

# SKRIPSI

## MEMAHAMI DASAR PENETAPAN UPAH METODE SYARIAH DAN PERBANDINGANNYA TERHADAP DASAR PENETAPAN UPAH METODE KONVENSIONAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN

AMIRUL RAMADHAN IMBARUDDIN



DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# SKRIPSI

## MEMAHAMI DASAR PENETAPAN UPAH METODE SYARIAH DAN PERBANDINGANNYA TERHADAP DASAR PENETAPAN UPAH METODE KONVENSIONAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**AMIRUL RAMADHAN IMBARUDDIN**

**A31116504**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2020**



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# SKRIPSI

## MEMAHAMI DASAR PENETAPAN UPAH METODE SYARIAH DAN PERBANDINGANNYA TERHADAP DASAR PENETAPAN UPAH METODE KONVENSIONAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN

disusun dan diajukan oleh

**AMIRUL RAMADHAN IMBARUDDIN**  
**A31116504**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 20 September 2020

Pembimbing I

Drs. M. Achyar Ibrahim, M.Si., Ak., CA  
19601225 199203 1 007

Pembimbing II

Dr. H. Syamsuddin, SE., M.Si., Ak., CA  
NIP 19670414 199412 1 001



Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA  
NIP 19660405 199203 2 003



# SKRIPSI

## MEMAHAMI DASAR PENETAPAN UPAH METODE SYARIAH DAN PERBANDINGANNYA TERHADAP DASAR PENETAPAN UPAH METODE KONVENSIONAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN

disusun dan diajukan oleh

**AMIRUL RAMADHAN IMBARUDDIN**  
**A31116504**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 15 Oktober 2020 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

- |   |   |            |        |
|---|---|------------|--------|
| 1 | Drs. M. Achyar Ibrahim, M.Si., Ak., CA      | Ketua      | 1..... |
| 2 | Dr. H. Syamsuddin, S.E., M.Si., Ak., CA     | Sekretaris | 2..... |
| 3 | Prof. Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA | Anggota    | 3..... |
| 4 | Drs., H. Abdul Rahman, Ak., MM              | Anggota    | 4..... |

Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA

NIP. 196604051992032003





## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amirul Ramadhan Imbaruddin

NIM : A31116504

Departemen/Program Studi : Akuntansi/Strata Satu

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**MEMAHAMI DASAR PENETAPAN UPAH METODE SYARIAH  
DAN PERBANDINGANNYA TERHADAP  
DASAR PENETAPAN UPAH METODE KONVENSIONAL  
DALAM PENINGKATAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN**

Adalah Karya Ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 23 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan



Amirul Ramadhan Imbaruddin



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

# PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, Penguasa langit dan bumi beserta isinya, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada setiap manusia yang dikehendaki-Nya.

Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad *Sallallahu 'Alaihi wa Sallam*, suri teladan terbaik bagi umat manusia, juga kepada keluarga serta sahabatnya, *tabi'in*, *atba'ut tabi'in* dan orang-orang yang senantiasa istiqomah diatas sunnahnya.

Penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa dukungan dan bantuan seluruh pihak-pihak terkait baik secara langsung maupun secara tidak langsung kepada peneliti. Untuk itu tidaklah berlebihan jikalau peneliti menghususkan bagian ini hanya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua peneliti, Bapak Amir Imbaruddin dan Ibu Kemala Anugrah Gani yang senantiasa memberikan segala yang dimiliki untuk ketiga anaknya selama menempuh pendidikan. Begitu juga dengan kedua kakak dari peneliti, Atiqah Ayu Anugrah dan Aulia Amirah Anugrah yang memberikan dukungan materi maupun non-materi selama peneliti bersekolah hingga kuliah.

kepada dosen pembimbing, bapak Drs. M. Achyar Ibrahim, M.Si., k., CA. dan bapak Dr. Syamsuddin, S.E., Ak., CA., terimakasih atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing dan senantiasa memberikan motivasi kepada peneliti.





3. Penasehat akademik penulis ibu Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA., terima kasih atas bimbingan dan nasehat selama peneliti berkuliah.
4. Murabbi dalam *liqo' tarbiyah* kakanda Supriadi, S.Ak., yang tidak pernah lelah dalam membimbing, serta mengarahkan penulis dalam berproses sebagai seorang hamba dan sebagai seorang mahasiswa Akuntansi. Semoga ilmu yang telah diberikan menjadi amalan jariyah yang senantiasa mengalir hingga akhir zaman.
5. Sdr. Muhammad Fairuz Fajrin. Sahabat sekaligus saudara peneliti. teman seperjuangan dalam menghadapi dunia kampus. Semoga segala ilmu yang telah diajarkan dapat peneliti balas dikemudian harinya. Sdr. Ahmad Fauzan Bangsawan yang telah berbaik hati meminjamkan motornya kepada peneliti untuk perkuliahan selama 4 tahun lamanya. Semoga setiap sentimeter yang dilalui terhitung sebagai amal jariyah
6. Saudara seiman seperjuangan di Keluarga Mahasiswa Masjid Darul Ilmi (KMMDI FEB-UH) dan Lembaga Dakwah Kampus UKM LDK MPM UNHAS yang senantiasa memberikan arahan dalam menjadi seorang hamba yang lebih baik.
7. Kawan-kawan akuntansi angkatan 2016, *Famiglia*, yang selalu kebersamai selama kegiatan perkuliahan penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)

Sahabat seperjuangan di posko induk Kec. Eremerasa, Kab. Bantaeng.

9. Keluarga Mahasiswa Ikatan Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas segala ilmu yang diberikan. Ilmu-ilmu yang penulis tidak dapatkan dalam kelas perkuliahan.
10. Teman-teman, Sahabat, Kerabat, Keluarga, dan seluruh pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu. Semoga tali silaturahmi yang selama ini terjalin tidak akan putus. Terima kasih atas semangat, nasehat, dan seluruh bantuan yang diberikan kepada peneliti.

Peneliti menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karenanya, peneliti mengharapkan segala saran serta kritik dari berbagai pihak demi terwujudnya karya yang lebih baik di masa yang akan datang. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, 7 September 2020



Amirul Ramadhan Imbaruddin  
Peneliti





## ABSTRAK

### Memahami Dasar Penetapan Upah dengan Metode Syariah serta Perbandingannya terhadap Dasar Penetapan Upah dengan Metode Konvensional

#### *Understanding the Basis of Wages Arrangement using the Syaria Method and its Comparison to the Wages Arrangement using the Conventional Method*

Amirul Ramadhan  
M. Achyar Ibrahim  
Syamsuddin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan dalam penerapan metode penggajian memiliki pengaruh dalam kualitas kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif dan analisis kualitatif komparatif dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan dalam penerapan metode penggajian tidak secara langsung mempengaruhi kinerja dari karyawan. Melainkan perbedaan tersebut lebih berpengaruh pada loyalitas karyawan. Loyalitas inilah yang nantinya akan berpengaruh pada banyak aspek seperti *turn-over* karyawan hingga kinerja kerjanya.

**Kata Kunci:** Metode Penggajian, Syariah, Konvensional.

*This study aims to determine wheter the differences in the application of the payroll methode have an influence on the quality of employees performance. This research uses descriptive qualitative analysis methode and comparative descriptive analysis methode, with using data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The result of this research showed that the differences in the application of the payroll method did not directly affect the performance of the employees. But these differences have more to effect on employee loyalty and furthermore this loyalty wil directly affect many aspect, such as labor turnover to the quality of employee performance.*

**Keywords:** Payroll Methode, Shariah, Conventional.



# DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
USULAN PENELITIAN	
SKRIPSI.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN.....	7
1.1 Latar Belakang.....	7
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoretis.....	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Konsep Gaji.....	14
2.1.1 Definisi Gaji.....	14
2.1.2 Landasan Hukum Penggajian.....	15
2.1.3 Penggajian dalam pandangan Islam.....	17
2.2 Landasan Hukum Penggajian dalam Islam.....	19
2.3 Pandangan Islam terhadap Tenaga Kerja.....	20
2.4 Kontrak kerja.....	22
2.4.1 Rukun dan Syarat Penggajian ( <i>Ijarah</i> ).....	23
2.4.2 Bentuk Kerja ( <i>Job Description</i> ).....	28
2.4.3 Waktu Kerja ( <i>Timing</i> ).....	28
2.4.4 Upah Kerja.....	31
2.4.5 Keterampilan ( <i>Skill</i> ).....	33
2.5 Keadilan Penggajian dalam Islam.....	34
2.5.1 Pandangan Islam terkait Keadilan.....	35
2.5.2 Penggajian di Masa Khalifah.....	37
2.6 Metode Penentuan Gaji yang Adil.....	41
2.7 Sistem Pembayaran Gaji yang Adil.....	46
2.8 Hikmah Penggajian yang Adil.....	47
2.9 Kinerja Karyawan.....	48
2.10 Kerangka Pemikiran.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Rancangan Penelitian.....	53
3.2 Kehadiran Peneliti.....	53
3.3 Lokasi Penelitian.....	54
3.4 Populasi dan Sampel.....	54
3.5 Jenis Dan Sumber Data.....	54



3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	56
3.6.1	Variabel Penelitian.....	56
3.6.2	Definisi Operasional.....	56
3.7	Instrumen Penelitian.....	57
3.8	Teknik Analisa Data.....	57
3.8.1	Uji Kualitas Data.....	58
3.9	Tahap-Tahap Penelitian.....	58
<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>60</b>
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
4.1.1	RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	60
4.1.2	RM. Ayam Penyet Ria.....	61
4.2	Lokasi Perusahaan.....	62
4.2.1	RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	62
4.2.2	RM. Ayam Penyet Ria.....	62
4.3	Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan.....	62
4.3.1	RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	62
4.3.2	RM. Ayam Penyet Ria.....	63
4.4	Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
4.4.1	RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	64
4.4.2	RM. Ayam Penyet Ria.....	65
4.6	Kegiatan Perusahaan.....	66
4.6.1	RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	66
4.6.2	RM. Ayam Penyet Ria.....	67
4.7	Sistem Bagi Hasil Perusahaan.....	68
4.7.1	RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	68
4.7.2	RM. Ayam Penyet Ria.....	70
<b>BAB V</b>	<b>METODE PENGGAJIAN DALAM KUALITAS KINERJA.....</b>	<b>72</b>
5.1	Penetapan Gaji.....	72
5.1.1	Penetapan Gaji Metode Syariah.....	73
5.1.1	Pertimbangan Kebutuhan Dasar Pekerja.....	74
5.1.2	Pertimbangan Kemampuan Perusahaan.....	85
5.1.3	Faktor Penentu Struktur Gaji.....	91
5.2	Sistem Pengupahan Yang Adil.....	97
5.3	Penetapan Gaji Metode Konvensional.....	100
5.3.2	Kompensasi Kerja.....	102
5.3.3	Faktor Penentu Struktur Gaji.....	108
5.4	Ringkasan.....	110
<b>BAB VI</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>113</b>
6.1	Kesimpulan.....	113
6.2	Saran.....	115
6.3	Keterbatasan Penelitian.....	116
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>118</b>





## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1 Daftar Tunjangan Karyawan/i RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	74
5.2 Gaji Pokok Karyawan/i RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	77
5.3 Daftar Kebutuhan Harian Karyawan/i RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	79
5.4 Laporan Labar-Rugi RM. Ayam Bakar Wong Solo (2013-2017).....	82
5.5 Perbandingan Upah RM. Ayam Bakar Wong Solo dengan UMR Prov. ....	84
5.6 Perbandingan Penerapan UMR menurun dengan UMR yang tepat .....	84
5.7 Jabatan Karyawan RM. Ayam Bakar Wong Solo sesuai Golongannya.....	88
5.8 Penghasilan Karyawan/i RM. Ayam Bakar Wong Solo sesuai Golongan...	88
5.9 Perhitungan Upah Lembur RM. Ayam Bakar Wong Solo.....	94
5.10 Kompensasi Kerja Karyawan/i RM. Ayam Penyet Ria.....	100
5.11 Perhitungan Upah Lembur Hari Biasa RM. Ayam Penyet Ria.....	101
5.12 Perhitungan Upah Lembur Tanggal Merah RM. Ayam Penyet Ria.....	101
5.13 Jabatan Karyawan RM. Ayam Penyet Ria Sesuai Kategorinya.....	108



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Penelitian Analisa Perbandingan Penggajian.....51
2.2	Kerangka Penelitian Kualitas Kinerja Karyawan.....52



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagai makhluk sosial yang hidup ditengah-tengah bermasyarakat, kita senantiasa membutuhkan interaksi serta transaksi dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Selain kebutuhan akan materi, manusia juga memiliki kebutuhan akan jasa atau bantuan orang lain. Disinilah dapat kita temui suatu keseimbangan dimana seseorang yang memiliki harta yang berlebih masih membutuhkan tenaga dari orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Dari transaksi penuh kebutuhan inilah kita mengenal yang namanya upah atau yang menurut KBBI berarti uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai bayaran dari tenaga yang telah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

Menurut teori marxisme, upah merupakan penyebab munculnya pembagian kelas-kelas sosial seperti kelas pemberi kerja atau yang biasa kita sebut dengan kapitalis/*borjuis* serta kelas pekerja atau yang biasa disebut juga dengan *proletariat*. Pada dasarnya, hubungan antara kedua kelas sosial tersebut mengandung konflik yang didasarkan hubungan antara keduanya yang sifatnya sepihak serta eksploitatif. Hal inilah yang selanjutnya menjadi latar belakang capaian-capaian dari kerja manusia hanya dinilai setara dengan apa yang dikerjakan oleh mesin-mesin. Hal ini dikarenakan kapitalisme menginginkan akumulasi modal sebagai tujuan utama yang dapat mengakibatkan kompensasi kerja yang diberikan kepada para pekerja bernilai rendah dalam artian upah yang

pekerja belum mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta yang menjadi tanggungannya. Ketika didapati seorang pekerja tidak





menyelesaikan tugas sesuai dengan yang seharusnya atau dapat dikatakan bahwa pekerja tersebut tidak bekerja dengan produktif, maka besar kemungkinan bahwa pekerja tersebut akan diberhentikan kemudian digantikan dengan pekerja lain yang dapat bekerja dengan lebih produktif, efisien, serta efektif. Perlakuan seperti inilah yang dianggap memperlakukan seorang pekerja layaknya sebuah mesin yang telah rusak kemudian menggantinya dengan mesin baru.

Kenyataan yang sering peneliti temui di lapangan adalah bahwa penggajian merupakan suatu persoalan yang sering diperdebatkan oleh pihak manajemen dari suatu organisasi kerja. Tak jarang kita temukan kasus dimana perusahaan memiliki kecenderungan untuk menekan nilai upah pekerjanya, begitu juga dengan pihak pekerja yang cenderung menekan perusahaan untuk meningkatkan upah mereka. Oleh karenanya, penggajian menjadi salah satu pembahasan yang menarik untuk didiskusikan dikarenakan penggajian merupakan salah satu aspek yang kapan saja yang dapat menimbulkan konflik antara pekerja dengan pihak pemberi kerja.

Pandangan Ekonomi berpendapat bahwa salah satu faktor yang menentukan besarnya gaji yang adil adalah dengan mengacu pada *market labour* (pasar tenaga kerja), akan tetapi hal ini menimbulkan banyak kecaman dari banyak pihak dikarenakan tidaklah adil untuk memperlakukan manusia (tenaga kerja) seperti sebuah barang modal yang dapat diperjualbelikan. Islam memandang seluruh manusia sebagai makhluk yang paling sempurna diantara seluruh makhluk ciptaan-Nya dengan derajat yang setara sesamanya tanpa memandang profesi serta jabatan yang dimilikinya. Rasulullah SAW pernah bersabda; "*sebaik-baik manusia adalah di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang*

*Bukhari dan Muslim)*, dengan memahami hadits sabda nabi Muhammad dapat kita ketahui bahwa Allah SWT mencintai hamba-Nya yang



senantiasa gigih bekerja untuk kepentingan hidupnya selain untuk memberikan manfaat kepada orang-orang disekitarnya.

Pihak pemberi kerja berpendapat bahwa dengan memiliki *bargaining position*, maka pihak pemberi kerja memiliki posisi yang tinggi dalam tawar-menawar terkait besaran gaji yang akan diminta oleh pekerjanya. Subjektifitas tersebut menjadi salah satu penyebab terjadinya ketidakadilan dalam penentuan besaran gaji pekerja. Sering kita dapati bahwa penentuan upah pekerja hanya mengacu pada upah minimum regional atau upah minimum provinsi. Hal ini dapat menimbulkan pertentangan dengan apa yang Rasulullah SAW telah ajarkan yaitu memberikan kompensasi kerja sesuai dengan tenaga serta waktu yang telah mereka sumbangkan.

Setelah mengetahui makna penggajian atau pengupahan menurut sudut pandang pihak pemberi kerja dan juga menurut sudut pandang ekonomi, dapat kita lihat bahwa kedua sudut pandang tersebut memiliki kelemahan. Meskipun dengan kelemahan yang dimilikinya, kedua sudut pandang tersebut masih digunakan sebagai acuan dalam menentukan besarnya upah yang akan diberikan kepada pekerja. Melalui penjelasan-penjelasan di atas, telah kita ketahui juga bagaimana agama Islam memandang persoalan tersebut dengan cara yang lebih adil serta bijaksana. Mengacu pada hal tersebut, penulis berkeinginan untuk mengkaji lebih dalam terkait perbandingan sistem penggajian antara konvensional dengan syariah serta penerapannya dalam dunia kerja sehari-hari. Peneliti merasa tertarik untuk mengkaji terkait bagaimana konsep syariat islam dapat menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ditimbulkan dari suatu sistem konvensional yang tidak sempurna serta penerapan sistem-sistem tersebut dalam

sehari-hari di dunia kerja. Peneliti berpendapat bahwa topik ini menarik untuk dikaji terkait kaidah-kaidah dalam penentuan besaran upah sebagai suatu



aturan penting oleh seorang praktisi ekonomi dalam menjalankan aktivitas kesehariannya. Melalui pendekatan syariah tersebut, dapat mengundang banyak perhatian dari praktisi serta akademisi untuk ikut mendalami terkait apa yang biasa kita sebut dengan ekonomi islam yang didalamnya juga mengkaji terkait Akuntansi Syariah.

Oleh karenanya, penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti terkait suatu entitas bisnis syariah dalam menerapkan penggajian pada tenaga kerjanya kemudian membandingkannya dengan suatu entitas bisnis konvensional dengan bentuk usaha yang serupa. Hal ini dikarenakan untuk kegiatan muamalah, pemberi kerja diberikan kebebasan untuk menentukan metodenya dalam menyusun alur serta mengelola sistem penentuan besaran upahnya selama hal tersebut tidak melanggar syariat agama.

Mengacu pada latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam masalah ini dengan mengambil judul **“Memahami Dasar Penetapan Upah dengan Metode Syariah serta Perbandingannya terhadap Dasar Penetapan Upah dengan Metode Konvensional”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya telah dikemukakan di atas, rumusan masalah dalam penelitian berikut ialah perbedaan metode penggajian pada usaha syariah dengan usaha konvensional serta pengaruhnya pada kinerja karyawan.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sebelumnya telah diuraikan di atas, tujuan dari diadakannya penelitian ini tidak lain dan tidak bukan untuk mengetahui





apakah perbedaan sistem penggajian pada usaha syariah dengan konvensional memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan serta pengambilan keputusan, khususnya dalam hal metode penggajian apa yang akan digunakan dalam membayarkan upah dari pekerja yang dimilikinya.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan literasi bagi kalangan akademisi terkhusus bagi para peneliti yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang memiliki kaitan dengan metode penggajian konvensional ataupun metode penggajian menurut syariah.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pola pikir peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan implementasi pada keadaan atau praktek yang terjadi dalam kehidupan nyata.

##### 1.4.1 Kegunaan Teoretis

Secara teoretis, kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Sebagai salah satu upaya untuk memperkaya literatur penelitian bagi peneliti serta akademisi yang berkeinginan untuk mendalami serta melanjutkan penelitian terkait metode penggajian pada usaha syariah dan/atau konvensional.



- b. Sebagai salah satu bentuk pengembangan dalam bidang ilmu pengetahuan, terkhusus pada bidang Akuntansi Syariah terutama yang memiliki kaitan dengan penggajian pada usaha syariah dan konvensional.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan serta pengembangan dalam pengambilan keputusan, terkhusus terkait penetapan besarnya upah yang layak dibayarkan kepada pekerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kalangan peneliti serta pihak-pihak lainnya yang membutuhkan informasi terkait perbedaan metode penggajian dari metode konvensional menjadi metode syariah.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pola pikir peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dari materi perkuliahan dengan menerapkannya pada dunia kerja yang sesungguhnya.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat dikemukakan dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

##### Bab I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan mengenai latar belakang,

rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.



## Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai landasan teori serta kerangka pemikiran.

## Bab III METODE PENELITIAN

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan tentang rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan validitas data, serta tahap-tahap penelitian.

## Bab IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini menjelaskan terkait sejarah singkat objek penelitian, lokasi penelitian, visi dan misi, struktur organisasi, fasilitas perusahaan, serta kegiatan perusahaan.

## Bab V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai hasil dari penelitian serta penjelasan atas hasil penelitian yang telah dilakukan. Bab ini merupakan inti dari pembahasan atas permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

## Bab VI PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan serta saran.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konsep Gaji

##### 2.1.1 Definisi Gaji

Sebelum peneliti menjelaskan terkait sistem penggajian di dalam usaha syariah dan konvensional, ada baiknya jika kita mengetahui definisi gaji yang dapat kita temukan di dalam beberapa literatur yang berbeda. Definisi gaji atau upah di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah; *“uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu; gaji; imbalan.”* Definisi gaji yang tercantum di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menjelaskan terkait Ketenagakerjaan dijelaskan di dalam pasal 1 ayat 30 yang berbunyi; *“Upah 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, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”* Definisi gaji menurut Rivai (2009:360) adalah; *“balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.”* Definisi gaji dan upah menurut Mulyadi (2016:309) adalah sebagai berikut ini; *“Pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki*

*jabatan manajer.”* Perbedaan antara gaji dengan upah ialah pada gaji memiliki tingkatan yang lebih tinggi dari pada pembayaran kepada



pekerja upahan. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak memiliki jaminan untuk tetap dipekerjakan secara terus menerus.

Kesimpulan dari berbagai definisi gaji di atas adalah bahwa pada dasarnya, gaji atau upah adalah sebuah kompensasi dari perusahaan/pengusaha kepada tenaga kerja yang dimilikinya atas jasa yang telah atau akan diberikan sesuai dengan kesepakatan, yang dibayarkan dengan mengacu pada suatu perjanjian kerja yang sebelumnya telah dibuat antara tenaga kerja dengan perusahaan/pengusaha.

### 2.1.2 Landasan Hukum Penggajian

Mengacu pada penjelasan sebelumnya, dapat kita ketahui bahwa gaji atau upah telah dijelaskan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 yang mengatur tentang Pengupahan. Diterbitkannya Peraturan Pemerintah tersebut, segala hal yang berkaitan dengan pengupahan atau penggajian menjadikan Undang-undang yang tercantum di dalamnya menjadi landasan hukum dan juga sebagai petunjuk bagi para pengusaha untuk menentukan besaran upah yang tepat bagi para tenaga kerja/ karyawan yang dimilikinya, seperti yang dijelaskan dalam Bab II Pasal 3 yang berbunyi "*Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh.*" Pada proses penentuan besaran upah/gaji bagi karyawan, pengusaha diharuskan untuk mempertimbangkan kelayakan dari besaran upah yang diberikan kepada karyawannya. Indikator kelayakan penghasilan kemudian

di dalam Pasal 4 ayat 1 yang berbunyi "*Penghasilan yang layak ditentukan dari besaran jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil*



*pekerjaanya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar.”* Pasal 43 ayat 2 kemudian menjelaskan mengenai kebutuhan hidup layak yang merupakan standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup dengan layak secara fisik untuk kebutuhan hidup sebulan. Kebutuhan hidup seperti yang dimaksud pada ayat 2 mengandung beberapa komponen dari jenis-jenis kebutuhan hidup. Dewan Pengupahan Nasional bersama dengan Kementerian yang terkait melakukan kajian serta peninjauan ulang terhadap komponen dan jenis kebutuhan hidup yang dilakukan setiap lima tahun sekali. Hasil dari peninjauan tersebut kemudian menjadi dasar dari perhitungan upah minimum selanjutnya dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi setiap daerah setempat (setiap daerah memiliki tingkat pertumbuhan ekonomi dan produktivitas yang berbeda-beda). Ketentuan lebih lanjut mengenai kebutuhan hidup yang layak diatur dalam Peraturan Menteri.

Perhitungan upah minimum dihitung menggunakan formula yang tercantum dalam Pasal 44 ayat 2 berikut.

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \Delta PDB_t)\}$$

Ketentuan lebih lanjut mengenai perhitungan upah minimum dengan menggunakan formula diatur dalam Peraturan Menteri.

Dasar dari perlindungan upah/gaji dijelaskan dalam Bab IV pada Pasal 11 yang berbunyi *“Setiap pekerja berhak memperoleh Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.”* Pasal 17(1) yang juga menjelaskan terkait perlindungan upah berbunyi *“Upah wajib dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.”* Pasal 23 yang juga menjelaskan terkait perlindungan upah berbunyi *“Pengusaha melakukan peninjauan Upah secara berkala untuk*

*meninjau kenaikan harga kebutuhan hidup dan/atau peningkatan produktivitas kerja serta mempertimbangkan kemampuan Perusahaan.”* Peninjauan dalam pasal



tersebut bermakna tentang bagaimana perusahaan melakukan tinjauan ulang terkait harga-harga kebutuhan hidup yang pokok yang sewaktu-waktu dapat mengalami inflasi. Apabila hal tersebut terjadi, perusahaan kemudian wajib melakukan perhitungan ulang jumlah upah/gaji yang wajib untuk diberikan kepada tenaga kerja/buruhnya, dimana jumlah tersebut dapat membantu tenaga kerja/buruh yang dimaksud dalam memenuhi kebutuhan pokoknya, hal ini sesuai dengan isi dari pasal 41 ayat 1 berikut “*Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman*”, perusahaan diharuskan untuk melakukan penyesuaian dengan upah minimum yang sebelumnya telah ditetapkan oleh gubernur.

### 2.1.3 Penggajian dalam Pandangan Islam

Gaji atau upah dalam terminologi agama Islam, dapat ditemui dalam bahasa arab yang biasa disebut *al-Ijarah* atau *al-Ujarah*. Kata ini berasal dari perkataan *al-ajr* yang bermaksud balasan atau ganjaran atas suatu pekerjaan. Menurut Zuhaili (2010:50) terdapat dua macam *al-Ijarah* yaitu *Ijarah al’Ain* dan *Ijarah ad-Dzaimah*. *Ijarah* atas manfaat (*Ijarah al’ain*) disebut juga sewa-menyewa dimana objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda, seperti sewa-menyewa bangunan, tanah, kendaraan, dan pakaian. Akad sewa-menyewa tentunya diperbolehkan atas manfaat yang mubah, seperti bangunan untuk tempat tinggal ataupun toko untuk berdagang; kendaraan untuk angkutan, dan pakaian untuk dikenakan. Manfaat dari barang yang diharamkan tidak diperbolehkan untuk disewakan dikarenakan sifat dari barang tersebut memang haram, dengan demikian tidak diperbolehkan untuk mengambil imbalan atas manfaat dari sesuatu yang diharamkan seperti darah serta bangkai.

*arah* atas pekerjaan (*Ijarah ad-Dzhaimah*) merupakan suatu konsep  
 an dimana objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang, yaitu



dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* semacam ini diperbolehkan apabila jenis pekerjaannya jelas seperti karya penyanyi, arsitek bangunan, desainer, dan jenis-jenis pekerjaan lainnya. *Ijarah* seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang asisten rumah tangga, serta adapula yang bersifat serikat yaitu seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak seperti seorang tukang jahit, tukang ojek, dan buruh pabrik. Pada penelitian ini, penulis akan lebih fokus pada pembahasan terkait *Ijarah ad-Dzhaimah* atau dalam hal penggajian (pengupahan).

Para ulama *fiqh* memiliki definisi yang berbeda-beda terkait *Ijarah*, adapun diantaranya adalah sebagai berikut ini (Hasan, 2003:237).

- a) Ulama Mazhab Hanafi mendefinisikan *Ijarah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan.
- b) Ulama Mailikiyyah dan Hanbaliyyah mendefinisikan *Ijarah* sebagai pemilikan manfaat atas sesuatu yang diperbolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.
- c) Ulama dari Mazhab Syafi'i mendefinisikan *Ijarah* sebagai transaksi atas manfaat yang dituju dengan suatu imbalan tertentu.
- d) Sayyid Sabiq menjelaskan *Ijarah* sebagai harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas pelayanannya dalam produksi kekayaan.

Meskipun memiliki pandangan yang berbeda-beda, dapat kita lihat bahwa penggajian menurut islam sama dengan definisi penggajian dalam terminologi konvensional. Perbedaan dari kedua pemahaman tersebut terletak pada

Islam yang tidak memandang penggajian secara material semata, dan memperhatikan nilai-nilai spiritual yakni sebagai salah satu cara untuk





memperoleh pahala dan ridho-Nya, sehingga di dalam penerapannya akan senantiasa mengacu pada aturan-aturan di dalam agama islam. Dapat kita ketahui bahwa agama Islam memiliki pandangan yang lebih komprehensif mengenai penggajian dibandingkan dengan pemahaman konvensional.

## 2.2 Landasan Hukum Penggajian dalam Islam

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, gaji atau upah menurut islam biasa disebut dengan istilah *al-ijarah* dan merupakan muamalah yang sebelumnya telah disyariatkan di dalam agama Islam. Menurut mayoritas (*jumhur*) ulama, hukum dari *al-ijarah* adalah bersifat *mubah* (diperbolehkan) dengan ketentuan yang sebelumnya telah ditetapkan yang tentunya mengacu kepada Al-Qur'an, hadits-hadits nabi dan kesepakatan para ulama.

Dasar hukum diperbolehkannya *al-ijarah* dalam Al-Qur'an dijelaskan oleh Sayyid Sabiq dalam kitab *Fiqh Sunnah* terdapat dalam beberapa ayat diantaranya firman Allah dalam Surat *At-Thalaq* ayat 6 yang artinya "*jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah upah mereka*", kemudian dalam Surat *Al-Qashash* ayat 26; "*salah seorang dari wanita itu berkata; wahai bapakku, upahlah dia, sesungguhnya orang yang engkau upah itu adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya*"

Dasar hukum penggajian dari hadits nabi diriwayatkan oleh Imam Al-Bukhari dan Imam Muslim dari Ibnu Abbas bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda; "*Rasulullah SAW berbekam, kemudian beliau memberikan upah kepada tukang-tukang tersebut*", kemudian dalam riwayat lain, oleh Ibnu Maajah bahwasanya Rasulullah SAW bersabda; "*berikanlah upah atau jasa kepada tukang yang diupah sebelum kering keirngatnya*".



Dasar hukum *Ijarah* berdasarkan *ijma'* adalah semua umat sepakat bahwa *ijarah* tidak diharamkan sebab bermanfaat bagi sesama manusia ditambah tidak adanya seorang ulama yang menentang perihal tersebut, sekalipun terdapat beberapa di antara mereka yang memiliki pendapat yang berbeda. Perlu diketahui bahwa manfaat disyariatkannya *ijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat islam dalam melakukan interaksi di antara sesamanya, seseorang yang memiliki harta tetapi tidak mampu untuk bekerja, dipihak lain orang-orang yang membutuhkan uang dengan adanya *ijarah*, keduanya saling mendapat keuntungan dan memperoleh manfaat.

### 2.3 Pandangan Islam terhadap Tenaga Kerja

Pembahasan terkait *ijarah* tidak dapat dipisahkan dari adanya dua pihak berikut; (1) Pihak yang memberikan pekerjaan dan (2) Pihak yang melakukan pekerjaan tersebut (*ajjir*). *Ajjir* adalah pihak yang harus melaksanakan tugas sesuai dengan kontrak yang sebelumnya telah ditetapkan bersama-sama antara pihak pemberi pekerjaan dengan *Ajjir* itu sendiri. Tugas keseharian seorang *Ajjir* dapat berupa pekerjaan-pekerjaan yang bersifat fisik maupun yang bersifat nonfisik.

Berdasarkan kontrak kerja yang diterimanya, *Ajjir* (pekerja) dibagi menjadi dua golongan berikut.

- a. Pekerja umum (*Al-Ajjir Al-Aam/Al-Ajjir Al-Musytarak*) adalah pekerja yang bekerja untuk satu jenis pekerjaan/keahlian bagi siapa saja yang ingin mempekerjakannya tanpa adanya pengkhususan kerja terhadap dirinya.

Tenaga kerja yang masuk ke dalam golongan pekerjaan ini termasuk *Ijarah* atas manfaat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut. Contoh dari



tenaga kerja yang masuk ke dalam golongan ini adalah Tukang Foto, Dokter Spesialis, Arsitek, dan lain sebagainya.

- b. Pekerja khusus (*Al-Ajiir Al-Khaash*) adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang dibatasi waktu untuk satu orang atau lebih (kelompok) tertentu yang disertai pengkhususan. Pengkhususnya yang dimaksud adalah pekerja tersebut hanya bekerja khusus bagi penyewanya saja dan tidak diperkenankan menerima pekerjaan atau bekerja untuk orang lain selama periode penyewaannya belum berakhir. Pekerja yang termasuk dalam golongan ini termasuk *Ijarah* terhadap manfaat dari pekerja itu sendiri (kontrak atas manfaat orangnya). Contoh dari pekerja yang masuk dalam golongan ini adalah Asisten Rumah Tangga, Buruh, dan lain sebagainya. Jika pekerja tersebut bekerja kepada selain yang menyewa jasanya, maka upah yang akan diterimanya dapat dikurangi sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya. Golongan dari tenaga kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini lebih mengacu kepada *Ajiir Al-Khaash* atau tenaga kerja yang bekerja pada sebuah instansi perusahaan.

Islam telah mengatur setiap insan dalam posisi yang mulia dan terhormat tanpa memandang jenis profesi serta tingkat jabatan yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan Islam sangat mencintai setiap umat-Nya yang senantiasa gigih dalam bekerja untuk kehidupannya baik di dunia dan terutama di akhirat. Allah SWT telah berfirman di dalam Al-Qur'an yang artinya "*apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung*" (Al-Jumu'ah:10). Firman ini diperkuat dengan hadits yang diriwayatkan oleh Imam Al-Baihaqi; "*tidaklah seseorang di*

*amu makan suatu makanan lebih baik daripada memakan dari hasil sendiri*".



Kehormatan serta kemuliaan dari orang-orang yang bekerja berada pada kontribusi yang diberikan bagi kemudahan orang lain yang memperoleh jasanya. Dalil yang menegaskan terkait hal ini adalah sebagai berikut “*sebaik-baik manusia di antara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain*” (HR. Bukhari dan Muslim), dalam hal ini agama Islam telah menempatkan tenaga kerja serta penggajiannya sebagai dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini dikarenakan dalam kedua hal tersebut telah terkandung kewajiban serta hak-hak yang saling mengikat satu sama lainnya dengan megacu pada kaidah-kaidah yang sebelumnya telah ditetapkan di bawah koridor syariat agama Islam.

#### 2.4 Kontrak kerja

Hubungan yang terjalin antara *Ajir* (pekerja) dan *Musta'jir* (pemberi kerja) adalah sebuah akibat dari cara pandang yang membagi antara pekerja dan pemberi pekerjaan ke dalam dua kelompok yang berbeda dan bertolak belakang. Menurut Afzalurrahman (1995:384), masing-masing dari kelompok tersebut memiliki kepentingan yang senantiasa bertentangan sehingga hal tersebut mengakibatkan terjadinya pemborosan modal serta tenaga kerja. Menanggapi persoalan ini, agama Islam memberikan perspektif tersendiri dalam menengahi pertentangan yang senantiasa terjadi di antara *Ajir* dengan *Musta'jir* dengan menghubungkan keduanya dalam suatu hubungan persaudaraan. Hanya dengan cara inilah benturan kepentingan di antara keduanya dapat dicegah. Al-Qur'an telah menegaskan kepada seluruh kaum muslimin untuk mencari keridhaan Allah SWT. semata, seperti yang terkandung dalam ayat Al-Qur'an yang artinya; “*sesungguhnya orang-orang mu'min adalah bersaudara karena itu damaikanlah*

*kedua saudaramu dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu mendapat* (Al-Hujurat:10).



Kaum muslimin dianjurkan untuk menghilangkan perbedaan dan bersatu dalam persaudaraan *Ukhuwah Islamiah*, sebagaimana dalam surat Al-Imran ayat 103 yang artinya; “*dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah dan janganlah kamu bercerai-berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah orang-orang yang bersaudara*”. Pada ayat tersebut, dijelaskan bahwa Allah telah menjanjikan rahmat-Nya kepada kaum muslimin jika mereka berlaku baik satu sama lain layaknya seorang saudara dan hidup penuh kedamaian tanpa pertentangan di antara mereka.

Demi mencapai hubungan kerja yang adil, wajib bagi seluruh pihak yang terkait untuk menaati segala rukun serta syarat *Ijarah* serta memberikan kejelasan dalam kontrak kerja terkait bentuk kerja (*Job Description*), batas waktu pengerjaan (*Timing*), besaran gaji/upah dan keterampilan yang diperlukan (*Skill*). Apabila rukun serta syarat-syarat yang ada tidak dapat dipenuhi, maka segala transaksi yang dilakukan menjadi *fasid*. Arti dari *fasid* itu sendiri adalah “*sesuatu yang belum sampai kepada tujuan serta belum mencukupi syara’nya*”. Hal ini serupa dengan apa yang sebelumnya telah dijelaskan oleh Rasulullah SAW dalam salah satu haditsnya yang artinya; “*apabila salah seorang diantara kalian, mengontrak (tenaga) seseorang ajiir maka hendaknya diberitahu upahnya*” (HR. Imam Ad-Daruquthni, dari Ibnu Mas’ud).

#### 2.4.1 Rukun dan Syarat Penggajian (*Ijarah*)

Gaji atau *Ijarah* merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat, dalam yang menjadi objek dari transaksi tersebut adalah manfaat itu sendiri. di sini dapat dikatakan sah apabila seluruh rukun serta syaratnya telah





terpenuhi. Berikut adalah rukun serta syarat untuk menjamin keabsahan suatu transaksi *Ijarah*.

### 1. Rukun *Ijarah*

Rukun dari *Ijarah* sebagai suatu transaksi adalah akad atau perjanjian antara kedua belah pihak, yang menunjukkan bahwa transaksi tersebut telah dilakukan dengan asas *win-win solution*. Berikut adalah beberapa unsur yang terlibat dalam suatu transaksi *Ijarah*.

- a. Imbalan yang diberikan atas penggunaan jasa atau menggunakan peralatan yang disewakan (*Ujrah*).
- b. Pihak yang memberikan jasa yang dimilikinya, yang selanjutnya akan menerima upah atas jasanya atau sewa dari suatu peralatan yang dimilikinya (*Musta'jir*).
- c. Pihak yang menggunakan jasa tenaga atau menyewa peralatan yang kemudian memberikan upah atas jasa tenaga atau sewa dari jasa benda yang sebelumnya telah digunakan (*Mujir*).
- d. Objek transaksi yaitu jasa tenaga atau benda yang disewakan (*Ma'jur*).

Adapun menurut mayoritas ulama terkait rukun *Ijarah* adalah sebagai berikut ini (Syafie'i, 2004:125).

#### a. *Ujrah* (Upah)

*Ujrah* adalah memberikan bayaran kepada seseorang yang telah diperintah untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu serta diberikannya bayaran tersebut sesuai dengan perjanjian yang sebelumnya telah disepakati bersama.

#### b. *Sigat* (Aqad)

*Sigat* adalah suatu bentuk pernyataan yang menunjukkan keikhlasan serta kesepakatan dari seluruh pihak-pihak yang melakukan transaksi.



c. *'Aqid* (Pihak yang melakukan aqad)

*'Aqid* adalah pihak-pihak yang melakukan transaksi, yaitu pihak yang menyewa (*Musta'jir*) serta pihak yang menyewakan (*Mu'jir*).

d. Manfaat/Jasa

2. Syarat *Ijarah*

Agar suatu transaksi *Ijarah* dapat dikatakan sah, diharuskannya untuk memenuhi beberapa syarat yang menyertai rukun-rukun yang juga perlu untuk dipenuhi. Berikut adalah syarat-syarat dari suatu transaksi *Ijarah*.

a. *Sigat Aqad* antara *Mu'jir* dan *Musta'jir*

Syarat sah dari *Sigat Aqad* dapat dilakukan secara lisan, tulisan, serta isyarat yang jelas dengan tujuan agar seluruh pihak yang melakukan aqad transaksi dapat mengerti.

b. *'Aqid*

Seluruh pihak yang memiliki niat untuk melakukan akad diberikan persyaratan yaitu mampu untuk membedakan antara hal-hal yang baik dan buruk. Menurut mazhab dari Imam Maliki dan Hanafi, orang yang memiliki niat untuk melaksanakan suatu aqad tidak diwajibkan untuk mencapai usia *baligh* asalkan orang tersebut sudah bisa membedakan antara hal-hal yang baik dan buruk dengan ketentuan tambahan yaitu orang tersebut telah disetujui oleh walinya (Hasan, 2003:231), sedangkan menurut mazhab dari Imam Syafi'i dan Imam Hambali, pihak-pihak yang berniat untuk melakukan aqad harus telah mencapai usia *baligh*.

c. *Ujrah* (Upah)

Menurut para ulama, *Ujrah* memiliki dua syarat utama yaitu sebagai berikut ini; (1) Syarat yang pertama adalah bentuk pembayaran *Ujrah*



dibayarkan dalam bentuk harta tetap yang dapat diketahui. (2) Syarat kedua adalah bahwa pembayaran *Ujrah* tidak diperbolehkan dalam bentuk barang manfaat dari *Ijarah* itu sendiri.

Berikut adalah pembagian *Ujrah* menjadi dua bagian yaitu sebagai berikut.

- i. *Ajr Al-Miftli* (Upah yang sepadan), adalah sebuah pembayaran upah yang sepadan dengan situasi serta kondisi dari pekerjaannya.
- ii. *Ajr Al-Musamma* (Upah yang disebutkan), adalah upah yang telah disebutkan dalam transaksi. Syarat dari transaksi berikut adalah ketika upah disebutkan wajib untuk disertai adanya keikhlasan (diterima oleh kedua belah pihak)

d. Manfaat

Berikut adalah beberapa syarat atas manfaat/jasa.

- i. Manfaat wajib untuk memiliki nilai (*Mutaqawwam*), yaitu memiliki nilai-nilai yang layak atau diperbolehkan untuk memperoleh kompensasi. Contoh dari manfaat ini adalah tidak diperkenalkannya untuk menanam pohon Apel hanya untuk sekedar dicium baunya.
- ii. Wajib agar manfaat dalam transaksi memiliki sifat yang dapat diserahkan (*Taslim*). Hal ini tidak termasuk pada manfaat yang tidak dapat untuk diserahkan karena adanya kelemahan. Adapun kelemahan yang dimaksud dalam kalimat sebelumnya adalah kelemahan-kelemahan indrawi (menyewa satpam yang buta) atau kelemahan syar'i (mempekerjakan wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid).



- iii. Manfaat wajib untuk memiliki sifat mubah, tidak boleh haram. Contohnya adalah menjadi buruh dari pabrik minuman *khamr*, menjadi wanita tunasusila, menjadi pegawai bank ribawi. Hal ini sejalan dengan apa yang sebelumnya telah Rasulullah sabdakan yang artinya adalah; “*Rasulullah SAW melaknat para pemakan riba, orang yang menyuruh makan riba, juru tulisnya, dan seluruh saksi-saksinya, beliau berkata bahwa mereka semua sama*” (HR. Muslim).
- iv. Manfaat harus bersifat *Ma'lum* (diketahui dengan jelas) dan bukannya malah bersifat *Majhul* (tidak jelas). Caranya adalah dengan menentukan dengan jelas apa saja yang terkait dengan waktu serta *'amal* (pekerjaan), contohnya adalah jam kerja, batas waktu untuk penyelesaian tugas, deskripsi pekerjaan.
- v. Manfaat tidak diperbolehkan untuk menghilangkan zat sumber manfaat (hal ini sesuai dengan penyewaan benda). Contohnya adalah tidak diperkenankannya untuk menyewakan lilin untuk penerangan serta sabun untuk mandi, dan lain sebagainya.
- vi. Manfaat harus dapat dinikmati oleh *Mustajir* (Majikan). Dengan kata lain manfaat wajib untuk diwakilkan. Jika tidak dapat diwakilkan, maka *Ijarah* menjadi tidak sah. Misalkan tidak diperkenankan untuk membayar orang untuk berpuasa, shalat, serta ibadah-ibadah lainnya. seluruh manfaat ini hanya dapat dinikmati oleh orang-orang yang disewa akan tetapi tidak dapat dinikmati oleh pihak yang menyewa akan tetapi tidak dapat untuk dinikmati oleh mereka yang menjadi majikan.



### 2.4.2 Bentuk Kerja (*Job Description*)

Mengadakan kontrak kerja dengan transaksi *Ijarah* hukumnya diperbolehkan dalam pertanian, industri, perdagangan, pelayanan jasa, dan lain sebagainya (As-Sabatin, 2009:338). Ketika melakukan suatu kontrak kerja, terkadang dapat dilakukan terhadap suatu jenis pekerjaan yang tertentu atau pekerjaan yang membutuhkan penjelasan dalam suatu kontrak. Contohnya adalah menyewa jasa arsitek untuk merancang suatu bangunan dengan desain tertentu.

Pada proses penentuan suatu pekerjaan, secara tidak langsung pihak *Mustajir* akan langsung menentukan siapa *Ajir* yang akan mengerjakan tugas tersebut. Hal ini diperlukan agar *Ajir* yang dipekerjakan dapat mengukur jumlah pengorbanan (waktu, tenaga, dan biaya) yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

### 2.4.3 Waktu Kerja (*Timing*)

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dimana waktu tersebut dapat dilaksanakan siang ataupun malam hari. Menyusun rencana kerja untuk pekerjaan yang akan diberikan adalah salah satu langkah yang dapat meningkatkan efisiensi atas penggunaan waktu kerja. Apabila perencanaan pekerjaan tidak disusun dengan baik, maka dalam melakukan pekerjaan tidak ada yang dapat dijadikan sebagai sebuah pedoman sehingga kerja menjadi tidak efisien terhadap waktu. Analisa jam kerja adalah suatu proses penentuan jumlah waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk merampungkan tugas yang diberikan dalam waktu yang seminimal mungkin. Waktu kerja adalah bagian umum yang harus ada dalam suatu tempat kerja. Waktu kerja disusun oleh pimpinan yang

an oleh kebutuhan dari perusahaan dan peraturan pemerintah setempat kemampuan dari pekerja yang bersangkutan.





Menurut Darmawan (2006:525), *time work* (upah menurut waktu) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menentukan besaran upah yang akan dibayarkan kepada seorang pekerja yang mengacu pada lamanya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Menurut Ghani (2003:61) terdapat beberapa ketentuan terkait batasan waktu kerja dan pemberian waktu istirahat serta kompensasi ketika melampaui ketentuan tersebut. Menurut Su'ud (2007:131) pekerjaan memiliki kaitan dengan aspek psikologis dari seorang pekerja. Pekerja yang berada pada tingkat bawahan merasa bahwa upah yang diterimanya adalah untuk membeli waktu mereka. Sedangkan pekerja dengan level tingkat tinggi diberikan kebebasan atas waktu bekerjanya. Menurut Kosasih (2009:124) pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkaitan dengan jadwal kerjanya serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Pada proses penentuan jadwal kerja, pihak *Mustajir* diharuskan untuk mengacu pada peraturan ketenagakerjaan yang diterbitkan oleh *International Labour Organizational* (ILO) yang menetapkan setiap perusahaan mepekerjakan pekerjanya selama 40 jam kerja dalam waktu sepekan. Jika seorang *Ajir* diberi tugas yang melebihi batas 40 jam tersebut, maka pihak pemberi kerja wajib untuk memasukkan kelebihan tersebut sebagai kategori kerja lembur (*overtime*).

Menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan khususnya pasal 77 hingga pasal 85. Pasal 77 ayat 1 UU No.13/2003 mewajibkan kepada setiap pihak pemberi kerja untuk menerapkan ketentuan wak kerja. Ketentuan waktu kerja diatur dalam pasal 77 ayat 2, UU No.13/2003 berikut.

- a. 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam kerja dalam sepekan untuk 6 hari kerja dalam sepekan

jam kerja dalam sehari atau 40 jam kerja dalam sepekan untuk 5 hari kerja dalam sepekan.



Pasal 78 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan pihak pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja melebihi dari waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 wajib untuk memenuhi syarat berikut.

- a. Mendapat persetujuan dari pekerja yang bersangkutan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam waktu sepekan.

Pasal 79 ayat 1 dan 2, UU No.13/2003 mewajibkan pengusaha untuk memberikan waktu istirahat serta cuti kepada pekerja yang meliputi.

- a. Istirahat antara waktu kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam secara terus-menerus. Adapun waktu istirahat tersebut tidak termasuk dalam kategori jam kerja.
- b. Istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam sepekan atau 2 hari untuk lima hari kerja dalam sepekan.
- c. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan serta dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing sebulan bagi pekerja yang telah bekerja selama enam tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam dua tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja enam tahun.

Aturan di dalam agama Islam, waktu kerja adalah suatu hal yang sudah sepatutnya untuk diberikan perhatian khusus. Hal ini disebabkan di dalam aqad perjanjian kerja telah tercantum waktu pengerjaan atau dalam hal ini adalah masa

eskipun masih banyak aqad perjanjian kerja yang tidak mencantumkan  
 rja *Ajjimya*. Penentuan masa kerja pada suatu transaksi *Ijarah* yang



mengacu pada masa kerja dapat digolongkan menjadi beberapa kelompok (An-Nabhani, 2009:132) berikut ini.

*Pertama*, transaksi yang mencantumkan takaran kerja dalam kontrak kerjanya tanpa menyebutkan masa kontrak kerjanya. Contohnya adalah menjahit pakaian dengan model tertentu hingga selesai. Sehingga berapapun lama yang dibutuhkan penjahit untuk menyelesaikan pesanan tersebut, penjahit tersebut wajib untuk menyelesaikan jahitan pakaian tersebut.

*Kedua*, transaksi yang hanya mencantumkan masa kerja tanpa mencantumkan takaran kerja. Contohnya adalah melakukan perbaikan atas suatu bangunan dengan memberikan waktu selama satu bulan. Jika demikian, maka pekerja tersebut wajib untuk melakukan perbaikan atas bangunan tersebut dalam kurun waktu sebulan, baik bangunan tersebut telah selesai perbaikannya atau belum.

*Ketiga*, transaksi yang mencantumkan masa kerjanya serta mencantumkan takaran kerja yang dibutuhkan. Contohnya adalah pekerjaan pembangunan rumah yang wajib untuk diselesaikan dalam kurun waktu tiga bulan. Apabila masa kontrak telah ditentukan, maka tidak diperkenankan bagi pihak manapun untuk berhenti atau memberhentikan pihak lainnya hingga masa kerja kontrak telah usai.

#### 2.4.4 Upah Kerja

Pada suatu transaksi kerja, diwajibkan untuk menyertakan bukti serta ciri yang mampu untuk menghilangkan suatu ketidakjelasan. Hal ini mengacu pada sabda nabi Muhammad SAW; “*apabila salah seorang diantara kalian, mengontrak*

*g ajiir (buruh) maka hendaknya dia memberitahu upah (honor)-nya yang bersangkutan*” (HR. Imam Ad-Daruquthni, dari Ibnu Mas’ud). Hadits



inilah yang kemudian menjadi salah satu referensi serta acuan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 yang berbunyi; “*Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran upah yang memuat rincian upah yang diterima oleh pekerja/buruh pada saat upah dibayarkan*” (Pasal 17 ayat 2).

Terkait pembayaran honor dalam bentuk tunai ataupun non-tunai, tidak ditemukan adanya larangan perihal tersebut, akan tetapi honor tersebut juga dapat dibayarkan dalam bentuk jasa ataupun harta. Hal ini dikarenakan apapun yang memiliki nilai tukar dengan harga, juga dapat dijadikan sebagai bentuk balas kompensasi kerja, baik harta ataupun jasa, dengan syarat serta ketentuan yang jelas. Bila ditemukan adanya ketidakjelasan di dalam sebuah transaksi, maka transaksi tersebut akan dianggap tidak sah (An-Nabhani, 2009:88).

Penentuan upah menurut agama Islam mengacu pada jasa atau nilai manfaat dari tenaga seseorang *Ajir* yang diberikan kepada pihak *Mustajir* (An-Nabhani, 2009:88), di sinilah letak perbedaan pada paham kapitalis dalam menentukan upah. Paham kapitalis menentukan besaran upah untuk seorang *Ajir* dengan menyesuaikan pada biaya hidup dalam batas minimum dan hanya akan menambah upah minimum tersebut apabila beban hidupnya bertambah dengan bentuk tunjangan yang nilai yang juga minimum. Apabila beban hidup dari pekerja tersebut telah berkurang, maka upah dari pekerja tersebut juga akan dikurangi, oleh karenanya upah seorang *Ajir* hanya ditentukan berdasarkan beban hidup yang dimilikinya tanpa mempertimbangkan jasa yang telah diberikan.

Pada kondisi apapun, selama paham kapitalisme masih dijadikan sebagai acuan maka besar kemungkinan akan mengakibatkan kepemilikan oleh para *Ajir* tersebut tetap terbatas, sesuai dengan standar paling minimum yang mereka

untuk memenuhi kebutuhannya. Pandangan kapitalis tersebut sama sekali tidak menghargai jasa dari seorang *Ajir*. Hal ini bertentangan dengan tingkat



kebutuhan manusia yang berbeda-beda dan tentunya kebutuhan tersebut senantiasa bertambah. Bagi agama Islam, perhitungan serta penentuan besaran upah dari seorang *Ajir* akan sangat berbeda dengan apa yang selama ini kita terapkan dalam kehidupan sehari-hari. Profesionalisme di dalam agama Islam adalah suatu hal yang sangat dihargai sehingga besaran upah seorang *Ajir* ditentukan oleh keahlian serta manfaat yang diberikan oleh hasil kerja yang dikerjakan.

Pada suatu kesempatan, Rasulullah SAW bersabda; *“tiap yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri (untuknya), seorang pembantu bila tidak memilikinya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal.”* Abu Bakar mengatakan; *“Diberitahukan kepadaku bahwa Nabi Muhammad mengatakan barangsiapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlalaun atau pencuri”* (HR. Abu Daud). Hadis ini juga menjelaskan bahwa telah menjadi tanggung jawab seorang majikan untuk turut membantu dalam memenuhi kebutuhan dari karyawannya.

#### 2.4.5 Keterampilan (*Skill*)

Sebuah aqad dalam suatu kontrak kerja dapat terjadi karena manfaat atau jasa yang dibutuhkan oleh *Musta'jir* dan juga karena adanya keterampilan yang ditawarkan oleh *Ajir* itu sendiri. Meskipun jasa dapat dikatakan berasal dari tenaga, akan tetapi tenaga itu sendiri tidak dapat dijadikan sebuah acuan dalam menentukan besaran upah. Contohnya adalah tenaga pengajar yang dikerahkan dalam kegiatan belajar-mengajar lebih kecil jika dibandingkan dengan tenaga yang dikerahkan seorang kuli bangunan, tetapi nilai manfaat yang

seorang tenaga pengajar dapat dikatakan lebih besar jika dibandingkan nilai manfaat yang diberikan oleh seorang kuli bangunan. Wajar jika upah





yang diberikan kepada seorang tenaga pengajar lebih besar jika dibandingkan dengan upah yang diterima oleh kuli bangunan.

Tujuan dari menentukan besaran tenaga yang dikerahkan oleh seorang pekerja agar pekerja tidak terbebani dengan pekerjaan yang berada di luar batas kemampuannya. Allah SWT. berfirman; *Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya*” (QS. Al-Baqarah:286)

Rasulullah SAW. juga pernah bersabda yang artinya; *“Janganlah kalian membebani mereka (pembantu) dengan apa yang mereka tidak sanggupkan. Jika kalian membebani mereka dengan apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka”* (HR. Bukhari no. 2359, Abu Dawud no. 1868, Ibnu Majah no 3680, Ahmad no 20440), dengan mengacu pada firman Allah SWT. dan hadits dari Rasulullah SAW. tersebut, dapat kita simpulkan bahwa tidak diperkenankannya seorang *Mustajir* untuk menuntut seorang *Ajir* untuk mencurahkan tenaga yang berada di luar kemampuannya. Hal ini juga disebabkan sulitnya untuk mebatasi tenaga dari seorang *Ajir* dengan sebuah takaran yang baku, sehingga digunakanlah batasan jam kerja dalam waktu harian untuk menakar tenaga dari satu orang pekerja tersebut. Batasan jam kerja tersebut sekaligus merupakan suatu batasan yang digunakan oleh pekerja dalam menghitung atau menakar seberapa besar tenaga yang harus dirinya keluarkan.

## 2.5 Keadilan Penggajian dalam Islam

Pada umumnya gaji dianggap sebagai suatu instrumen yang digunakan untuk mendistribusikan upah kepada pekerja. Sistem ini adalah perangkat penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya. Agama

ah mengajarkan kepada umat-nya agar senantiasa lebih mengutamakan ng adil agar tidak menzalimi pihak manapun, baik itu adalah pihak yang



bekerja maupun yang mempekerjakan apapun latar belakang agama dan sukunya. Hal ini dikarenakan masing-masing pihak memiliki kewajiban dan hak serta kemampuan masing-masing yang berbeda yang keseluruhannya berhak untuk diberi balasan yang adil.

Sejak awal, agama Islam telah mengajarkan agar seluruh pihak-pihak yang terlibat agar senantiasa bersikap adil serta jujur dalam seluruh urusan mereka. Hal ini membutuhkan suatu penegasan tersendiri agar tidak adanya suatu pihak yang merasa dirugikan dan teraniaya demi memenuhi kepentingan pribadi suatu pihak.

### 2.5.1 Pandangan Islam terkait Keadilan

Keadilan dalam bahasa Arab berasal dari kata *'adala* yang di dalam Al-Qur'an disebutkan dalam bentuk kata perintah atau berita. Kata *'adl* di dalam Al-Qur'an memiliki makna yang beragam sehingga mengakibatkan munculnya banyak makna dari *'adl* (keadilan) itu sendiri, sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia keadilan adalah suatu kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, dan proporsional. Menurut salah satu ulama, terdapat 4 makna dari keadilan.

*Pertama*, kata *'adl* dalam artian "*perhatian terhadap hak-hak individu serta memberikan hak-hak tersebut kepada setiap pemiliknya*", makna inilah yang menjadi acuan dari istilah "*menempatkan sesuatu pada tempatnya*" serta "*memberi pihak lain haknya melalui jalan terdekat*". Lawan dari definisi ini adalah pelanggaran terhadap hak-hak dari pihak lain atau yang biasanya disebut dengan berbuat zalim, pengertian tersebut disebutkan di dalam Al-Qur'an pada surat Al-An'am yang artinya adalah sebagai berikut; "*dan apabila kamu berkata, maka*

*h kamu berlaku adil meskipun dia adalah kerabat(mu)*". Pengertian *'adl* yang melahirkan keadilan sosial.



Kedua, kata *'adl* yang diartikan sebagai; *"yang dinisbahkan kepada Allah"*. Maksud dari kata *'Adl* adalah *"memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi, tidak mencegah kelanjutan eksistensi dan memperoleh rahmat sewaktu terdapat kesempatan"* hal ini sesuai dengan isi kandungan dari Al-Qur'an yang bermakna; *"yang menegakkan keadilan"* (QS. Al-Imran:18).

Ketiga, *'adl* dalam arti *"sama"*. Pengertian inilah yang paling banyak tertera dalam Al-Qur'an di antaranya An-Nisa:3, 58, dan 129, Al-Hujurat:9, Al-Maidah:8, An-Nahl:76 dan 90, dan Al-Shura:15. Kata *'adl* dengan arti *"sama (persamaan)"* yang disebutkan dalam ayat-ayat tersebut adalah semacam persamaan hak, dengan begitu keadilan merupakan hak setiap insan sebab sifatnya sebagai manusia. Hal itulah yang menjadi sebuah acuan keadilan di dalam ajaran-ajaran ketuhanan.

Keempat, kata *'adl* dalam arti *"seimbang"* terdapat dalam Al-Qur'an yang artinya *"Allah telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) yang seimbang"*

Setelah mengetahui berbagai defenisi adil serta penerapannya, dapat kita ketahui bahwa keadilan adalah suatu kondisi yang tidak memihak pada salah satu pihak serta golongan tertentu. Allah SWT. memerintahkan umat-Nya agar senantiasa berlaku adil dalam penetapan hukum di antara sesamanya. Jika sekiranya seseorang menetapkan hukum di antara mereka dengan tidak adil, maka dapat mengakibatkan kehidupan masyarakat menjadi berat sebelah sehingga menimbulkan diskriminasi-diskriminasi antar kelas (kelas *Ajir* dengan kelas *Musta'jir*).

Keadilan dalam keorganisasiannya dapat terwujudkan apabila seluruh

der merasakan perlakuan yang adil sesamanya. Jika terdapat sekelompok der anggota dari organisasi tersebut mendapatkan perlakuan khusus



yang tidak didapatkan oleh kelompok lainnya maka hal tersebut sudah dimasukkan ke dalam kategori tindakan yang diskriminatif. Pada titik inilah dapat kita lihat bersama makna keadilan yang hakiki. Sebagai acuan dalam seluruh perkara muamalah, Al-Qur'an dan As-Sunnah juga mengatur soal pembagian harta serta keuntungan. Sesungguhnya agama Islam tidak mengkehendaki adanya kesenjangan di antara orang-orang yang berlimpah harta dengan orang-orang yang hidup dalam kekurangan, hal ini dikarenakan agama Islam telah melarang umat-Nya hidup dalam kemewahan sedangkan sebagian umat-Nya yang lain hidup dalam kekurangan.

### 2.5.2 Penggajian di Masa Khalifah

Agama Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual terkait penentuan upah kerja, hal ini dikarenakan penentuan upah tidak terkandung secara tekstual dalam Al-Qur'an maupun As-Sunnah melainkan hanya melalui kisah-kisah pada masa kepemimpinan para sahabat. Buku *Fikih Ekonomi Umar Radhiyallahu Anhu* (Al-haritsi, 2006:238) menceritakan tentang kehidupan perekonomian pada masa kepemimpinan Umar bin Khattab. Kala itu khalifah *Umar bin Khattab* ingin menentukan berapa nilai upah yang pantas untuk beliau ambil dari Baitul Mal. Khalifah Umar kemudian mengadakan musyawarah dengan kaum muslimin terkait hal tersebut. Salah satu saran yang disampaikan kepada Khalifah Umar adalah bagi pejabat khusus, maka seluruh kebutuhan pokok keluarganya, pakaiannya, kendaraan untuk jihadnya serta kebutuhan-kebutuhannya dan untuk mengantarnya menunaikan ibadah umrah serta haji. Khalifah Umar menarik penafsiran tersendiri bahwa cukuplah baginya dua pakaian yaitu pakaian musim

serta pakaian musim panas, terkait kendaraan yang akan beliau gunakan perjalanannya untuk menunaikan ibadah Umrah serta ibadah Haji dengan



seluruh kebutuhan sepokok diri serta keluarganya disesuaikan layaknya orang-orang Quraisy kala itu. Permintaan tersebut beliau sampaikan semata-mata dikarenakan Khalifah Umar juga ingin merasakan apa yang penduduknya kala itu rasakan.

Setelah membaca kisah di atas, penulis dapat ketahui bagaimana sikap khalifah Umar yang sangat sederhana. Jika sikap ini dihubungkan dengan penentuan upah, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa dalam menentukan upah seorang *Ajir* serta pembagian keuntungan milik *Musta'jir*, diperlukan pertimbangan atas harga kebutuhan sandang, pangan, serta papan. Begitu juga dengan seluruh kebutuhan untuk melaksanakan ibadah kepada Allah SWT. Kebutuhan yang meliputi kebutuhan akhirat adalah jenis-jenis kebutuhan yang dibutuhkan untuk memperoleh kebahagiaan serta keselamatan kelak nanti di Akhirat, adapun contoh dari kebutuhan akhirat tersebut adalah rukun Islam yaitu Shalat, Puasa, Zakat, serta berhaji bagi orang yang mampu. Kebutuhan dunia adalah jenis-jenis kebutuhan yang senantiasa dibutuhkan untuk tetap bertahan melanjutkan hidup di antaranya adalah Makanan, Air Minum, Rumah, Pendidikan, Kesehatan, Transportasi, Komunikasi, serta kebutuhan untuk berumah tangga. Kedua jenis kebutuhan tersebut adalah kebutuhan-kebutuhan dasar yang perlu untuk dipenuhi agar manusia dapat menikmati serta memperoleh keselamatan serta kebahagiaan baik di kehidupan dunia maupun nantinya kelak nanti di Akhirat.

Khalifah Umar bin Khattab meminta agar upah yang diterimanya layaknya penduduk Quraisy kala itu menyiratkan bahwa pembagian keuntungan tidak menciptakan kesenjangan antara *Ajir* dengan pihak yang *Musta'jir*. Hal ini bertujuan agar setiap pihak dapat merasakan pembagian yang adil. Hal ini

an dengan sabda nabi berikut ini; "*dia harus memberi makan kepada sesuai apa yang dia sendiri makan dan memberi pakaian seperti apa yang*



*dia pakai sendiri*" (HR. Bukhari). Contoh lainnya yang dapat kita ambil dari masa kepemimpinan Khalifa Umar bin Khattab adalah jika seorang pegawai kerajaan yang memiliki anak atau keluarga, maka pegawai tersebut akan diberikan kenaikan upah. Adanya perubahan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dikarenakan perbedaan jenjang pendidikan serta kemampuan (skill), lama pengabdian, serta perbedaan kebutuhan pokok dari setiap orang akan diberikan kenaikan upah yang sebagaimana mestinya. Sehubungan dengan penentuan jumlah upah serta bantuan, khalifah Umar menyatakan beberapa poin berikut ini (Afzalurrahman, 1995:377)

1. Apa saja kebutuhan-kebutuhan pokok dari pekerja tersebut?
2. Berapa banyak tanggungan yang dimilikinya (jumlah keluarganya)?
3. Berapa lama pengabdian dirinya kepada agama Islam?
4. Pengabdian apa yang telah diberikan kepada agama Islam?
5. Apa pengorbanan yang telah atau sedang dialami demi agama Islam?

Kelima faktor tersebut menjadi penentu besarnya upah yang akan diberikan kepada pekerja dari kerajaan di masa kekhalifan. Dari kelima faktor tersebut, peneliti berkesimpulan terdapat empat hal yang harus ada sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan besara upah pekerja yang adil yaitu tingkat kebutuhan ekonomi saat itu, beban pekerjaan yang ditanggung sesuai jenis pekerjaannya, lama pengabdiannya, dan jumlah tanggungan (keluarga) yang dimilikinya.

Perbedaan upah antara seseorang yang memiliki jabatan yang rendah dengan seseorang yang memiliki jabatan yang tinggi juga terjadi pada masa kekhalifan, tetapi hal ini tidak dapat menimbulkan adanya kesenjangan ekonomi

sejangan sosial di antara masing-masing orang. Hal itu dikarenakan upah ditetapkan dengan sangat hati-hati sehingga seseorang dengan





upah yang tinggi tidak mampu untuk menuruti keinginan untuk hidup yang berlebih-lebihan, sebaliknya seseorang dengan upah yang rendah masih mampu untuk memenuhi segala kebutuhan pokoknya. Pada masa itu, perbandingan antara pekerja yang menerima upah maksimum dengan pekerja yang menerima upah yang minimum berkisar 10:1. Mengetahui perbandingan antara pekerja yang menerima upah maksimum dengan pekerja yang menerima upah yang minimum di masa kekhalifaan, Penulis dapat katakan bahwa situasi tersebut berbeda 180 derajat dengan apa yang terjadi pada masa sekarang. Tak jarang kita dapati dalam suatu perusahaan yang menerapkan sistem kapitalis dapat menghasilkan perbandingan selisih jumlah gaji yang lebih tinggi.

Pada suatu riwayat bahwa dijelaskan bahwa suatu hari khalifah pertama Abu Bakar As-Shiddiq menemukan istrinya sedang mengumpulkan uang yang beliau sisihkan dari gaji Abu Bakar yang berasal dari Baitul Maal. Mengetahui hal tersebut, khalifah Abu Bakar As-Shiddiq menjadi sangat terkejut dikarenakan uang yang istrinya kumpulkan jumlahnya sangat banyak. Khalifah Abu Bakar As-Shiddiq kemudian meminta agar gaji seorang khalifah dikurangi sebesar jumlah uang yang istrinya telah sisihkan. Khalifah Abu Bakar As-shiddiq mengatakan hal itu dilakukannya karena beliau telah menerima gaji atau upah yang melebihi dari yang beliau butuhkan.

Pada riwayat yang lain dijelaskan bahwa sebelum wafat, khalifah Abu Bakar As-Shiddiq memberikan wasiat kepada putrinya Aisyah untuk mengembalikan seluruh barang-barang yang telah diterimanya dari Baitul Maal kepada khalifah selanjutnya. Hal ini dikarenakan khalifah Abu Bakar As-Shiddiq saat itu tidak mau menerima gajinya sebagai khalifah dari Baitul Maal., tetapi

Umar bin Khattab memaksanya agar ia berhenti berdagang dan intrasi menjadi seorang khalifah.



Mengacu pada cerita tersebut, dapat kita ketahui bahwa khalifah Abu Bakar As-Shiddiq memiliki sikap seorang pemimpin yang tidak rakus terhadap harta kekayaan. Meskipun beliau adalah seorang khalifah, beliau tetap memilih untuk hidup sederhana demi menjaga amanah yang diembannya. Jika mengacu pada cerita tersebut, tidak seharusnya seorang *Musta'jir* memperlakukan para *Ajjir* dengan sewenang-wenang dengan memberikan upah yang nilainya rendah. Sejarah mencatatkan bahwa khalifah Abu Bakar As-Shiddiq hanya menghabiskan 8.000 dirham dari Baitul Maal selama masa jabatannya. Jumlah tersebut dapat dikategorikan sebagai nilai yang sangat kecil untuk jabatan yang diembannya selama dua tahun tiga bulan dengan luas wilayah dari Mesir hingga Persia.

## 2.6 Metode Penentuan Gaji yang Adil

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijelaskan, dapat kita ketahui metode penentuan jumlah gaji yang adil dengan menjadikan kemampuan perusahaan serta kebutuhan pekerja sebagai bahan pertimbangan. Adapun faktor lain yang mempengaruhi struktur gaji adalah sebagai berikut ini.

1. Kemampuan Perusahaan sebagai Dasar dalam Menentukan Gaji yang Adil

Kemampuan pemilik usaha menjadi salah satu acuan dari kemampuan perusahaan untuk membayarkan gaji *Ajjir*. Jika suatu perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah yang tinggi kepada pihak *Ajjir*, maka memberikan upah yang jumlahnya kecil sudah masuk dalam kategori pemberian gaji yang adil. Jika perusahaan ternyata mampu untuk memberikan upah yang lebih tinggi sedangkan upah yang dibayarkannya

kepada pekerjanya adalah upah yang jumlahnya rendah artinya perusahaan tersebut telah melanggar asas keadilan dan hanya akan



menimbulkan ketidakmampuan tenaga kerja yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika mengacu pada jumlah keuntungan yang diperoleh, perusahaan dituntut untuk berhati-hati dalam menghitung serta menentukan kompensasi bagi seluruh *Ajimm*ya.

## 2. Kebutuhan Dasar Pekerja sebagai Dasar dalam menentukan Besaran Gaji yang Adil

Jika berhubungan dengan penentuan besaran gaji maka setiap tenaga kerja akan dengan sendirinya akan meminta agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi. Dari berbagai jenis kebutuhan manusia, kebutuhan dasar adalah kebutuhan yang paling penting dikarenakan kebutuhan inilah yang diperlukan untuk menjaga eksistensi manusia serta kehidupan sosial di antara sesamanya begitu juga dengan hubungannya dengan Allah SWT. Kebutuhan tersebut dapat berupa kebutuhan untuk bekal di akhirat yang meliputi kebutuhan untuk melaksanakan rukun Islam, yaitu Shalat, Puasa, Zakat, Berhaji. Adapun kebutuhan untuk kehidupan di dunia dapat berupa kebutuhan makan, air, rumah, pendidikan, kesehatan, transportasi, komunikasi, serta kebutuhan untuk berumah tangga. Jika mengacu pada kebutuhan-kebutuhan di atas, kita dapat menjadikannya sebagai dasar dalam menentukan upah yang adil. Apabila kebutuhan tersebut tidak mampu untuk dipenuhi oleh pemilik perusahaan, maka dapat dilakukan yang namanya pengurangan kualitas dari kebutuhan dasar pekerja yang bersifat profan duniawai serta kebutuhan bekal untuk kehidupan di akhirat.

## 3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Struktur Gaji sebagai Dasar dalam menentukan Gaji yang Adil

dakalanya perbedaan memiliki selisih yang jauh berbeda. Akan tetapi hal yang menjadi perhal yang sangat penting untuk diperhaitkan adalah faktor-



faktor yang menyebabkan adanya perbedaan jumlah gaji yang sangat besar. Adapun faktor-faktor yang dimaksud tersebut adalah sebagai berikut ini:

- a. Tinggi rendahnya kebutuhan ekonomi dari *Ajir* beserta keluarga yang menjadi tanggungannya
- b. Beban dari pekerjaan (jenis pekerjaan) yang ditanggung
- c. Lama pengabdian *Ajir* tersebut kepada yang *Muta'jir*

Jika mengacu pada faktor-faktor tersebut, kita dapat menentukan gaji seorang pekerja dengan adil. Hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah meskipun dengan adanya perbedaan-perbedaan dalam penentuan besaran upah, pekerja dengan jumlah upah yang paling rendah sekalipun mampu untuk memenuhi kebutuhan dirinya beserta seluruh anggota keluarga yang menjadi tanggungannya. Bagi pekerja yang memiliki jumlah upah terbesar tidak diperkenankan untuk menuruti keinginannya untuk hidup bermewah-mewahan. Jika hal tersebut telah diterapkan dengan betul, perbedaan besaran upah yang sudah menjadi suatu keniscayaan tetap berada dalam batas kewajaran.

Jika dilihat sekilas, pertimbangan-pertimbangan dalam menentukan besaran upah yang adil di atas sama dengan konsep penentuan upah secara konvensional. Kesamaan tersebut berada pada tujuan gaji yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan layak bagi yang menerimanya. Adapun letak perbedaannya pada makna kebutuhan serta pembagian dan jenis kebutuhan yang ada. Selain itu paham konvensional senantiasa hanya mengacu pada aturan upah minimum regional (UMR) yang diterbitkan oleh pemerintah setempat dengan survei yang hanya dilakukan pada pasar tenaga kerja saja. Meskipun metode tersebut

an oleh Ibnu Taimiyah yang dikutip oleh Islahi (1997:99) terkait kan upah dengan standar kebiasaan masyarakat setempat, akan tetapi



agama Islam dalam menentukan besaran upah juga menjadikan kebutuhan dasar *Aijir* sebagai salah satu bahan pertimbangan begitu juga dengan kemampuan *Musta'jir* atau perusahaan tempat pekerja tersebut bekerja serta faktor-faktor lainnya yang sebelumnya telah dijelaskan di atas. Hal tersebut disebabkan agama Islam menuntut setiap orang untuk bekerja sesuai kemampuannya dan setiap orang menerima upah sesuai kebutuhannya. Jika teori tersebut diterapkan maka tiap orang akan berlaku adil terhadap kemampuan serta kebutuhannya masing-masing.

Salah satu hal yang menyebabkan pembagian upah menjadi tidak proporsional adalah ketidaksetaraan. Ketidaksetaraan yang dimaksud disini adalah kemampuan daya tawar yang dimiliki oleh pekerja dengan pihak pemberi kerja. Menurut teori Upah Besi, penerapan sistem upah kodrat mengakibatkan tekanan terhadap pihak pekerja. Hal ini disebabkan pihak pekerja berada dalam posisi yang sulit untuk menembus kebijakan upah yang sebelumnya telah ditetapkan oleh produsen. Pekerja yang berada dalam posisi tawar rendah biasanya tidak memiliki kuasa dalam memilih, hal ini dikarenakan mereka akan sepenuhnya bergantung pada keputusan pemberi kerja. Keadaan tersebut membuka celah akan terjadinya kezhaliman terhadap pekerja. Al-Qur'an menjelaskan bahwa "*Allah telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan (susunan tubuh) mu seimbang*" (QS. Al-Infitar:7). Seimbang dalam artian adil dapat berarti tidak melahirkan penindasan terhadap sesama manusia.

Beberapa sarana yang dapat dilakukan oleh seorang pekerja yang dapat melahirkan daya tawar (*bargaining power*) yang kuat seperti mendirikan atau

ng dengan suatu serikat pekerja. Tujuan dari seorang pekerja untuk ng dalam suatu serikat pekerja dilandaskan pada kondisi ekonomi serta



keinginan untuk menghapus atau mengubah kondisi yang tidak adil (Simamora, 2004:560). Para pekerja memiliki keyakinan bahwa dengan bergabungnya ke dalam suatu serikat pekerja mampu untuk meningkatkan ekonomi serta kesejahteraan hidup mereka dengan melindungi mereka dari segala bentuk tindakan diskriminatif serta tidak adil dari pihak pemberi kerja, akan tetapi jika kedua hal tersebut tidak terjadi dalam dalam suatu lingkungan kerja (tempat kerja), maka pembentukan suatu serikat kerja dapat dinyatakan sebagai sesuatu yang tidak terlalu diperlukan.

Metode lain yang dapat ditempuh oleh *Ajir* untuk meningkatkan nilai jual dirinya adalah dengan membekali diri dengan kemampuan fisik serta intelektual terkait pekerjaan seperti apa saja yang diperlukan dalam suatu pekerjaan dengan mengikuti pendidikan formal serta pelatihan-pelatihan dan lain sebagainya, maka dengan itu para pekerja tidak lagi berada dalam posisi tawar yang rendah sebab dengan segala kemampuan serta pengetahuan yang dimilikinya, perusahaan akan berusaha untuk dapat merekrutnya sebagai salah satu pekerjanya. Secara tidak langsung hal itu dapat mempengaruhi keputusan serta kebijakan dari suatu perusahaan dalam menentukan besaran upah yang akan ditawarkannya.

## 2.7 Sistem Pembayaran Gaji yang Adil

Jika membahas soal pembayaran upah, Rasulullah SAW pernah bersabda “*berikanlah kepada seorang pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani). Melalui hadits tersebut, Rasulullah menegaskan kepada para pemberi pekerjaan/perusahaan terkait waktu pembayaran gaji agar diberi perhatian khusus. Menurut Al-Munawi dalam kitab *Faidhul Qodir* yang dimaksud

membayarkan upah sebelum keringat pekerja kering adalah suatu perintah yang menunjukkan perintah untuk membayarkan gaji dari seorang





pekerja begitu tugas yang diberikan kepadanya telah selesai ketika pekerja tersebut meminta upahnya walau keringatnya belum kering sekalipun, aturan tersebut juga tetap berlaku meskipun kesepakatan telah dibuat terkait waktu pemberian upah antara pemberi kerja dengan pekerjanya.

Bagi setiap pemberi kerja (atasan, majikan, perusahaan, dsb) tidak diperkenankan untuk mengakhirkan pembayaran upah pekerjanya dari waktu yang sebelumnya telah disepakati. Jika sebelumnya telah disepakati bahwa gaji diberikan setiap akhir bulan maka pemberi kerja wajib untuk membayarkan upah pekerjanya di setiap akhir bulannya. Begitupun jika sebelumnya telah disepakati bahwa pembayaran upah akan dilakukan setelah pekerjaan yang diberikan telah usai, maka pemberi kerja wajib untuk membayarkan upah pekerjanya begitu pekerjaan yang ditugaskan telah selesai dikerjakan. Aturan ini mengacu dari firman Allah SWT; *“kemudian jika mereka menyusukan anak-anakmu untuk mu maka berikanlah kepada mereka upahnya”* (QS. Ath-Tolaq:6). Dalam ayat tersebut dikatakan bahwa pemberian upah dilakukan segera setelah pekerjaannya selesai. Rasulullah SAW pernah bersabda; *“Menunda penuaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk suatu kezholiman”* (HR. Bukhari dan Muslim). Begitupun dengan menambah bebannya dengan pekerjaan atau menambah waktu kerja (lembur) namun hanya membayarkan upah pokok tanpa membayar pekerjaan tambahan tersebut dengan upah tambahan dengan memanfaatkan kelemahan dari pihak pekerja adalah suatu bentuk kezhaliman yang nyata.

Syeikh Imam Qardhawi mengatakan bahwa kewajiban pekerja adalah bekerja dengan baik atas hak upah yang nanti akan diterimanya, begitu juga kewajiban pemberi kerja atas hak hasil kerja yang telah diterimanya.



## 2.8 Hikmah Penggajian yang Adil

Berdasarkan metode penentuan besaran upah yang adil, kita dapat mengambil hikmah atau pelajaran berharga, seperti yang telah kita ketahui bahwa apa saja yang berasal dari Allah SWT tentunya memiliki makna serta hikmah dibalikinya. Terlebih lagi ketika ajaran tersebut kita terapkan dalam kehidupan kita sehari-hari di seluruh komponen hidup bermasyarakat maka keinginan untuk menciptakan keharmonisan hidup di antara umat serta lingkungan dapat terwujudkan. Berikut adalah hikmah serta pelajaran yang dapat kita ambil dari penentuan besaran upah yang adil.

### a. Meningkatkan Martabat

Kebiasaan dari mayoritas masyarakat terkhusus bagi orang-orang yang kurang mampu untuk melakukan perbuatan meminta-minta adalah bentuk dari perbuatan yang sejatinya merendahkan martabat serta harga dirinya, hal tersebut mereka lakukan dengan niat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Konsep upah dengan mengacu pada nilai keadilan dapat meningkatkan harkat hidup umat manusia dengan upah yang diterima pekerja tidak berlebihan namun cukup untuk menutupi kebutuhan pokok hidup mereka. Dampak dari diterapkannya konsep tersebut adalah masyarakat tidak lagi melakukan hal-hal yang dapat merendahkan martabatnya.

### b. *Tawadhu*

Jika menganut serta menerapkan sistem kesetaraan dalam hidup, dapat menjauhkan diri dari pemaksaan dan penyerobotan dari pihak-pihak tertentu terkhusus dari orang-orang yang telah bergelimang harta namun

masih berkeinginan untuk menambah kekayaannya. Sementara masih banyak orang kurang mampu dan tidak berdaya yang pada akhirnya



bekerja pada orang-orang kaya demi memenuhi keinginan mereka yang hanya ingin menambah kekayaan pribadinya semata. Ketika seorang *Ajjir* menerima upah sesuai dengan kebutuhan hidupnya, hal itu akan memicu orang-orang tersebut untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup mereka tanpa adanya perasaan telah menerima bantuan langsung (Alimuddin, 2009)

c. *Ukhuwah*

Segala Interaksi di antara umat manusia yang disertai dengan niat persaudaraan (*ukhuwah*) tanpa membedakan latar belakang masing-masing dapat menciptakan kedamaian dalam kehidupan bermasyarakat. Hal ini juga berlaku pada hubungan antara pemberi kerja dengan pekerjanya yang setiap pihaknya saling mengerjakan kewajiban mereka demi kemaslahatan bersama.

## 2.9 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur menggunakan kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dari suatu perusahaan.

Kinerja dapat dikategorikan sebagai tingkat keberhasilan pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Meski begitu, kinerja tidak dapat dikaitkan dengan karakteristik individu dari pekerja yang bersangkutan seperti bakat atau kemampuan (*skill*), tetapi kinerja adalah hasil dari perwujudan bakat

dan kemampuan itu sendiri. Singkatnya, kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan pekerja dalam bentuk karya nyata.



Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja dalam bentuk kualitas serta kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sebelumnya telah diberikan kepada pekerja tersebut. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, pada dasarnya kinerja adalah apa yang seorang pekerja telah atau belum dilakukan oleh pekerja yang bersangkutan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan menurut Priansa (2014:269) kinerja merupakan ukuran keberhasilan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Ukuran-ukuran dari kinerja dapat memberikan bukti tentang hasil yang sebelumnya telah dikehendaki untuk terpenuhi, begitu juga dengan sejauh mana pekerja telah mencapai hasil yang direncanakan. Alhasil menjadikan kinerja pekerja menjadi sebuah informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau perkembangan dari hasil kerja yang telah terselesaikan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat kita Tarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas serta kuantitas dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pekerja, adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut ini;

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *intelegent quotient* (IQ), pengetahuan, serta keterampilan. Maksud dari kemampuan tersebut adalah pekerja yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan

pendidikan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan serta terampil dalam melaksanakan tugas lebih mudah dalam mencapai kinerja yang



sebelumnya telah diharapkan. Oleh karena itu, seorang pekerja mestinya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pekerja dalam menghadapi situasi kerja, artinya adalah seorang pekerja diwajibkan untuk senantiasa memiliki sikap mental yang siap dan mampu secara fisik, memahami tujuan dan target kerja yang akan dicapai, mampu menciptakan serta memanfaatkan situasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mampu untuk menggerakkan seorang pekerja menuju arah yang tepat serta mendalam untuk senantiasa berusaha mencapai prestasi kerja dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seorang pekerja untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai target kerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011:11), kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor berikut ini.

a. Kemampuan dan Keterampilan Individu

Kemampuan serta keterampilan individu adalah kemampuan serta keterampilan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat setiap seorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan saran serta prasarana kerja yang memadai, rasa nyaman terhadap lingkungan tempat bekerja, dan kondisi serta syarat kerja.

Faktor Psikologis



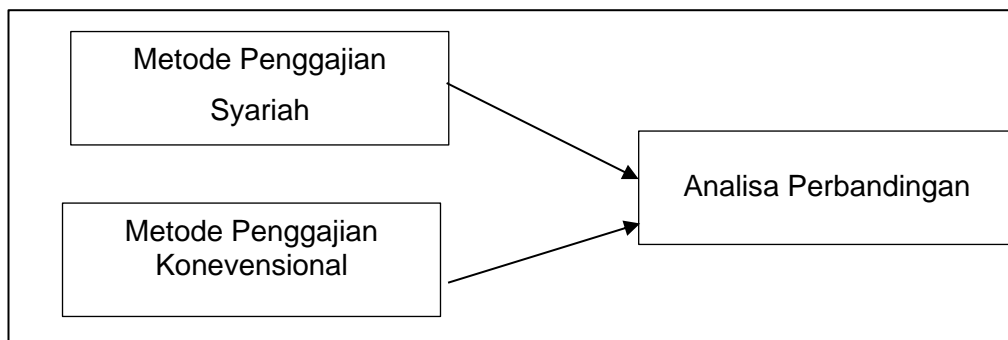
Kinerja perusahaan serta kinerja setiap pekerja bergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

Sedangkan menurut Tohardi (2002), kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan, motivasi, prestasi kerja, loyalitas atau kesetiaan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Sedangkan menurut Flippo (2008:14) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pekerja, yaitu sebagai berikut.

- a. Motivasi
- b. Kepemimpinan
- c. Lingkungan kerja
- d. Disiplin kerja

## 2.10 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menyusun kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian Analisa Perbandingan Penggajian**

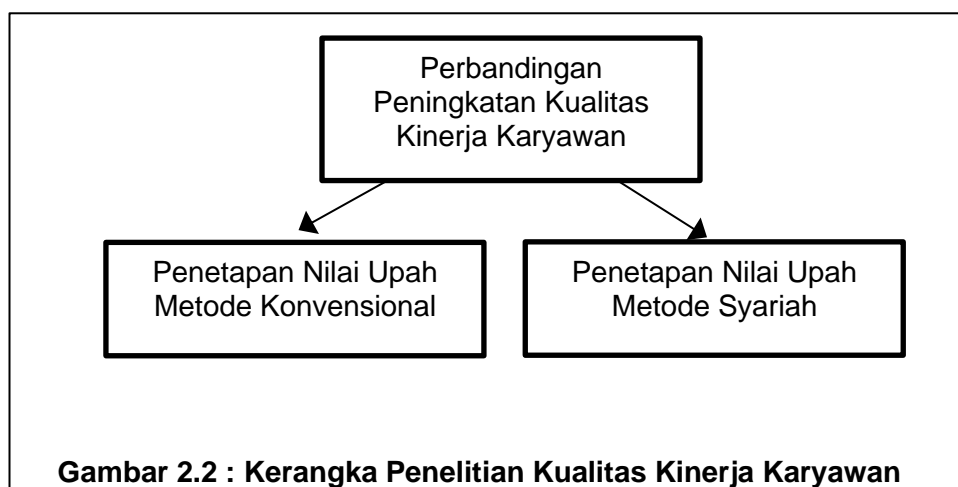
Pada suatu proses penentuan besaran gaji *Ajir*, pihak *Mustajir* perlu untuk memperhitungkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi nilai gaji tersebut.

Kerangka berpikir ini, penulis memberikan gambaran terkait garis besar penelitian ini, yaitu melakukan analisa atas perbandingan antara metode





penentuan gaji secara syariah serta metode penentuan gaji secara konvensional, kemudian mencari pengaruhnya terhadap peningkatan dari kualitas kinerja karyawan, dapat dilihat pada gambar 2.2. Diterapkannya metode pengajian yang sesuai dengan syariat islam diharapkan gaji yang diterima oleh pekerja akan lebih adil sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, kemudian dengan pembagian kerja yang lebih adil, pekerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dalam kesehariannya dapat bekerja dengan lebih efektif serta efisien.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan dua metode yaitu metode kualitatif serta metode kuantitatif, dimana metode kualitatif merupakan bentuk penelitian yang datanya diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, naskah, dokumen, dan sebagainya yang juga disertakan penjelasan yang terkait sehingga diperoleh suatu informasi baru yang bersifat empirik, sedangkan metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang menggunakan angka maupun tabel dalam melakukan analisisnya serta menggunakan prosedur statistik.

#### **3.2 Kehadiran Peneliti**

Pada penelitian yang bersifat kualitatif, peneliti hadir serta berperan sebagai suatu instrumen sekaligus pengumpul data. Kehadiran penulis di lokasi penelitian ini dilaksanakan bertujuan untuk melaksanakan suatu observasi langsung, wawancara serta mengumpulkan dokumen-dokumen yang memiliki kaitan dengan penelitian yang diadakan untuk mengetahui kebijakan penggajian yang diterapkan oleh manager dari tempat penelitian diadakan. Hasil yang diperoleh dari proses tersebut selanjutnya ditambahkan dengan suatu Analisa yang dilakukan oleh peneliti sebelum turun langsung ke lapangan, yang setelahnya dibuatlah suatu kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh metode penggajian yang digunakan dengan kinerja karyawan.



### 3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat diadakannya penelitian ini. Waktu dari dilaksanakannya penelitian ini diperkirakan antara bulan Juni sampai dengan akhir bulan Juli 2020.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah manajer serta karyawan dari perusahaan tempat dilaksanakannya penelitian berikut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dalam hal ini sampel yang dimaksud adalah adalah manajer serta karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

### 3.5 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif diaman data kualitatif merupakan sebuah data yang tidak dapat diukur atau dinilai dengan angka secara langsung. Adapu sumber data yang digunakan penelitian berikut.

#### a. Data Primer

Data primer adalah sebuah jenis data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara secara langsung kepada manajer serta karyawan dari yang bekerja pada perusahaan yang menjadi objek penelitian dan untuk memahami lebih jauh terkait metode penggajian yang diterapkan guna menentukan besaran gaji yang akan dibayarkan kepada karyawannya.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sekumpulan data yang perolehannya tidak dilakukan oleh peneliti. Data sekunder pada penelitian diperoleh dari bahan



bacaan dan lain sebagainya yang memiliki keterkaitan dengan penggajian pada usaha syariah dan usaha konvensional serta pengaruhnya pada kinerja karyawan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan permasalahan yang di angkat, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

#### a. Penelitian Kepustakaan

Mengumpulkan data-data yang diperoleh dari jurnal, artikel, buku, serta bacaan yang berasal dari internet yang berkaitan dengan tema pembahasan dalam penelitian ini.

#### b. Penelitian Lapangan

Peneliti mengumpulkan serangkaian data yang diperoleh secara langsung dengan mendatangi lokasi dari objek penelitian berada. Metode yang digunakan untuk melakukan penelitian dilapangan antara adalah observasi, wawancara, serta dokumentasi. Observasi adalah memperoleh data dengan cara mengamati aktivitas serta keadaan dari objek penelitian. Teknik ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang jelas terkait fakta serta kondisi di lapangan yang merepresntatifkan gambaran dari metode penggajian yang diterapkan pada objek penelitian dan kemudian menyusu catatan hasil penelitian tersebut. Selanjutnya wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terkait untuk memperoleh informasi serta keterangan yang dibutuhkan dengan mengacu pada tujuan dari diadakannya penelitian. Metode yang terakhir adalah dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan



serangkaian data serta dokumen dari objek penelitian yang berkaitan dengan penelitian.

### 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.6.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut sekaligus objek yang merupakan titik perhatian dalam suatu penelitian. Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable independen (X) serta variable dependen (Y). variable independen adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variable dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen.

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### a. Variabel Independen (X)

Metode Penggajian Syariah ( $X_1$ )

Metode Penggajian Konvensional ( $X_2$ )

##### b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini kualitas kinerja karyawan.

#### 3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan atau penjelasan definisi dari suatu variabel dengan merinci perihal yang perlu untuk dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Berikut definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

##### a. Metode Penggajian Syariah

Metode penggajian syariah adalah sebuah metode penentuan besaran gaji seorang tenaga kerja yang mengacu pada aturan-aturan agama islam.



b. Metode Penggajian Konvensional

Metode penggajian konvensional adalah sebuah metode penentuan besaran gaji seorang tenaga kerja yang mengacu pada aturan perundang-undangan yang berlaku pada daerah setempat dari lokasi kerja tenaga kerja tersebut

c. Kualitas Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu bentuk pembuktian dari berhasil atau tidaknya seorang tenaga kerja dalam memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen-instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisoner serta wawancara. Kuisoner ini nantinya akan diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisian. Setiap pertanyaan dalam kuisoner untuk masing-masing variabel diukur dengan menggunakan sakala *likert* 1 (satu) sampai dengan 5 (lima).

### 3.8 Teknik Analisa Data

a. Analisa Deskriptif

Analisa dekskriptif ialah sebuah Teknik Analisa terhadap kenyataan yang terjadi di lapangan. Dalam hal ini peneliti berusaha untuk memahami serta menjelaskan kenyataan dari pengaruh perbedaan metode penggajian yang digunakan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Analisa Komparatif

Analisa komparatif ialah sebuah Teknik menganalisa sebuah data dengan cara membandingkannya. Adapun maksud dari membandingkan disini



adalah membandingkan kedua metode penggajian antara metode konvensional yang diterapkan oleh suatu perusahaan dengan metode syariah yang digunakan oleh perusahaan lainnya yang memiliki jenis usaha yang sama. Langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian adalah melakukan Analisa terkait metode penggajian menurut konvensional serta syariah sehingga diperoleh dua sudut pandang terkait metode penggajian yang ada. Selanjutnya melakukan Analisa dari perbedaan antara teori-teori yang digunakan dengan kenyataan yang terjadi pada objek penelitian.

### 3.8.1 Uji Kualitas Data

Dalam suatu penelitian yang mengukur variabel penelitian yang menggunakan instrumen dalam kuisioner perlu untuk melakukan suatu uji kualitas dari data yang diperoleh dengan melakukan uji validitas serta uji reabilitas dari data yang diperoleh. Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian tersebut dapat menjamin mutu penelitian sehingga kesimpulan-kesimpulan terhadap hubungan antara variabel akurat serta dapat diandalkan agar hasil dari penelitian dapat diterima.

### 3.9 Tahap-Tahap Penelitian

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan serangkaian proses penelitian atau tahapan-tahapan penelitian.

#### a. Penelitian pendahuluan

Penelitian pendahuluan dilakukan dengan mengumpulkan serangkaian data sekunder serta informasi lainnya yang berupa literatur-literatur yang memiliki keterkaitan dengan tema penelitian yang selanjutnya dilakukan





telaah atas literatur yang diperoleh sebagai suatu pengantar untuk lebih memahami terkait gambaran umum atas kondisi dari objek penelitian serta masalah yang akan diteliti.

b. Pengembangan desain

Dengan mengacu pada latar belakang hingga tahapan-tahapan penelitian, dilakukan suatu pengembangan dari rancangan penelitian yang dapat menggambarkan tujuan dari penelitian serta instrument penelitian hingga metode-metode yang digunakan dalam analisis data agar masalah penelitian dapat terjawab.

c. Penelitian sebenarnya

Setelah melakukan pengembangan pada metode penelitianl penelitian terdahulu, serta desain penelitian, selanjutnya peneliti kembali akan melakukan pengembangan sekaligus menyusun pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan ditanyakan. Dalam tahapan ini, peneliti akan mulai melakukan analisis atas data serta informasi yang diperoleh dari narasumber serta responden.

d. Penulisan hasil penelitian

Hasil penelitian berupa data-data serta analisis data yang diperoleh dari seluruh tahapan penelitian akan disusun secara sistematis dengan bahas deskriptif sesuai dengan standar penyusunan suatu karya ilmiah.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

##### 4.1.1 RM. Ayam Bakar Wong Solo

Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo (cab. Makassar) diresmikan oleh Gubernur Sulawesi Selatan; Bpk. Mayjen TNI (Purn.) H. Amin Syam bersama dengan pendiri dari RM. Ayam Bakar Wong Solo Indonesia; Bpk. Puspo Wardoyo serta Bpk. Masrur Latanro sebagai pemegang hak *franchisee* atas RM. Ayam Bakar Wongsolo di Makassar pada tanggal 25 April 2004.

Pada awalnya, Puspo Wardoya (bapak pendiri RM. Ayam Bakar Wong Solo Indonesia) membuka warung kaki lima pada tahun 1991 di jalan SMA II Padang Golf Olonia Medan dengan asas Keimanan, Ketaqwaan, serta Kesungguhan. Pada tahun 2002 RM. Ayam Bakar Wong Solo mulai untuk membuka cabangnya di Ibu Kota Jakarta dengan program “*Kepung Jakarta*” yang artinya RM. Ayam Bakar Wong Solo mulai membuka cabangnya yang dimulai dari daerah pinggiran kota Jakarta. Program tersebut mendorong tekad dari Puspo Wardoya untuk menguasai pasar kuliner tradisional di wilayah ibu kota dan pada tahun selanjutnya RM. Ayam Bakar Wong Solo berubah menjadi sistem *franchise* dengan cara mengundang beberapa investor untuk bergabung dalam upaya membuka beberapa cabang lainnya di Jakarta. Para investor mengadakan pertemuan dan sepakat untuk membuka cabang-cabang baru dari RM. Ayam Bakar Wong Solo di wilayah Jakarta yaitu Kalimalang, Cibubur, Bintaro, Bogor, ti, Semanggi, Pluit, dan daerah lainnya. Majunya perkembangan dari cabang yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo menarik perhatian



dari Bank Muamalat, dan Bank BNI Syariah serta PT. Permodalan Nasional Madani Venture Capital untuk membiayai pengembangan RM. Ayam Bakar Wong Solo dalam rangka membuka cabang-cabang dari RM. Ayam Bakar Wong Solo di Nusantara. Pada tahun 2005, RM. Ayam Bakar Wong Solo telah membuka lebih dari 40 cabangnya yang tersebar di kota-kota besar di Nusantara.

#### 4.1.2 RM. Ayam Penyet Ria

RM. Ayam Penyet Ria pertama kali dibuka pada tahun 1998 oleh Ibu Ruth yang berasal dari Surabaya. Pada saat itu Ibu Ruth yang baru saja pindah ke Batam bersama kelima anaknya membuka warung makan dengan model emperan di kota Batam. Meskipun pada waktu itu sedang terjadi krisis ekonomi di seluruh wilayah Indonesia, tidak mematahkan semangat dari Ibu Ruth untuk mengembangkan usahanya sehingga pada tahun 2000 diresmikanlah cabang pertama dari RM. Ayam Penyet Ria di kota Batam menyusul dibukanya RM. Ayam Penyet Ria di kota asal Ibu Ruth sendiri yaitu kota Surabaya.

Nama Ayam Penyet Ria sendiri digunakan oleh Ibu Ruth dikarenakan beliau merasa bahwasanya sesuatu itu akan lebih bagus ketika dipenyet terlebih dahulu, seperti di dalam kehidupan yang nyata, seseorang akan menjadi lebih baik setelah ditimpa dengan cobaan serta tekanan dalam kehidupan. Kata "Ria" diambil dari sifat Ibu Ruth yang senantiasa menunjukkan sikap ceria serta riang gembira ketika memasak serta menyajikan makanan kepada pelanggan-pelanggannya. Hal ini dikarenakan memasak merupakan hobby serta keahlian yang dimiliki oleh Ibu Ruth sehingga jadilah RM. Ayam Penyet Ria khas Ibu Ruth.

Hingga saat ini, RM. Ayam Penyet Ria telah memiliki banyak cabang di Nusantara dan terdapat satu cabang yang akan dibuka di negara tetangga Australia lebih tepatnya di 248 Clarendon St, South Melbourne, Victoria.



Untuk di kota Makassar sendiri, RM. Ayam Penyet Ria sudah membuka kurang lebih ada 2 cabang. Hal ini menunjukkan betapa berkembangnya rumah makan yang telah berusia kurang lebih 2 dekade ini.

## **4.2 Lokasi Perusahaan**

### **4.2.1 RM. Ayam Bakar Wong Solo**

Letak dari RM. Ayam Bakar Wong Solo berada pada lokasi yang sangat strategis dikarenakan RM. Ayam Bakar Wong Solo terletak di pinggir jalan Jl. Sultan Alauddin no. 226 Makassar, Sulawesi-Selatan.

### **4.2.2 RM. Ayam Penyet Ria**

Letak dari RM. Ayam Penyet Ria yang menjadi tempat penelitian oleh penulis adalah RM. Ayam Penyet Ria yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan, KM. 08, No.57.

## **4.3 Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan**

### **4.3.1 RM. Ayam Bakar Wong Solo**

Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo menyadari bahwa faktor penting dari keberhasilan suatu perusahaan ialah SDM (sumber daya manusia), melalui proses pelayanan dan produksi yang dilakukannya. Pentingnya menciptakan SDM unggul biasanya dilakukan dengan melakukan pemberdayaan terhadap karyawan dan karyawan yang memiliki makna yang penting dalam proses mencapai tujuan perusahaan tersebut. Proses pemberdayaan karyawan dapat digolongkan ke dalam rencana pemasaran, produksi, dan keuangan dalam peningkatan efektifitas operasional serta kualitas manajemen terhadap pelanggan secara terus-menerus.

Hal tersebut dapat diwujudkan apabila perusahaan serta karyawan serta berkomitmen untuk menerapkan visi, misi, serta tujuan perusahaan



secara bersama-sama. Visi, misi, dan tujuan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo ialah sebagai berikut ini:

Visi RM. Ayam Bakar Wong Solo adalah perusahaan islami yang menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dimana *outlet* RM. Ayam Bakar Wong Solo berada.

Misi RM. Ayam Bakar Wong Solo adalah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan akan konsumsi yang bergizi tinggi, higienis, aman bagi kesehatan pelanggan dan halal.

Tujuan RM. Ayam Bakar Wong Solo adalah usaha professional yang maju dan islami dalam rangka terhindarnya insan RM. Ayam Bakar Wong Solo dari azab yang pedih dan bermanfaat bagi keluarga, masyarakat serta sukses dunia dan akhirat.

#### 4.3.2 RM. Ayam Penyet Ria

RM. Ayam Penyet Ria menyadari bahwa faktor penting dari berhasilnya suatu perusahaan adalah tenaga kerja yang dimiliki, melalui proses pelayanan serta proses produksi yang dilakukan. Pentingnya menciptakan tenaga kerja yang unggul dilakukan dengan memperdayakan karyawan serta karyawan yang keseluruhannya memiliki peran yang penting dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Pemberdayaan karyawan dapat digolongkan ke dalam rencana pemasaran, produksi, serta keuangan terhadap peningkatan efektifitas operasional serta kualitas manajemen terhadap pelanggan secara terus-menerus. Hal ini hanya dapat diwujudkan ketika perusahaan serta karyawan bersedia untuk berkomitmen untuk menerapkan visi, misi, serta tujuan perusahaan secara

bersama. Visi, misi, dan tujuan dari RM. Ayam Penyet Ria adalah sebagai berikut ini;



Visi dari RM. Ayam Penyet Ria adalah bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang usaha yang sama, serta dapat membantu perekonomian Indonesia khususnya terhadap masyarakat sekitar lokasi rumah makan.

Misi dari RM. Ayam Penyet Ria adalah mengenalkan inovasi makanan khas nusantara.

Tujuan RM. Ayam Penyet Ria adalah usaha kuliner yang bergerak dibidang kuliner yang memiliki tujuan utama mengenalkan makanan-makanan khas nusantara kepada masyarakat serta melakukan sosialisasi terkait pentingnya untuk mencintai produk ciptaan anak bangsa sehingga mampu untuk bersaing dengan produk-produk internasional.

#### **4.4 Struktur Organisasi Perusahaan**

##### **4.4.1 RM. Ayam Bakar Wong Solo**

Sebagai suatu perusahaan, RM. Ayam Bakar Wong Solo tentunya memiliki struktur organisasi yang penerapannya tertib serta terarah yang sesuai dengan asas-asas perusahaan. Tujuan dari disusunnya struktur organisasi ini ialah untuk memperjelas proses pengambilan tugas serta tanggung jawab masing-masing departemen yang didukung oleh sumber daya manusianya (karyawan-karyawati).

Struktur organisasi dari RM. Ayam Bakar Wong Solo berbentuk lini dan staf. Hal ini dapat kita lihat dari hubungan kerja yang terjalin antar satu bagian dengan bagian lainnya dalam perusahaan tersebut secara keseluruhan yang mencerminkan suatu-kesatuan yang sama sekali tidak dapat dipisahkan. RM. Ayam Bakar Wong Solo dipimpin oleh seorang manajer cabang yang selanjutnya dibantu oleh kepala bagian kemudian yang dibagi menjadi empat bagian berikut

(1) Bagian Keuangan, (2) Bagian Produksi, (3) Bagian Operasional, dan (4) Bagian Personalia yang setiap bagiannya memiliki wewenang serta tugas



masing-masing (Lampiran). Total karyawan yang dimiliki RM. Ayam Bakar Wong Solo sebanyak 53 karyawan, 28 di antaranya adalah laki-laki dan 25 orang sisanya adalah perempuan.

#### 4.4.2 RM. Ayam Penyet Ria

RM. Ayam Penyet Ria merupakan suatu jenis perusahaan yang bergerak pada bidang kuliner tentunya memiliki suatu struktur organisasi yang diaplikasikan secara tertib serta terarah yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Penyusunan struktur organisasi memiliki tujuan untuk mempermudah proses pengambilan keputusan yang juga didukung oleh SDMnya.

Struktur organisasi yang digunakan oleh RM. Ayam Penyet Ria serupa dengan struktur organisasi yang digunakan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo. Kesamaan ini dianggap masih dalam batas wajar mengingat RM. Ayam Penyet Ria memiliki bentuk usaha yang serupa dengan RM. Ayam Bakar Wong Solo yaitu usaha kuliner. Adapun struktur organisasi yang digunakan oleh RM. Ayam Penyet Ria adalah struktur yang berbentuk lini serta staf. Hal ini dapat dilihat dari hubungan yang dijalin antara suatu departemen dengan departemen lain dalam perusahaan tersebut. RM. Ayam Penyet Ria dipimpin oleh seorang pimpinan cabang yang dibantu dengan kepala bagian. Adapun bagian-bagian utama dalam struktur organisasi yang dimiliki oleh RM. Ayam Penyet Ria adalah (1)Departemen Operasional, (2)Departemen Produksi, (3)Departemen Keuangan, serta (4)Departemen Personalia. Setiap departemen dalam RM. Ayam Penyet Ria memiliki kewajiban serta tugasnya masing-masing. Total karyawan yang dimiliki RM. Ayam Penyet Ria berjumlah sebanyak 65 orang.





## 4.6 Kegiatan Perusahaan

### 4.6.1 RM. Ayam Bakar Wong Solo

Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo bergerak pada bidang kuliner dan hingga saat ini belum memiliki niat untuk melakukan verifikasi usaha lainnya. Pelanggan yang datang dapat memilih sendiri jenis sayuran, lauk-pauk, minuman yang tersedia. Adapun variasi yang disediakan antara lain adalah Ayam Bakar maupun Ayam Goreng, aneka jenis makanan hasil laut (*Seafood*) juga tersedia pelanggan dapat memilih makanan pilihannya disediakan dengan cara dimasak ataupun dipanggang. RM. Ayam Bakar Wong Solo telah memiliki standarisasi bumbu tersendiri milik mereka sehingga kesamaan rasa di setiap cabangnya dapat terjaga. Di samping itu, nilai lebih yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo adalah slogan *Halalan Thayyiban* yang memiliki makna bahwa keseluruhan proses produksi yang dilakukan oleh pihak RM. Ayam Bakar Wong Solo telah sesuai dengan standar kehalalan yang sesuai dengan aturan kehalalan dalam agama islam, begitupun dengan bahan-bahan yang digunakan dalam proses produksi adalah bahan-bahan terbaik yang selain halal juga menyehatkan bagi siapa saja yang mengkonsumsinya.

RM. Ayam Bakar Wong Solo memiliki keunikan tersendiri dalam menjalankan usahanya. Keunikan inilah yang menjadi salah satu pembeda antara Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo dengan rumah makan yang lainnya. Adapun keunikan yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo terletak pada operasional keseharian perusahaan yang menerapkan nuansa islami yang dapat membantah opini masyarakat yang beranggapan bahwa rumah makan ini bersifat eksklusif dengan harga pelayanan serta makanannya yang mahal. Penerapan

syariah agama islam dalam pelayanan pada rumah makan ini tidak memungkinkan bagi pelanggan yang beragama non islam yang ingin



berkunjung, dengan kata lain RM. Ayam Bakar Wong Solo menerima seluruh kalangan yang datang berkunjung dan ingin mencoba pilihan makan yang disediakan.

Penerapan nuansa oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo tidak hanya diterapkan kepada pelanggan akan tetapi juga diterapkan kepada para karyawan dan karyawan yang bekerja di sana. Hal ini dapat kita lihat dari aturan seragam yang dikenakan oleh karyawan yaitu menggunakan hijab serta aturan shalat berjamaah ketika telah tiba waktu shalat.

Kunci sukses yang dipegang oleh pihak RM. Ayam Bakar Wong Solo tidak lepas dari diterapkannya hukum-hukum syariat agama islam serta pemahaman akan pentingnya menjalankan aktivitas perdagangan sebagai suatu pekerjaan yang dapat menyelamatkan diri dari api neraka sehingga tiap insan yang bekerja pada RM. Ayam bakar Wong Solo memandang pekerjaannya sebagai suatu ibadah. Aktivitas yang dikerjakannya memang bukanlah suatu aktivitas ibadah akan tetapi aktivitas yang dikerjakannya bernilai ibadah.

Secara umum, landasan filosofis yang menjadi acuan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo adalah ayat Al-Qur'an yang artinya sebagai berikut; *"Hai orang-orang yang beriman, sukakah kamu Aku tunjukkan suatu perniagaan yang dapat menyelamatkan kamu dari adzab yang pedih? (yaitu) kamu beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan berjihad di jalan Allah dengan harta serta jiwamu itulah yang lebih baik bagi kamu jika kamu mengetahui"* (As-Shaf:10-11)

#### 4.6.2 RM. Ayam Penyet Ria

RM. Ayam Penyet Ria merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner yang hingga saat ini belum memiliki niatan untuk melakukan inovasi bentuk dan menu perusahaannya. Pelanggan yang datang dapat memilih sendiri hidangan



mana yang ia inginkan. RM. Ayam Penyet Ria memiliki hidangan khasnya yaitu ayam goreng penyet yang dihidangkan bersama sambal terasi. Nilai lebih yang dimiliki RM. Ayam Penyet Ria adalah setiap pilihan jenis masakan yang dipilih oleh pelanggan akan di"penyet" sebelum diberikan kepada pelanggan. Hal ini telah menjadi suatu standar yang wajib untuk diterapkan di setiap cabang dari RM. Ayam Penyet Ria. Hal ini sesuai dengan nilai filosofis yang diberikan oleh Ibu Ruth selaku pendiri dari RM. Ayam Penyet Ria bahwa ayam goreng yang ia buat akan lebih enak ketika telah di"penyet", sama halnya dengan kehidupan nyata dimana seseorang akan menjadi lebih baik serta dewasa ketika ditekan dengan permasalahan-permasalahan di dunia nyata.

Tema nuansa yang ditawarkan oleh RM. Ayam Penyet Ria adalah nuansa tradisional. Hal ini ditandai dengan perabotan yang digunakan adalah meja kayu lesehan dengan suasana rumah makan yang terbuka. Hal inilah yang menjadi pembeda antara RM. Ayam Penyet Ria dengan rumah makan lainnya.

#### 4.7 Sistem Bagi Hasil Perusaan

##### 4.7.1 RM. Ayam Bakar Wong Solo

Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo merupakan suatu jenis usaha waralaba yang menjual hak merk serta hak dagang kepada pihak-pihak yang berkeinginan untuk menjalankan usaha yang telah ada serta usaha yang telah jadi sehingga dapat meminimalisir adanya kemungkinan resiko-resiko yang biasanya dihadapi oleh para perintis usaha baru. Keberhasilan suatu cabang dari RM. Ayam Bakar Wong Solo dipengaruhi oleh banyak faktor namun yang menjadi faktor utamanya adalah komitmen yang kuat serta kemampuan individu dari *franchisee*

i. RM. Ayam Bakar Wong Solo merupakan suatu jenis usaha waralaba menerapkan system Kerjasama dengan mengacu pada prinsip-prinsip



syariah. Secara umum, jenis kerja sama yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo adalah *Mudharabah* dan secara khusus aqad yang diterapkan adalah aqad *Mudharabah* lepas serta *Mudharabah* pengelolaan.

Apa yang dimaksud dengan *Mudharabah* pengelolaan adalah ketika suatu pihak yang ditunjuk sebagai pengelola sekaligus menjadi pemilik dan berhak untuk menjalankan usaha selama 5 tahun. Hak akan *franchisee* tersebut mencakup penggunaan merk dagang dari RM. Ayam Bakar Wong Solo, desain serta dekorasi interior dari rumah makan dan peralatan dan serta perlengkapan-perengkapannya. Hal ini juga berlaku bagi penggunaan metode operasional yang digunakan, system inventaris, pembukuan, Akuntansi, pemasaran dan hak-hak untuk menempatkan serta mengisi ruangan rumah makan.

Apa yang dimaksud dengan *Mudharabah* lepas adalah system kerja sama dimana investor atau *Sahibul Maal* tidak diharuskan untuk memiliki bakat serta keterampilan dalam bidang restoran. Seluruh pekerjaan dari awal hingga operasional diserahkan sepenuhnya kepada *Mudharib* atau *Owner*. Cara ini dianggap cocok bagi pihak yang memiliki modal akan tetapi tidak memiliki keterampilan serta waktu untuk menjalankan usahanya.

Pihak yang berkeinginan untuk melakukan *franchisee* wajib untuk menyetujui serta menyanggupi untuk menjalankan usahanya tersebut sesuai dengan standar mutu dari RM. Ayam Bakar Wong Solo yang mencakup kebersihan, pelayanan, serta nilai lebih yang diberikan kepada pelanggan yaitu nilai-nilai religious. *Franchisee* juga diharapkan agar dapat ikut terlibat dalam kegiatan operasional sehari-hari di rumah makannya.

Dalam melakukan kerja samanya, pihak RM. Ayam Bakar Wong Solo

sa mengedepankan asas *win-win solution*. *Mudharib* diwajibkan untuk membagikan hasil yang diperoleh secara adil serta tidak merugikan pihak-



pihak yang terlibat. Maka dari itu, untuk memperoleh keberkahan diterapkanlah prinsip bagi hasil yang baik menurut syariah yaitu *Shahibul Mal* (pemodal) mendapatkan bagian sebesar 40%, *Mudharib* (pemilik *franchise*) memperoleh bagian sebesar 50%, serta sisa sebesar 10% dimasukkan sebagai *sodaqoh*.

#### 4.7.2 RM. Ayam Penyet Ria

RM. Ayam Penyet Ria adalah suatu jenis usahawaralaba yang menawarkan hak dagang kepada pihak-pihak yang ingin untuk menjalankan usaha yang telah ada dan telah jadi sehingga dapat mengurangi munculnya resiko-resiko yang biasanya dihadapi oleh orang-orang yang mencoba untuk merintis usaha baru. Seperti yang telah kita ketahui bersama, kesuksesan suatu cabang rumah makan bergantung kepada banyak faktor. Adapun faktor utama yang mempengaruhi kesuksesan dari suatu cabang bisnis adalah adanya komitmen yang kuat serta adanya individu-individu yang mengerti akan tujuan dari perusahaan serta memiliki tujuan yang searah dengan tujuan tersebut.

RM. Ayam Penyet Ria adalah suatu jenis usaha waralaba yang menerapkan sistem kerja sama *partnerships* atau persekutuan dimana pemilik dari perusahaan persukutuan ikut bertanggung jawab secara penuh atas perusahaannya. Adapun jenis *partnership* yang diterapkan oleh RM. Ayam Penyet Ria merupakan *general partnership* (oersekutuan umum) dimana *owner* (pemilik) serta anggota *partnership* dari perusahaan yang bersangkutan ikut bertanggung jawab atas segala kewajiban yang timbul dari kegiatan usaha mereka. Hal ini juga berlaku bagi metode operasional yang digunakan, metode pemasaran, metode pembukuan hingga metode inventarisnya.

ihak-pihak yang ingin bergabung ke dalam *partnership* ini diwajibkan nyetujui untuk menjalankan usaha tersebut sesuai dengan acuan standar



mutu yang dimiliki oleh RM. Ayam Penyet Ria. Hal ini juga mencakup terkait standar pelayanan serta standar kebersihan yang nantinya akan diawasi oleh penjamin mutu dari perusahaan ini. Sekutu juga diharapkan untuk dapat ikut terlibat dalam kegiatan sehari-hari yang berlangsung di setiap cabangnya.

Penerapan sistem kerja sama *partnership* yang dilakukan oleh RM. Ayam Penyet Ria senantiasa mengutamakan asas *win-win solution* dimana pembagian hasil yang diperoleh dari persekutuan ini diharapkan agar dapat menguntungkan seluruh pihak-pihak yang ikut terlibat di dalamnya. Oleh karenanya, perbandingan yang digunakan adalah sebesar 57:43, dimana sekutu yang dalam hal ini pemilik cabang dari RM. Ayam Penyet Ria mendapatkan keuntungan sebesar 43% dari omzet penjualan yang diperoleh sedangkan pemilik dari persekutuan mengambil keuntungan sebesar 57%.



## BAB V

### PENGARUH METODE PENGGAJIAN DALAM KUALITAS KINERJA

Seperti yang telah kita ketahui, penetapan upah oleh perusahaan tentunya menganut sistem yang berbeda-beda dalam menentukan nilai yang dianggap layak bagi setiap pekerjanya. Ukuran kelayakan inilah yang menjadi salah satu acuan dalam menilai kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan tersebut yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kinerja dari setiap karyawan-karyawati yang ada. Pada praktiknya, karyawan diberikan berbagai jenis kompensasi dalam bekerja semisal tunjangan serta bonus sebagai suatu bentuk balas jasa atas tenaga serta waktu yang dicurahkan pegawai. Sebaliknya perusahaan memandang pengupahan sebagai suatu bentuk tanggung jawab atau kewajiban kepada pekerjanya.

Meskipun dalam menetapkan upah setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda, akan tetapi perusahaan tetap mengacu kepada aturan-aturan yang berlaku seperti aturan "*Upah Minimum Regional*" serta aturan-aturan yang lain sebagainya tak terkecuali pada perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem syariah ke dalam kegiatan operasionalnya sehari-hari seperti RM. Ayam Bakar Wong Solo yang juga mengambil acuan aturan penggajian melalui Al-Qur'an serta As-Sunnah. Pada bab ini, penulis akan menjelaskan terkait hubungan antara pemilihan sistem penggajian dengan kinerja karyawan.

#### 5.1 Penetapan Gaji

Setiap perusahaan tentunya memiliki kebijakan serta aturan tersendiri dalam menentukan upah dari setiap karyawan yang dimilikinya. Besaran upah ini telah ditentukan oleh pemerintah dalam aturan upah minimum regional





yang dikeluarkan oleh setiap pemerintah daerah setempat yang jumlahnya berbeda-beda disetiap daerahnya. Menurut Ibnu Thaimiyah, hal ini wajar untuk dilakukan dikarenakan dalam enentukan upah seseorang, diperlukan suatu pertimbangan yang mengacu pada standar kebutuhan masyarakat setempat dimana perusahaan tersebut berada. Pada penelitian kali ini, penulis berkeinginan untuk menjelaskan sudut pandang baru dalam melihat pertimbangan apa saja yang diperlukan sebelum menentukan nilai upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

### 5.1.1 Penetapan Gaji dengan Metode Syariah

Seiring berjalannya waktu, RM. Ayam Bakar Wong Solo berkembang menjadi salah satu rumah makan yang menerapkan prinsip syariah yang senantiasa melakukan perbaikan serta pembenaran dengan cara melakukan evaluasi dari kinerja perusahaan yang di dalamnya termasuk permintaan pasar, produksi hingga pengelolaan karyawan dan proses penggajiannya. Terkhusus terkait pengupahan, RM. Ayam Bakar Wong Solo menerapkan kebijakan tersendiri.

Hasil wawancara dengan pimpinan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo cab. Makassar mengatakan bahwa pihaknya senantiasa melakukan evaluasi terhadap seluruh kinerja perusahaan yang termasuk gaji karyawan yang dipertimbangkan oleh beberapa faktor seperti kebutuhan hidup yang layak, kemampuan perusahaan, dan kinerja dari karyawan itu sendiri. Menurutnya kebutuhan hidup layak seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, serta kebutuhan lainnya untuk menjamin kesejahteraan karyawan dengan tetap mengacu pada jumlah upah yang

nya telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Adapun yang dimaksud kemampuan perusahaan adalah standar yang dimiliki oleh perusahaan



dalam menetapkan gaji karyawannya yang dengan standar inilah perusahaan diharapkan mampu untuk menciptakan keadilan dalam memenuhi hak serta kewajibannya terhadap karyawan-karyawatnya. Sedangkan untuk kinerja karyawan, hal ini mencakup keahlian yang dimiliki pekerja serta kontribusinya dalam memajukan perusahaan agar dapat bersaing di tengah perkembangan bisnis kuliner yang cukup pesat. Oleh karena, kinerja serta kontribusi memiliki peranan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi nilai gaji karyawan.

Kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan peneliti kepada pimpinan RM. Ayam Bakar Wong Solo cab. Makassar adalah bahwa secara umum, pihak perusahaan dalam menentukan gaji karyawan serta karyawatnya juga memperhatikan kebutuhan dasar pekerja, kemampuan perusahaan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi struktur gaji. Akan tetapi dalam penjabarannya, terdapat beberapa penyesuaian yang dilakukan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo yang disebabkan karena semakin dinamisnya kebutuhan ekonomi masyarakat serta perkembangan bisnis kuliner saat ini yang berdampak pada meningkatnya persaingan pasar serta kebutuhan pasar yang mempengaruhi kinerja serta kemampuan perusahaan dalam membiayai operasional perusahaan.

### **5.1.1 Pertimbangan Kebutuhan Dasar Pekerja**

Seperti pada teori yang sebelumnya telah dijelaskan, pada bagian ini peneliti akan menjelaskan terkait penentuan besaran gaji dengan mengacu pada kebutuhan dasar pekerja. Menurut Alimuddin (2009), kebutuhan yang meliputi kebutuhan dunia agar karyawan yang bersangkutan dapat melanjutkan hidup di dunia. Adapun yang dimaksud dengan kebutuhan duniawi antara lain adalah kebutuhan sandang, pangan, papan. Selanjutnya kebutuhan akhirat meliputi



kebutuhan untuk melaksanakan peribadatan dasar yang tercantum dalam 5 rukun islam.

Pak Didik selaku pimpinan RM. Ayam Bakar Wong Solo cab. Makassar mengatakan bahwa pada umumnya, penetapan gaji pekerja telah mempertimbangkan kebutuhan dasar makan serta minum, tempat tinggal, kesehatan serta keselamatan karyawan. Adapun bagi pekerja yang telah berkeluarga akan mendapatkan tunjangan keluarga sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan komunikasi, transportasi, serta pendidikan untuk saat ini belum masuk ke dalam tanggungan perusahaan.

Keputusan tersebut diambil dengan mempertimbangkan kondisi rata-rata karyawan yang bekerja merupakan masyarakat sekitar sehingga perusahaan menganggap para karyawan yang bekerja tidak lagi mengalami kesulitan dalam transportasi. Adapun kebutuhan lainnya yaitu kebutuhan pendidikan yang juga tidak menjadi tanggungan dari perusahaan sebab seluruh karyawan-karyawati yang bekerja tidak lagi melanjutkan pendidikannya kecuali bagi pekerja *part time* yang sejati masih berstatus mahasiswa dan mahasiswi. Sedangkan bagi kebutuhan komunikasi, pihak manajemen RM. Ayam Bakar Wong Solo belum menganggap hal itu sebagai salah satu prioritas untuk dimasukkan sebagai salah satu komponen penggajian. Kebijakan terkait penentuan besaran upah karyawan yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo memberikan kesan yang menggambarkan seolah-olah pihaknya memiliki aturan yang sangat ketat terkait penggajian, akan tetapi menurutnya aturan ini termasuk relevan dengan kondisi tenaga kerja yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo. Hal ini dapat kita lihat dari jumlah kebutuhan yang masih menjadi pertimbangan dalam menentukan

gaji karyawan-karyawati yang mengalami penyesuaian. Lain halnya kebutuhan akhirat yang menurut pak Didik RM. Ayam Bakar Wong Solo



hanya menyediakan bonus berupa pembiayaan ibadah Umroh bagi pegawainya, akan tetapi pemberiannya masih bersifat nasional dan diatur oleh kantor pusat RM. Ayam Bakar Wong Solo dan pemberiannya masih sebatas pimpinan cabang serta para stafnya. Hal ini dikarenakan staf serta pimpinan merupakan salah satu pihak yang telah berperan penting dalam pengembangan RM. Ayam Bakar Wong Solo dan telah berkontribusi banyak bagi perusahaan sehingga bonus pembiayaan ibadah Umroh ini diutamakan bagi mereka sebagai semacam *award* atau penghargaan dari perusahaan bagi orang-orang yang telah berjasa bagi perusahaan. Singkatnya, pertimbangan penggajian belum secara eksplisit mencakup kebutuhan akhirat. Akan tetapi pihak RM. Ayam Bakar Wong Solo menaruh harapan kepada setiap karyawan-karyawatiya agar dapat mengelola keuangannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan peribadatannya masing-masing.

Hasil wawancara antara penulis dengan salah satu karyawan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo yang telah berkeluarga menjelaskan bahwa karyawan yang bersangkutan tersebut mengaku bahwa penghasilan yang diterimanya dalam sebulan bernilai lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya baik secara duniawi maupun kebutuhan akhirat. Hal ini dikarenakan mengacu dari kebijakan yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo, bagi karyawan yang telah berkeluarga berhak untuk menerima bonus berupa tunjangan keluarga yang disediakan oleh perusahaan, dan dari seluruh kompensasi yang telah diterimanya, ia mengakui bahwa terdapat kelebihan yang berjumlah lebih dari cukup untuk dimasukkan ke dalam tabungan untuk keperluan di masa depan. Lain halnya dengan pekerja yang belum berkeluarga (Arwin). Meskipun ia tidak menerima

an keluarga seperti yang rekannya peroleh, ia mengakui bahwa  
lan yang ia terima berjumlah lebih dari cukup karena menurutnya setiap



karyawan-karyawati tentunya memiliki kebutuhan yang berbeda dan baginya tunjangan keluarga belum masuk ke dalam kebutuhannya saat ini.

Mengacu pada pengakuan-pengakuan yang diutarakan oleh para karyawan yang berhasil penulis wawancarai, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan-karyawati RM. Ayam Bakar Wong Solo telah merasa tercukupi dengan penghasilan yang selama ini mereka terima. Hal ini tergambarkan dengan pengakuan mereka yang mengatakan bahwa penghasilan yang selama ini diberikan oleh perusahaan mampu untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka sehari-hari dalam sebulan. Selain itu, perbedaan status karyawan juga memiliki dampak terhadap besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan oleh karenanya terdapat kompensasi khusus yang berupa tunjangan keluarga yang diberikan kepada pekerja yang telah berkeluarga, namun untuk bagian ini akan dibahas lebih jauh pada sub-bab selanjutnya yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi struktur gaji.

Jika dilihat dari jenis kebijakan kompensasi yang diberikan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo, perusahaan memiliki setidaknya tiga jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan-karyawati yang diantaranya adalah gaji pokok yang dibayarkan setiap bulannya yang penentuannya mengacu pada UMR (Upah Minimum Regional) yang berlaku di setiap daerah dengan pertimbangan masa kerja, tunjangan tetap yakni runjangan operasional atau tambahan keselamatan serta tunjangan kesehatan, dan tunjangan tidak tetap berupa tunjangan hari raya dan lain sejenisnya. Selebihnya adalah kompensasi atas lembur berupa gaji lembur pekerja kemudian bonus target serta prestasi. Untuk lebih lengkapnya dapat kita lihat pada tabel di bawah ini.



Tabel 5.1; Daftar Tunjangan Karyawan/i RM. Ayam Bakar Wong Solo

<b>Jenis Kompensasi</b>	<b>Dasar Penetapan</b>	<b>Jumlah Kompensasi</b>	<b>Penerima</b>
Upah Lembur	Jumlah Waktu Lembur	Tetap	Karyawan/i yang lembur
Bonus Prestasi	Prestasi yang dicapai	Tidak tetap	Karyawan/i yang berprestasi
Bonus Target	Target yang diperoleh	Tidak tetap	Karyawan/i yang memenuhi target
Tunjangan Operasional	Jabatan	Tetap	Karyawan/i tertentu
Tunjangan Hari Raya	1x jumlah gaji pokok	Tidak tetap	Seluruh karyawan/i
Tunjangan Kesehatan	Jumlah tanggungan penyakit	Tetap	Seluruh karyawan/i
Tunjangan Keselamatan	Resiko Kerja	Tetap	Seluruh karyawan/i
Tunjangan Keluarga	Jumlah tanggungan dalam keluarga	Tetap	Karyawan/i yang telah berkeluarga
Gaji Pokok	Upah Minimum Regional	Tetap	Seluruh karyawan/i



Pemberian tunjangan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo berupa tunjangan berupa tunjangan keselamatan serta tunjangan kesehatan disertai dengan mendaftarkan karyawan-karyawatnya ke dalam program BPJS milik pemerintah. Hal ini dilakukan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan serta bentuk perlindungan terhadap karyawan dengan tujuan agar dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, karyawan-karyawati RM. Ayam Bakar Wong Solo senantiasa merasa aman serta mengurangi kekhawatiran mereka terkait kesehatan serta keselamatan kerja.

Pemberian tunjangan keselamatan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan-karyawati yang bekerja bersifat tetap dengan dasar penetapan mengacu pada resiko kerja yang ditugaskan kepada setiap karyawannya, semakin mudah pekerjaan yang dilakukannya maka jumlah tunjangan resiko yang diberikan oleh perusahaan akan semakin besar begitupun ketika resiko kerja yang ditanggung seorang karyawan tidak terlalu besar maka jumlah tunjangan resiko yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya akan semakin kecil. Tunjangan keselamatan senantiasa terikat dengan tunjangan operasional yang jumlahnya disesuaikan dengan posisi serta jabatan yang dimiliki seorang pekerja.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tunjangan keluarga adalah tunjangan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan-karyawatnya yang telah berkeluarga. Tunjangan keluarga dengan rincian tanggungan setiap karyawannya ialah satu orang suami/istri dengan tiga orang anak yang diberikan tanpa terkecuali bagi setiap pekerja yang telah berkeluarga. Tunjangan ini mencerminkan bahwa perusahaan senantiasa memperhatikan tanggungan yang dimiliki oleh setiap karyawan-karyawatnya sebab setiap pekerja memiliki jumlah

an yang berbeda-beda.





Tunjangan tambahan merupakan tunjangan terakhir yang pihak manajemen RM. Ayam Bakar Wong Solo berikan kepada karyawan-karyawati tertentu seperti tunjangan hari raya yang jumlahnya setara dengan jumlah gaji pokok yang diterima setiap bulannya. Adapun tunjangan makan serta minum bagi karyawan-karyawati RM. Ayam Bakar Wong Solo tidak secara langsung diberikan dalam bentuk pecahan uang akan tetapi tunjangan makan serta minum diberikan oleh pihak manajemen dalam bentuk makanan serta minuman langsung kepada karyawan yang bersangkutan setiap harinya sehingga pembebanannya tidak dimasukkan ke dalam upah para karyawan-karyawati RM. Ayam bakar Wong Solo.

Pemberian kompensasi tambahan atau yang biasa disebut dengan bonus target serta prestasi yang dimaksudkan agar karya-karyawati memiliki motivasi serta target dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga produktivitas kerja yang dimiliki akan meningkat sedangkan upah lembur yang juga dibayarkan pihak perusahaan sebesar dua kali dari jumlah upah harian kerja yang biasanya terjadi ketika tanggal merah seperti hari raya atau tanggal merah lainnya. Seluruh kompensasi tambahan yang dibayarkan perusahaan memiliki tujuannya masing-masing namun yang menjadi tujuan utama dari pemberian kompensasi tambahan tersebut adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan serta untuk mempererat hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan-karyawatinya.

Selain kompensasi tersebut, RM. Ayam Bakar Wong Solo juga memiliki kebijakan pemotongan gaji karyawannya yang jumlahnya tidak tetap. Potongan-potongan tersebut antara lain adalah potongan yang diakibatkan keterlambatan dari karyawan yang bersangkutan, potongan cicilan, serta potongan zakat.

Terlepas dari besar-kecilnya jumlah potongan yang dikenakan oleh perusahaan,

potongan tersebut telah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Pak Didik selaku pimpinan RM. Ayam Bakar Wong



Solo cab. Makassar mengatakan bahwasanya pemberian potongan yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki tujuan untuk mengedukasi serta mendisiplinkan para karyawan. Kebijakan perusahaan terkait pemotongan ini sebenarnya memang cukup memberatkan sebab secara tidak langsung dapat mengurangi pendapatan serta penghasilan yang diperoleh para karyawan, namun jika dilihat dari sudut pandang yang lain maka dapat kita ketahui bahwasanya setiap karyawan tentunya akan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar upah yang menjadi haknya tidak dikenakan pemotongan yang dapat disebabkan keterlambatan atau ketidakhadirannya. Adapun pemotongan yang disebabkan utang karyawan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam membantu pemenuhan kebutuhan karyawan secara finansial dengan tidak menerapkan sistem riba atau yang biasanya disebut dengan bunga seperti halnya yang akan terjadi jikalau seandainya karyawan yang bersangkutan berutang kepada lembaga keuangan konvensional pada umumnya.

Hasil wawancara selanjutnya terkait kebijakan pengupahan pada RM. Ayam Bakar Wong Solo dibedakan menurut tingkatan pangkat atau jabatannya. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini;

Tabel 5.2; Gaji Pokok Karyawan/i RM. Ayam Bakar Wong Solo sesuai Golongan/Jabatan

Golongan	Jabatan	Upah
Golongan I	<i>Part Time</i> (Magang)	≥ Rp. 1.250.000
Golongan II	Karyawan Tetap	Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.500.000
Golongan III	Staf	Rp. 3.500.000 s/d Rp. 5.000.000
Golongan IV	Pimpinan	≥ Rp. 6.000.000



Kisaran jumlah gaji pada tabel di atas mengalami penyesuaian setiap tahunnya dengan melihat tingkat upah yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat. Sebagai perusahaan yang bergelut pada bisnis kuliner, RM. Ayam Bakar Wong Solo bergantung pada kondisi pasar sehingga perusahaan mengalami kondisi pasar yang menguntungkan maka secara tidak langsung pendapatan para pekerja juga akan bertambah.

Pada tabel di atas dapat kita lihat bahwa pada tingkatan terendah yakni pekerja paruh waktu atau pekerja magang memperoleh nilai upah yang paling kecil yakni sebesar ±Rp. 1.000.000 per bulannya. Kebijakan perusahaan dalam menentukan upah terendah tersebut adalah berdasarkan jam kerja dalam harian serta lama masa kerjanya dari karyawan tersebut, dengan estimasi biaya indekos perbulannya sebesar Rp. 450.000 dengan estimasi biasa makan perbulannya sebesar Rp. 750.000. Adapun angka tersebut merupakan batasan terendah nilai upah bagi pekerja paruh waktu atau karyawan magang yang bekerja di RM. Ayam Bakar Wong Solo akan tetapi jumlah tersebut berbeda dengan jumlah penghasilan yang diterima oleh karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan meskipun hanya bekerja sebagai karyawan paruh waktu akan tetapi karyawan-karyawan tersebut juga diberikan tunjangan-tunjangan layaknya seorang karyawan tetap. Pak Didik selaku pimpinan cabang RM. Ayam Bakar Wong Solo mengatakan bahwa perusahaannya tidak memiliki patokan yang tetap terkait hanya saja perusahaan menyesuaikan dengan keadaan pasar sedangkan bagi karyawan tetap, staf, hingga pimpinan juga berlaku perhitungan yang sama akan tetapi dengan nilai yang sedikit berbeda yang dipengaruhi oleh golongan serta jabatan, masa kerja, serta faktor-faktor lainnya yang telah dijelaskan sebelumnya.

kesimpulan yang dapat kita ambil dari penjelasan sebelumnya adalah RM. Ayam Bakar Wong Solo menerapkan penggajian yang berbasis



syariah dengan pertimbangan utama ialah kebutuhan dasar sehari-hari dari karyawan-karyawati dari RM. Ayam Bakar Wong Solo. Adapun menurut pak Didik selaku pimpinna dari RM. Ayam Bakar Wong Solo mengatakan bahwa meskipun kinerja karyawan yang dimilikinya tidak senantiasa mengalami peningkatan akan tetapi ia merasa bersyukur bahwa kinerja dari karyawan-karyawatnya tidak pernah mengalami penurunan. Berikut adalah tabel yang menjelaskan terkait kebutuhan karyawan-karyawati RM. Ayam Bakar Wong Solo yang difasilitasi oleh perusahaan dalam bentuk upah serta tunjangan-tunjingannya.

*Tabel 5.3; Daftar Kebutuhan Harian Karyawan/i RM. Ayam Bakar Wong Solo*

Jenis Kebutuhan	Keterangan
<b>Kebutuhan Duniawi</b>	
Rumah Tangga	Pemenuhan kebutuhan melalui pemberian tunjangan keluarga
Kesehatan	Pemenuhan kebutuhan melalui pemberian tunjangan kesehatan berupa BPJS
Makan & Minum	Pemenuhan kebutuhan diberikan melalui gaji pokok serta jatah makan karywan setiap harinya
Transportasi	Pemenuhan kebutuhan tidak diberikan dikarenakan sebagian besar karyawan-karyawati yang bekerja merupakan masyarakat sekitar RM. Ayam Bakar Wong Solo
Pendidkan	Pemenuhan kebutuhan tidak diberikan oleh perusahaan dikarenakan sebagian besar karyawan-karyawati yang bekerja tidak lagi melanjutkan pendidikannya
Komunikasi	Pemenuhan kebutuhan tidak diberikan oleh perusahaan disebabkan sebagian besar karyawan-karyawati yang bekerja telah memiliki alat komunikasinya tersendiri
<b>Kebutuhan Peribadatan</b>	
Zakat	Pemenuhan kebutuhan tidak diatur oleh perusahaan akan tetapi diatur oleh pribadi masing-masing dari karyawan-karyawati melalui gaji pokok yang ditambahkan dengan tunjangan yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan



Umrah & Haji	Pemenuhan kebutuhan tidak diatur oleh perusahaan akan tetapi diatur oleh karyawan serta karyawan yang bersangkutan melalui gaji pokok serta tunjangan-tunjangan lainnya
--------------	---

Pada tabel di atas, dapat kita lihat bahwa RM. Ayam Bakar Wong Solo telah berusaha secara maksimal untuk memfasilitasi kebutuhan dasar karyawan-karyawatnya yang diberikan dalam bentuk upah kerja serta tunjangan-tunjangan. Adapun kebutuhan-kebutuhan yang perusahaan belum mampu penuhi seperti kebutuhan komunikasi serta kebutuhan pendidikan disebabkan karyawan-karyawati dari RM. Ayam Bakar Wong Solo telah mampu untuk kebutuhan-kebutuhan tersebut dengan sendirinya dengan menyisihkan penghasilan bulanan yang diterimanya dari upah bulanan serta tunjangan-tunjangan. Alasan lainnya adalah bahwa pihak dari RM. Ayam Bakar Wong Solo belum merasa bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut relevan dengan kebutuhan dalam bekerja terlebih lagi bahwa secara finansial perusahaan belum mampu untuk memenuhi 100% kebutuhan pekerjanya, adapun kebutuhan yang perusahaan penuhi dalam bentuk tunjangan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasa memiliki keterkaitan langsung dengan kebutuhan kerja dari pekerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang sebelumnya telah dikemukakan bahwa ketika perusahaan tidak mampu untuk secara keseluruhan memenuhi kebutuhan pekerjanya maka pihak perusahaan diperkenankan untuk melakukan suatu penyesuaian seperti pengurangan kualitas kebutuhan dasar duniawi serta kebutuhan bekal di akhirat yang sifatnya *sunnah* (Alimuddin, 2009). Oleh karenanya, peneliti menganggap bahwa hal ini masih berada di dalam batasan kewajaran selama pihak pekerja dengan pihak perusahaan telah mencapai kata

Meskipun hal-hal seperti ini dianggap berada dalam batasan kewajaran,



akan tetapi perusahaan senantiasa dituntut untuk berupaya dalam memenuhi seluruh kebutuhan pekerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, penulis menilai bahwa pihak RM. Ayam Bakar Wong Solo telah memahami dengan jelas terkait komponen kebutuhan dasar duiawa para pekerjanya begitupun dengan kebutuhan peribadatan yang sifatnya wajib untuk dilakukan sebagai seorang muslim yang taat. Pemenuhan kebutuhan inilah yang pada akhirnya akan berpengaruh langsung pada loyalitas serta kualitas kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini berkaitan dengan faktor psikologis dari karyawan tersebut dengan artian ketika perusahaan mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang berasaskan kekeluargaan seperti yang selama ini diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo tentunya karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut rela untuk bekerja secara maksimal serta senantiasa meningkatkan kualitas dari kinerjanya.

### 5.1.2 Pertimbangan Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan merupakan salah satu acuan dalam menentukan besaran upah karyawan dari suatu perusahaan. Kebijakan pengupahan oleh perusahaan tentunya tidak hanya mengacu pada aturan upah minimum yang diterapkan oleh pemerintah daerah setempat. Hal ini dikarenakan perusahaan bisa saja berada dalam suatu keadaan yang tidak menguntungkan atau bisa saja perusahaan sedang berada dalam keadaan yang merugi sehingga kemampuan perusahaan dalam mengupah pekerjanya berada di bawah ketentuan upah minimu yang sebelumnya telah ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat. Berikut adalah tabel yang menjelaskan laporan laba rugi dari RM. Ayam Bakar

lo cab. Makassar.



Tabel 5.4; Laporan Laba-Rugi RM. Ayam Bakar Wong Solo (2013-2017)

Tahun	Omzet Penjualan (Rp)	Laba/Rugi (Rp)	Beban Gaji (Rp)	Presentase Laba/Rugi atas Omzet Penjualan (%)	Presentase Beban Gaji atas Omzet Penjualan (%)
2017	4.243.054.799	809.226.696	601.065.543	19.07	14,17
2016	4.014.933.573	757.601.825	559.755.581	18.87	13,94
2015	3.771.604.265	711.686.563	525.831.000	18,87	13,94
2014	3.733.888.223	672.099.880	497.353.911	18	13,32
2013	3.425.585.526	650.861.250	483.350.118	19	14,11

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa setiap komponennya yang termuat di dalam tabel tersebut senantiasa mengalami perubahan baik itu peningkatan ataupun penurunan. Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2014 serta tahun 2015 beban upah karyawan yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo berbanding lurus dengan omzet penjualan yang dicapai. Pada tahun 2014, omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam bakar Wong Solo sebesar Rp. 3.733.888.223,- maka oleh karena nilai yang dikeluarkan untuk beban upah karyawan berjumlah sebesar Rp. 497.353.911,-. Sedangkan pada tahun 2015 omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam Bakar Wong Solo berjumlah sebesar Rp. 3.771.604.265 yang berarti terjadi peningkatan sebesar Rp. 37.716.042,- sehingga pada jumlah beban upah karyawan juga mengalami kenaikan yang presentase kenaikannya hampir sama sehingga pada tahun 2015 jumlah beban upah karyawan yang dikeluarkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo sebesar Rp. 28.447.089,-.

Informasi lainnya yang dapat kita peroleh dari tabel di atas adalah presentase beban upah karyawan yang dibayarkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Sol tahunnya yaitu sebesar 13,90% dari total keseluruhan omzet penjualan





yang diperoleh di tiap tahunnya sedangkan rata-rata jumlah laba yang diperoleh RM. Ayam Bakar Wong Solo tiap tahunnya berjumlah sebesar 18,76% dari total jumlah omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam Bakar Wong Solo di tiap tahunnya. Jika nilai-nilai tersebut dibandingkan antara laba yang diperoleh perusahaan dengan jumlah beban upah yang dibayarkan, nilai keduanya tidak terlampaui jauh sebab selisih di antara kedua nilainya tidak terlampaui jauh. Dari hasil ini peneliti dapat mendeskripsikan bahwa RM. Ayam Bakar Wong Solo sebagai suatu perusahaan yang berorientasi pada profit atau yang biasa disebut dengan *profit oriented* yang tidak melakukan eksploitasi terhadap sumber daya manusianya dengan cara senantiasa menjaga agar tidak terjadi suatu kesenjangan yang besar terhadap upah karyawan serta pendapatan karyawan meskipun terdapat kesempatan besar untuk melakukan hal ini. Hal seperti ini seringkali kita lihat pada perusahaan-perusahaan multinasional dimana manajemen dari perusahaan tersebut tidak segan untuk melakukan eksploitasi terhadap sumber daya yang dimilikinya terutama sumber daya manusianya dengan tujuan hanya untuk meningkatkan keuntungan dari perusahaannya. Oleh karenanya, sikap perusahaan dalam hal ini RM. Ayam Bakar Wong Solo telah sesuai dengan apa yang dulu telah dicontohkan pada masa kekhalifahan terdahulu yaitu tetap berada pada batasan-batasan yang sewajarnya serta sebagaimana yang tertera pada hadits yang artinya “*Dan Aku sekali-kali tidak mengzhalimi hamba-hamba Ku*”.

Pak Didik selaku pimpinan RM. Ayam Bakar Wong Solo cab. Makassar mengatakan bahwa perusahaannya menerapkan aturan UMR (Upah Minimum Regional) provinsi menurun. Seperti yang dijelaskan bahwa upah minimum yang

di perusahaannya mengacu pada UMR dari tahun sebelumnya dan  
ya. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini:



Tabel 5.5; Perbandingan Standar Upah RM. Ayam Bakar Wong Solo dengan UMR Prov. (2013-2017)

<b>Standar Upah RM. Ayam Bakar Wong Solo</b>	<b>Tahun</b>	<b>Upah Minimim Regional (Sulawesi Selatan)</b>
Rp. 1.200.000,-	2013	Rp. 1.500.000,-
Rp. 1.500.000,-	2014	Rp. 1.800.000,-
Rp. 1.800.000,-	2015	Rp. 2.075.000,-
Rp. 2.075.000,-	2016	Rp. 2.250.000,-
Rp. 2.500.000,-	2017	Rp. 2.500.000,-

Alasan diberlakukannya aturan ini ialah karena laju pendapatan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo yang tidak selamanya mengalami peningkatan sebesar peningkatan dari UMR prov. Sulawesi Selatan yang juga mengalami peningkatan di tiap tahunnya. Selain itu, jumlah dari karyawan-karyawati yang bekerja pada RM. Ayam Bakar Wong Solo yang tergolong cukup banyak tentunya akan menyerap alokasi biaya upah yang juga akan berjumlah cukup besar. Berikut adalah ilustrasi ketika perusahaan menerapkan UMR yang sesuai dengan aturan dari pemerintah daerah setempat dengan asumsi bahwa jumlah karyawan-karyawati yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo berjumlah 50 orang.

Tabel 5.6; Perbandingan Penerapan UMR menurun dengan UMR yang seharusnya pada Perolehan Laba serta Pengeluaran Biaya RM. Ayam Bakar Wong Solo (2013-2017)

<b>Tahun</b>	<b>Biaya Upah sesuai UMR (Rp)</b>	<b>Biaya Upah UMR menurun (Rp)</b>	<b>Laba dengan UMR yang seharusnya (Rp)</b>	<b>Laba dengan UMR menurun (Rp)</b>	<b>Selisih Laba</b>
2013	630.950.118	483.350.118	503.261.250	650.861.250	29,33
2014	644.953.911	497.353.911	524.599.880	672.099.880	28,12
2015	702.736.100	609.602.400	531.419.678	716.324.052	34,79
2016	722.378.844	666.193.823	544.173.751	769.905.091	41,48
2017	761.708.359	685.537.523	560.498.963	834.269.157	48,84



Informasi yang dapat kita peroleh dari tabel di atas menunjukkan bahwa ketika RM. Ayam Bakar Wong Solo memberlakukan UMR sesuai dengan UMR daerah Sulawesi Selatan maka laba yang akan diperoleh oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo akan berkurang di setiap tahunnya. Adapun penurunan yang paling signifikan terjadi pada tahun 2017 dimana nilai selisihnya hampir mencapai 50%. Hal ini disebabkan peningkatan UMR di setiap tahunnya yang diterapkan oleh pemerintah jumlahnya cukup besar. Pak Didik selaku pimpinan RM. Ayam Bakar Wong Solo cab. Makassar mengatakan bahwa selisih inilah yang membebani operasional dari perusahaannya dikarenakan setiap tahunnya, RM. Ayam Bakar Wong Solo tidak memiliki nilai omzet penjualan yang tetap. Ketidaktetapan inilah yang menyebabkan kebijakan UMR yang diterapkan oleh pemerintah menjadi tidak relevan untuk digunakan sebagai acuan dalam menetapkan upah karyawan-karyawan yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo. jika mengacu dari tabel di atas, tentunya orang-orang bisa berpikir bahwa omzet penjualan yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo meningkat di setiap tahunnya, akan tetapi perlu untuk diingat bahwa kebutuhan modal dari perusahaan juga akan meningkat di setiap tahunnya. Meningkatkan modal dari perusahaan di setiap tahunnya juga merupakan salah satu upaya untuk perusahaan dalam meningkatkan perolehan laba untuk mengimbangi peningkatan dari UMR yang berlaku. Oleh karenanya, peneliti berpendapat bahwa kebijakan UMR menurun merupakan kebijakan yang masih berada dalam batas kewajaran dikarenakan kebijakan inilah yang sesuai dengan kemampuan finansial yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo.

Penerapan kebijakan UMR menurun yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo dapat dikatakan bahwa RM. Ayam Bakar Wong Solo telah

menyusun aturan dari pemerintah yang mengatur tentang upah minimum dari pekerja yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan. Perlu untuk dicermati



bahwasanya meskipun kebijakan yang diterapkan menyalahi aturan pemerintah, akan tetapi kebijakan yang diterapkan oleh tidak menjadikan RM. Ayam Bakar Wong Solo sebagai perusahaan yang melakukan eksploitasi tenaga kerja yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan dalam menentukan besaran upah karyawannya, RM. Ayam Bakar Wong Solo senantiasa menjadikan kemampuan finansial perusahaan sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh yang besar dalam penentuan upah karyawan-karyawati di RM. Ayam Bakar Wong Solo. Untuk mencegah adanya karyawan yang merasa keberatan dengan kebijakan UMR menurun yang diterapkan, pihak manajemen perusahaan senantiasa mengadakan kesepakatan dengan calon karyawan yang melamar di perusahaannya. Adapun kesepakatan yang dimaksud adalah kesepakatan antara calon karyawan yang melamar dengan pihak perusahaan untuk senantiasa saling memberikan kontribusi semaksimal mungkin antara satu sama lain sesuai dengan kemampuan yang masing-masing miliki. Adapun tujuan dari diadakannya kesepakatan tersebut adalah untuk memberikan keterbukaan bahwasanya pihak perusahaan tidak memiliki niatan untuk melakukan eksplotasi terhadap tenaga kerja yang dimilikinya serta untuk memperjelas bahwa calon karyawan yang mengajukan lamaran kepada RM. Ayam Bakar Wong Solo memiliki komitmen kerja yang perusahaan butuhkan.

Pak Didik selaku pimpinan RM. Ayam Bakar Wong Solo mengataka bahwa kebijakan UMR menurun tidak hanya diterapkan oleh perusahaannya akan tetapi juga diterapkan oleh perusahaan-perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa sebelum mengeluarkan kebijakan tentang penggajian, pihak RM. Ayam Bakar Wong Solo terlebih dahulu mengadakan survey terhadap perusahaan-perusahaan

gerak dibidang yang sama sebagai wujud rasa tanggung jawab kepada kerja-tenaga kerja yang ada agar tidak terjadi sebuah kecemburuan sosial



antara karyawan yang bekerja pada RM. Ayam Bakar Wong Solo dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang juga bergerak di bidang kuliner serupa tetapi memperoleh penghasilan yang berbeda jauh dengan penghasilan karyawan yang bekerja pada RM. Ayam bakar Wong Solo.

Kesimpulan dari sub bab ini ialah dalam menentukan besaran upah karyawannya, langkah yang diambil oleh RM Ayam Bakar Wong Solo sudah tepat dengan mempertimbangkan kemampuan finansial perusahaan sebagai faktor yang menentukan besaran upah karyawan-karyawan yang bekerja pada perusahaan. Adapun yang menjadi perhatian dari peneliti ialah terkait kebijakan pengupahan yang diterapkan oleh RM. Ayam bakar Wong Solo yang tidak mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Seperti yang telah kita ketahui bahwasanya ketika ditemukan suatu perusahaan yang menerapkan suatu kebijakan yang menyalahi aturan yang telah dibuat oleh pemerintah hal itu dapat mengancam eksistensi dari perusahaan tersebut dihadapan hukum.

### 5.1.3 Faktor Penentu Struktur Gaji

Penentuan struktur gaji karyawan-karyawati di RM. Ayam Bakar Wong Solo dipengaruhi oleh beberapa faktor penting seperti jabatan di perusahaan. Struktur dari RM. Ayam Bakar Wong Solo memiliki empat tingkatan karyawan. Kategori yang pertama biasanya merupakan pekerja paruh waktu atau pekerja magang sedangkan kategori yang kedua merupakan karyawan tetap yang telah lama bekerja di RM. Ayam Bakar Wong Solo. Adapun kategori ketiga merupakan staf khusus yang biasanya direkrut khusus oleh perusahaan untuk menempati suatu jabatan tertentu di dalam perusahaan seperti kepala keuangan serta kepala produksi di RM. Ayam Bakar Wong Solo sedangkan kategori keempat merupakan tingkat tertinggi yang hanya dipegang oleh pimpinan cabang.



Berikut adalah tabel yang menjelaskan pembagian kategori atau golongan karyawan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo.

Tabel 5.7; *Jabatan Karyawan RM. Ayam Bakar Wong Solo sesuai Golongannya*

No	Kategori Karyawan	Jabatan di Perusahaan
1	Golongan I	Pekerja Paruh Waktu/Pekerja Magang
2	Golongan II	Kategori Karyawan Tetap : Dept. <i>Costumer Service</i> , Dept. <i>Delivery</i> , Dept. Gudang (Persediaan Barang), Kasir, Keamanan, dsbnya..
3	Golongan III	Kategori Staf : Asisten Operasional, Kepala Operasional, Asisten Produksi, Asisten Personalia, Kepala Personalia, Kepala Produksi, Kepala Keuangan, dan Bendahara
4	Golongan IV	Pimpinan Cabang

Pada sub-bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa setiap golongan atau jabatan menjadi salah satu faktor yang menentukan besaran gaji yang berhak diterima oleh karyawan. Hubungan di antara tingkatan jabatan dengan besaran upah adalah semakin tinggi jabatan seseorang di perusahaan tentunya tanggung jawab serta beban kerja yang dimiliki akan semakin besar. Berikut adalah tabel yang menjelaskan perbedaan besaran gaji pokok serta tunjangan yang diterima disetiap tingkatan jabatannya.

Tabel 5.8; *Total Penghasilan Karyawan/i RM. Ayam Bakar Wong Solo sesuai Golongan Jabatannya*

Kategori Jabatan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Kerja (Rp)	Total Penghasilan (Rp)
Golongan I	1.250.000,-		1.250.000
Golongan II	2.000.000	650.000	2.650.000
Golongan III	2.000.000	1.200.000	3.200.000
Golongan IV	2.000.000	1.950.000	3.950.000

Informasi yang dapat diperoleh dari tabel di atas ialah jumlah gaji pokok berbeda hanya pada karyawan paruh waktu saja sedangkan golongan memperoleh gaji pokok dengan nilai yang sama akan tetapi nilai



tunjangan yang diberikan berbeda-beda. Perbedaan nilai tunjangan kerja ini disebabkan tanggung jawab serta beban kerja setiap jabatan atau golongan memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Oleh karenanya dapat kita simpulkan bahwa perbedaan jabatan dapat mempengaruhi besaran penghasilan yang diterima tiap bulannya.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi struktur gaji adalah lamanya seorang bekerja di RM. Ayam Bakar Wong Solo. Pak Didik selaku pimpinan cabang dari RM. Ayam Bakar Wong Solo mengatakan bahwa pihak perusahaannya memberikan kompensasi tersendiri bagi karyawan-karyawati yang telah lama mengabdikan kepada perusahaannya. Adapun pengabdian yang dimaksud adalah karyawan-karyawati yang telah bekerja selama 10 tahun lebih diutamakan untuk memperoleh penyesuaian upah ketika terjadi perubahan tingkat upah dalam perusahaan. Mengacu pada tabel sebelumnya, dapat kita lihat bahwa golongan karyawan akan mengalami penyesuaian besar upah terhadap tingkat UMR yang ditetapkan oleh pemerintah, adapun untuk para staf penyesuaian nilai upah dimasukkan ke dalam tunjangan operasional mereka. Pemberian penyesuaian upah sebesar Rp. 650.000,- diutamakan untuk karyawan yang telah mengabdikan selama 10 tahun lamanya di RM. Ayam Bakar Wong Solo.

Mengingat setiap tahunnya perusahaan akan melakukan penyesuaian terhadap nilai upah karyawannya, akan tetapi jika keadaan untuk melakukan penyesuaian kepada seluruh karyawan yang ada, maka penyesuaian akan lebih diutamakan kepada karyawan yang telah bekerja pada RM. Ayam Bakar Wong Solo selama kurang lebih 10 tahun.

Kebijakan perusahaan tersebut mengacu pada pertimbangan masa kerja

10 tahun menjadi suatu indikator penilaian yang digunakan untuk  
 hui siapa saja yang benar-benar setia kepada perusahaan. RM. Ayam



Bakar Wong Solo mengapresiasi loyalitas dari karyawan tersebut dengan memberikan hak-hak untuk diutamakan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada paragraf di atas. Adapun kompensasi yang diberikan berupa pembagian keuntungan di luar dari gaji pokok sebesar 5% dari keuntungan perusahaan yang dibagikan secara berkala di setiap empat bulannya. Hal ini merupakan suatu bentuk apresiasi atas masa kerja yang telah dihabiskan bersama RM. Ayam Bakar Wong Solo.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi struktur upah dari seorang karyawan RM. Ayam Bakar Wong Solo ialah tanggungan keluarga yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan-karyawati yang memiliki tanggungan seperti pasangan serta anak, maka perusahaan wajib untuk memberikan tunjangan keluarga. Mengacu pada hasil wawancara dengan beberapa karyawan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo, karyawan yang telah menikah dan memiliki anak memperoleh tunjangannya tersendiri. Tunjangan keluarga diberikan dengan batasan untuk tiga orang anak. Irwan selaku karyawan RM. Ayam Bakar Wong Solo cab. Makassar mengatakan bahwa setelah dirinya menikah, perusahaan memberikan diri serta keluarganya suatu kompensasi berupa tunjangan keluarga. Sedangkan bagi karyawan yang belum berkeluarga, perusahaan memberikannya tunjangan lainnya selama karyawan yang bersangkutan memenuhi syarat untuk menerima tunjangan yang dimaksudkan. Kesimpulan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo cab. Makassar adalah bahwa rata-rata karyawan yang bekerja mengaku puas dengan kebijakan pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kebijakan yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong solo

sebagai suatu kebijakan yang terbaik dibandingkan kebijakan-kebijakan diterapkan oleh perusahaan dengan bentuk usaha yang serupa.





Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi nilai upah karyawan RM. Ayam Bakar Wong Solo adalah jumlah kehadiran di setiap periode waktunya. Tujuan perusahaan menjadikan absensi karyawan sebagai suatu faktor yang menentukan struktur gaji karyawan adalah sebagai suatu bentuk perwujudan dari penanaman sikap disiplin karyawan RM. Ayam Bakar Wong Solo. Di dalam kontrak kerja pasal 5 poin h berbunyi “*Ketidakhadiran karyawan di tempat kerja selama tiga hari berturut-turut adalah sebuah bentuk pelanggaran jika tidak disertai dengan suatu bentuk pertanggungjawaban yang tepat.*”. Ketidakhadiran ini akan berdampak langsung terhadap struktur upah karyawan yang bersangkutan dan akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji. Selain ketidakhadiran, keterlambatan kehadiran juga dianggap sebagai suatu bentuk pelanggaran yang ketika dilakukan berulang kali dapat berdampak langsung pada struktur gaji karyawan yang bersangkutan pada bulan itu. Hal ini membuktikan bahwa RM. Ayam Bakar Wong Solo senantiasa mengedepankan kedisiplinan setiap karyawan-karyawatnya terlebih lagi dengan meningkatnya persaingan usaha di sektor kuliner menuntut setiap perusahaan menjaga serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya.

Secara umum, besaran upah karyawan yang dipertimbangkan melalui kehadiran (absensi), masa kerja (lama seorang karyawan bekerja pada perusahaan yang sama), pangkat/ jabatan, serta jumlah tanggungan (satu orang istri dan tiga orang anak) telah memenuhi asas keadilan dengan pertimbangan seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi struktur upah sebagai sebuah dasar penentuan upah yang adil.

Penulis menilai informasi yang disampaikan oleh pihak RM. Ayam Bakar

Solo menunjukkan bahwasanya meskipun dalam menentukan upah terdapat perbedaan, akan tetapi seluruh karyawan-karyawati RM. Ayam



Bakar Wong Solo telah mampu untuk memenuhi kebutuhannya akan hidup yang layak, sebaliknya para staf hingga manager yang menerima upah lebih banyak ketimbang para karyawan biasa tidak berada dalam keadaan hidup yang berlebihan, hal ini ditunjukkan melalui pengamatan penulis terhadap kesederhanaan yang ditunjukkan oleh seluruh karyawan, staf, hingga pimpinan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo.

Mengacu pada ketiga faktor utama penentu besaran gaji karyawan yaitu kebutuhan dasar karyawan, kemampuan finansial perusahaan, serta faktor penentu struktur upah, maka ketiga faktor utama tersebut dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap besarnya upah yang diterima karyawan. Terkhusus pada kemampuan finansial perusahaan, penulis menilai RM. Ayam Bakar Wong Solo memiliki kecenderungan untuk bergantung pada omzet dari penjualan yang diperoleh sebagai acuan dalam menentukan besarnya upah yang dapat diberikan untuk karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap perusahaan yang menggunakan kebijakan upah minimum regional provinsi tahun sebelumnya dengan dalih bahwa peningkatan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah setiap tahunnya tidak selamanya berbanding lurus dengan omzet penjualan yang diterima perusahaan setiap tahunnya, sedangkan pertimbangan kebutuhan dasar pekerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi struktur upah karyawan, pihak RM. Ayam Bakar Wong Solo memiliki kecenderungan untuk melakukan penyesuaian pada kemampuan perusahaan dalam menentukan kualitas keduanya.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kebijakan penentuan upah karyawan yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo telah memenuhi

dan keadilan dalam mempertimbangkan kebutuhan dasar pekerja,



kemampuan finansial perusahaan, serta faktor yang mempengaruhi struktur upah karyawannya.

## 5.2 Sistem Pengupahan yang Adil

Pada dasarnya, seorang karyawan hanya berhak untuk menerima upahnya ketika karyawan yang bersangkutan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta sesuai dengan kesepakatannya. Hal ini sesuai dengan hadis riwayat At-Tarmidzi yang artinya;

*“...dan kaum muslimin terikat dengan syarat-syarat mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram”* (HR. At-Tirmidzi)

Terkait persyaratan kerja yang dimaksudkan pada paragraph di atas akan lebih detail dijelaskan dalam peraturan serta kesepakatan kontrak kerja yang sebelumnya telah dibuat antara pihak perusahaan dalam hal ini RM. Ayam Bakar Wong Solo dengan pihak calon pekerja sehingga kewajiban serta hak kedua belah pihak dapat dengan jelas dipahami sebelum karyawan yang bersangkutan mulai bekerja.

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo mengacu pada kontrak kerja setiap karyawan yang sebelumnya telah disepakati dengan mengacu pada asas keridhaan setiap pihak yang terkait.

Pasal 6 dalam kontrak kerja tiap karyawan mengatur terkait Waktu Pembayaran Upah berbunyi;

*“Pembayaran Upah atau Imbalan dilakukan paling lambat setiap tanggal 03 pada bulan berikutnya”*

Perhitungan waktu kerja yang digunakan adalah 7 jam kerja dalam waktu kerja untuk waktu 6 hari kerja dalam satu pekannya. Apabila melebihi dari waktu kerja tersebut, maka karyawan yang bersangkutan akan



dianggap melakukan lembur sehingga karyawan-karyawati yang bersangkutan berhak untuk menerima tunjangan lembur sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pak Didik selaku pimpinan RM. Ayam Bakar Wong Solo mengatakan bahwa kebijakan waktu kerja serta lembur mengikut aturan pemerintah tentang Ketenagakerjaan yaitu UU. No 13 yang mewajibkan setiap pelaku usaha untuk menerapkan ketentuan kerja. Ketentuan perhitungan waktu kerja yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo dapat kita lihat pada tabel berikut ini;

*Tabel 5.9; Perhitungan Upah Lembur yang diterapkan RM. Ayam Bakar Wong Solo*

<b>Waktu Lembur</b>	<b>Rumus</b>
1 Jam Pertama	$1,5 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$
Jam Berikutnya	$2 \times 1/173 \times \text{Upah Sebulan}$

Apabila karyawan melakukan lembur di hari yang bertanggal merah maka perhitungan tunjangan lembur diterapkan sebagai berikut ini;

Perhitungan upah lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar sebesar 2x dari upah lembur yang biasanya. 1 (satu) jam berikutnya (jam kedelapan), upah lembur dibayarkan sebesar 3x dari upah lembur yang biasanya. 2 (dua) jam berikutnya (jam kesembilan dan jam kesepuluh) dibayarkan sebesar 4x dari upah lembur yang biasanya.

Terkait pemberian bonus kepada karyawan berhubungan langsung dengan prestasi karyawan yang dihitung dengan mengacu pada absensi kehadiran karyawan, sedangkan bonus target dihitung dengan mengacu pada jumlah keuntungan dari target perusahaan.

kebijakan hari kerja yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo setiap pekerja diberikan hak waktu untuk istirahat selama satu hari disetiap



pekannya serta hak untuk cuti sebanyak 12 hari dalam satu tahunnya. Adapun ketika karyawan yang bersangkutan sakit sehingga tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaannya maka pihak perusahaan tetap membayarkan upahnya dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut ini;

- a. 4 (empat) bulan pertama, perusahaan membayarkan sebesar 100% dari gaji pokok karyawan
- b. 4 (empat) bulan kedua, perusahaan membayarkan sebesar 75% dari gaji pokok karyawan
- c. 4 (empat) bulan ketiga, perusahaan membayarkan sebesar 50% dari gaji pokok karyawan
- d. 4 (empat) bulan berikutnya, perusahaan membayarkan sebesar 25% dari gaji pokok karyawan

Perusahaan membayarkan upah karyawan termasuk upah lembur secara rutin di setiap awal bulannya. Adapun pembayaran bonus karyawan dibayarkan di setiap tanggal 15 setelah dilakukan perhitungan laba-rugi perusahaan. Penetapan waktu dari pembayaran upah tersebut dimaksudkan untuk membantu karyawan sehingga setiap karyawan-karyawati yang bekerja di RM. Ayam Bakar Wong Solo merasakan bahwa setiap hak-haknya dibayarkan di waktu yang tepat. Wawancara penulis dengan salah satu karyawan yang tidak ingin namanya disebutkan mengatakan bahwa selama dirinya bekerja sebagai karyawan di RM. Ayam Bakar Wong Solo, dirinya senantiasa menerima upahnya tepat pada waktunya. Hal ini menandakan bahwa pada dasarnya karyawan-karyawati RM. Ayam Bakar Wong Solo telah cukup puas dengan kebijakan waktu pembayaran upah karyawan yang ditetapkan oleh manajemen. Pak Didik selaku pimpinan RM. Ayam Bakar Wong

- p. Makassar mengatakan bahwa keterlambatan pembayaran upah biasanya terjadi pada bulan dimana jumlah harinya sedikit seperti bulan



Februari. Keterlambatan yang dimaksud tersebut biasanya disebabkan karena departemen yang bertugas untuk mengelola upah karyawan mengalami kesulitan untuk menghitung serta menyesuaikan upah karyawan pada bulan tersebut.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwasanya perusahaan, dalam hal ini RM. Ayam Bakar Wong Solo telah mampu untuk memenuhi ketentuan pengupahan yang adil sesuai dengan syariat agama dari segi waktu pembayaran upah karyawan. Adapun terkait keterlambatan pengupahan yang biasanya terjadi pada bulan dengan jumlah hari yang sedikit, peneliti menganggap hal itu masih dapat ditolerir dan masih dalam batas kewajaran.

### 5.3 Penetapan Gaji dengan Metode Konvensional

Seiring berkembangnya, RM. Ayam Penyet Ria menjadi suatu perusahaan yang bergerak pada bidang kuliner yang senantiasa melakukan inovasi serta evaluasi atas kinerja manajemennya yang dalam hal ini mencakup proses produksi, pengelolaan bahan baku, pengendalian karyawan hingga proses penggajiannya. Terkhusus pada penggajiannya, RM. Ayam Penyet Ria memiliki kebijakannya tersendiri.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan pimpinan cabang RM. Ayam Penyet Ria cab. Perintis mengatakan bahwa manajemennya senantiasa mengevaluasi kinerja perusahaan yang dalam hal ini termasuk penggajian karyawannya yang dipertimbangkan oleh faktor seperti kebutuhan hidup sehari-harinya. Menurutnya, kebutuhan sehari-hari merupakan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan menjamin kesejahteraan hidup dan kesejahteraan tersebut yang juga nantinya akan menjadi penentu kebahagiaan hingga loyalitas

karyawan yang bersangkutan. Adapun terkait kemampuan perusahaan, pihak RM. Ayam Penyet Ria belum menjadikannya sebagai acuan utama dikarenakan



pihaknya lebih mengacu kepada kebijakan pemerintah terkait aturan UMR provinsi. Sulawesi-Selatan dan hal ini sudah dicantumkan ke dalam kontrak kerja setiap karyawan sebelum resmi menjadi karyawan RM. Ayam Penyet Ria. Hal ini juga berguna untuk menghindari adanya permintaan kenaikan nilai upah dikemudian hari ketika terjadi kenaikan harga barang dan bahan pokok di pasar. Pak Rahmat selaku pimpinan RM. Ayam Penyet Ria cab. Jl. Perintis Kemerdekaan, Makassar mengatakan bahwa kinerja karyawan telah mencakupi keahlian yang dimiliki setiap karyawan hingga kontribusi yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dalam bidang yang sama yaitu bidang kuliner, terlebih lagi dalam beberapa tahun terakhir industri kuliner mengalami peningkatan yang cukup signifikan yang pada akhirnya akan berakibat pada meningkatnya persaingan yang ketat dari para pelaku usaha tersebut. Oleh karenanya, kontribusi serta kinerja seorang karyawan memiliki pengaruh besar dalam pemberian bonus kepada seluruh karyawan yang ada. Selain itu, bonus juga dipengaruhi oleh omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam Penyet Ria. Pak Rahmat selaku pimpinan cabang memberikan contoh mengapa kebijakan ini diberlakukan, menurutnya ketika seorang pelanggan datang kepada RM. Ayam Penyet Ria, tentunya orang tersebut mengharapkan makanan yang lezat serta pelayanan yang baik. Ketika pelanggan tersebut merasa puas, tentunya pelanggan yang bersangkutan tidak akan lagi merasa ragu untuk datang kembali dikarenakan sebelumnya telah merasakan langsung kualitas makanan serta pelayanan yang diberikan oleh RM. Ayam Penyet Ria. Pelanggan yang bersangkutan juga tentunya tidak akan ragu untuk mengajak kerabatnya untuk mencoba pilihan makanan yang disediakan oleh RM. Ayam Penyet Ria. Oleh

dasar inilah, pihak manajemen dari RM. Ayam Penyet Ria menerapkan bonus kolektif bagi seluruh karyawannya sehingga karyawan yang



bertugas untuk memasak hingga karyawan yang bertugas untuk melayani pelanggan akan bekerja dengan maksimal.

Kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti adalah, bahwasanya RM. Ayam Penyet Ria merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dimana upah karyawannya ditentukan dengan mengacu pada kebijakan serta peraturan pemerintah yang membahas tentang UMR (upah minimum regional) yang dalam hal ini adalah UMR Provinsi yang merupakan aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah provinsi Sulawesi Selatan. Adapun terkait pemberian bonus ditentukan dengan mengacu kepada kinerja serta kontribusi seluruh karyawan secara kolektif serta mengacu juga pada omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam Penyet Ria.

### 5.3.2 Kompensasi Kerja

Pak Rahmat selaku pimpinan RM. Ayam Penyet Ria cab. Jl. Perintis mengatakan bahwa pada umumnya, pemberian kompensasi kepada kerja kepada karyawannya senantiasa dipertimbangkan oleh pihak manajemen. Keputusan ini diambil dengan tujuan antara lain adalah sebagai berikut; (1)Memberikan penghargaan kepada karyawan atas kerja kerasnya yang telah diberikan kepada perusahaan, (2)Mempertahankan Karyawan serta Mengurangi *turnover* terhadap karyawan, (3)Mengendalikan pengeluaran pembiayaan, dan (4)Memenuhi kebijakan serta aturan pemerintah. Singkatnya, kompensasi merupakan suatu bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya atas loyalitas serta kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini tentu dapat memberikan semangat yang lebih kepada karyawan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan

nya.





Hasil wawancara antara penulis dengan pimpinan cabang RM. Ayam Penyet Ria adalah bahwasanya pihak manajemen RM. Ayam Penyet Ria penetapan upah di perusahaannya hanya mengacu pada pada kebijakan serta aturan UMR yang dikeluarkan oleh pemerintah tanpa adanya pemberian tunjangan apapun kepada karyawan. Hal ini dikarenakan kebijakan UMR yang diterapkan oleh pemerintah telah memperhitungkan segala kebutuhan dasar dan pokok yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga tanpa pemberian tunjangan sekalipun kebutuhan dasar serta kebutuhan pokok karyawan telah terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tambahan seperti transportasi serta pendidikan belum dirasa penting oleh perusahaan untuk diberikan tunjangan disebabkan karyawan yang bekerja pada dasarnya merupakan masyarakat yang berdomisili disekitar perusahaan berada sehingga. Hal inilah yang menyebabkan tunjangan transportasi dirasa belum perlu untuk diberikan. Adapun terkait tunjangan pendidikan tidak juga diberikan sebab karyawan-karyawan yang bekerja telah menyelesaikan wajib belajar 12 tahun (SD, SMP, dan SMA) dan tidak lagi melanjutkan pendidikannya kejenjang perguruan tinggi sehingga perusahaan merasa bahwasanya tunjangan pendidikan belum dirasa penting untuk diberikan. Kebijakan ini tentunya memberikan kesan yang menggambarkan seolah-olah pihaknya memiliki aturan yang sangat ketat terkait pengupahan, akan tetapi aturan serta kebijakan ini tergolong relevan dengan kondisi karyawan yang dimiliki oleh RM. Ayam Penyet Ria.

Jika dilihat dari pemberian kompensasi yang diterapkan oleh RM. Ayam Penyet Ria, perusahaan hanya memberikan 2 (dua) jenis kompensasi kepada karyawannya yang di antaranya adalah gaji pokok yang dibayarkan di setiap serta kompensasi tambahan seperti insentif atas lembur serta insentif



atau bonus atas kinerja karyawan. Untuk lebih lengkapnya dapat kita lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.10; Kompensasi Kerja Karyawan/i RM. Ayam Penyet Ria

Jenis Kompensasi	Dasar Penetapan	Jumlah Kompensasi	Penerima
Upah Lembur	Jumlah Waktu Lembur	Tetap	Karyawan/i yang lembur
Bonus Prestasi	Target Omzet	Tidak tetap	Seluruh Karyawan/i
Tunjangan Hari Raya	1x jumlah gaji pokok	Tetap	
Tunjangan Kesehatan	BPJS JamSosTeK		
Tunjangan Keselamatan Kerja			
Gaji Pokok	Upah Minimum Regional		

Pemberian insentif atas lembur yang dilakukan oleh karyawan telah sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh kementerian ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwasanya hari kerja terdiri dari 7 (tujuh) jam kerja dan dalam sepekan terdiri dari 6 (enam) hari kerja. Ketika seorang karyawan telah bekerja melebihi dari ketentuan seperti yang dijelaskan di atas, maka karyawan tersebut

dianggap sedang lembur sehingga karyawan yang bersangkutan berhak untuk menerima insentif atas lembur yang dilakukannya. Adapun perhitungan lembur



yang diterapkan oleh RM. Ayam Penyet Ria mengacu pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi nomor 102/MEN/VI/2004 yaitu sebesar 1/173 dari nilai gaji pokok setiap bulannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.11; Perhitungan Upah Lembur Hari Biasa RM. Ayam Penyet Ria

Jam Lembur	Ketentuan Upah Lembur	Rumus
7 Jam Pertama	2x Upah/Jam	$7 \text{ (Jam)} \times 2 \times 1/173$ $\times \text{Gaji Pokok Bulanan}$
Jam ke-8	3x Upah/Jam	$1 \text{ (Jam)} \times 3 \times 1/173$ $\times \text{Gaji Pokok Bulanan}$
Jam ke-9 Jam ke-10	4x Upah/Jam	$1 \text{ (Jam)} \times 4 \times 1/173$ $\times \text{Gaji Pokok Bulanan}$

Sedangkan bagi karyawan yang bekerja pada tanggal merah menggunakan kebijakan lain yang khusus mengatur terkait lembur dihari libur atau tanggal merah, untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.12; Perhitungan Upah Lembur Tanggal Merah RM. Ayam Penyet Ria

Jam Lembur	Ketentuan Upah Lembur	Rumus
5 Jam Pertama	2x Upah/Jam	$5 \text{ (Jam)} \times 2 \times 1/173$ $\times \text{Gaji Pokok Bulanan}$
Jam ke-6	3x Upah/Jam	$1 \text{ (Jam)} \times 3 \times 1/173$ $\times \text{Gaji Pokok Bulanan}$
Jam ke-7 Jam ke-8	4x Upah/Jam	$1 \text{ (Jam)} \times 4 \times 1/173$ $\times \text{Gaji Pokok Bulanan}$

Adapun bagi karyawan yang bekerja pada hari raya menggunakan kebijakan lain yang khusus mengatur terkait lembur dihari raya, yaitu karyawan yang bersangkutan diberikan kompensasi sebesar 3x lipat dari hari biasa.

Pemberian tunjangan kesehatan serta keselamatan kerja oleh RM. Ayam Penyet Ria sesuai dengan aturan keselamatan kerja yang diatur oleh pemerintah

dan dengan mendaftarkan seluruh karyawan-karyawati yang ada ke dalam BPJS JamSosTeK milik pemerintah. Hal ini dilakukan sebagai bentuk



tanggung jawab perusahaan dalam melindungi karyawannya. Pemberian tunjangan kesehatan serta keselamatan kerja oleh perusahaan kepada seluruh karyawan sifatnya tetap dengan mengacu pada resiko kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Meskipun berjumlah tetap, tunjangan kesehatan serta keselamatan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan memiliki nilai yang berbeda. Hal ini mengacu pada resiko dari jenis pekerjaan yang dimiliki karyawan oleh yang bersangkutan. Karyawan yang bertugas untuk memasak memiliki resiko kerja yang berbeda dengan karyawan yang bertugas untuk membersihkan ruang makan.

Adapun tunjangan raya diberikan yang jumlah setara dengan jumlah gaji pokok karyawan disetiap bulannya dan diberikan selambat-lambatnya sepekan sebelum karyawan yang bersangkutan melaksanakan hari rayanya. Pihak manajemen RM. Ayam Penyet Ria juga memberikan tunjangan makan serta minum kepada setiap karyawan yang sedang bekerja dan diberikan disetiap waktu makan, akan tetapi tunjangan ini tidak dimasukkan ke dalam perhitungan pengeluaran perusahaan dikarenakan menurut pak Rahmat, tunjangan ini merupakan fasilitas yang disediakan oleh pihak manajemen kepada seluruh karyawannya tanpa terkecuali.

Pemberian kompensasi tambahan atau yang biasanya disebut dengan insentif dimaksudkan agar setiap karyawan memiliki motivasi dalam bekerja sehingga meningkat pula produktivitasnya. Adapun terkait pemberian insentif lembur, kompensasi ini diberikan dengan mengacu pada ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain kompensasi kerja, RM. Ayam Penyet Ria juga memiliki kebijakan

gan gaji yang jumlah serta waktunya pemberiannya tidak tetap.

n-potongan tersebut antara lain adalah potongan yang diakibatkan



keterlambatan serta kehadiran dari karyawan yang bersangkutan. Terlepas dari nilai potongan yang diberikan, kebijakan ini sesuai dengan kesepakatan yang tertera dalam kontrak kerja setiap karyawan. Menurut pak Rahmat, potongan-potongan tersebut semata-mata bertujuan untuk mengajarkan kedisiplinan kepada karyawannya. Tentunya karyawan dari RM. Ayam Penyet Ria banyak yang merasa keberatan dengan diterapkannya kebijakan pemotongan ini akan tetapi jika melihat dari sudut pandang yang lain dapat kita sadari bahwa dengan diterapkannya kebijakan ini maka setiap karyawan akan bersungguh-sungguh dalam memenuhi tanggung jawabnya. Nilai upah yang dibayarkan kepada karyawan tentunya mengalami perubahan seiring berjalannya waktu sebab kebijakan yang diterapkan mengikut pada aturan UMR Provinsi yang setiap tahunnya juga mengalami perubahan. Sebagai perusahaan yang bergerak pada industri kuliner, RM. Ayam Penyet Ria bergantung pada keadaan pasar sehingga ketika perusahaan memperoleh omzet penjualan yang tinggi, bonus serta insentif yang diberikan kepada karyawan juga akan meningkat.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil wawancara di atas adalah bahwasanya RM. Ayam Penyet Ria menerapkan suatu sistem penggajian yang berbasis konvensional yang hanya mengacu pada peraturan pemerintah yang mengatur tentang UMR serta pemberian insentif yang bergantung pada nilai omzet penjualan yang diperoleh. Pak Rahmat selaku pimpinan RM. Ayam Penyet Ria cab. Jl. Perintis mengakui bahwa kinerja karyawannya mengalami peningkatan pada waktu-waktu tertentu terkhusus ketika mendekati bulan Ramadhan atau ketika masa libur sekolah.

Pemenuhan kebutuhan karyawan yang diberikan dalam bentuk pemberian

oleh perusahaan belum menjadi suatu prioritas oleh pihak manajemen

m Penyet Ria disebabkan menurutnya nilai upah yang telah sesuai



dengan UMR telah mencapai nilai di mana kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan mampu untuk dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan. Terkait pemberian insentif yang tidak menentu disetiap bulannya, hal ini sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwasanya ketika perusahaan belum mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawannya secara keseluruhan maka pihaknya diperkenankan untuk melakukan suatu bentuk penyesuaian. Oleh karenanya, peneliti menganggap bahwasanya hal ini masih berada dalam batas yang wajar selama karyawan yang bersangkutan sepakat akan tetapi perusahaan tetap dituntut untuk senantiasa berupaya dalam memenuhi seluruh kebutuhan dasar pekerjanya.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak RM. Ayam Penyet Ria bahwasanya pihak perusahaan paham akan komponen-komponen kebutuhan dasar karyawannya. Pemenuhan kebutuhan inilah yang nantinya akan berpengaruh langsung pada loyalitas karyawan serta kualitas kinerjanya. Hal ini berhubungan dengan faktor psikologis dari karyawan yang bersangkutan dengan artian ketika perusahaan mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan yang bersangkutan merasa diperhatikan oleh pimpinannya, tentunya karyawan tersebut merelakan dirinya untuk bekerja secara maksimal serta senantiasa melakukan peningkatan atas kualitas kinerjanya.

### 5.3.3. Faktor Penentu Struktur Gaji

Struktur gaji karyawan RM. Ayam Penyet Ria dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti jabatan yang diembannya di perusahaan. Struktur ini memiliki 3 (tiga) tingkatan bagi karyawan. Kategori pertama merupakan pimpinan cabang serta staf khusus yang biasanya diminta oleh perusahaan untuk mengisi

jabatan tertentu, kategori kedua merupakan staf serta pimpinan divisi atau departemen sedangkan kategori terakhir merupakan karyawan tetap. Berikut



adalah tabel yang menjelaskan pembagian kategori-kategori karyawan-karyawati dari RM. Ayam Penyet Ria.

*Tabel 5.13; Jabatan Karyawan RM. Ayam Penyet Ria sesuai Kategorinya*

Kategori I	Pimpinan cabang Staf Khusus
Kategori II	Staf Umum Kepala Divisi Kepala Departemen
Kategori III	Karyawan Tetap

Sebelumnya peneliti telah menjelaskan bahwasanya setiap jabatan menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan besarnya upah yang diterima seorang karyawan. Relevansi antara jabatan dengan besaran upah adalah semakin tinggi jabatan seseorang tentunya akan menerima upah yang lebih tinggi pula. Hal ini disebabkan semakin tinggi jabatan seseorang tentunya tanggung jawab serta beban kerja yang dimiliki juga akan bertambah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi nilai upah karyawan RM. Ayam Penyet Ria adalah absensi kehadiran dari karyawan yang bersangkutan. Tujuan perusahaan menjadikan hal ini sebagai suatu faktor yang mempengaruhi struktur gaji adalah sebagai suatu bentuk penanaman sifat disiplin dari karyawannya. Bertambahnya jumlah ketidakhadiran oleh karyawan yang bersangkutan akan berdampak langsung terhadap struktur upah karyawan dan akan diberikan sanksi berupa denda yang akan langsung dipotong dari upah karyawan yang bersangkutan pada bulan selanjutnya. Faktor selanjutnya yang dapat

garuhi struktur gaji karyawan adalah keterlambatan. Serupa dengan  
n, keterlambatan dianggap sebagai suatu bentuk pelanggaran yang



ketika seorang karyawan melakukannya berulang kali dapat berdampak langsung pada struktur gajinya. Hal ini menunjukkan bahwasanya RM. Ayam Penyet Ria mengutamakan kedisiplinan bagi seluruh karyawannya tanpa terkecuali. Meningkatnya persaingan usaha pada industri kuliner menuntut perusahaan untuk senantiasa menjaga serta meningkatkan kualitas kinerja karyawannya, hal ini dapat dimulai dengan mengajarkan karyawan tersebut akan pentingnya kedisiplinan yang dalam hal ini kehadiran serta keterlambatan.

Kesimpulan yang dapat kita ambil dari sub bab ini adalah bahwasanya pertimbangan kehadiran, pangkat serta jabatan, dan keterlambatan dijadikan sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi struktur gaji telah sesuai dengan aturan yang telah berlaku secara umum di masyarakat, terkhusus di dalam dunia kerja. Penulis merasa bahwa hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan dari RM. Ayam Penyet Ria menjelaskan bahwasanya meskipun dalam menentukan upah karyawannya terdapat banyak perbedaan, akan tetapi karyawan telah mampu untuk menutupi kebutuhan hidupnya.

#### 5.4 Ringkasan

RM. Ayam Bakar Wong Solo yang merupakan suatu jenis usaha kuliner yang berbasis syairah tentunya memiliki sistem yang sedikit berbeda dengan perusahaan lain dengan jenis usaha yang sama. Perbedaan-perbedaan yang dimaksud antara lain adalah perbedaan dalam penerapan kebijakan penggajian yang dimiliki oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo yang juga mengacu pada sistem keadilan yang telah diajarkan dalam syariat agama islam. Untuk lebih jelasnya berikut adalah faktor-faktor utama dalam penentuan gaji seorang karyawan yang

pada RM. Ayam Bakar Wong Solo; (1)Kebutuhan dasar pekerja, kemampuan finansial perusahaan, serta (3)Faktor-faktor yang mempengaruhi





struktur gaji karyawan (lama pengabdian kepada perusahaan, beban pekerjaan, jabatan, dan jumlah tanggungan keluarga)

Sebagai catatan penting, bahwasanya perbedaan dalam penentuan gaji serta kompensasi tidak membuat karyawan dengan nilai gaji paling rendah merasa kesulitan untuk menutupi biaya kebutuhan hidup sehari-harinya, sebaliknya staf serta manajemen perusahaan yang memiliki nilai gaji yang lebih tinggi tidak berada dalam keadaan yang berlebihan akan tetapi berada dalam kehidupan yang sederhana.

Sistem penggajian yang diterapkan oleh RM, Ayam Bakar Wong Solo mengacu pada aturan pemerintah yang tercantum dalam kontrak kerja yang wajib untuk disepakati oleh setiap calon karyawan sebelum diterima. Adapun kandungan dari kontrak kerja yang dimaksud adalah waktu kerja, waktu pemberian upah karyawan, perhitungan tunjangan, upah lembur serta perhitungan bonus karyawan di setiap bulannya.

RM. Ayam Penyet Ria merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada industri kuliner yang secara umum memiliki banyak kesamaan dengan perusahaan lainnya yang juga bergerak pada industri kuliner. Perbedaan utama antara RM. Ayam Penyet Ria dengan RM. Ayam Bakar Wong Solo terletak pada asas yang diterapkan. Jika RM. Ayam Bakar Wong Solo menerapkan asas yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah, RM. Ayam Penyet Ria menerapkan asas yang berlaku pada umumnya atau dapat kita sebut prinsip konvensional.

Kebijakan penggajian yang diterapkan oleh RM. Ayam Penyet Ria semata-mata mengacu pada peraturan Gubernur terkait UMR Provinsi. Hal ini juga berlaku bagi kompensasi kerja lainnya yang juga tertuang ke dalam peraturan-peraturan

lainnya yang dalam hal ini berasal dari Keputusan Menteri Ketenagakerjaan serta Transmigrasi. Perlu diingat bahwasanya meskipun



terdapat banyak perbedaan dalam menentukan upah karyawan, RM. Ayam Penyet Ria memastikan karyawannya mampu untuk memenuhi seluruh kebutuhan hidup sehari-harinya. Adapun terkait metode pembayaran yang dilakukan adalah pembayaran tunai melalui bendahara perusahaan.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan dalam pemilihan metode penggajian memiliki pengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan pada RM. Ayam Bakar Wong Solo serta RM. Ayam Penyet Ria. Dari rumusan masalah yang diajukan dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Perbedaan dalam penerapan metode serta kebijakan penggajian memiliki pengaruh yang tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan akan tetapi perbedaan tersebut lebih mempengaruhi loyalitas dari karyawan yang bersangkutan. Loyalitas inilah yang nantinya akan menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan serta penurunan kualitas kinerja dari karyawan yang bersangkutan.
2. Penerapan metode serta kebijakan penggajian yang berbasis syariah seperti yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo menghasilkan karyawan yang lebih loyal dibandingkan dengan karyawan yang dimiliki RM. Ayam Penyet Ria yang menerapkan metode serta kebijakan penggajian yang berbasis konvensional. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak manajemen dari kedua perusahaan yang bersangkutan serta dibuktikan dengan data tingkat *turn over* karyawan yang diperlihatkan.



3. Penerapan metode serta kebijakan penggajian yang berbasis konvensional seperti yang diterapkan oleh RM. Ayam Penyet Ria menghasilkan karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan dari RM. Ayam Bakar Wong Solo sehingga tingkat *turn over* karyawan yang dimiliki RM. Ayam Penyet Ria juga lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat *turn over* yang dimiliki RM. Ayam Bakar Wong Solo. Meskipun begitu, omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam Penyet Ria memiliki jumlah yang lebih tinggi dibandingkan dengan omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam Bakar Wong Solo. Hal ini disebabkan jumlah pelanggan tahunan yang dimiliki RM. Ayam Penyet Ria lebih banyak dibandingkan jumlah pelanggan tahunan RM. Ayam Bakar Wong Solo. Perbedaan jumlah pelanggan tahunan ini bisa saja disebabkan oleh banyak faktor akan tetapi peneliti hanya akan membahas terkait perolehan omzet penjualan dari suatu perusahaan dapat penerahui oleh kualitas kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat disimpulkan bahwasanya meskipun metode serta kebijakan penggajian yang berbasis syariah seperti yang diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo mampu untuk menghasilkan karyawan yang lebih loyal, bukan berarti kinerja karyawan yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang menerapkan metode serta kebijakan penggajian yang berbasis konvensional seperti yang selama ini diterapkan oleh RM. Ayam Penyet Ria. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam Bakar Wong Solo serta omzet penjualan yang diperoleh RM. Ayam Penyet Ria.



## 6.2 Saran

Adapun saran-sara yang dirasa perlu untuk disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang sebelumnya telah diuraikan adalah sebagai berikut ini:

1. Mengingat masih adanya kendala-kendala bagian keuangan perusahaan dalam melakukan pengelolaan serta menyalurkan gaji karyawan pada bulan-bulan tertentu, maka peneliti merasa perusahaan terkait perlu untuk melakukan perbaikan pada manajemen pengelolaan gajinya agar tidak lagi terjadi keterlambatan pembayaran gaji karyawannya. Perbaikan ini dapat dilakukan dengan melakukan perekrutan tenaga ahli pada bidang tersebut atau mendatangkan konsultan untuk melatih tenaga kerja yang telah ada untuk lebih baik lagi dalam melakukan pengelolaan penggajian perusahaan.
2. Mengingat belum terdapat sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan yang mampu untuk mengukur serta mengevaluasi tingkat kepuasan karyawannya, maka perusahaan sebaiknya melakukan survey kepada seluruh karyawannya secara berkala guna mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap perolehan serta pemberian hak-haknya selama bekerja. Hal ini juga dapat menjadi salah satu ruang bertukar pikiran serta pendapat antara karyawan yang bersangkutan dengan pihak manajemen perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan *feedback* kepada pihak manajemen perusahaan atas kebijakan serta aturan-aturan yang diterapkan.
3. Mengingat nilai omzet yang diperoleh perusahaan bersifat fluktuatif dan begitu juga dengan harga kebutuhan yang senantiasa mengalami peningkatan menyebabkan perusahaan kesulitan untuk mengimbangi peningkatan nilai UMR dengan dengan pemenuhan kebutuhan perusahaan.



Maka dalam hal ini penerapan model penggajian dapat mengacu pada presentase serta hasil penjualan perusahaan. Cara ini dikenal sebagai sistem bagi hasil dalam islam yang mamu untuk menciptakan kesinambungan antara hasil yang diperoleh perusahaan serta gaji yang diperoleh karyawan atas kontribusinya terhadap omzet penjualan yang diperoleh perusahaan. Akan tetapi penerapan kebijakan pengupahan yang tidak sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah mengancam eksistensi perusahaan karena telah melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karenanya peneliti merasa bahwasanya pemerintah perlu untuk memberkan perhatian yang lebih terhadap nasib tenaga kerja dengan menebitkan kebijakan yang *pro*-terhadap kepentingan golongan tenaga kerja. Pemerintah pusat serta pemerintah daerah dapat membantu dalam membuka akses yang seluas-luasnya kepada para calon tenaga kerja untuk mengikuti pembinaan serta pelatihan kerja khususnya bagi masyarakat yang masuk ke dalam kategori usia kerja tetapi tidak belum memiliki keahlian yang memadai untuk bersaing dalam dunia kerja.

### 6.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwasanya dalam melakukan penelitian ini, masih terdapat banyak keterbatasan-keterbatasan yang menyebabkan hasil penelitian ini jauh dari kata sempurna. Adapun keterbatasan yang dimaksud adalah sebagai berikut ini:



batasnya jumlah serta kesempatan dari narasumber yang dapat diwawancarai untuk memperoleh informasi terkait penggajian yang

diterapkan oleh RM. Ayam Bakar Wong Solo serta Rm. Ayam Penyet Ria. Hal ini menyebabkan data kualitatif yang diperoleh belum mampu untuk meliputi seluruh karyawan serta seluruh jenis pekerjaan yang ada pada kedua perusahaan tersebut.

2. Penelitian ini juga terbatas dalam memperoleh akses kepada data-data rahasia perusahaan seperti nilai tepat dari gaji karyawan, omzet perusahaan, dan sebagainya. Hal ini disebabkan nilai-nilai tersebut merupakan informasi yang sensitive yang hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak internal perusahaan.
3. Penelitian ini masih sebatas pada objek bahasan pemilihan metode penggajian dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan pada RM. Ayam Bakar Wong Solo serta RM. Ayam Penyet Ria. Peneliti mengakui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor akan tetapi pada penelitian ini penulis hanya mengacu pada aspek pemilihan metode penggajian yang diterapkan oleh manajemen perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Jakarta: Dharma Bakti Wakaf.
- Al-Haritsi, Jaribah bin Ahmad. *Fikh Ekonomi Umar bin Khattab*. Jakarta Timur: Khalifa.
- Alimuddin. 2009. *Merangkai Konsep Harga Jual Berbasis Keadilan dalam Islam*. Ekuitas. Jurnal ekonomi dan Keuangan, 15:523-547.
- An-Nabhani, Taqiyuddin. 2009. *Sistem Keonomi Islam*. Bogor: Al-Azhar Press.
- Cibu, Andi Syahrul. 2016. Analisis Penggajian Pada Usaha Syariah: Studi Kasus Pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Makassar. Makassar.
- Hasan, Muhammad Ali. 2003. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam Fiqh Muamalat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Huda, Nurul. 2008. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kamaluddin, Laode. 2007. *Rahasia Bisnis Rasulullah: 12 Rahasia Besar Kepemimpinan rasulullah dalam Membangun Mega Bisnis yang Selalu Untung Sepanjang Sejarah*. Jakarta: Wisata Ruhani
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Online) (<http://bahasa.kemdiknas.go.id>, diakses 4 Februari 2020).
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Novius, Andri. 2012. *Fenomena Kesejahteraan Buruh/Karyawan Perusahaan di Indonesia (Phenomenon Employee/Laborer's Benefit in Indonesia*. Vol. 2. No. 2:81-91. (online) (<http://stiepena.ac.id>, diakses 03 Februari 2020).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*. 2015. Jakarta. Kemenetrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.
- Purwono, Hadi. 2003. *Sistem Personalia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Shahib, Habib M., 2012. *Studi Penerapan Nilai-Nilai Islam pada Penganggaran Gaji PT. XYZ*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.

Hendi. 2002. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.





Suparjan dan Hempri, 2002. Kebijakan Upah Minimum yang Akomodatif. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.

Syafe'i, Rachmat. 2004. *Fiqih Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 2003. Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia.

Yenti, Elfina. 2011. *Pengaruh Pemahaman Nilai-Nilai Syariah terhadap Perilaku Bisnis Pedagang Minang pada Pasar Aur Kuning Bukittinggi*. (online), (<http://pasca.unand.ac.id/id/>, diakses 03 Februari 2020)

Zuhaili, Wahbah. 1989. *Al-Fiqh Al-Islami, Jilid V*. Damaskus: Daar Al-Fikr



**Lampiran I:****BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Amirul Ramadhan Imbaruddin  
 Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 07 Januari 1998  
 Jenis Kelamin : Laki-laki  
 Alamat Rumah : Jl. Pallantikang, Komp. Hasanudin B.14, Gowa  
 Telpon Rumah dan HP : +6285341710010  
 E-mail : [AmirulRamadhann@Gmail.com](mailto:AmirulRamadhann@Gmail.com)

**Riwayat Pendidikan****A. Pendidikan Formal**

1. 2004–2010: SDN. Komp. IKIP Makassar
2. 2010–2013: SMPIT. Al-Fityan School, Gowa
3. 2013–2016: Bosowa School Makassar
4. 2016–2020: S1 Akuntansi Universitas Hasanuddin

**B. Pendidikan Non Formal**

1. Pelatihan *Basic Character Study Skill* Universitas Hasanuddin (2016)
2. Latihan Kepemimpinan Tingkat I (LKTI) Ikatan Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2016)
3. Pembinaan Karakter Religius (PKR) I, UKM LDM Darul 'Ilmi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2017)
4. Studi Islam Intensif (SII) I, UKM LDK MPM Universitas Hasanuddin (2017)
5. Pembinaan Karakter Religius (PKR) II, UKM LDM Darul 'Ilmi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2018)
- Studi Islam Intensif (SII) II, UKM LDK MPM Universitas Hasanuddin (2018)



**Pengalaman Organisasi**

1. Departemen Dakwah UKM LDM Darul 'Ilmi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2018/2019)
2. Departemen Sosial dan Hubungan Masyarakat UKM LDK MPM Universitas Hasanuddin (2018/2019)
3. Keluarga Mahasiswa Ikatan Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

**Pengalaman Kerja Paruh Waktu (Magang)**

*Planning & Performance Management* PT. Hadji Kalla *Sub-Holding Kalla Automotive, Transport & Logistics* (Desember, 2019)

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 7 September 2020

Amirul Ramadhan Imbaruddin  
Penulis

