

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam memberikan keleluasaan kepada kaum muslimin untuk menjalankan kegiatan ekonomi (bisnis) apa pun sepanjang tidak termasuk yang dilarang oleh syariat. Bisnis sebagai pekerjaan yang ditekuni seorang muslim apabila dilakukan dalam koridor syariah dan dengan sungguh-sungguh karena mengharap ridha Allah, bisnis akan bernilai ibadah. Ibadah itu bila dilaksanakan dengan baik dan lurus akan mendatangkan kebaikan (pahala) dan apabila dilaksanakan tidak sesuai dengan ketentuan syariah, akan dipertanggungjawabkan di hari kemudian di hadapan Allah.¹

Dalam realitasnya bisnis, baik sebagai aktivitas maupun sebagai entitas, telah ada dalam sistem dan struktur yang baku. Bisnis berjalan sebagai aktivitas manusia untuk mencari keuntungan dan memenuhi kebutuhan hidupnya.² Allah Swt berfirman dalam Al-Quran Surah Al-Jumu'ah, 11:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١١﴾ وَإِذَا رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ لَهْوًا انفَضُوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِّنَ اللَّهْوِ وَمِنَ التِّجَارَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ ﴿١١﴾

¹ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), h. 24.

² *Ibid.*, h. 34.

“(10) apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (11) dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhotbah). Katakanlah: "Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan", dan Allah Sebaik-baik pemberi rezki.”

Dalam sebuah bisnis pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan Pemberian kompensasi dalam sebuah perusahaan memiliki tujuan yakni: memenuhi kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan, dan menciptakan keseimbangan dan keadilan.⁴ Salah satu bentuk kompensasi dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah pemberian gaji dan upah.

Pada mulanya gaji dari para pekerja dalam suatu organisasi, termasuk organisasi publik, didasarkan pada keadaan pasar yang oleh karenanya mencerminkan apa yang dibayarkan oleh para majikan lainnya kepada para pekerja dengan kualifikasi yang sama. Gaji pada organisasi publik, di samping

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), ed. 1. cet. 2. h. 237.

⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 188.

dipengaruhi oleh keadaan ekonomi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai seperti *social equity* dan *individual rights*.⁵

Gaji dan/atau upah mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena upah merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja karyawan. Kinerja yang bagus dapat menunjang produktivitas perusahaan. Sistem penggajian merupakan fungsi penting yang menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia karena gaji merupakan kembalian finansial yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka terhadap perusahaan. Sistem administrasi penggajian merupakan proses yang menentukan tingkat penggajian pegawai, memantau, atau mengawasi, mengembangkan serta mengendalikan gaji pegawai. Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas yang menjadi keuntungan bagi perusahaan.⁶

Dalam ajaran Islam salah satu hal yang prinsip adalah perhatian pebisnis terhadap pembayaran upah (gaji karyawan) jangan sampai ditunda-tunda sebagaimana hadis Nabi Muhammad SAW berikut:

أَعْطُوا أَوْلِيَّكُمْ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْتُهُ ۖ

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”.⁷

⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), h. 130.

⁶ Francisca Veira Christyana, *Sistem Penggajian Karyawan pada PT. Persada (Kopindosat) Yogyakarta*, <https://eprints.uns.ac.id/3420/1/100960909200908181.pdf> (kamis, 1 februari 2018, 16:56 WITA).

⁷ HR. Ibnu Majah dari Abdullah Ibnu Umar r.a. hadits ini juga diriwayatkan oleh Abu Ya'la dari Abu Hurairah r.a, oleh ath-Thabrani dalam kitab *Al-Mu'Jamul Awsath* dari jabir r.a dan oleh al-Hakim at-Tirmidzi dari Anas r.a ini adalah hadits dhaif.

Dewasa ini sistem pembayaran gaji karyawan baik pegawai swasta maupun institusi-institusi pemerintah lebih banyak dilakukan dengan menggunakan alat pembayaran *nontunai* atau sistem transfer melalui bank. Hal ini dianggap lebih efektif dan lebih mudah karena dapat dilakukan kapan pun dan dimanapun asalkan terdapat sistem yang memadai untuk melakukan transfer pembayaran gaji melalui rekening bank yang bersangkutan.

Walaupun demikian, ada beberapa kendala yang dihadapi karyawan saat penerimaan gaji melalui sistem transfer, salah satunya karyawan harus membuka rekening baru apabila tidak memiliki rekening yang diminta oleh perusahaan untuk pembayaran gaji, padahal karyawan sendiri dibatasi oleh jam kerja setiap harinya serta karyawan tidak dapat memilih dan menentukan apabila karyawan tersebut menginginkan uang mereka terlepas dari transaksi riba padahal telah jelas riba itu dilarang. Allah Swt berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 275 :

الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ
 مِنَ الْمَسِّ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ
 الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّهِ فَانْتَهَىٰ فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ
 عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿٢٧٥﴾

“orang-orang yang Makan (mengambil) riba⁸ tidak dapat berdiri melainkan seperti berdirinya orang yang kemasukan syaitan lantaran (tekanan) penyakit

⁸ Riba itu ada dua macam: nasiah dan fadhl. Riba nasiah ialah pembayaran lebih yang disyaratkan oleh orang yang meminjamkan. Riba fadhl ialah penukaran suatu barang dengan barang yang sejenis, tetapi lebih banyak jumlahnya karena orang yang menukarkan mensyaratkan demikian, seperti penukaran emas dengan emas, padi dengan padi, dan sebagainya. Riba yang dimaksud dalam ayat ini riba nasiah yang berlipat ganda yang umum terjadi dalam masyarakat Arab zaman jahiliyah.

*gila*⁹. Keadaan mereka yang demikian itu, adalah disebabkan mereka berkata (berpendapat), Sesungguhnya jual beli itu sama dengan riba, Padahal Allah telah menghalalkan jual beli dan mengharamkan riba. orang-orang yang telah sampai kepadanya larangan dari Tuhannya, lalu terus berhenti (dari mengambil riba), Maka baginya apa yang telah diambilnya dahulu¹⁰ (sebelum datang larangan); dan urusannya (terserah) kepada Allah. orang yang kembali (mengambil riba), Maka orang itu adalah penghuni-penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya”.

Salah satu bisnis yang memberikan gaji karyawan melalui sistem pembayaran *nontunai* atau transfer adalah butik Eby D’Fashion. Butik ini memberikan kompensasi kepada para pegawainya berupa gaji harian yang dibayarkan per minggu dengan bayaran per hari sebesar Rp.50.000 dan belum termasuk bonus penjualan harian yang dibayarkan bersamaan dengan gaji mingguan. Karyawan akan mendapatkan bonus penjualan tambahan sebesar Rp.10.000 jika karyawan berhasil menjual per Rp.1000.000 harga barang, kemudian bonus tersebut akan dibagikan rata kepada seluruh karyawan dengan jadwal sif yang sama. Selain itu karyawan butik ini memperoleh tunjangan bulanan berupa tambahan uang yang besarannya tergantung lama masa kerja setiap individu yang dibayarkan setiap awal bulan. Karyawan juga memperoleh tunjangan hari raya (THR) berupa uang yang jumlahnya juga tergantung pada seberapa lama karyawan tersebut telah menjadi karyawan tetap Eby D’Fashion dan mendapatkan sembako dan barang pecah belah.

⁹ Maksudnya: orang yang mengambil riba tidak tenteram jiwanya seperti orang kemasukan syaitan.

¹⁰ Riba yang sudah diambil (dipungut) sebelum turun ayat ini, boleh tidak dikembalikan.

Eby D'Fashion merupakan salah satu butik yang cukup terkenal di kota Banjarmasin. Butik ini merupakan butik pakaian muslimah yang sedang mengalami perkembangan. Dalam usahanya *owner* Eby D'Fashion menerapkan sistem bisnis syariah hal ini terlihat dari etika profesi bisnis yang dijalankan pada butik Eby D'Fashion. Di samping itu, *owner* Eby D'Fashion menerapkan pula budaya manajemen bisnis syariah salah satunya adalah mengutamakan akhlak yaitu: kejujuran, ramah, tidak menjelekkkan bisnis orang lain, tidak melakukan ikhtikar, bisnis tidak mengganggu ibadah, menjual barang yang suci lagi halal, memperbolehkan khiyar terhadap barang pembelian dengan maksimal waktu dua hari. Dalam praktiknya *owner* Eby D'Fashion juga menerapkan kebijakan penolakan pembayaran melalui kartu kredit namun hanya menggunakan kartu debit, karena kartu kredit mengandung unsur bunga yang *dqiyaskan* dengan riba. Meskipun Eby D'Fashion menerapkan etika bisnis syariah dalam usahanya namun realitanya bisnis ini membayar gaji karyawan melalui bank konvensional, BCA, bukan bank syariah.

Hal ini tentu saja tidak sejalan dengan manajemen sumber daya manusia bagian kedua yaitu pengorganisasian (*organizing*). Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerja sama satu dengan yang lainnya. Maksudnya adalah ketika seorang *owner* menekankan kepada pegawai atau karyawannya untuk membuka rekening di bank konvensional, di sini terdapat unsur keterpaksaan yaitu ketika bisnis itu membudayakan manajemen dan etika bisnis syariah namun pada masalah pembayaran gaji masih menggunakan bank

konvensional sementara seperti diketahui, perputaran uang di bank konvensional tidak terlepas dari unsur riba. Walaupun hal ini terlihat sepele dan kecil namun pada dasarnya bisnis tersebut tanpa disadari tidaklah bebas dari riba sepenuhnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menulis skripsi yang berjudul “Analisis Terhadap Pembayaran Gaji Karyawan Eby D’Fashion Melalui Bank Konvensional”.

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa Eby D’Fashion yang menerapkan sistem syariah membayar gaji karyawannya justru melalui bank konvensional?
2. Bagaimana praktek pembayaran gaji yang dilakukan oleh pimpinan Eby D’Fashion terhadap karyawannya?

C. Tujuan

1. Untuk menganalisis alasan Eby D’Fashion yang menerapkan sistem syariah namun membayar gaji karyawannya melalui bank konvensional.
2. Untuk mendeskripsikan praktek pembayaran gaji yang dilakukan oleh pimpinan Eby D’Fashion terhadap karyawannya.

D. Signifikansi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Aspek Teoritis (keilmuan)
 - a. Menambah khazanah keilmuan Islam tentang bisnis Islam.

- b. Sebagai bahan pembelajaran baru yang akan menambah wawasan mengenai dunia perekonomian di Indonesia.
 - c. Dapat mengetahui keseimbangan antara teori dan praktek lapangan secara langsung.
 - d. Bahan untuk menambah khazanah pengembangan literature pada kepustakaan UIN Antasari Banjarmasin, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah dalam pembahasan pembayaran gaji karyawan melalui bank konvensional beserta penerapannya.
2. Aspek Praktis (guna laksana)
- a. Melatih kemampuan penulis melakukan penulisan secara ilmiah yang dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi
 - b. Dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pembayaran gaji karyawan melalui bank konvensional bagi masyarakat yang membaca hasil penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam mengartikan judul yang ditulis dan kekeliruan dalam memahami tujuan penulisan terhadap penelitian ini maka penulis perlu memberi definisi operasional sebagai berikut:

1. Analisis: Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dsb) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.¹¹
2. Pembayaran: Pemberian upah kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan berdampak pada laba perusahaan itu sendiri.
3. Gaji: Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.¹²
4. Karyawan: Orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan dan sebagainya¹³. Karyawan yang dimaksud penulis dalam tulisan ini adalah karyawan yang bekerja di butik pakaian *Syar'i* di Banjarmasin lebih khususnya Eby D'Fashion.
5. Bank Konvensional: Badan usah yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya ke masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.¹⁴ yang dimaksud penulis pada tulisan ini adalah Bank BCA, yang melaksanakan kegiatan operasionalnya tidak didasari oleh prinsip-prinsip syariah.

¹¹Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005) ed. 3, cet. 3, h. 43.

¹²Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 165.

¹³Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 856.

¹⁴Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 dalam Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), Ed. Revisi, Cet. ke-10. h. 3-4.

F. Telaah Pustaka

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan penulis terhadap penelitian mahasiswa yang terkait dan berhubungan dengan masalah yang diangkat penulis, penulis menemukan tesis dan beberapa skripsi yang ditulis oleh mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Antasari yang dekat dengan masalah yang penulis teliti.

1. Muhammad Fahmi Nurani (14042541248) “Pembayaran Gaji PNS Melalui Bank Konvensional (Tinjauan Perjanjian Kerja sama No. 145 Tahun 2008 Tentang Pembayaran Gaji PNS Kementerian Agama Pada Bank BRI)”, Tesis pada pascasarjana UIN Antasari prodi HES tahun 2017, di dalam tesis ini penulis lebih menekankan tentang ketentuan pembayaran gaji PNS di dalam perundang-undangan, ketentuan pembayaran gaji PNS di dalam perjanjian kerja sama antara Kementerian Agama dan bank BRI dan kedudukan perjanjian kerja sama terhadap perundang-undangan dan peraturan tentang pembayaran gaji PNS. Tulisan ini dilatarbelakangi oleh adanya kerja sama antara Kementerian Agama dengan Bank BRI yang mengharuskan PNS menerima gaji di bank konvensional yang mana sebagian besar PNS beragama Islam, sedangkan dalam ajaran Islam terdapat aturan yang mengharamkan bunga. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang membahas doktrin-doktrin atau asas dalam ilmu hukum. Adapun sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis dengan pendekatan kualitatif terhadap bahan hukum yang diperoleh. Hasil penelitian ini adalah mekanisme pembayaran gaji berdasarkan perundang-

undangan masing-masing lembaga menyusun rencana kerja dan anggaran, pengguna anggaran tersebut membuat SPM dan KPPN mengeluarkan SP2D kepada bank operasional, dengan ketentuan bank operasional dapat pada bank konvensional dan syariah. Persamaan tulisan ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang penggajian karyawan yang beragama Islam namun karyawan tidak memperoleh haknya sebagai karyawan untuk dapat menjalankan ajaran agamanya, bedanya penulis lebih menekankan kepada karyawan butik Eby D'fashion sedangkan penelitian Muhammad Fahmi Nurani lebih menekankan kepada pemberian gaji karyawan PNS serta kedudukan perjanjian kerjasama tersebut terhadap undang-undang dan peraturan tentang pembayaran gaji PNS.

2. Saifullah (1101150172) “ Analisis Upah dan Tingkat Kesejahteraan Pekerja Bangunan Pada CV. Aditya Mitra Sejati di Kecamatan Gambut”, Skripsi yang ditulis pada tahun 2016 di dalam skripsi ini penulis lebih menekankan kepada cara pembayaran upah pekerja bangunan, tingkat kesejahteraan para pekerja tersebut beserta tinjauan ekonomi Islam tentang pembayaran upah pada karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi kenyataan bahwa upah dan tingkat kesejahteraan pekerja bangunan tidak seimbang, gaji para pekerja banyak yang belum mencukupi kebutuhan hidup dan kebutuhan keluarga. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan wawancara. Lokasi penelitian ini di Kecamatan Gambut Desa Tamban Kecil. Hasil penelitian ini pada tinjauan dalam sistem ekonomi Islam, hukum yang berlaku dalam masalah

upah dan gaji, sebenarnya kembali kepada keridaan kedua belah pihak. Prinsipnya adalah *antaradin* yaitu kedua belah pihak saling rida yang disepakati di awal perjanjian. Persamaan penelitian ini dengan penulis adalah sama-sama membahas tentang pembayaran gaji dan upah kepada karyawan, akan tetapi pada tulisan ini penulis mengkaitkannya dengan upah pekerja bangunan dan tingkat kesejahteraan pekerja bangunan tersebut sedangkan penelitian penulis lebih menekankan kepada alasan penerapan pembayaran gaji karyawan butik Eby D'Fashion melalui bank konvensional dan praktek pembayaran gaji tersebut terhadap karyawan.

3. Mutiara Khan (1301150161), "Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Barito Kuala", skripsi tahun 2016 penelitian ini lebih menekankan kepada pengaruh kompensasi kerja yang meliputi gaji dan tunjangan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Barito Kuala dan Pandangan Ekonomi Islam terhadap kompensasi kerja karyawan tersebut. Latar belakang masalah pada tulisan ini berawal dari karyawan tetap yang mendapat gaji dan tunjangan merasa tidak mencukupi sepenuhnya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dan bersifat kuantitatif. Penelitian ini berlokasi di PDAM Barito Kuala, Jln. AES Nasution No. 1, Marabahan Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan Selatan. Sampel penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan tetap. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan tetap di PDAM Barito Kuala. Sedangkan untuk kompensasi di perusahaan tersebut menurut pandangan ekonomi Islam dikaitkan kepada *ijarah* (upah) yang mana telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari segi pemberian kompensasi di perusahaan tersebut yang berdasarkan kinerja ataupun jabatan yang dimiliki para karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama sama membahas tentang kompensasi yang di dalamnya termasuk gaji sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini membahas pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penulis menggunakan penelitian kualitatif, selain itu penelitian ini melihat dari segi pandangan Islam terhadap kompensasi kerja karyawan di PDAM Barito Kuala sedangkan penelitian penulis lebih menekankan kepada praktek pembayaran gaji yang dilakukan pimpinan Eby D'fashion.

G. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari lima bab dan disusun secara sistematis, masing-masing bab membahas persoalannya masing-masing, namun dalam pembahasan secara keseluruhan saling berhubungan. Tiap tiap bab tersusun dari beberapa subbab, secara garis besar sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, yang berisi latar belakang masalah, alasan peneliti untuk memilih judul “Analisis Terhadap Pembayaran Gaji Karyawan Eby D'Fashion Melalui Bank Konvensional” serta memberikan gambaran dari permasalahan yang ada. Permasalahan yang telah dikemukakan

kemudian dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu disusunlah beberapa tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan signifikansi penelitian merupakan manfaat atau kegunaan dari sebuah penelitian. Definisi operasional berguna untuk membatasi istilah-istilah dalam penelitian yang bermakna umum agar terhindar dari kesalahpahaman pembaca saat membaca laporan hasil penelitian. Kajian pustaka ditampilkan sebagai informasi apakah ada tulisan atau penelitian dari aspek lain. Bab ini ditulis dengan uraian tentang sistematika penulisan yaitu susunan penelitian skripsi secara keseluruhan.

Bab kedua yaitu landasan teori tentang perbankan syariah dan perbankan konvensional beserta perbedaan di antara keduanya. Di dalam bab ini penulis juga menyertakan uraian teori pembayaran gaji karyawan sebagai elemen teori sehingga membentuk suatu format pikiran yang utuh, logis, kritis dan sistematis.

Bab ketiga berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang dipakai. Di dalam bab ini dijelaskan jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, desain penelitian yang memaparkan bagaimana proses penelitian ini dilaksanakan, objek penelitian dan subjek penelitian yang menjadi sumber informasi tentang data-data yang digali, setelah itu dijelaskan data dan sumber data yang berisi tentang data-data apa saja yang diperlukan dan siapa-siapa yang menjadi sumber datanya, proses bagaimana data itu dikumpulkan kemudian data tersebut dianalisis yang proses analisisnya dituangkan dalam teknik analisis data.

Bab keempat merupakan laporan hasil penelitian dan analisis data yang terdiri atas gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data diperoleh, serta

penyajian data dan analisis data mengenai penerapan dan praktek pembayaran gaji karyawan Eby D'Fashion melalui Bank Konvensional.

Bab kelima merupakan penutup terdiri dari simpulan dan saran. Simpulan merupakan telaah ringkasan terhadap pembahasan dari analisis sebelumnya. Adapun saran ditunjukkan kepada mahasiswa lain yang ingin meneliti tentang skripsi penulis dari sudut pandang yang berbeda.