

**PENGUPAHAN DENGAN SISTEM BAGI HASIL DAN
PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN
RUMAH MAKAN SIMPANG RAYA BUKITTINGGI 2014
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Oleh:
Rahmi Suci Yuliana
NIM.: 12913013

T E S I S

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA
2015

**PENGUPAHAN DENGAN SISTEM BAGI HASIL DAN
PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN RUMAH
MAKAN SIMPANG RAYA BUKITTINGGI 2014 PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**



Oleh:

Rahmi Suci Yuliana

NIM.: 12913013

Pembimbing

H. Nur Kholis, S.Ag., SEI., M.Sh.Ec.

T E S I S

Diajukan kepada Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia
Untuk memenuhi salah satu syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

YOGYAKARTA

2015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rahmi Suci Yuliana
Tempat tanggal lahir : Bukittinggi, 11 Juli 1989
NIM : 12913013
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **Pengupahan Dengan Sistem Bagi Hasil dan Penerapan Upah Minimum Bagi Karyawan Rumah Makan Simpang Raya Bukittinggi 2014 Perspektif Ekonomi Islam**

menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa tesis ini adalah hasil plagiasi, maka saya siap untuk dicabut gelar kesarjanaan yang dianugerahkan dan mendapatkan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, Januari 2015,

Yang menyatakan,



Rahmi Suci Yuliana



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

PENGESAHAN

Nomor: 714/PS-MSI/Peng./I/2015

TESIS berjudul : **PENGUPAHAN DENGAN SISTEM BAGI HASIL DAN
PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN
RUMAH MAKAN SIMPANG RAYA BUKITTINGGI 2014
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Ditulis oleh : Rahmi Suci Yuliana

N. I. M. : 12913013

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Studi Islam

Yogyakarta, 29 Januari 2015

Ketua,



Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM (S2)
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp/Fax (0274) 523637 e-mail: msi@uii.ac.id

TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Nama : Rahmi Suci Yuliana
Tempat/tgl lahir : Ladang Laweh, 11 Juli 1989
N. I. M. : 12913013
Konsentrasi : Ekonomi Islam
Judul Tesis : **PENGUPAHAN DENGAN SISTEM BAGI HASIL DAN
PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN RUMAH
MAKAN SIMPANG RAYA BUKITTINGGI 2014 PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM**

Ketua : Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI (.....)
Sekretaris : Drs. H. Fajar Hidayanto, MM (.....)
Pembimbing : H. Nur Kholis, S.Ag., SEI., M.Sh.Ec (.....)
Penguji : Dr. Rahmani Timorita Y., M.Ag (.....)
Penguji : H. M. Bakti Hendri Anto, SE., M.Sc (.....)

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 22 Januari 2015

Pukul : 17.30–18.30 WIB

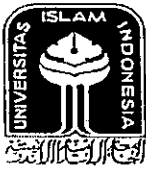
Hasil : **Lulus**

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana MSI UII



Dr. H. Hujair AH Sanaky MSI



PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

NOTA DINAS

No. : 1305/PS-MSI/ND/I/2015

TESIS berjudul : **PENGUPAHAN DENGAN SISTEM BAGI HASIL DAN
PENERAPAN UPAH MENIMUM BAGI KARYAWAN
RUMAH MAKAN SIMPANG RAYA BUKIT TINGGI 2014
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Ditulis oleh : Rahmi Suci Yuliana

NIM : 12913013

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Yogyakarta, 19 Januari 2015

Ketua

Dr. H. Hujair AH Sanaky, MSI.



PERSETUJUAN

Tesis berjudul : PENGUPAHAN DENGAN SISTEM BAGI HASIL DAN
PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN RUMAH
MAKAN SIMPANG RAYA BUKITTINGGI 2014 PERSPEKTIF
EKONOMI ISLAM

Ditulis oleh : Rahmi Suci Yuliana

N I M : 12913013

Program Studi : Ekonomi Islam

telah disetujui untuk diuji di hadapan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Yogyakarta, Januari 2015

Pembimbing,

H. Nur Kholis, S.Ag., SEI., M.Sh.Ec.

MOTTO

وما رميت إذ رميت ولكن الله رمى (الأنفال: 17)

ومن يتق الله يجعل له مخرجا ويرزقه من حيث لا يحتسب ومن يتوكل على الله فهو حسبه إن الله بالغ أمره... (الطلاق 2-3)

Hal terindah yang dapat kita alami adalah misteri. Misteri adalah sumber segala ilmu pengetahuan dan sumber segala

ilmu.

-Albert Einstein-

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

وما اللذة إلا بعد التعب

-Mahfudzat-

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku, papa dan mama yang selalu mengajarkan aku bahwa hidup adalah perjuangan

Kakak dan adik tersayang, yang selalu menjadi penyemangat dan tidak henti-hentinya mendoakanku.

Guru-guruku yang telah mengajarkanku arti perjuangan dan keikhlasan dalam menuntut ilmu

Teman-temanku di manapun berada, untuk semua cerita perjalanan kita

Almamaterku Magister Studi Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Indonesia dan Gontor yang telah mengajarkanku untuk bekerja keras, berjuang, dan bersyukur

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan Tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Penanda
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>b</i>	-
ت	Tā'	<i>t</i>	-
ث	Sā'	<i>s</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jim	<i>j</i>	-
ح	Ha'	<i>h</i>	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>kh</i>	-
د	Dāl	<i>d</i>	-
ذ	Ẓāl	<i>ẓ</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>r</i>	-
ز	Zā'	<i>z</i>	-
س	Sīn	<i>s</i>	-
ش	Syīn	<i>sy</i>	-

اسماء الحروف	Nama	Simbol Latin	Arti
ص	Sād	<i>s</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>d</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>t</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>z</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	'Ain		koma terbalik ke atas
غ	Gain	<i>g</i>	-
ف	Fā'	<i>f</i>	-
ق	Qāf	<i>q</i>	-
ك	Kāf	<i>k</i>	-
ل	Lām	<i>l</i>	-
م	Mīm	<i>m</i>	-
ن	Nūn	<i>n</i>	-
و	Hā'	<i>w</i>	-
هـ	Wāwu	<i>h</i>	-
ء	Hamzah	<i>'</i>	apostrof
ي	Yā'	<i>y</i>	-

II. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
--------	---------	---------------------

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

III. Ta' Marbutah diakhir kata

- a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- b. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- c. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakāt al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

_____	<i>Fathah</i>	Ditulis	a
_____	<i>Kasrah</i>	Ditulis	i
_____	<i>dammah</i>	Ditulis	u

V. Vokal Panjang

1.	<i>Faṭḥah + alif</i> جاهلية	Ditulis	<i>ā</i>
		Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2.	<i>Faṭḥah + ya' mati</i> تنسى	Ditulis	<i>ā</i>
		Ditulis	<i>tansā</i>
3.	<i>Kasrah + wawu</i> كريم	Ditulis	<i>ī</i>
		Ditulis	<i>karīm</i>
4.	<i>ḍammah + wawu</i> فروض	Ditulis	<i>ū</i>
		Ditulis	<i>furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Faṭḥah + ya' mati</i> بينكم	Ditulis	<i>ai</i>
		Ditulis	<i>bainakum</i>
2.	<i>Faṭḥah + wawu mati</i> قول	Ditulis	<i>au</i>
		Ditulis	<i>qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>

لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur' ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	السماء Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	الشمس Ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذو الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

ABSTRAK

PENGUPAHAN DENGAN SISTEM BAGI HASIL DAN PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN RUMAH MAKAN SIMPANG RAYA BUKITTINGGI 2014 PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Rahmi Suci Yuliana

Upah merupakan komponen yang sangat penting dalam perekonomian dan ketenagakerjaan, yang diterima oleh seorang karyawan atas imbalan kerja yang dilakukannya bagi pihak lain. Sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan oleh pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang berlokasi di Rumah Makan Simpang Raya Bukittinggi yang berjumlah 5 Rumah Makan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mengetahui apakah sistem bagi hasil yang diterapkan Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam dan sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa sistem pengupahan yang diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya Bukittinggi sudah sesuai dengan prinsip penetapan upah dalam ekonomi Islam dan dengan standar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Hal ini diketahui dari proses penetapan upah di Rumah Makan Simpang Raya yang sangat mempertimbangkan nilai-nilai keadilan dan nilai kemanusiaan yang merupakan prinsip dasar ekonomi Islam dalam menentukan upah. Dan nilai bagi hasil yang diterima oleh karyawan Simpang Raya pada tahun 2014 berada di atas standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Kata Kunci: Bagi Hasil, Upah Minimum, Ekonomi Islam

ABSTRACT

A WAGE WITH PROFIT SHARING SYSTEM AND THE APPLICATION OF MINIMUM WAGE RATE FOR SIMPANG RAYA RESTAURANT'S EMPLOYEES 2014 IN THE PERSPECTIVE OF ISLAMIC ECONOMIC

Rahmi Suci Yuliana

Wage is a very important component in the economic and employment system, which is received by an employee as a salary of his job for another part. Therefore, basically the wage must match the contribution of any employee producing anything or any service. This research is a qualitative research which located at five branches of Simpang Raya Restaurant in Bukittinggi. Collecting data for this research is done by interview, observation, and documentation to determine whether the profit sharing system applied in Simpang Raya Restaurant is appropriate to Islamic economic principles and the minimum wage rates set by the Government. The result of this research found that profit sharing system applied in Simpang Raya Restaurant is appropriate according to Islamic economic principles and the minimum wage rate set by government. This matter is determined from the process of wage setting in Simpang Raya Restaurant that pays a big attention to the value of fairness and humanity which is a basic Islamic economic principle in determination of wage. And the value of profit sharing received by Simpang Raya Restaurant's employees in 2014 is above the minimum wage rates set by the Government.

Key word: Profit Sharing, Minimum Wage, Islamic Economic.

KATA PENGANTAR



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وعلى آله و
أصحابه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، أما بعد.

Syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul : PENGUPAHAN DENGAN SISTEM BAGI HASIL DAN PENERAPAN UPAH MINIMUM BAGI KARYAWAN RUMAH MAKAN SIMPANG RAYA BUKITTINGGI 2014 PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana (S2) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Tesis ini dapat terselesaikan berkat banyak pihak yang berperan memberikan bimbingan, arahan, saran dan kritik, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang yang selalu melindungiku, memberikan jalan kemudahan, ilmu dan pemahaman serta nikmat-nikmat-Nya yang tidak terduga melalui berbagai jalan. Ucap syukur tiada hentinya dihaturkan kepada Sang Penguasa.

2. Kepada Dr. Ir. Harsoyo, M. Sc., selaku rektor Universitas Islam Indonesia dan Dr. H. Dadan Muttaqien, SH., selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, terima kasih penulis haturkan dengan tulus.
3. Kepada Bapak Dr. H. Hujair AH. Sanaky, M. S. I., dan Bapak Nur Kholis, S. Ag, S.E.I., M.Sh.Ec., selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Studi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia dan sekaligus Dosen Pembimbing Tesis. Terima kasih Bapak yang selalu memberikan bimbingan untuk selalu menjadi lebih baik dan lebih baik lagi.
4. Segenap dosen Program Pascasarjana Magister Studi Islam yang telah memberi kontribusi pemikiran dan wawasan selama penulis kuliah di Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia. Serta kepada segenap pimpinan dan karyawan /karyawati Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia atas bantuan dan layanan yang telah diberikan kepada penulis dengan tulus dan ikhlas.
5. Kedua orang tua tercinta, untuk Papa terima kasih untuk motivasi, nasehat, semangat, dorongan yang selalu diberikan untuk membuat penulis menjadi orang yang lebih baik lagi, untuk Mama terima kasih untuk doa yang tiada henti-hentinya untuk membuat anaknya selalu diberikan kekuatan oleh Allah SWT dalam menjalani kehidupan, kasih sayang yang tulus, senyuman yang dapat menghilangkan sejenak semua beban pikiran. Kalian akan menjadi panutan dan pemacu semangatku dalam hidup.

6. Abangku Yahya Kurnia Ramadhan dan adik-adikku Azka Annisa dan Fathiya El-Khaira yang selalu memberikan semangat serta doanya dalam menyelesaikan tugas dan dalam menghadapi kehidupan agar senantiasa bersyukur dan tiada kenal putus asa.
7. Keluarga besar di kampung halaman, nenek, tante, om, adik dan kakak yang selalu mendukung, mendoakan dan menyemangati di setiap keinginan dan cita-cita.
8. Keluarga besar Rumah Makan Simpang Raya, Bapak Rusdi, Bapak Jamhuri, Bapak Erizon, Delvi, Bang Dayat yang sudah dengan tangan terbuka memberikan info dan berbagi ilmu untuk kepentingan penelitian ini.
9. Sahabat-sahabat terbaik Yossi Melidiana, Martini Dwi, Atika Zahra, Gadih Ratna, Telsy Samad dan Novita Desti. Terima kasih kalian semua selalu menjadi sahabat terbaik. Semangat kalian yang membantu penulis dalam menyelesaikan tesis tiada henti-hentinya. Terima kasih sahabat.
10. Teman-teman MSI UII angkatan 2012/2013 (ganjil). Terima kasih menjadi teman yang baik, menjalin persahabatan baru dan juga berbagi informasi bersama.
11. Semua keluarga besar Papa dan Mama di Jogja, Pak Etek Lim dan Pak Etek Wen sekeluarga yang selalu membantu penulis selama di Jogja, menjadi orang tua kedua yang menemani ketika merasa kangen kepada orang tua. Selalu menyemangati untuk dapat menyelesaikan kuliah tepat waktu dan dapat menyelesaikan tesis dengan cepat.

12. Untuk adik sekaligus sahabat terbaikku yang selalu menemani dalam suka dan duka Siti Khodijah. Terima kasih untuk segala dukungan dan kasih sayang yang diberikan, memompa selalu semangat ketika pekerjaan yang dijalani terasa berat. I'll never gonna leave your side...
13. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Penulis sadar bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna untuk itu saran dan kritik membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan penelitian ini. Penulis mohon maaf apabila dalam penulisan tesis ini terdapat kekurangan, mengingat keterbatasan pengetahuan penulis. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Yogyakarta, 13 Januari 2015

Rahmi Suci Yuliana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS	v
HALAMAN NOTA DINAS	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
KATA PENGANTAR	xvii
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR TABEL	xxv
DAFTAR GAMBAR	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latarbelakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9

D. Sistematika Penulisan.....	10
-------------------------------	----

BAB II KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu.....	12
B. Kerangka Teori.....	18
1. Sistem Ekonomi Islam.....	18
a. Definisi Ekonomi Islam.....	19
b. Filsafat dan Prinsip Dasar Ekonomi Islam	19
c. Karakteristik Ekonomi Islam.....	22
2. Sistem Bagi Hasil	23
a. Definisi dan Dasar Hukum Bagi Hasil	23
b. Unsur dan Rukun Perjanjian Mudharabah	26
c. Pembagian Keuntungan dan Pertanggungjawaban Kerugian	28
3. Upah Minimum	30
a. Definisi dan Dasar Hukum Upah Minimum	30
b. Tujuan Penetapan Upah Minimum.....	31
c. Sistem Penetapan Upah Minimum.....	31
d. Jenis Upah Pokok Minimum	33
4. Upah Perspektif Ekonomi Islam.....	34
a. Definisi dan Dasar Hukum Upah Secara Umum.....	34
b. Macam-Macam Upah.....	36
c. Upah Dalam Pandangan Ekonomi Islam.....	37
d. Manajemen Pengupahan Dalam Ekonomi Islam	41
e. Bentuk, Jenis Pekerjaan dan Perjanjian Kerja Dalam Islam	44

f. Dalil Tentang Upah dalam Al-Qur'an dan Hadist.....	46
g. Diferensiasi Upah.....	49
5. Manajemen Rumah Makan Minang.....	51
a. Sistem Manajemen	52
b. Hubungan Kerja	53
c. Sistem Pengupahan.....	54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	58
1. Jenis Penelitian.....	58
2. Pendekatan Penelitian.....	59
B. Sumber Data.....	59
C. Lokasi dan Informan Penelitian	60
D. Teknik Pengumpulan Data.....	61
E. Teknik Analisis Data.....	63

BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

A. Profil Rumah Makan Simpang Raya.....	64
1. Sejarah Berdirinya Rumah Makan Simpang Raya.....	64
2. Letak Geografis Rumah Makan Simpang Raya.....	66
3. Motto, Visi Misi dan Logo Rumah Makan Simpang Raya.....	71
4. Manajemen Pengelolaan Rumah Makan Simpang Raya	72
5. Manajemen Sumber Daya Manusia	76
6. Kegiatan Sosial dan Keagamaan Rumah Makan Simpang Raya	79

B. Manajemen Pengupahan Rumah Makan Simpang Raya	80
1. Pengupahan dengan Sistem Bagi Hasil	80
2. Penghitungan Bagi Hasil di Rumah Makan Simpang Raya.....	83
3. Penerapan Upah Minimum di Rumah Makan Simpang Raya	91
C. Analisis Sistem Pengupahan di Rumah Makan Simpang Raya	93
1. Analisis Terhadap Sistem Bagi Hasil yang Diterapkan	93
2. Analisis Terhadap Penerapan Upah Minimum	98
 BAB V PENUTUP	
A. Simpulan.....	102
B. Saran.....	103
C. Keterbatasan Penelitian	104
D. Agenda Penelitian Mendatang	105
DAFTAR PUSTAKA	106



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Nilai Mato Karyawan Rumah Makan Simpang Raya I dan II	85
Tabel 2 Nilai Mato Karyawan Simpang Raya III, IV dan Kantor	86
Tabel 3 Nilai Mato Karyawan Simpang Raya V	87
Tabel 4 Nilai Mato Karyawan Simpang Raya Bagian Dapur	87
Tabel 5 Penghitungan Mato Minimal Simpang Raya 2014	99



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Rumah Makan Simpang Raya I.....	67
Gambar 2 Rumah Makan Simpang Raya II	68
Gambar 3 Rumah Makan Simpang Raya III	69
Gambar 4 Rumah Makan Simpang Raya IV.....	70
Gambar 5 Rumah Makan Simpang Raya V.....	71
Gambar 6 Logo Rumah Makan Simpang Raya.....	72
Gambar 7 Bagan Sistem Bagi Hasil Simpang Raya	89

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan perekonomian yang merupakan aktivitas primer dalam kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari pemanfaatan sumber daya dan tenaga manusia. Dan Islam memposisikan kegiatan ekonomi sebagai salah satu aspek penting untuk mendapatkan kemuliaan (*falāh*), dan karenanya kegiatan perekonomian sebagaimana kegiatan lainnya perlu dituntun dan dikontrol agar berjalan sesuai dengan ajaran Islam secara keseluruhan. *Falāh* hanya akan diperoleh bila terjadi dua hubungan yakni hubungan interaksi antara manusia dengan Tuhannya, dan hubungan antar sesama manusia, baik di lingkungan keluarga, kehidupan bertetangga, bernegara, berekonomi dan lain sebagainya.¹

Diantara kegiatan perekonomian yang selalu menarik perhatian adalah masalah pengupahan dan tenaga kerja. Saat ini, banyak negara di dunia yang mengalami masalah ketenagakerjaan, termasuk di Indonesia.² Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga inilah suatu sumber daya alam dapat berubah menjadi hasil produksi yang bernilai.³ Seiring dengan pertumbuhan penduduk yang tak terkendali, berbagai masalah pun muncul, dan upah adalah masalah yang paling sering

¹ Boedi Abdullah, *Peradaban Pemikiran Ekonomi Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), Cet,1, hlm. 257

² Lebih lanjut baca: Steven Greenhouse, "Fast-Food Workers Plan Second Strike for More Pay", April 4, 2013, diakses dari www.nytimes.com, Adama K. Jallow, "Workers call for 120 percent salary increase, as May Day commemorated", Thursday, May 02, 2013, diakses dari www.thepoint.gm, pada hari Senin tanggal 23 Juni 2014 jam 14.47 WIB

³ M.B. Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2003), hlm. 221

digarisbawahi. Hampir setiap akhir tahun para buruh mengadakan unjuk rasa. Tujuan unjuk rasa ini biasanya adalah untuk menyampaikan aspirasi mereka kepada pihak yang berkepentingan sehubungan dengan kenaikan Upah Minimum Rata-rata (UMR). Hal serupa juga terjadi pada Hari Buruh Sedunia (*May Day*), dimana para buruh mengadakan demonstrasi dengan tuntutan yang sama.⁴

Fenomena mengenai pekerja dan buruh sedikit banyak telah menyedot perhatian kita sejak terjadinya revolusi industri di Eropa pada abad XV yang memaksa manusia untuk bekerja di pabrik-pabrik, lahan tambang, perkebunan dan lain-lain. Revolusi industri yang diklaim sejarawan sebagai tonggak kebangkitan Eropa setelah sejak berabad-abad lamanya tenggelam dalam masa kegelapan, melahirkan fenomena-fenomena baru di tengah masyarakat. Di antaranya, muncul kelas pemodal (kaum *borjuis*) yang 'mengorganisir' dan 'mengeksplotir' buruh untuk bekerja pada pabrik-pabrik mereka. Pada sisi lain, sistem *feodalistik* ini melahirkan kelompok masyarakat miskin, kelas pekerja (kaum *proletar*), yang menjadi 'budak' bagi para pemodal. Mereka diperas tenaganya secara paksa, tidak hanya orang laki-laki dewasa tapi juga anak-anak dan pekerja-pekerja wanita. Mereka diperlakukan dengan tidak manusiawi.⁵

Selain itu, kapitalisme dan marxisme juga memiliki pandangan yang berbeda dalam memahami kerja manusia yang terlibat dalam produksi. Kapitalisme memandang bahwa kerja manusia memiliki tujuan untuk mengakumulasi modal (peningkatan kekayaan) sebanyak-banyaknya dan

⁴ Didik Purwanto, "135.000 Buruh Akan Demo Tolak Upah Murah", *Kompas*, Jumat, 26 April 2013. Baca juga: Rendra Saputra, "Demo buruh, AJIuntut upah layak", *SINDO News*, Rabu, 1 Mei 2013

⁵ Setiawan Lahuri, Perlindungan Islam Terhadap Buruh, *Jurnal Ekonomi Islam* Vol.1 No.1, Muharram 1434/2012, hlm. 64

berdasarkan pada mekanisme pasar (*supply and demand*) menjadikan besar atau kecilnya upah pekerja sebagai hal yang lumrah. Sedangkan marxisme memandang bahwa kerja sebagai nilai tukar kepemilikan atas barang yang diproduksi pekerja. Hal ini kemudian menghilangkan kepemilikan pribadi, sebab di semua proses produksi semua orang terkait akan produksi, dalam artian merubahnya dari satu bentuk ke bentuk yang lain.⁶

Di berbagai negara berkembang, seperti Indonesia berbagai aksi dan upaya dilakukan oleh para pekerja demi menuntut kenaikan upah mereka. Aksi unjuk rasa dan mogok kerja merupakan fenomena yang banyak terjadi beberapa tahun terakhir ini, yang dilakukan sebagai bentuk protes atas berbagai kebijakan baik pemerintah maupun perusahaan yang dirasa tidak berpihak bahkan merugikan kesejahteraan pekerja.

Pada awalnya, serikat pekerja dibentuk sebagai organisasi pekerja yang memperjuangkan kenaikan upah maupun perbaikan kondisi lingkungan kerja. Namun demikian, peran serikat kerja mulai menurun disebabkan karena sudah adanya kebijakan pemerintah mengenai upah minimum untuk mencegah eksploitasi tenaga kerja.⁷ Akan tetapi kemudian kebijakan upah minimum juga mengalami kendala karena dianggap tidak memenuhi standar kehidupan yang layak bagi masyarakat.

Tingkat upah dan pendapatan sepanjang umur perekonomian selalu saja menjadi masalah yang akan mempengaruhi stabilisasi ekonomi. Banyak

⁶ Muhammad Baqir Ash-Shadr , *Buku Induk Ekonomi Islam Iqtishaduna*, alih bahasa Yudi, (Jakarta: Zahra, 2008), hlm. 362

⁷ Rokhedi Priyo Santoso, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2012), hlm. 157

perusahaan yang harus tutup karena tidak mampu membayar tuntutan upah yang standar bagi pekerja. Hal ini menimbulkan masalah baru lagi karena saat banyak pabrik yang tutup akan menyebabkan masalah ekonomi yang lebih besar, yaitu pengangguran. Dan untuk setiap tidak terpenuhinya kenaikan upah maka produksi akan terhambat karena berkurangnya semangat bekerja dan terjadi kecurangan dalam bekerja. Di samping itu juga daya beli masyarakat akan rendah, yang akan mempengaruhi permintaan agregat.⁸

Di samping permasalahan tingkat upah, masalah yang dapat timbul dalam bidang pengupahan adalah bahwa pengusaha dan pekerja pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang sebagai beban atau biaya yang harus dibayarkan kepada pekerja dan diperhitungkan dalam penentuan biaya total. Semakin besar upah yang dibayarkan kepada pekerja, semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Di lain pihak, pekerja dan keluarganya menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang (*take-home pay*) sebagai penghasilan menggunakan tenaganya kepada pengusaha. Kenyataan menunjukkan hanya sedikit pengusaha yang secara sadar dan sukarela dan terus menerus berusaha meningkatkan kehidupan karyawannya, terutama pekerja golongan rendah. Di lain pihak pekerja melalui serikat pekerja dan atau dengan mengundang campur tangan pemerintah selalu menuntut kenaikan upah.⁹

⁸ Iskandar Putong, *Economics: Pengantar Mikro dan Makro*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007), hlm. 381

⁹ Akmal Umar, "Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar", *Jurnal Masyarakat dan Kebudayaan Politik*, No. 1, Vol. 25, (2012), hlm. 79

Penanganan dalam sistem pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis saja, akan tetapi juga aspek hukum yang mendasari hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan tersebut dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam menentukan tingkat upah, pihak-pihak sebagai pelaku penerima pekerjaan dan pemberi pekerjaan memiliki pandangan yang berbeda. Bagi pihak pengusaha, upah merupakan bentuk biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang berdampak pada tingkat keuntungan perusahaan. Oleh karenanya mereka sangat berhati-hati dalam menentukan jumlah upah yang akan diberikan. Sementara itu, menurut pekerja, upah merupakan sumber pendapatan sehingga mereka selalu mengharapkan peningkatan dari tingkat upah tersebut. Perbedaan pendapat mengenai penetapan tingkat upah ini seringkali memicu perselisihan antara pekerja dan pengusaha.¹⁰

Islam sebagai konsep atau sistem hidup menjanjikan sebuah keteraturan, keselamatan, kedamaian dan kesejahteraan bagi manusia yang meyakiniinya.¹¹ Islam sudah mengatur aktivitas kehidupan manusia secara moderat dengan asas keadilan dan keseimbangan, melalui kaidah-kaidah, prinsip, dan aturan spesifik dalam setiap detail kehidupan manusia, termasuk dalam hal ekonomi.¹² Segala sesuatu yang berkaitan dengan aturan hidup manusia sudah dijelaskan secara runut dalam aturan agama Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Doktrin (madzhab) ekonomi dalam sebuah masyarakat menunjukkan cara atau metode yang dipilih dan diikuti masyarakat tersebut dalam kehidupan

¹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 16

¹¹ Ali Sakti, *Analisis Teoritis Ekonomi Islam: Jawaban atas Kekacauan Ekonomi Modern*, (tpp: Paradigma & AQSA Publishing, 2007), hlm. 45

¹² *Ibid*, hlm. 49

ekonominya serta dalam memecahkan setiap problem praktis yang dialaminya.¹³

Di sinilah pentingnya ekonomi Islam sebagai sebuah metode ekonomi dikarenakan mampu mengambil keuntungan dari praktik moral seorang muslim dan mentransformasikannya menjadi kekuatan penggerak bagi proses pembangunan serta keberhasilan dari perencanaan yang baik seputar ekonomi.¹⁴

Jika dilihat dari konsep yang mendasari, ekonomi Islam memiliki sifat dasar sebagai ekonomi *rabbāniy* dan *insāniy*. Dikatakan ekonomi *rabbāniy* karena ekonomi Islam sarat dengan tujuan dan nilai-nilai *Ilāhiyyah*. Sedangkan ekonomi Islam dikatakan memiliki dasar sebagai ekonomi *insāniy*, karena sistem ekonomi Islam dapat dilaksanakan dan ditujukan untuk kemaslahatan manusia. Dan hal ini dapat dipahami melalui nilai dasar yang mengilhami ekonomi Islam, yaitu konsep tauhid, *rubūbiyyah*, *khālifah* dan *tazkiyah*.¹⁵

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.¹⁶ Berbeda dengan pandangan ekonomi konvensional yang menganggap bahwa tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi, Islam memandang bahwa tenaga kerja tidak bisa diperlakukan sama seperti barang modal. Tenaga

¹³ Muhammad Baqir Ash-Shadr, *Buku Induk*, hlm. 61

¹⁴ *Ibid*, hlm. 55

¹⁵ Hulwati, *Ekonomi Islam Teori dan Prakteknya dalam Perdagangan Obligasi Syari'ah di Pasar Modal Indonesia dan Malaysia*, (Jakarta: Ciputat Press, 2006), hlm. 1

¹⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, alih bahasa: Soeroyo, Nastangin, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 362

manusia tidak dapat diperjual belikan seperti barang sehingga dalam penentuan upah, ia tidak dapat ditentukan berdasarkan *market wage* dan produktifitas kerja, tapi harus selalu disertai dengan pertimbangan kemanusiaan.¹⁷

Rasulullah saw menetapkan beberapa prinsip dasar dalam menentukan upah pegawai kerajaan. Pertama, pemerintah bertanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan nyata dan praktis dari para pegawainya. Kedua, tidak patut bagi para pekerja untuk menuntut lebih kepada badan Keuangan Negara dari kebutuhan yang sebenarnya. Dengan begitu, tidak akan timbul perbedaan yang tidak adil dan tidak wajar antara upah tertinggi dan upah terendah, karena memang Islam menjunjung tinggi nilai keadilan.¹⁸

Dalam menghadapi dilema seputar buruh dan pengupahan ini, baik pemerintah maupun berbagai perusahaan mengupayakan berbagai cara dan solusi demi menerapkan sistem pengupahan yang ideal dan adil bagi karyawan dan tenaga kerja. Pemerintah menerapkan sistem Upah Minimum untuk memberikan batasan kepada para pengusaha dalam memberikan upah pada karyawannya dengan berpatokan pada standar hidup layak. Solusi lain ditawarkan oleh Rumah Makan Simpang Raya yang menerapkan sistem bagi hasil dalam pengupahan bagi karyawannya.

Rumah makan yang berdiri sejak Agustus 1969 ini pada awalnya dirintis oleh tiga orang pengusaha, yaitu H. Syafar, H. Dt. Maharajo dan H. Usman. Dan sampai saat ini sudah berdiri belasan cabang Rumah Makan Simpang Raya, dan lima diantaranya berlokasi di provinsi Sumatera Barat dan sudah mempekerjakan

¹⁷ Mb. Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika*, hlm.228

¹⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin*, hlm. 376

kurang lebih 200 orang karyawan. Yang menarik dari Rumah Makan ini adalah sistem bagi hasil (dikenal dengan istilah “*baretong*”) yang digunakan dalam penetapan upah bagi karyawan. Penghitungan hasil usaha dan pembagian upah dilakukan per 60 hari, dengan konsekuensi jika di pertengahan bulan karyawan membutuhkan dana maka karyawan bisa meminjam uang yang nanti akan dipotong dengan gaji setelah dilakukan penghitungan.

Pengupahan dengan sistem bagi hasil ini tidak hanya diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya, akan tetapi sistem ini juga diterapkan oleh sebagian besar rumah makan minang. Diterapkannya sistem ini merupakan solusi yang diambil oleh para pemilik rumah makan dalam menemukan cara yang sangat adil dalam sistem pengupahan rumah makan yang tenaga karyawannya digunakan dalam jumlah yang tidak menentu. Rumah makan akan sangat ramai pada hari-hari tertentu seperti bulan Ramadhan, Idul Fitri dan pada masa liburan, sementara akan lengang pada waktu lainnya.

Dari sistem yang digunakan oleh rumah makan ini, permasalahan yang muncul kemudian adalah jika hasil yang dicapai dan dibagikan kepada para karyawan pada bulan tertentu tidak memenuhi standar upah minimum, dan apakah sistem yang digunakan ini sudah sesuai dengan aturan syari’ah Islam yang menjunjung tinggi nilai keadilan. Oleh karena itu dalam penelitian kali ini penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut mengenai pengupahan dengan sistem bagi hasil dan penerapan upah minimum bagi karyawan Rumah Makan Simpang Raya 2014 perspektif ekonomi Islam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana dijelaskan maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah Rumah Makan Simpang Raya menerapkan sistem pengupahan bagi karyawannya?
2. Apakah sistem pengupahan di Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan standar Upah Minimum Sumatera Barat?
3. Apakah sistem dan manajemen pengupahan di Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan sistem pengupahan dalam ekonomi Islam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui mekanisme penetapan upah bagi karyawan Rumah Makan Simpang Raya.
 - b. Untuk mengetahui apakah sistem pengupahan yang diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan standar upah minimum Provinsi Sumatera Barat.
 - c. Untuk mengetahui apakah sistem dan manajemen pengupahan di Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan sistem pengupahan dalam ekonomi Islam.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang perekonomian dan ketenagakerjaan

terutama dalam sistem penetapan upah yang sesuai dengan aturan agama Islam.

- b. Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi para pemuka agama dan tokoh masyarakat maupun pejabat pemerintahan dalam menentukan kebijakan terutama yang berhubungan dengan pembangunan kehidupan beragama dan prospek perekonomian umat Islam di Indonesia pada umumnya dan khususnya untuk pengusaha dalam penetapan dan sistem pengupahan.

D. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis mengawali **bab I** dengan sebuah pengantar kepada penelitian. Diawali dengan paparan singkat mengenai latarbelakang masalah, dilanjutkan dengan merumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan, lalu menentukan tujuan serta manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan yang secara umum memberikan gambaran mengenai penelitian.

Selanjutnya pada **bab II** akan dipaparkan mengenai telaah pustaka serta landasan teori. Telaah pustaka dalam hal ini memaparkan mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan yang membahas seputar permasalahan upah dalam pandangan ekonomi Islam. Sedangkan landasan teori merupakan teori-teori dasar yang akan digunakan untuk menganalisis hipotesis yang akan diuji. Landasan teori dalam penelitian ini terdiri dari konsep serta sistem ekonomi Islam, konsep upah minimum, serta gambaran umum mengenai upah dalam ekonomi konvensional dan Islam.

Bab III dalam penelitian ini akan memaparkan mengenai jenis dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, tempat dan lokasi dilakukannya penelitian, informan dalam mendapatkan data dan informasi, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Selanjutnya penulis meletakkan hal paling penting dalam penelitian ini pada **bab IV**, yaitu pembahasan serta penjelasan mengenai hasil dari penelitian. Bab ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah, yaitu mengenai sistem pengupahan yang diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya jika dilihat dari perspektif ekonomi Islam.

Dan sebagai penutup, pada **bab V** penulis akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dalam penelitian, serta rekomendasi dan saran sebagai usaha perbaikan dan evaluasi terhadap sistem pengupahan di Indonesia.

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

BAB II

KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU DAN KERANGKA TEORI

A. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

Kajian penelitian terdahulu meliputi kegiatan membaca, mencermati, mengenali, dan mengurai bahan bacaan (pustaka). Tujuan studi pustaka adalah usaha mencermati, mengenali, dan membahas rencana penelitian secara teoritik, konseptual dan menemukan berbagai variabel penelitian dengan hubungannya, serta hasil-hasil penelitian terdahulu.¹⁹

Kajian penelitian terdahulu dilakukan terhadap berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan yang diangkat baik itu berupa buku maupun karya ilmiah lainnya. Kajian ini dilakukan untuk membuktikan orisinalitas penelitian, serta mengungkap hasil penelitian yang telah ada sehingga penelitian ini diharapkan benar-benar memberikan sesuatu yang baru dan bermanfaat baik dari segi model maupun metode.

Hasil penelusuran penulis terhadap berbagai literatur yang relevan menemukan berbagai hasil penelitian dan pendapat diantaranya yaitu Jurnal yang ditulis oleh Mansur Jusoh Nur Ghani yang berjudul “ *Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam: Suatu Pandangan Alternatif*” telah mengupas beberapa hal mengenai sistem pengupahan dalam Islam. Penelitian ini menarik kesimpulan bahwa Islam menuntut supaya upah dibayarkan sesuai dengan bidang kerja. Dan dalam menentukan besaran tingkat upah, Islam lebih cenderung menerapkan

¹⁹ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm. 62

prinsip musyawarah antara pengusaha dan pekerja.²⁰ Penelitian ini hanya membahas tentang pandangan Islam dalam menentukan tingkat upah, akan tetapi belum menyinggung tentang sistem bagi hasil yang digunakan untuk menentukan besarnya upah.

Kanwar Abbas Syed dalam tulisannya yang berjudul “*Wage Differential in Islamic Framework*” membahas mengenai diferensiasi upah dalam pandangan ekonomi Islam. Jurnal ini menyimpulkan bahwa faktor keimanan serta tujuan dari ekonomi Islam untuk mencapai *falah* adalah dua faktor terpenting dalam diferensiasi dan perbedaan tingkat upah. Dan dua faktor ini yang tidak dimiliki oleh ekonomi konvensional.²¹ Jurnal ini lebih terfokus pada pembahasan mengenai diferensiasi upah, dan belum banyak membahas mengenai sistem pengupahan terutama dengan sistem bagi hasil.

Di samping itu, tulisan yang berjudul “*An Islamic Framework for Employer-Employee Relationship*” yang ditulis oleh Akhtar M. Ramzan membahas mengenai pandangan ekonomi Islam mengenai hubungan antara majikan dengan karyawannya. Dan tulisan ini menyimpulkan bahwa hubungan yang baik antara majikan dengan karyawannya adalah hubungan yang saling menguntungkan karena meletakkan keridhoan Allah sebagai tujuan utama, baik pada saat seorang majikan membayarkan upah pada karyawannya, ataupun pada saat karyawan bekerja untuk majikannya.²²

²⁰ Mansor Jusoh dan Nor Ghani Md. Nor, “Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam: Satu Pandangan Alternatif”, *Jurnal Islamiyyaat*, Vol. 27, No. 1, (2005), hlm. 67 - 79

²¹ Kanwar Abbas Syed, *Wage Differential in Islamic Framework*, *Thought on Economics*, Vol. 16, No. 1, (2006), hlm. 47-52

²² Akhtar M. Ramzan, *An Islamic Framework for Employer-Employee Relationship*, *The American Journal of Islamic Social Sciences*, Vol. 9 No. 2 (1992), hlm. 202-218

Muhammad Darwis, dalam papernya yang berjudul “*Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia dengan Islam*”, membandingkan antara konsep upah menurut pandangan barat dan Islam. Tulisan ini membahas tentang perbedaan dan persamaan konsep upah dalam barat dan Islam secara umum.²³ Tulisan lain juga datang dari seorang ahli Ekonomi Islam Monzer Kahf, yang berjudul “*Principles, Objectives, and Tools of Market Regulation in Islamic Perspectives*”. Paper ini mengangkat tentang peran pemerintah dalam penentuan tingkat upah minimum pada suatu negara. Menurutnya, penentuan tingkat upah minimum pada sistem ekonomi Islam adalah sebuah implementasi keadilan, bukan sebuah alat untuk menjamin kelayakan hidup masyarakat.²⁴

Disamping itu, tesis yang ditulis oleh Undang Nindin²⁵, yang berjudul “*Upah Minimum Regional dalam Perspektif Ekonomi Islam*”, membahas faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan upah minimum yang sesuai dengan sistem pengupahan dalam Islam. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara sistem UMR dengan sistem pengupahan Islam, dimana sistem UMR menjadikan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sebagai pertimbangan utama dalam menentukan upah. Sementara dalam Islam, produktivitas seorang pekerja merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya upah kerja.

²³ Muhammad Darwis, “Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia dengan Islam”, *Jurnal Hukum Islam*, Vol. XI, No. 1(2011)

²⁴ Monzer Kahf, “*Principles, Objectives, and Tools of Market Regulation in Islamic Perspectives*”, Paper dipresentasikan dalam “Seminar on Islamic approach to market regulation and economic stability in Tehran, Iran 18-22 November 2000, hlm. 29

²⁵ Undang Nindin, *Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia dengan Islam, Tesis*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2002, hlm. 25

Masudul Alam Choudhury, yang menulis sebuah paper bertajuk “*Islamic Political Economy*” menyinggung secara eksplisit tentang proses penentuan upah dalam ekonomi neoklasik dan sosialis Marxis yang dibandingkan dengan proses penentuan upah dalam ekonomi Islam. Dalam politik Islam ekonomi tingkat upah ditentukan oleh bentuk klasik pasar tenaga kerja yang berkaitan dengan penawaran-permintaan, aksi sosial dan respon.²⁶ Namun tulisan ini belum membahas tentang instrumen penentu tingkat upah dalam ekonomi Islam.

Armansyah Walian²⁷, juga melakukan penelitian mengenai upah yang berjudul “*Analisis Upah dalam Kapitalisme dan Islam*”. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pandangan kapitalisme dan Islam mengenai upah ini, menarik kesimpulan bahwa terdapat persamaan antara sistem pengupahan kapitalisme dan Islam, yaitu upah diberikan berdasarkan *justice* dan kelayakan, dan mengharuskan upah dibayarkan tepat waktu dan sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa Islam melihat upah sangat berkaitan dengan konsep moral, sementara kapitalisme tidak. Upah dalam kapitalisme terbatas pada pemenuhan kebutuhan hidup di dunia, sedangkan dalam Islam upah tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan (pahala). Tulisan ini lebih terfokus pada perbandingan tentang upah dalam kapitalisme dengan Islam, akan tetapi belum membahas tentang penentuan upah dalam Islam.

Tulisan lain yang berjudul “*Hak - Hak Buruh Dalam Perspektif Hukum Islam,*” oleh Uswatun Hasanah menjelaskan bahwa dalam hukum Islam, hak-hak

²⁶ Masudul Alam Choudhury, “Islamic Political Economy”, *Review of Islamic Economics*, No. 13, (2003), hlm. 57

²⁷ Armansyah Walian, *Analisis Upah dalam Kapitalisme dan Islam, Tesis*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2008, hlm. 18

buruh sudah diatur dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits, bahkan pada awal-awal Islam yakni pada masa Nabi Muhammad saw dan pada masa Khulafa al-Rasyidin, hubungan antara buruh dan majikan yang disebutkan dalam al-Qur'an dan As-sunnah sudah dipraktikkan.²⁸ Paper ini membahas hubungan majikan dan kaum buruh, namun belum menyinggung proses penentuan upah dalam ekonomi Islam.

Faturochman dalam jurnal yang berjudul "*Penilaian dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah*" menjelaskan bahwa terdapat tiga cara yang sering diterapkan dalam pembagian upah, yaitu secara *ekual*/ sama rata, *ekuiti*/ proporsional, dan menurut kebutuhan. Dan penelitian ini menunjukkan bahwa cara proporsional dinilai paling adil bila diterapkan dan produktivitas kerja menjadi pertimbangan pokok dalam memberi upah.²⁹

Jurnal yang ditulis oleh Rini Sulistiyawati yang berjudul "*Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*" menyimpulkan bahwa secara nasional upah minimum yang diterima tenaga kerja adalah lebih rendah dari kebutuhan hidup layak.³⁰ Jurnal ini membahas secara menyeluruh mengenai upah minimum dan penyerapan tenaga kerja, akan tetapi belum membahas mengenai sistem pengupahan dalam ekonomi Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Mochtar Naim yang berjudul *Jurus Manajemen Indonesia: Sistem Pengelolaan Restoran Minang Sebuah Prototipe*

²⁸ Uswatun Hasanah, "Hak - Hak Buruh Dalam Perspektif Hukum Islam," *Law Review* Vol. XII, No. 1, (Juli, 2012)

²⁹ Faturochman, "Penilaian dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah", *Jurnal Psikologi*, No. 2 (1995), hlm. 36

³⁰ Rini Sulistiyawati, *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*, *Jurnal Eksos*, Vol.8 No. 3 (2012), hlm. 195-211

Sistem Ekonomi Pancasila. Penelitian yang dilakukan di beberapa rumah makan minang ini membahas tentang sistem pengelolaan rumah makan minang yang dikaitkan dengan adat dan tradisi masyarakat minangkabau sebagai corak perekonomian yang telah membudaya dalam masyarakat tradisional yang dapat menjelaskan bentuk sistem ekonomi seperti yang diinginkan pasal 33 UUD 1945 yaitu perekonomian yang disusun sebagai usaha bersama berdasar asas kekeluargaan. Akan tetapi penelitian ini belum secara lebih lanjut membahas mengenai hubungan manajemen rumah makan minang dengan sistem ekonomi Islam.³¹

Penelitian yang dilakukan oleh Habibullah Jimad³² yang berjudul *Perbandingan Kinerja Manajemen Syari'ah dengan Manajemen Konvensional (Perspektif Gaji Karyawan)* menyimpulkan bahwa semua sistem pengupahan dengan manajemen syari'ah (bagi hasil) dapat melebihi ketentuan upah minimum pada tahun tersebut. Dan semua upah manajemen syari'ah (bagi hasil) tahun 2010 dan 2011 dapat melebihi upah harian pada usaha yang sejenis pada tahun tersebut. Penelitian ini secara keseluruhan mengemukakan bahwa pengupahan Islami dengan sistem bagi hasil dapat melebihi ketentuan upah minimum dan upah harian pada tahun tersebut, akan tetapi penelitian ini belum membahas secara lebih lanjut mengenai jenis usaha yang pengupahannya menggunakan sistem bagi hasil, seperti di Rumah Makan Minang.

³¹ Mochtar Naim, *Jurus Manajemen Indonesia Sistem Pengelolaan Restoran Minang Sebuah Prototipe Sistem Ekonomi Pancasila*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1987), hlm. 11

³² Dosen FEB Universitas Lampung

B. KERANGKA TEORI

Teori merupakan seperangkat proposisi yang menggambarkan suatu gejala. Teori dapat diartikan sebagai hubungan kausal, logis, dan sistematis antara dua atau lebih konsep dan merupakan penjelasan suatu gejala. Selain untuk tujuan penelitian, teori juga berguna untuk tujuan-tujuan ilmiah lainnya.³³ *Pertama*, teori memberikan pola bagi interpretasi data. *Kedua*, teori menghubungkan satu studi dengan lainnya. *Ketiga*, teori menyajikan kerangka sehingga konsep dan variabel mendapatkan arti penting. Dan *keempat*, teori memungkinkan kita menginterpretasikan data yang lebih besar dari temuan yang diperoleh dari suatu penelitian.

1. Sistem Ekonomi Islam

Pada jantung sistem ekonomi Islam terdapat peraturan abadi yang tidak akan lekang oleh waktu yang ditentukan oleh syari'ah, yang mempengaruhi perilaku dan *output* ekonomi. Ketentuan tersebut sudah diatur dan tertulis dalam dua panduan utama agama Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah. Dan pada lingkaran luar sistem tersebut, terdapat peraturan yang mempengaruhi perilaku ekonomi, tetapi dapat berubah sesuai dengan kondisi. Dan untuk memahami sistem ekonomi Islam, harus dipahami beberapa karakteristik kunci dari ekonomi Islam, serta beberapa hal yang sangat berkaitan dengan prinsip dasar ekonomi Islam.³⁴

³³ Ramlan A. Surbakti, *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternative Pendekatan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 34

³⁴ Zamir Iqbal dan Abbas Mirakhor, *Pengantar Keuangan Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2008), hlm. 39

a. Definisi Ekonomi Islam

Ekonomi Islam dibangun atas dasar agama Islam, karenanya ia merupakan bagian tak terpisahkan dari agama Islam. Islam adalah sistem kehidupan, dimana Islam telah menyediakan berbagai perangkat aturan yang lengkap bagi kehidupan manusia, termasuk dalam bidang ekonomi. Beberapa aturan bersifat pasti dan berlaku permanen, sementara beberapa yang bersifat kontekstual yang disesuaikan dengan kondisi.³⁵

Pada dasarnya sistem ekonomi Islam berbeda dari sistem-sistem ekonomi kapitalis dan sosialis; dan dalam beberapa hal, merupakan pertentangan antara keduanya dan berada diantara kedua ekstrim tersebut. Sistem ekonomi Islam bukan saja menyediakan individu kemudahan dalam bidang ekonomi dan sosial bahkan juga memberikan pendidikan moral yang membuatnya merasa bertanggungjawab untuk membantu sesamanya. Sistem ekonomi Islam merupakan sistem ekonomi yang adil dan seksama serta berupaya menjamin kekayaan tidak terkumpul hanya kepada satu kelompok saja, tetapi tersebar ke seluruh masyarakat.³⁶

b. Filsafat dan Prinsip Dasar Ekonomi Islam

Ekonomi Islam didirikan sebagai ungkapan dari filsafat kehidupan. Dan filsafat ekonomi Islam didasarkan pada beberapa fondasi utama. *Pertama*, tauhid sebagai fondasi yang paling mendasari. *Kedua*, risalah

³⁵ P3EI, *Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 13

³⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin*, hlm. 11

yang dibawa oleh Rasulullah saw, dan *ketiga* kesejahteraan untuk hidup yang lebih baik.³⁷ Selain itu, Adiwarman Karim menambahkan bahwa selain fondasi tersebut, bangunan ekonomi Islam juga harus didasarkan atas nilai universal lainnya, yaitu *'adl* (keadilan), *khilāfah* (pemerintahan) dan *ma'ād* (hasil).³⁸

Ekonomi Islam memandang bahwasanya faham yang mengatakan bahwa materi adalah segalanya bagi kehidupan merupakan pemahaman yang salah, sebab manusia selain memiliki dimensi *material* juga memiliki dimensi *non material* (spiritual). Dan dalam ekonomi yang berbasis Islam, kedua dimensi tersebut tercermin dari nilai dasar yang dimilikinya, diantaranya yaitu ketauhidan, kebebasan kehendak serta bertanggungjawab.³⁹

Nilai ketauhidan berfungsi untuk membedakan antara sang Khaliq dengan makhluk yang diikuti dengan penyerahan tanpa syarat oleh setiap makhluk dan memberikan suatu perspektif yang pasti serta menjamin proses pencarian kebenaran oleh manusia menggunakan petunjukNya. Sementara kebebasan kehendak adalah kebebasan yang dibungkus dengan tauhid, dimana manusia diberi kebebasan akan tetapi tetap terikat dengan batasan-batasan yang diberikan Allah. Sedangkan nilai tanggungjawab adalah konsekuensi logis dari adanya

³⁷ Abdul Hasan M. Sadeq dan Aidit Ghazali, *Reading in Islamic Economic Thought*, (Kuala Lumpur: Longman Malaysia, 1992), hlm. 4

³⁸ Adiwarman Karim, *Ekonomi Mikro Islami*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 34

³⁹ Syed Nawab Haedar Naqvi, *Ethics and Economics an Islamic Synthesis*, (London: The Islamic Foundation, 1981), hlm. 21

kebebasan yang tidak hanya mencakup perbuatan di dunia dan akhirat saja tetapi juga terhadap lingkungan sekitar.⁴⁰

Selain itu, prinsip-prinsip ekonomi Islam secara umum dapat juga dijabarkan sebagai berikut:⁴¹

- 1) Sumber daya dipandang sebagai amanah Allah kepada manusia, sehingga pemanfaatannya haruslah bisa dipertanggungjawabkan di akhirat kelak. Dan implikasinya adalah manusia harus menggunakannya dalam kegiatan yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.
- 2) Kepemilikan pribadi diakui dalam batas-batas tertentu yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat dan tidak mengakui pendapatan yang diperoleh secara tidak sah. Prinsip dasar pertama kepemilikan dalam Islam menyatakan bahwa hanya Allah sajalah pemilik sesungguhnya dari semua pemilikan. Agar manusia secara material dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya, dia diberi hak memiliki. Karena itu, prinsip kepemilikan kedua membentuk hak kolektivitas terhadap sumber daya yang dimiliki seseorang.⁴²
- 3) Bekerja adalah kekuatan penggerak utama kegiatan ekonomi Islam (QS 4:29). Islam mendorong manusia untuk bekerja dan berjuang untuk mendapatkan materi/harta dengan berbagai cara, asalkan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Hal ini dijamin oleh Allah

⁴⁰ M.B Hendri Anto, *Pengantar Ekonomika*, hlm. 34

⁴¹ Eko Supriyanto, *Ekonomi Islam Pendekatan Ekonomi Makro Islam dan Konvensional*, (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2005), hlm. 2-3

⁴² Zamir Iqbal dan Abbas Mirakhor, *Pengantar*, hlm. 41

bahwa Allah telah menetapkan rizki setiap makhluk yang diciptakanNya.

4) Islam melarang riba dalam segala bentuknya. Dan secara tegas larangan tersebut tercantum dalam Al-Qur'an QS 30:39, 4:160-161.

5) Prinsip lain yang tidak kalah penting dalam sistem ekonomi Islam adalah mengenai kontrak, dimana individu bukan hanya membuat pilihan untuk diri mereka sendiri, tetapi mereka juga berinteraksi dengan orang lain. Islam menegaskan kebebasan untuk membuat perjanjian dan kewajiban menepati janji yang telah ditetapkan.

c. Karakteristik Ekonomi Islam

Setiap paham ekonomi memiliki karakter tertentu yang dibedakan dengan paham lainnya. Begitu juga dalam ekonomi Islam yang dibangun untuk tujuan suci, dituntun oleh ajaran Islam dan dicapai dengan cara-cara yang dituntunkan oleh ajaran Islam. Tujuan utama dari ekonomi Islam adalah untuk mencapai *falāḥ*, dan tujuan tersebut hanya akan tercapai dengan menerapkan prinsip-prinsip ekonomi.

Mewujudkan kesejahteraan yang hakiki bagi manusia merupakan dasar sekaligus tujuan utama dari syariat Islam, karenanya juga merupakan tujuan ekonomi Islam. Menurut As-Shatibi tujuan utama syariat Islam adalah mencapai kesejahteraan manusia yang terletak pada perlindungan terhadap lima ke-*maṣlahah*-an, yaitu keimanan (*ad-dīn*), ilmu (*al-'ilm*), kehidupan (*an-nafs*), harta (*al-māl*) dan

kelangsungan keturunan (*an-nasl*). Kelima *maṣlahah* tersebut pada dasarnya merupakan sarana yang sangat dibutuhkan bagi kelangsungan kehidupan yang baik dan terhormat.⁴³

Maṣlahah dapat dicapai hanya jika manusia hidup dalam keseimbangan (*equilibrium*), karena keseimbangan adalah *ṣunnatullāh*. Ekonomi Islam bertujuan untuk menciptakan kehidupan yang seimbang, yang mencakup keseimbangan fisik dengan mental, material dan spiritual, individu dengan sosial, masa kini dengan masa depan serta dunia dengan akhirat. Maka perhatian utama ekonomi Islam adalah pada upaya bagaimana manusia meningkatkan kesejahteraan materialnya yang akan meningkatkan kesejahteraan spiritualnya.

2. Sistem Bagi Hasil

a. Definisi dan Dasar Hukum Sistem Bagi Hasil

Dalam perspektif Islam, kehidupan manusia dalam bisnis haruslah dalam kerangka kerjasama yang saling menguntungkan, saling meminta satu sama lain dan menghindari cara-cara yang batil. Dan dalam praktek bisnis, kerjasama dan saling meminta dan memberi itu terjadi setiap waktu. Salah satu cara yang ditempuh dalam proses untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan adalah dengan cara negosiasi, yang dalam salah satu praktek ekonomi dikenal dengan istilah bagi hasil.⁴⁴

⁴³ P3EI, *Ekonomi Islam*, hlm. 54

⁴⁴ Syafaruddin Alwi, *Memahami Sistem Perbankan Syariah Berkaca Pada Pasar Umar bin Khattab*, (Jakarta: Buku Republika, 2013), hlm. 76

Jika didefinisikan, bagi hasil adalah suatu sistem yang meliputi tata cara pembagian hasil usaha antara penyedia dana dan pengelola dana.

⁴⁵ Istilah bagi hasil dalam terminologi asing juga dikenal dengan istilah *profit sharing*, yang dalam kamus ekonomi diartikan dengan pembagian laba. Disamping itu, secara definitif *profit sharing* didefinisikan sebagai “ Distribusi beberapa bagian dari laba (*profit*) pada para pegawai dari suatu perusahaan”. Dalam terminologi islam, bagi hasil dikenal dengan istilah *muḍārabah*. Sebutan *muḍārabah* bermula dari ungkapan “melakukan perjalanan di muka bumi (*ad-ḍarb fil-arḍ*) dan dinamakan demikian karena wakil (*al-muḍārib*) berhak memperoleh keuntungan atas tindakan dan kerjanya. Dia adalah mitra investor dalam keuntungan dan penggunaan modal dalam perjalanan dan pembelanjanya.”⁴⁶

Muḍārabah berarti bahwa satu pihak menyediakan modal dan pihak lain memanfaatkannya untuk tujuan-tujuan usaha berdasarkan kesepakatan bahwa keuntungan dari usaha tersebut akan dibagi menurut bagian yang ditentukan.⁴⁷ Masyarakat Madinah menamakan perjanjian itu dengan *muqāradah* yang berawal dari *al-qarḍ* yang berarti memotong; karena dalam perjanjian itu, investor memangkas

⁴⁵ Ahmad Rofiq, *Fiqih Kontekstual dari Normatif ke Pemaknaan Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 153

⁴⁶ Abraham L. Udovitch, *Kerjasama Syari'ah dan Bagi Untung –Rugi Dalam Sejarah Islam Abad Pertengahan(teori dan penerapannya)*, (Kediri: Qubah, 2008), hlm. 237

⁴⁷ M. Nejatullah Siddiqi, *Kemitraan Usaha dan Bagi Hasil dalam Hukum Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 2001), hlm. 8

pembelanjaan sejumlah uang miliknya dan memindahkan hak pembelanjannya kepada wakil.⁴⁸

Mengenai keabsahan *mudārabah*, para ulama fiqh mencari rujukan dan mengacu pada aspek latar belakang sosio-historisnya. Mereka menganalisis wacana kegiatan *mu'āmalah* Nabi saw. dan para sahabatnya. Selain itu, acuan tertulis yang dijadikan dasar hukum adalah hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah yang mengatakan bahwa terdapat tiga jenis usaha yang mendapat barakah, yaitu: menjual dengan kredit, *mudārabah*, dan mencampur terigu dengan gandum untuk kalangan sendiri bukan untuk dijual.⁴⁹

Ibnu Hazm mengemukakan pendapat yang berbeda. Ia mengatakan bahwa keabsahan *mudārabah* sebagai dasar hukum lebih mengarah pada consensus (*ijmā'*) para ulama yang menilai *mudārabah* sebagai kerjasama yang mengandung banyak kemaslahatan bagi masyarakat.⁵⁰ Sistem ekonomi Islam menggunakan prinsip bagi hasil dalam praktek ekonomi berdasarkan beberapa dasar sebagai landasan, diantaranya yaitu:⁵¹

- 1) Doktrin kerjasama dalam ekonomi Islam dapat menciptakan kerja produktif sehari-hari dari masyarakat (QS, 2: 190)

⁴⁸ Abraham L. Udovitch, *Kerjasama*, hlm. 237

⁴⁹ Muhammad, *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2004), hlm. 238

⁵⁰ *Ibid*, hlm. 239

⁵¹ Muhamad, *Teknik Perhitungan Bagi Hasil dan Pricing di Bank Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2012), hlm. 27-28

- 2) Meningkatkan kesejahteraan dan mencegah kesengsaraan sosial (lihat QS. 3: 103; 5: 3; 9: 71, 105).
- 3) Mencegah penindasan ekonomi dan distribusi kekayaan yang tidak merata (lihat QS. 177: 16; 69: 25-37; 89: 17-20; 107: 1-7).
- 4) Melindungi kepentingan ekonomi lemah (lihat QS. 4: 5-10; 74-76).
- 5) Pembagian kerja atau spesialisasi berdasarkan saling ketergantungan serta pertukaran barang dan jasa karena tidak mungkin berdiri sendiri (lihat QS. 92: 8-10; 96: 6).

Melalui kerjasama ekonomi akan terbangun pemerataan dan kebersamaan. Fungsi-fungsi di atas menunjukkan bahwa melalui bagi hasil akan menciptakan suatu tatanan ekonomi yang lebih merata. Implikasi dari kerjasama ekonomi ialah aspek sosial politik dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah untuk memperjuangkan kepentingan bersama di bidang ekonomi, kepentingan negara dan juga kesejahteraan rakyat.⁵²

b. Unsur dan Rukun Perjanjian *Muḍārabah*

Muḍārabah sebagai sebuah kegiatan kerjasama ekonomi antara dua pihak mempunyai beberapa ketentuan yang harus dipenuhi dalam rangka mengikat jalinan kerjasama tersebut dalam kerangka hukum. Dan diantara unsur perjanjian *muḍārabah* tersebut adalah:⁵³

⁵² Muhammad, *Manajemen Bank Syari'ah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2002), hlm.

⁵³ Muhammad, *Ekonomi*, hlm. 243-247

- 1) *Ijāb* dan *Qabūl*, yaitu pernyataan kehendak berupa *ijāb* dan *qabūl* antara kedua pihak yang harus jelas menunjukkan maksud untuk melakukan kegiatan *mudārabah* dan *ijāb* yang diucapkan pihak pertama harus diterima dan disetujui oleh pihak kedua sebagai ungkapan kesediaannya bekerjasama.
- 2) Adanya dua pihak (pihak penyedia dana dan pengusaha), yaitu pihak penyedia dana dan pengusaha yang cakap bertindak hukum secara *syar'i* dan mampu bertindak sebagai wakil dan *kafil* dari masing-masing pihak.⁵⁴
- 3) Adanya modal yang harus jelas jumlah dan jenisnya dan diketahui oleh kedua belah pihak pada waktu dibuatnya akad.
- 4) Adanya usaha. Sebagian ulama, khususnya Syafi'i dan Maliki mensyaratkan bahwa usaha tersebut berupa usaha dagang (*commercial*). Akan tetapi Abu Hanifah membolehkan usaha apa saja selain berdagang, termasuk kegiatan kerajinan atau industri.⁵⁵
- 5) Adanya keuntungan, yaitu keuntungan yang tidak dihitung berdasarkan persentase dari jumlah modal, melainkan hanya keuntungannya saja setelah dipotong besarnya modal dan juga tidak ditentukan dalam jumlah nominal.⁵⁶

⁵⁴ Fathurrahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 175

⁵⁵ Abraham L. Udovitch, *Kerjasama*, hlm. 246

⁵⁶ Muhamad, *Ekonomi Mikro*, hlm. 247

c. Pembagian Keuntungan dan Pertanggungjawaban Atas Kerugian
Dalam Perusahaan Bersama

1) Pertanggungjawaban Kerugian

Pada prinsipnya bahwa dalam *mudārabah* pihak yang bekerja yang tidak menanamkan modalnya dalam usaha maka tidak bertanggungjawab atas adanya kerugian, dan hal yang sama juga dijelaskan dalam *kitab Qirāḍ* dari Muwatta Imam Maliki. Dalam sumber hukum ini dan dalam buku-buku autentik lainnya dari madzhab Syafi'i, juga telah dijelaskan bahwasanya kontrak yang dibuat antara pemilik modal dengan orang yang menjalankan usaha tersebut harus membagi keuntungan perusahaan berdasarkan proporsi yang ditentukan sebelumnya, dan pihak yang menjalankan usaha tidak harus bertanggungjawab terhadap kerugian.⁵⁷

Selain itu, terdapat juga pendapat lain yang mengatakan bahwa para ulama sepakat bahwa apabila terjadi kerugian, maka penyedia dana kehilangan sebagian atau seluruh modalnya, sedangkan pengusaha tidak menerima imbalan apapun untuk kerja dan usahanya. Dengan demikian, baik penyedia dana ataupun pengusaha harus menanggung resiko. Dari sini dapat dipahami bahwa yang menanggung resiko finansial hanyalah penyedia dana,

⁵⁷ M. Nejatullah Siddiqi, *Kemitraan*, hlm. 17

sementara pengelola dana menanggung resiko berupa waktu, tenaga dan jerih payah yang telah dicurahkan. ⁵⁸

2) Pembagian Keuntungan

Dalam hal pembagian keuntungan, jika menggunakan prinsip *muḍārabah* maka keuntungan akan dibagi di kalangan rekan usaha berdasarkan bagian-bagian yang telah mereka tetapkan sebelumnya. Bagian keuntungan setiap pihak harus ditetapkan sesuai bagian atau prosentase. Tidak ada jumlah pasti yang dikemukakan oleh keempat ulama fiqh Islam untuk perjanjian *muḍārabah*. Pendapat ini menunjukkan bahwa dalam pembagian keuntungan, kedua belah pihak bisa menetapkan berapapun bagian yang diterima melalui perjanjian bersama. ⁵⁹ Hal tersebut berarti bahwa syarat mutlak perjanjian *muḍārabah* adalah terjadinya pembagian keuntungan diantara para pihak secara proporsional sepenuhnya.

Pelanggaran terhadap hukum pembagian yang proporsional menjadikan tidak sahnya *muḍārabah*. Dan akibatnya perjanjian itu dianggap sebagai perjanjian sewa pada umumnya, yang mana wakilnya berhak memperoleh gaji yang setimpal atas kerjanya, tetapi dia tidak berhak memperoleh bagian keuntungan. ⁶⁰

⁵⁸ Fathurrahman Djamil, *Penerapan*, hlm. 183

⁵⁹ *Ibid*, hlm. 18

⁶⁰ Abraham L. Udovitch, *Kerjasama*, hlm. 254

3. Upah Minimum Regional

a. Definisi dan Dasar Hukum Upah Minimum

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum merupakan ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja yang mempunyai masa kerja maksimal 1 (satu) tahun, agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai kebutuhan hidup minimum.⁶¹

Dasar hukum mengenai upah minimum tercantum dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 7 tahun 2013 pada bab II pasal 3 dimana penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pencapaian kebutuhan hidup layak ini adalah bahwa setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang ditetapkan oleh menteri.⁶²

⁶¹ Myra M. dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Jakarta, hlm. 62

⁶² *Ibid*, hlm. 63

b. Tujuan Penetapan Upah Minimum

Diantara tujuan utama dari penetapan upah minimum diantaranya adalah:

- 1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- 2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dari yang keadaannya secara material kurang memuaskan.
- 3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- 4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.⁶³

c. Sistem Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum adalah salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada pekerja yang sekaligus merupakan jaring pengaman agar upah pekerja tidak jatuh ke level terendah. Pada dasarnya upah minimum diterima oleh:

- 1) Pekerja yang berpendidikan rendah
- 2) Pekerja yang tidak mempunyai keterampilan
- 3) Pekerja lajang

⁶³ G. Karsapoetra dan R.G Karsapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 101

4) Pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun

Adanya realitas yang menunjukkan bahwa masih banyak pekerja di Indonesia berpenghasilan rendah telah mendorong pemerintah memandang perlu diberlakukannya kebijakan penerapan upah minimum. Karena jika penetapan upah didasarkan pada mekanisme pasar, maka dapat dipastikan buruh akan memperoleh upah yang sangat rendah, karena melimpahnya tenaga kerja di Indonesia. Dengan demikian, kebijaksanaan penentuan upah minimum dimaksudkan untuk menjamin penghasilan karyawan, meningkatkan produktivitas buruh serta mengembangkan perusahaan dengan cara-cara yang lebih efisien.⁶⁴

Dalam penetapan besarnya upah minimum yang harus dibayarkan terdapat ketentuan bahwa upah minimum harus dapat mencukupi kebutuhan hidup buruh beserta keluarganya. Hal tersebut berlaku sebagai standar minimum yang digunakan oleh para pelaku usaha untuk memberi upah kepada pekerja dalam lingkungan usaha atau kerjanya yang berbeda-beda dalam tingkat pemenuhan kebutuhan sesuai dengan daerah masing-masing. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sesuai dengan ketentuan dalam pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁶⁴ Suparjan dan Hempri Suyatno, Kebijakan Upah Minimum Yang Akomodatif, *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, Volume 5, Nomor 3, Maret 2002, hlm. 299

Kebijakan penetapan upah minimum dalam rangka perlindungan upah ini masih ditemukan banyak kendala dalam operasionalnya. Hal ini disebabkan karena sampai saat ini belum ada keseragaman upah, baik secara provinsi/kabupaten maupun secara nasional. Karena proses penetapan upah ini harus diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun mikro sesuai pembangunan ketenagakerjaan, terutama perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan taraf hidup sesuai kebutuhan hidup minimal. Dan selain itu juga masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan.⁶⁵

d. Jenis Upah Pokok Minimum

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dijelaskan beberapa jenis upah pokok minimum, diantaranya yaitu:

1) Upah Minimum Sub Sektor Regional

Adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.

2) Upah Minimum Sektor Regional

Adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu. Upah minimum ini memiliki cakupan yang lebih luas dibanding Upah Minimum Sub Sektor.

⁶⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hlm. 142

3) Upah Minimum Regional

Adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional pada tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda, yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, kelangsungan dan perkembangan perusahaan serta tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

4. Upah Perspektif Ekonomi Islam

a. Definisi dan Dasar Hukum Upah Secara Umum

Definisi upah dalam PP Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan, atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.⁶⁶

Sedangkan definisi upah dalam pasal 1 ayat 30 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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

⁶⁶ Sedjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995), hlm. 3

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.

Dalam ilmu ekonomi konvensional upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.⁶⁷

Upah memegang peranan yang sangat penting karena merupakan tujuan utama bagi seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Maka dalam hal ini pemerintah turut serta dalam menangani masalah upah melalui berbagai kebijakan yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, yang terlihat dari upaya pemerintah menetapkan besaran upah minimum untuk karyawan.⁶⁸

Dalam teori-teori manajemen sumber daya manusia, masalah upah (gaji) sejajar dengan *reward* (penghargaan) kepada karyawan yang dikenal dengan dua bentuk penghargaan yaitu *intrinsic reward* dan *extrinsic reward*. Penghargaan intrinsik lebih kepada kepuasan dan ketenangan yang diterima karyawan dalam kerja seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan penghargaan ekstrinsik

⁶⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin*, hlm. 361

⁶⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 158

adalah keuntungan yang diterima karyawan dalam bentuk materi seperti gaji, bonus dan berbagai bentuk materi lainnya.⁶⁹

b. Macam-macam Upah

Secara umum, upah pokok dapat dibedakan dalam empat macam tarif, yaitu:⁷⁰

- 1) Tarif waktu, yaitu pembayaran yang dilakukan per jam, per hari atau per minggu. Tarif waktu ini digunakan apabila hasil tidak dapat segera diukur atau apabila kecepatan pekerjaan dikendalikan, seperti pada rentetan produksi.
- 2) Tarif borongan, yaitu tarif menurut jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan. Tarif ini digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan dimana jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau suatu kelompok telah dihitung atau diukur.
- 3) Tarif insentif, yang merupakan bentuk yang paling sederhana, yang menghubungkan pendapatan dengan produktivitas, dan dapat menggunakan premi, uang jasa, atau bermacam-macam tarif untuk memberikan imbalan jasa terhadap prestasi yang menonjol.
- 4) Komisi, yaitu bentuk upah borongan atau pembayaran insentif yang lain. Komisi banyak digunakan dalam imbalan jasa para penjual, dimana komisi dihubungkan dengan banyaknya uang hasil penjualan.

⁶⁹ A. David Decenzo dan Stephen P. Robbins, *Fundamentals of Human Resource Management*, (Willey: USA, 2009), hlm. 262

⁷⁰ Moekijat, *Penilaian Pekerjaan Untuk Menentukan Gaji dan Upah*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2007), hlm. 8-9

c. Upah Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Al-Ijārah (wage, lease, hire) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah). Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al aqr* dan *al ijārah*. *Al aqr* sama dengan *al-sawāb*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan atas ketaatan. Sedangkan *al-Ijārah* yaitu upah sebagai imbalan atau jasa kerja. Ghufroon A. Mas'adi mengatakan dalam bukunya *Fiqh Mu'amalah Kontekstual*, bahwa *ijārah* sesungguhnya merupakan sebuah transaksi atas suatu manfaat. Dan dari sini konsep *ijārah* dapat dibedakan menjadi dua macam. Pertama, yaitu *ijārah* yang memanfaatkan harta benda yang lazim disebut dengan persewaan, seperti rumah, pertokoan, kendaraan dan lain sebagainya.

Sedangkan upah menurut Islam sangat besar kaitannya dengan konsep moral, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat (pahala). Menurut Abdurrahman Al-Maliki upah adalah kompensasi dari manfaat (jasa) pekerjaan yang akan disesuaikan dengan nilai manfaat di pasar umum terhadap manfaat itu.⁷¹

Islam memandang upah tidak hanya sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Transaksi *ijarah* diberlakukan bagi seorang pekerja atas jasa yang mereka lakukan. Sementara upahnya

⁷¹ Abdurrahman Al-Maliki, *Politik Ekonomi Islam*, alih bahasa Ibnu Sholeh, Cet. I, (Bangil: Al-Izzah, 2001), hlm. 3

ditakar berdasarkan jasanya. Dalam Islam penghargaan terhadap pekerja sangat diutamakan. Ketika menentukan hak yang harus diterima pekerja, maka standar yang menjadi patokan adalah seberapa besar tenaga yang diperlukan. Karena keseimbangan tersebut berkaitan dengan penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan.⁷²

Unsur moral dalam Islam tengah menjadi suatu keharusan yang harus ada ketika membahas masalah upah. Karyawan yang merupakan pekerja atau pemilik tenaga kerja, pada dasarnya berada sepenuhnya di bawah penyewa tenaga kerja atau pemilik alat tenaga kerja. Sehingga segala hal yang bersangkutan dengan kebutuhan pihak pekerja adalah tanggungjawab penyewa tenaga kerja sepenuhnya. Dan realitas semacam ini hanya ditekankan pada konsep ke-Islam-an saja, dan tidak akan dijumpai dalam konsep upah positif (barat maupun umum).

Umar bin Khattab RA adalah salah satu contoh amirul mukminin yang sangat memperhatikan sistem pengupahan pegawai pada masa pemerintahannya. Bahkan dalam menetapkan upah untuknya sendiri ia meminta pendapat dari para sahabat. Dan dalam menetapkan upah pegawainya, Umar menekankan bahwa upah hendaknya membuat pegawai tersebut kenyang dan bisa memberi makan keluarganya.⁷³ Hal ini menunjukkan bahwa Umar sangat memperhatikan kesejahteraan para pegawainya. Bahkan dalam sejarah disebutkan

⁷² Taqyuddin An-Nabhani, *Membangun Konsep Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hlm. 89

⁷³ Quthb Ibrahim Muhammad, *Kebijakan Ekonomi Umar bin Khatthab*, diterjemahkan oleh Ahmad Syarifuddin Shaleh, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2002), hlm. 131

bahwa Umar menggaji pegawainya dengan $\frac{1}{4}$ kambing dan 5 dirham setiap harinya.⁷⁴

Selain Umar bin Khatthab, Ibnu Taimiyah adalah ekonom muslim yang juga sangat memperhatikan masalah pengupahan, terutama mengenai konsep upah yang adil. Ibnu Taimiyah mengacu pada tingkat harga yang berlaku di pasar tenaga kerja dan menggunakan istilah upah yang setara (*ujrah al-mitsl*). Dan upah yang setara tersebut akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) jika ada, yang dapat menjadi acuan kedua belah pihak.. dan prinsip tersebut berlaku baik bagi pemerintah maupun individu.⁷⁵

Disamping unsur moral, kemanusiaan dan keadilan yang ditekan dalam pengupahan Islami, unsur lain yang tidak kalah pentingnya adalah kelayakan terhadap karyawan. Etika bisnis Islam menjunjung tinggi semangat saling percaya, kejujuran dan keadilan, sedangkan antara pemilik perusahaan dan karyawan harus dipupuk semangat kekeluargaan. Perusahaan harus memperlakukan pekerja seperti mereka memperlakukan dirinya sendiri. Realitas seperti ini nantinya akan mewujudkan adanya kelayakan yang seharusnya diterima oleh karyawan.

Kewajiban untuk menciptakan suasana kekeluargaan antara pengusaha dan karyawan tercantum dalam surat Al Hujurat ayat 10:

⁷⁴ *Ibid.* hlm. 132

⁷⁵ Adiwarman Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 358-359

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ⁷⁶ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: Sesungguhnya orang mukmin adalah bersaudara kaena itu damaikanlah antara kedua saudaramu dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu mendapatkan rahmat (QS Al Hujurat: 10)⁷⁶

Makna yang terkandung dalam ayat tersebut adalah kewajiban bagi umat manusia untuk menciptakan rasa kekeluargaan dalam berkehidupan sosial. Pengusaha dan karyawan merupakan satu keluarga yang harus menghormati satu dan yang lain.

Disamping itu kelayakan juga mencakup kondisi kesejahteraan karyawan yang meliputi tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Muslim yang artinya adalah:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhanmu maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)” (HR. Muslim)

⁷⁶ QS Al-Hujurat ayat 10

Dari hadist di atas dipahami tiga point penting yaitu bahwa *pertama* pimpinan dan karyawan harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak, *kedua* pimpinan mempunyai kedudukan yang sama dengan karyawannya dalam hal pemenuhan kebutuhan pokok manusia, dan *ketiga* bahwa seorang karyawan tidak seharusnya diberi tugas yang sangat berat dan sulit melebihi kemampuannya dengan kata lain bahwa pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan, fisik dan waktu.⁷⁷

d. Manajemen Pengupahan dan Kontrak Kerja Dalam Ekonomi Islam

Akad dalam kontrak kerja terjadi atas manfaat atau jasa pekerja yang dihasilkan oleh tenaga yang dicurahkan pekerja tersebut.

Walaupun jasa merupakan hasil dari tenaga, tetapi tenaga tidak menjadi pijakan dalam menentukan besaran upah, sebab upah merupakan kadar yang berhak dimiliki oleh suatu kegunaan atau jasa yang diperoleh seorang pengusaha dari kegunaan tersebut. Jadi, tinggi rendahnya upah seseorang dalam suatu pekerjaan semata-mata dikembalikan kepada tingkat kesempurnaan jasa atau kegunaan tenaga yang diberikan.⁷⁸

Sehingga tidak diperbolehkan untuk menuntut seorang pekerja agar mencurahkan tenaga, kecuali sesuai dengan kapasitas kemampuannya yang wajar. Karena tenaga tersebut tidak mungkin dibatasi dengan takaran yang baku, maka membatasi jam kerja dalam sehari adalah

⁷⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi*, hlm. 368-370

⁷⁸ Taqyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Bogor: Al-Azhar Press, 2003), hlm.137

takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut. Sehingga jam kerja sekaligus merupakan tindakan pembatasan tenaga oleh pekerja.

Manajemen pengupahan Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral, dan upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan), akan tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala. Selain dua hal utama di atas, dalam manajemen pengupahan Islam juga dikenal prinsip keadilan (*justice*) dan kelayakan (kecukupan). Nilai adil disini adalah suatu estimasi dari penilaian moral dan bukanlah suatu hal ilmiah dan nyata yang dapat diukur dan diamati sebagai objek pengujian eksperimental oleh sarana-sarana ilmiah.⁷⁹

Keadilan dalam manajemen pengupahan Islam dapat diartikan jelas dan transparan. Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Yang artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja, dimana upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Dan khusus untuk cara pembayaran upah tersebut, Rasulullah bersabda, yang artinya:

"Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw Bersabda: Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya".

⁷⁹ Muhammad Baqir Ash-Shadr, *Iqtishaduna*, hlm. 85

Dalam menjelaskan hadist di atas, Yusuf Qardhawi dalam tulisannya menjelaskan bahwa sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya.⁸⁰

Maka Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan Sunnah sebagai sumber doktrin ekonominya sangat mengarahkan para cendekiawan Islam untuk terus mengeksplorasi pemahaman terkait tatanan nilai keadilan Islam. Dan dalam Islam kata adil ditempatkan dalam beberapa tempat yaitu:

- 1) Keseimbangan, adil disini berarti keadaan seimbang. Dalam hal keadaan alam semesta yang diciptakan Allah seimbang dan simetris.
- 2) Persamaan atau non diskriminasi, dalam hal ini tidak ada perbedaan dan pengutamaan diantara sesama makhluk di hadapan Allah SWT.
- 3) Pemberian hak kepada pihak yang berhak, dalam hal ini pemeliharaan hak individu dan pemberian hak kepada setiap objek yang layak menerimanya. Dalam artian, kezaliman adalah pelenyapan dan pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain.

⁸⁰ Yusuf Qardhawi, *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 1997), hlm. 405

Pengertian keadilan disini, yaitu keadilan sosial, yaitu keadilan yang harus dihormati dalam hukum manusia dan setiap individu.

Selanjutnya, jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Layak dapat diartikan dengan kecukupan pangan, sandang dan papan, dan layak juga diartikan sesuai dengan pasaran, yang berarti bahwa hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan (Upah Minimum).⁸¹

e. Bentuk, Jenis Pekerjaan dan Perjanjian Kerja dalam Islam

Baik dalam hukum Islam maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, keduanya mengatur untuk mengenai upah dalam perjanjian kerja. Menurut Islam, segala hal yang berkaitan dengan pengupahan harus diatur dalam perjanjian kerja yang disebut dengan akad. Akad ini meliputi *Ijab* dan *qabul*, karena dengan dua hal tersebut terjadilah kontrak yang sah antara kedua belah pihak. Dan dalam hal ini harus jelas perwujudannya, seperti ucapan “saya pekerjakan diri saya kepada anda” dan dijawab dengan “saya terima anda untuk bekerja”

Mengenai bentuk dan jenis pekerjaan, dijelaskan bahwa semua pekerjaan yang halal boleh dilakukan kontrak perjanjian kerja di dalamnya. Kontrak kerja boleh dilakukan terhadap perdagangan,

⁸¹ Muhammad Baqir Ash-Shadr, *Iqtishaduna*, hlm. 87

pertanian, industri, pelayanan dan lain sebagainya. Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut sangat penting agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan yang dikeluarkan.⁸²

Dan dalam hal perjanjian kerja, bagi kedua belah pihak yang membuat akad, disyaratkan beberapa hal berikut, yaitu:

- 1) Usia dewasa, minimal berusia 15 tahun. Karenanya, tidak boleh mempekerjakan anak-anak di bawah umur, dan tidak sah bertransaksi dengan mereka kecuali terdapat kesepakatan dengan wali mereka, seperti ayah atau wali yang sah.
- 2) Berakal, karena akad menjadi tidak sah apabila dibuat dengan orang gila
- 3) Kerelaan kedua belah pihak merupakan syarat utama yang wajib dipenuhi setiap akad atau kesepakatan. Karena, apabila tidak terdapat kerelaan dari keduabelah pihak, maka transaksi menjadi tidak sah.

Hal lain yang juga berkaitan dengan perjanjian kerja adalah mengenai kesepakatan waktu kerja. Penentuan waktu kerja disini adalah masa kerja atau kontrak. Dari segi masa kerja yang ditetapkan maka transaksi kontrak kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kelompok:⁸³

⁸² Taqyuddin An-Nabhani, *Sistem*, hlm. 134

⁸³ *Ibid*, hlm. 135

- 1) Transaksi yang hanya menyebutkan takaran kerja pekerjaan yang dikontrakkan tanpa menyebutkan masa kerjanya.
 - 2) Transaksi yang hanya menyebutkan masa kerjanya tanpa harus menyebutkan takaran kerja.
 - 3) Transaksi yang menyebutkan masa kerjanya sekaligus menyebutkan takaran kerjanya.
- f. Dalil Tentang Upah dalam Al-Qur'an dan Hadist
- 1) Al-Quran

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*"dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*⁸⁴

Dalam Tasir Al-Misbah, Quraish Shihab menafsirkan ayat ini sebagai bentuk untuk menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu sebagai ganjaran.⁸⁵ Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*. Sebagaimana ditegaskan dalam ayat Al-Quran yang lain yaitu:

⁸⁴ Q.S. At-Taubah (9): 105

⁸⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Quran*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 670

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”⁸⁶

2) As-Sunnah

Rasulullah saw bersabda:

اَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

اَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

UNIVERSITAS

“Berikanlah upah seorang buruh sebelum mengering keringatnya”

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.⁸⁷

Konsep keadilan dalam upah sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di kekhalifahan Islam. Secara lebih rinci kalau kita lihat hadits Rasulullah saw tentang upah yang

⁸⁶ Q.S. An-Nahl (16): 97

⁸⁷ Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa: Didin Hafidhuiddin, dkk(Jakarta: Robbani Press, 1997), hlm. 404

diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda, yang artinya:

"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Dari hadits ini dapat didefenisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : "harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)", bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah.⁸⁸

Secara keseluruhan, jika ayat Al-Qur'an dan Sunnah dikaitkan dengan prinsip pengupahan, maka terdapat beberapa tambahan mengenai prinsip perjanjian upah diantaranya yaitu:⁸⁹

- 1) Kontrak harus bebas dari riba dan gharar atau penipuan

⁸⁸ Afzalur Rahman, *Doktrin*, hlm. 368

⁸⁹ Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Pengupahan Islami*, (Depok: Raih Asa Sukses, 2008), hlm. 27

- 2) Pada prinsipnya, keinginan kedua belah pihak terhadap suatu kontrak adalah esensial untuk ditinjau ulang.
- 3) Ide tunjangan pengobatan untuk karyawan dan keluarganya mencakup kesehatan dan kecelakaan dapat bervariasi tergantung kasusnya.
- 4) Kontrak yang bertentangan dengan syari'ah harus dihindari, tidak boleh dinegosiasikan dan tidak boleh dipaksakan.
- 5) Upah minimum harus diaplikasikan kepada perusahaan yang berpotensi menggaji karyawannya di bawah upah minimum, dan bukan kepada semua industry dan bisnis.

g. Diferensiasi Upah

Dalam ekonomi konvensional, pada sebuah kompetisi yang sempurna, jika jumlah penduduk dan pekerjaan sama persis, maka tidak akan ada diferensiasi upah. Angka equilibrium upah yang ditentukan dengan penawaran dan permintaan akan seimbang. Tapi begitu kita jatuhkan asumsi yang tidak realistis mengenai keseragaman orang dan pekerjaan, kita menemukan perbedaan upah yang besar bahkan di pasar tenaga kerja persaingan sempurna.

Perbedaan upah kompensasi, yang mengkompensasi perbedaan nonmoneter dalam kualitas pekerjaan, menjelaskan beberapa perbedaan. Perbedaan dalam kualitas tenaga kerja menjelaskan banyak perbedaan lainnya. Selain itu, pasar tenaga kerja terdiri dari kategori tak terhitung tidak bersaing dan kelompok sebagian bersaing. Untuk menjelaskan

perbedaan upah yang meluas di industri atau individu, kita harus melihat ke salah satu perbedaan dalam pekerjaan, perbedaan pada orang, atau persaingan sempurna dalam pasar tenaga kerja⁹⁰

Sedangkan Islam tidak mempercayai persamaan dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi pertumbuhan bakat, yang pada gilirannya menuntut pengakuan bagi perbedaan mengenai upah. Baik al-Quran maupun as-sunnah menetapkan syarat-syarat pokok bahwa para majikan harus menggaji para pekerja sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, dan para pekerja harus melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.⁹¹

Ibn Khaldun juga mendiskusikan diferensiasi upah yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan tenaga kerja. Argumentasi Ibn Khaldun mengenai hal ini adalah: pertama, suatu saat sebuah barang sangat dibutuhkan, sehingga menyebabkan peningkatan terhadap permintaan tenaga kerja dalam industri barang tersebut yang kemudian berimplikasi pada diferensiasi upah.

Dengan kata lain, gejolak permintaan temporer dalam beberapa industri akan menyebabkan deviasi upah dari keseimbangan jangka panjangnya, sehingga menimbulkan diferensiasi upah. Kedua, perbedaan dalam hal sifat dan karakter kemampuan yang ada di setiap profesi.

⁹⁰ Paul A. Samuelson and William D. Nordhaus, *Economics*, Seventeenth Edition, (New York: McGraw-Hill, 2001), hlm. 264

⁹¹ Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 118

Ketiga, adanya friksi dalam mobilitas tenaga kerja antar industri yang dikaitkan dengan biaya pelatihan dan formasi keahlian masing-masing tenaga kerja.⁹²

5. Manajemen Rumah Makan Minang

Sesuai dengan sejarah munculnya rumah makan minang yang secara tradisional dikenal dengan istilah *lapau*, pada awalnya ia bukan semata berbentuk usaha dalam pengertian untung rugi saja. Selain untuk memenuhi kebutuhan makanan konsumen, rumah makan minang juga sebagai tempat singgah, beristirahat atau hanya sekedar tempat untuk berbincang sambil minum kopi di sore hari, yang dengan demikian rumah makan juga berfungsi sebagai pusat informasi.

Rumah makan minang, bukan karena ia menghidangkan masakan minang atau berlokasi di tanah minang, akan tetapi karena mengemban tata nilai yang dianggap luhur yang terus dipertahankan masyarakat. Dan rumah makan merupakan gambaran etos karya yang tertuntun sebagai realisasi adanya disiplin terhadap ajaran adat untuk berniaga, berorganisasi dan sebagainya. Dan adat yang dijunjung oleh masyarakat minang tidak dapat dipisahkan dengan Islam, karena mereka memiliki filosofi hidup *adat basandi syara', syara' basandi kitabullah, syara' mangato adat mamakai*. Filosofi tersebut memiliki arti bahwa adat bersendikan pada

⁹² Arif Hoetoro, *Ekonomi Islam: Pengantar analisis Kesejarahan dan Metodologi*, (Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, 2007), hlm. 138-139

syariat dan syariat bersendikan pada kitabullah, dan bila syariat mengatakan, maka adat menggunakan.⁹³

a. Sistem Manajemen

Mengenai manajemen dalam pengelolaan rumah makan minang, secara umum menggunakan manajemen dengan sistem terbuka, terutama pada sistem bagi hasil. Terbuka disini dalam pengertian siapa saja dalam rumah makan tersebut boleh merasa berhak terhadap rumah makan, seperti dalam hal pengajuan pendapat. Sistem gaji yang tidak terbuka hanyalah menyangkut soal keuangan, dan selain itu terbuka untuk dimasuki oleh masing-masing tenaga dalam rumah makan tersebut.

Begitu juga dalam hal manajemen pembagian kerja. Pekerjaan dibagi sedemikian rupa, seperti kasir, penghidang, pelayan, tukang cuci, dan yang memasak. Masing-masing pekerjaan diperoleh berdasarkan pengalaman, kemampuan, dan ketaatannya dalam beragama, termasuk juga mengenai kejujuran. Pembinaan karyawan juga selalu dilakukan kapanpun dibutuhkan dan sifatnya sewaktu-waktu.⁹⁴

Setiap karyawan, walaupun sudah dibedakan pembagian bidang pekerjaannya, namun dalam operasionalnya perbedaan tersebut sering tidak terlihat. Perbedaan yang nyata hanyalah antara pekerja yang berada di bagian dapur dengan yang bekerja di bagian depan. Hal ini

⁹³ Addiarrahman, *Mengindonesiakan Ekonomi Islam, Formulasi Kearifan Lokal Untuk Pengembangan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2013), hlm. 203

⁹⁴ Mochtar Naim, *Jurus*, hlm. 20

dikarenakan setiap orang merasa memiliki dan bertanggungjawab melayani dengan sebaik mungkin, dan setiap karyawan pun menganggap pekerjaan tersebut sebagai usahanya sendiri.

Mengenai jam kerja setiap harinya, rata-rata rumah makan minang mulai dibuka pukul 08.00 dan tutup pada pukul 21.00, dan setiap harinya karyawan mendapatkan waktu untuk beristirahat rata-rata 2-3 jam, yaitu pada waktu sholat, makan dan istirahat. Tidak ada istilah cuti bagi sebagian besar rumah makan minang, kecuali pada bulan puasa rata-rata rumah makan minang tutup pada pagi sampai siang hari dan akan dibuka menjelang waktu berbuka puasa hingga waktu sahur keesokan harinya.

b. Hubungan Kerja

Dalam sistem perekrutan karyawan, secara umum rumah makan minang menggunakan tenaga kerja atau karyawan laki-laki dewasa, dan hanya sebagian kecil saja yang merekrut karyawan wanita. Para karyawan yang bekerja pada umumnya masih berasal dari anggota sesuku atau sekampung dan sedaerah. Penerimaan karyawan dari suku dan daerah lain tetap terbuka, akan tetapi bagi yang berasal dari keluarga sekampung tetap diprioritaskan, dengan tujuan untuk memakmurkan keluarga terdekat terlebih dahulu.⁹⁵

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan rumah makan tidak diatur berdasarkan ketentuan perburuhan. Mereka diikat dalam satu

⁹⁵ Ibid, hlm. 32

tradisi rumah makan minang sebagaimana biasanya, atau dapat dikatakan menuruti tradisi lingkungan sendiri. Tidak ada perjanjian yang mengikat, kecuali ketentuan yang secara informal diakui bersama.

Pemutusan hubungan kerja sangat jarang terjadi di sebagian besar rumah makan minang, kecuali bila seorang karyawan melakukan tindakan yang dianggap merugikan perusahaan, seperti melalaikan pelayanan kepada pengunjung. Dan bila hal tersebut terjadi, karyawan tidak secara langsung dikeluarkan, melainkan dinasehati dan diberi peringatan terlebih dahulu, dan apabila solusi tersebut sudah tidak memungkinkan maka karyawan diminta untuk meninggalkan pekerjaannya.

c. Sistem Pengupahan

Dalam sistem pengupahan, terdapat dua bentuk pengupahan yang secara umum digunakan dalam rumah makan minang, yaitu sistem bagi hasil yang diterapkan oleh sebagian besar rumah makan minang dan sistem gaji. Dan meskipun dikenal sistem upah, dalam pelaksanaannya dilakukan dalam suasana kekeluargaan seperti yang sudah diterapkan dalam sistem bagi hasil, yang artinya para karyawan yang menerima upah tidak merasakan dirinya seperti orang yang diupah.⁹⁶

⁹⁶ Dadan Darmawan dan Muhammad Firmansyah, *Bisnis Anti Bangkrut: Membongkar Rahasia Sukses Rumah Makan Padang dan Warteg*, (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 6

Pengupahan yang dilakukan dengan sistem bagi hasil menggunakan mekanisme pemberian imbalan yang dikenal dengan istilah mata dengan sistem *baretong*. Dalam pelaksanaannya, sistem mata diterapkan agar lebih mendekati keadilan bagi komponen kerja setiap karyawan. Pemilik rumah makan menerapkannya agar karyawan mengelola dengan rasa memiliki yang tinggi. Pembagian laba bersih pada rumah makan minang dilakukan dalam waktu 2 atau 3 bulan sekali, paling banyak 6 kali setahun, dan dilakukan dalam sebuah rapat yang dihadiri oleh seluruh karyawan rumah makan.⁹⁷

Secara historis, belum ada data-data akurat yang dapat menjelaskan sejak kapan sistem mata ini mulai diterapkan di sebagian besar rumah makan minang dan siapa yang menjadi penggagasnya. Dalam pelaksanaannya, sistem ini diterapkan agar lebih mendekati keadilan bagi komponen kerja yang tenaganya digunakan kurang lebih 12 jam setiap hari. Dan pemilik restoran menerapkan sistem ini agar tenaga kerja yang ia jadikan teman berkongsi akan mengelola restoran dengan rasa memiliki yang tinggi. Dengan demikian pada akhirnya restoran yang dikelola secara bersama ini menjadi seolah-olah milik bersama.⁹⁸

Penentuan laba bersih usaha selama 2 atau 3 bulan bagi seorang tenaga kerja dilakukan dengan menghitung berapa patokan mata yang diberikan kepadanya. Mata disini bersifat ekuivalen dengan persentase bagian. Mata yang terbesar diterima oleh pemilik yang jumlahnya

⁹⁷ Muhammad Yunus, "Di Balik Kesuksesan Rumah Makan Padang Mendunia", *Kompasiana Wirausaha*, (3 Mei 2014)

⁹⁸ Mochtar Naim, *Jurus*, hlm. 27

tidak mencapai 20 persen dari total mata yang harus dibagikan. Lalu selanjutnya di bawah pemilik diterima oleh kasir, kepala pelayan, kepala tukang masak, dan yang terendah adalah tukang cuci. Oleh karena itu gaji karyawan berbeda satu sama lainnya, tergantung lama bekerja, bidang pekerjaan dan lain-lain, dan masing-masing menerima sebanyak jumlah yang presentase yang disepakati tersebut. Kenaikan gaji (bagi hasil) dapat terjadi apabila karyawan memiliki kelebihan dari yang lain, minimal lama bekerja atau kemampuannya sendiri.

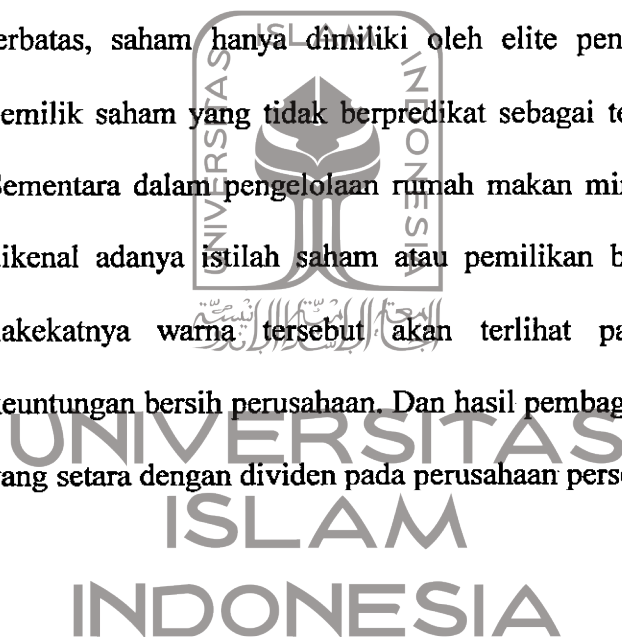
Besar kecilnya pendapatan yang diterima oleh karyawan selain ditentukan oleh mata yang menjadi miliknya, juga sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya laba yang didapatkan rumah makan yang akan dibagi. Semakin besar pendapatan rumah makan maka akan semakin besar juga nilai bagi hasil yang akan diterima, dan begitu juga sebaliknya. Dan konsekuensi dari sistem ini adalah bahwa pendapatan karyawan selalu tidak tetap setiap kesempatan bagi hasil.⁹⁹

Dalam hal pemenuhan kebutuhan sehari-hari karyawan seperti transport, pakaian dan lain sebagainya, dikarenakan yang menjadi hak para karyawan di rumah makan Minang hanyalah bagian dari laba bersih perusahaan, maka kebutuhan atau biaya eksploitasi pribadi karyawan setiap harinya seperti yang disebutkan tersebut tidak dibebankan kepada perusahaan, kecuali tanggungan makan karyawan

⁹⁹ *Ibid*, hlm. 29

setiap harinya. Karyawan dibebaskan makan 3 kali sehari di rumah makan tersebut tanpa dikenakan biaya.

Padanan usaha seperti yang dilakukan di sebagian besar rumah makan minang ini hanya akan terlihat pada badan-badan usaha ekonomi seperti perseroan terbatas yang menjual saham kepada peminat atau pendirinya. Namun dalam perusahaan seperti perseroan terbatas, saham hanya dimiliki oleh elite penguasa perseroan dan pemilik saham yang tidak berpredikat sebagai tenaga kerja langsung. Sementara dalam pengelolaan rumah makan minang, meskipun tidak dikenal adanya istilah saham atau kepemilikan bersama, namun pada hakekatnya warna tersebut akan terlihat pada saat pembagian keuntungan bersih perusahaan. Dan hasil pembagian keuntungan itulah yang setara dengan dividen pada perusahaan perseroan terbatas.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian lapangan (*field research*) jika melihat pada sumber datanya. Penelitian lapangan adalah penelitian empiris yang data dan informasinya diperoleh dari kegiatan di lapangan kerja penelitian.¹⁰⁰ Jadi, usaha pengumpulan data dilakukan langsung dengan mendekati para responden baik dengan melakukan wawancara (interview) maupun dengan jalan observasi.¹⁰¹ Jenis penelitian ini dipilih karena jenis data yang dikumpulkan merupakan data primer yang didapatkan dari responden yang bersangkutan sehingga untuk mendapatkan data yang diinginkan peneliti harus terjun secara langsung ke lapangan.

Dengan metode *field research*, peneliti terjun langsung menggali data di lapangan dengan cara observasi partisipasi aktif, disamping dengan menggunakan metode wawancara. Tujuan utamanya adalah mendeskripsikan kondisi di lapangan, sehingga dapat dipelajari masalah-masalah dan sistem yang telah diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya terutama yang berhubungan dengan sistem pengupahan dan ketenagakerjaan.

¹⁰⁰ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Cet. I, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hlm. 10

¹⁰¹ *Ibid*, hal. 34

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan normatif dan fenomenologis.

- a. Pendekatan Normatif, yaitu pendekatan yang memandang suatu masalah dari segi ajarannya yang asli dari Tuhan yang di dalamnya terdapat penalaran manusia.¹⁰² Pendekatan ini digunakan untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya yang diaplikasikan pada situasi tertentu yang terjadi.¹⁰³ Penulis menggunakan pendekatan ini untuk menjelaskan konsep dasar dan pandangan ekonomi Islam mengenai sistem pengupahan yang sesuai dengan ajaran agama Islam.
- b. Pendekatan Fenomenologis, yaitu pendekatan yang dicirikan dengan *descriptive phenomenology*, yakni pembuktian secara deskriptif atas dua bentuk temuan, yaitu: (1) permasalahan, (2) objek sebagai permasalahan.¹⁰⁴ Pendekatan ini digunakan saat meneliti pengupahan dengan sistem bagi hasil yang diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya.

B. Sumber Data

Data adalah segala keterangan (informasi) mengenai semua hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, data dapat diartikan sebagai

¹⁰² Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 34

¹⁰³ Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Banyumedia Publishing, 2006), hlm. 45

¹⁰⁴ Agus Salim, *Teori & Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006), hlm. 171

fakta atau informasi yang diperoleh dari *actor* (subjek penelitian, informan, pelaku), aktivitas dan tempat yang menjadi subjek penelitiannya.¹⁰⁵

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data primer dari penelitian ini diperoleh peneliti dari wawancara langsung kepada responden, yang dalam hal ini yaitu pemilik Rumah Makan Simpang Raya, serta dokumentasi laporan keuangan khususnya sistem penghitungan upah karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan melalui informasi-informasi yang telah dipublikasikan seperti buku-buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, majalah serta literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder ini dimaksudkan agar dapat memberikan ilustrasi umum dan mendukung hasil penelitian.

C. Lokasi dan Informan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengambil tempat penelitian di Rumah Makan Simpang Raya yang terdiri dari 5 rumah makan dan bertempat di kota Bukittinggi provinsi Sumatera Barat.

¹⁰⁵ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: Erlangga, 2009), edisi kedua, hal. 61

Adapun informan utama dalam penelitian ini adalah pimpinan Rumah Makan Simpang Raya saat ini yaitu H.M. Rusdi, SE yang merupakan anak kandung dari perintis Rumah Makan Simpang Raya yaitu H.M. Noer Dt. Maharajo (alm). Selain informan utama, peneliti juga akan melakukan wawancara kepada beberapa staf di bagian keuangan dan administrasi serta kepada beberapa karyawan yang bekerja di rumah makan tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian dari perencanaan penelitian yang terkait dengan proses penentuan cara-cara untuk mendapatkan atau menjangkau data-data penelitian.¹⁰⁶ Adapun teknik untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam tesis ini dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

1. *Preliminary Survey*. Merupakan survey pendahuluan yang dilakukan untuk mengetahui karakteristik, gambaran umum dan aktivitas perusahaan secara menyeluruh dan hal-hal yang berkaitan dengan pembahasan. Teknik ini merupakan studi awal untuk mengetahui tentang sistem operasional perusahaan dan aspek internal organisasi perusahaan.
2. *Studi Kepustakaan*. Studi ini dilakukan dengan mengumpulkan berbagai macam literatur yang relevan dengan pembahasan penelitian yang dapat berupa buku, najalah, surat kabar dan tulisan ilmiah lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

¹⁰⁶ Supardi, *Metodologi*, hal. 117

3. *Studi Lapangan*. Yaitu studi yang dilakukan langsung ke objek penelitian dengan tujuan menggambarkan semua fakta yang terjadi pada objek penelitian, agar permasalahan dapat diselesaikan. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan melaksanakan studi lapangan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung¹⁰⁷ kepada pemilik usaha, yang dalam hal ini yaitu pimpinan dari rumah makan Simpang Raya.

b. Observasi

Yaitu dengan mengamati baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek yang diteliti.

c. Dokumentasi

Yaitu peneliti mencari dan mendapatkan data-data primer dengan melalui data-data dari prasasti-prasasti, naskah-naskah dan kearsipan (baik dalam bentuk barang cetak maupun rekaman), data gambar, foto dan lain sebagainya. Dan dengan data tersebut peneliti dapat menyelesaikan penelitian.¹⁰⁸

Dan apabila seluruh data sudah terkumpul maka data tersebut dianalisa dan dideskripsikan dengan pendekatan historis-filosofis yang terdiri dari analisis linguistik dan analisis konsep¹⁰⁹ agar mendapatkan kejelasan tentang

¹⁰⁷ Muhammad, *Metodologi Penelitian*, hal. 151

¹⁰⁸ Supardi, *Metodologi*, hal. 117

¹⁰⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1994), hal. 23

sistem pengupahan di rumah makan Simnang Rava jika dilihat dari perspektif Ekonomi Islam.

E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kualitatif, teknik analisis data yang sering digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif menafsirkan dan menuturkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di masyarakat, pertentangan dua keadaan atau lebih, hubungan antar variabel dan lain sebagainya.¹¹⁰ Penelitian jenis ini dilakukan pada taraf atau kadar kajian untuk mengungkapkan suatu gejala atau pertanda dan keadaan sebagaimana adanya. Penelitian ini secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba mencandra suatu peristiwa secara sistematis dan faktual dengan penyusunan yang akurat.¹¹¹ Metode ini digunakan untuk menyimpulkan hasil kajian terhadap kebijakan sistem pengupahan yang diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya dalam perspektif ekonomi Islam.

¹¹⁰ *Ibid*, hal. 288

¹¹¹ Supardi, *Metodologi*, hlm. 28

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian setelah semua data-data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul. Berdasarkan teori yang ada, penulis akan menganalisis data yang telah dikumpulkan tersebut sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan pada bab dua.

A. Profil Rumah Makan Simpang Raya

1. Sejarah Berdirinya Rumah Makan Simpang Raya

Rumah makan Simpang Raya adalah usaha pribumi yang bergerak di bidang masakan minang (padang) yang dirintis oleh H.M. Noer Dt. Maharajo, H. Usman dan H. Syafar pada tahun 1969. Pada awalnya ide muncul dari H. Syafar dan H. Usman yang bekerja di sebuah rumah makan Simpang Ampek yang berlokasi di kota Bukittinggi. Setelah sekian lama bekerja dan merasa cukup memiliki kemampuan untuk mendirikan rumah makan sendiri, mereka berdua yang merasa kurang menguasai masalah administrasi dan surat-menyerat, kemudian mengajak H.M Noer untuk ikut bekerjasama mendirikan rumah makan.¹¹²

Pada tanggal 5 Juli 1969 dimulailah usaha rumah makan yang berlokasi tepat di samping Masjid Raya Bukittinggi. Ide awal untuk nama rumah makan muncul dari salah seorang kerabat para pendiri yang mengusulkan ide nama Simpang Raya, diambil dari tempat dua orang perintis bekerja yaitu Simpang Ampek dan posisi rumah makan yang berada di

¹¹² Wawancara dengan Jamhuri (salah satu pemegang saham Simpang Raya), tanggal 5 Desember 2014, pukul 20.35 WIB

samping Masjid Raya. Pada akhirnya diambilah potongan nama Simpang (dari Simpang Ampek) dan Raya (dari Masjid Raya), yang berarti rumah makan yang muncul dari Simpang Ampek dan berlokasi di samping Masjid Raya.

Setelah berjalan beberapa tahun, lokasi rumah makan yang berada tepat di samping masjid dan masih merupakan lahan masjid harus berpindah lokasi karena masjid akan diperluas. Maka kemudian didirikanlah rumah makan yang langsung berhadapan dengan obyek wisata yang sangat terkenal di Bukittinggi, yaitu Jam Gadang, dan beberapa tahun kemudian baru didirikan lagi cabang-cabang yang lain sampai saat ini. Pada saat itu, Rumah Makan Simpang Raya bisa dikatakan sebagai salah satu rumah makan andalan di kota Bukittinggi dengan cita rasa masakan yang khas dan dengan lokasi rumah makan yang sangat strategis sehingga sangat mudah dijangkau oleh para tamu baik dari dalam maupun luar kota.¹¹³

Dan saat ini, dari ketiga orang penggagas usaha Rumah Makan Simpang Raya, hanya H. Usman yang masih hidup, sementara H. Syafar sudah wafat dan usahanya dilanjutkan oleh putranya H. Busra, sementara H.M. Noer yang juga sudah wafat digantikan oleh putra kelimanya H.M. Rusdi. Rumah Makan Simpang Raya terus berkembang di Sumatera Barat dan sekitarnya, seperti Jambi, Pekanbaru, Duri, Lampung dan lainnya.

Hingga kemudian pada tahun 1981, adik dari alm H.M. Noer, yaitu H. Noersal Zainuddin yang sudah tinggal dan menetap di pulau Jawa mulai

¹¹³ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

berusaha merintis dan mengembangkan usaha Rumah Makan Simpang Raya di Pulau Jawa. Pertama didirikan Simpang Raya di Cipanas, dan setelah berjalan dengan baik, kemudian dikembangkan lagi usaha Simpang Raya di daerah-daerah lain seperti Jakarta, Depok, Bandung, Bogor, Kalimantan, dan akhir-akhir ini baru diresmikan lagi Simpang Raya di Cirebon dan Bali.¹¹⁴ Meskipun saat ini Simpang Raya terbagi menjadi dua manajemen, namun secara keseluruhan sistem dan manajemen yang dijalankan tetap mengikuti sistem yang telah digagas oleh tiga orang perintis rumah makan tersebut.

2. Letak Geografis Rumah Makan Simpang Raya

Dalam mengembangkan usahanya, Rumah Makan Simpang Raya semenjak pertama didirikan terus mengembangkan dan memperbanyak cabang yang tersebar di Sumatera Barat dan bahkan sampai ke luar provinsi seperti Pekanbaru, Jambi, Lampung dan bahkan saat ini sudah berdiri banyak cabang di pulau Jawa dan Bali. Akan tetapi, dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian pada Rumah Makan Simpang Raya yang berada di Sumatera Barat, yang terdiri dari lima Rumah Makan, yaitu:

a. Rumah Makan Simpang Raya I

Rumah makan yang beralamat di depan Jam Gadang Bukittinggi dan berkapasitas sekitar 150 orang ini adalah rumah makan yang pertama didirikan. Lokasi rumah makan ini bisa dikatakan sangat strategis karena berada tepat di depan obyek wisata Jam Gadang di Bukittinggi. Sehingga

¹¹⁴ Profil Rumah Makan Simpang Raya, dikutip dari www.simpangraya.co.id/ct_profile, pada hari Rabu, 7 Januari 2015 jam 01.13 WIB.

sasaran utama dari didirikannya rumah makan ini adalah para pelancong yang berasal dari dalam ataupun luar kota Bukittinggi.



Gambar 1 Rumah Makan Simpang Raya I Bukittinggi
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2014

b. Rumah Makan Simpang Raya II

Rumah Makan Simpang Raya berlokasi di Jalan Minangkabau Pusat Pertokoan Pasar Atas Bukittinggi berkapasitas sekitar 200 orang. Rumah makan ini berada tidak jauh dari lokasi pertama didirikannya Rumah Makan Simpang Raya oleh para pendiri. Pimpinan rumah makan sengaja memilih lokasi yang cukup strategis dan berada di tengah pusat pertokoan di Bukittinggi dengan sasaran utama yaitu para pedagang dan para tamu yang berbelanja di sekitar pusat pertokoan tersebut.¹¹⁵

¹¹⁵ Observasi ke Rumah Makan Simpang Raya di Bukittinggi, 2 September 2014



Gambar 2 Rumah Makan Simpang Raya 2 Bukittinggi
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2014

c. Rumah Makan Simpang Raya III

Rumah makan ini berlokasi di Jalan Sudirman No. 8 Bukittinggi dengan kapasitas 300 orang. Jika dilihat dari lokasi dan bangunannya, bisa dikatakan rumah makan ini yang paling besar diantara Simpang Raya yang lainnya. Bahkan jika dibandingkan dengan beberapa rumah makan berskala besar di Kota Bukittinggi, Rumah Makan Simpang Raya III ini tergolong lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya. Selain itu, Jalan Sudirman termasuk jalan utama di Bukittinggi sebagai penghubung antara kota Bukittinggi dengan kota lainnya. Rumah makan ini juga digunakan sebagai pusat dari keempat rumah makan lainnya, karena dapur utama yang digunakan untuk memasak berada di rumah makan ini.¹¹⁶

¹¹⁶ Observasi ke Rumah Makan Simpang Raya di Bukittinggi, 2 September 2014



Gambar 3 Rumah Makan Simpang Raya III Bukittinggi
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2014

d. Rumah Makan Simpang Raya IV

Cabang keempat dari Rumah Makan Simpang Raya berada di Jalan Diponegoro No. 1 dengan kapasitas rumah makan kurang lebih 80 orang. Lokasi rumah makan ini berada dekat terminal utama kota Bukittinggi dan berhadapan langsung dengan pusat grosir terbesar di Sumatera Barat. Yang menjadi sasaran utama dari rumah makan ini adalah para pedagang yang singgah ke pasar aur untuk membeli dagangannya, serta para pengguna jasa bis antar kota dan provinsi.¹¹⁷

¹¹⁷ Observasi ke Rumah Makan Simpang Raya di Bukittinggi, 2 September 2014

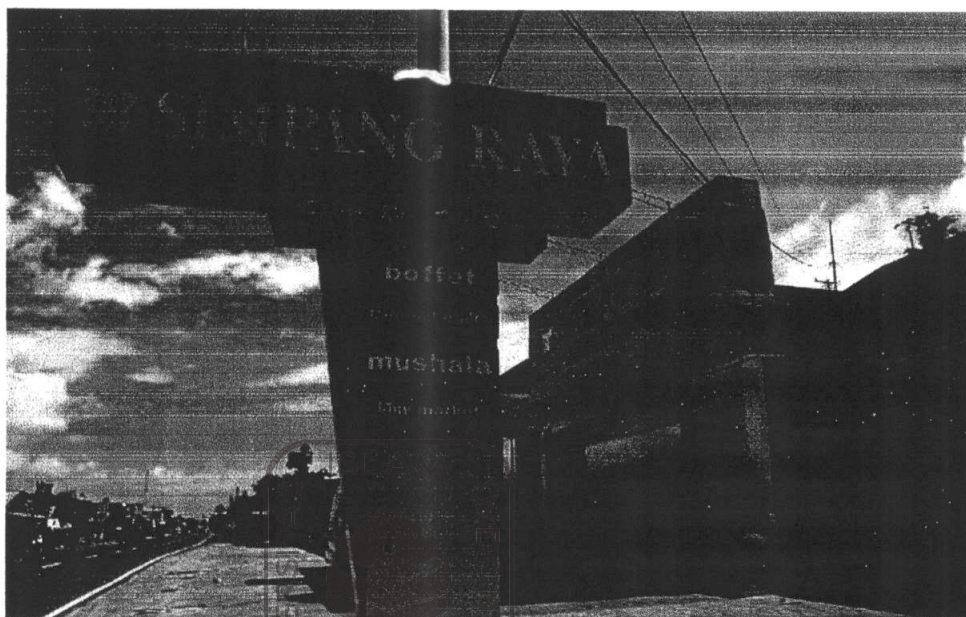


Gambar 4 Rumah Makan Simpang Raya IV Bukittinggi
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2014

e. Rumah Makan Simpang Raya V

Rumah makan ini agak sedikit berbeda dengan yang lainnya baik dari segi lokasi dan menu yang disediakan. Jika Simpang Raya yang lainnya berada di kota Bukittinggi, Simpang Raya V ini berada di Kabupaten Agam dan berlokasi di jalan utama yang menghubungkan antara Bukittinggi, Padang dan Pekanbaru. Meskipun tidak berada di pusat kota, lokasi ini bisa dikatakan cukup strategis karena sasaran utamanya adalah para pelancong yang ingin beristirahat sejenak sebelum melanjutkan perjalanan. Di samping itu, lokasi rumah makan yang berhadapan dengan gunung Merapi menjadi daya tarik tersendiri bagi para tamu untuk singgah di rumah makan ini.¹¹⁸

¹¹⁸ Observasi ke Rumah Makan Simpang Raya di Bukittinggi, 2 September 2014



Gambar 5 Rumah Makan Simpang Raya V Kotobaru
Sumber: Dokumentasi Pribadi, 2014

3. Motto, Visi Misi dan Logo Rumah Makan Simpang Raya

Adapun motto dari Rumah Makan Simpang Raya adalah “*Salero Nan Tau Raso*”. Maksud dari motto ini adalah bahwa keinginan utama dari Rumah Makan Simpang Raya adalah untuk menghadirkan kepada para konsumen seluruh makanan khas Minangkabau dengan cita rasa yang maksimal, sehingga mampu menggugah rasa dan selera setiap pengunjung yang datang ke rumah makan ini.¹¹⁹

Selain motto yang sudah dijelaskan sebelumnya, Rumah Makan Simpang Raya juga memiliki visi untuk menjadi rumah makan minang yang dapat diandalkan dalam kualitas pelayanan dan cita rasa di seluruh Indonesia, menciptakan lapangan kerja, saling bekerjasama antara atasan dengan

¹¹⁹ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

bawahan untuk dikembangkan sebaik-baiknya demi mendapatkan penghidupan aman dan ridho Allah yang abadi. Dan misi dari Rumah Makan Simpang Raya adalah menyediakan makanan dan minuman khas Minangkabau yang bercitarasa tinggi, halalan thayyiban dengan pelayanan yang prima.¹²⁰

Rumah Makan Simpang Raya juga memiliki logo rumah makan yang sama di setiap cabangnya. Logo dari Simpang Raya adalah huruf S dan R yang dibentuk melengkung menyerupai rumah adat Minangkabau. Maksud dari logo ini adalah untuk menunjukkan bahwa Rumah Makan Simpang Raya adalah rumah makan asli Minangkabau yang menghadirkan masakan khas Minangkabau dan menjalankan pengelolaan sesuai dengan adat istiadat Minangkabau.



Gambar 6 Logo Rumah Makan Simpang Raya

Sumber: www.simpangraya.co.id/ct_profile

4. Manajemen Pengelolaan Rumah Makan Simpang Raya

Rumah Makan Simpang Raya yang telah berkiprah di bidang kuliner khas Minangkabau selama kurang lebih 46 tahun bisa dikatakan sebagai rumah makan yang memiliki manajemen pengelolaan dan pengembangan

¹²⁰ Wawancara dengan Jamhuri (salah satu pemegang saham Simpang Raya), tanggal 5 Desember 2014, pukul 20.35 WIB

yang cukup baik sehingga mampu untuk tetap bertahan dan memperluas jaringannya di tengah maraknya usaha kuliner atau rumah makan minang lainnya. Mengenai status kepemilikan dari Rumah Makan Simpang Raya dapat dilihat dari pertanyaan kedua pada bagian manajemen pengelolaan rumah makan yaitu bagaimanakah status kepemilikan dan saham dari Rumah Makan Simpang Raya? Dari pertanyaan ini pimpinan mengatakan bahwa status kepemilikan dari Rumah Makan Simpang Raya yang tercatat saat ini adalah sebagai sebuah perusahaan perseorangan.¹²¹

Semenjak awal didirikannya sampai saat ini, Rumah Makan Simpang Raya sudah mengalami perubahan kepemimpinan, dikarenakan para pendiri yang sudah wafat. Jika dirinci, maka pemegang saham di Rumah Makan Simpang Raya adalah sebagai berikut:¹²²

Pendiri/ Pemegang Saham Utama: H. M. Noer Dt Maharajo (alm)

: H. Syafar (alm)

: H. Usman

Pemegang Saham Utama : H. Ana Sumua

Pimpinan Rumah Makan : H.M Rusdi

H. Busra

H. Anggun

Pemegang Saham : H. Jamhuri

: H. Erizon

¹²¹ Wawancara dengan Jamhuri (salah satu pemegang saham Simpang Raya), tanggal 5 Desember 2014, pukul 20.35 WIB

¹²² Wawancara dengan Asneli (anak dari pendiri Simpang Raya), tanggal 14 Januari 2015, pukul 17.48

Dalam mengembangkan dan mempertahankan kualitas rumah makan, diperlukan sistem pengelolaan baik dalam hal pengelolaan kualitas rasa, pengelolaan keuangan serta pengawasan terhadap tenaga kerja. Mengenai sistem pengawasan terhadap para karyawan dapat dilihat dari pertanyaan keenam di bagian manajemen pengelolaan yaitu dalam mengelola kualitas dan kepercayaan konsumen, bagaimanakah cara anda melakukan pengawasan terhadap para karyawan anda? dari pertanyaan ini didapatkan jawaban bahwa pengawasan dilakukan secara langsung dan tidak langsung.

Pengawasan secara langsung yaitu pengawasan yang langsung dilakukan oleh pimpinan yang selalu melakukan pemeriksaan dan pengecekan dari hasil kerja para karyawan, seperti mengecek rasa makanan, kebersihan alat dapur, kesiapan karyawan dan lain sebagainya. Jika ada salah seorang yang melakukan kesalahan, maka karyawan sesamanya saling melakukan control dan saling menasehati. Bila memang terjadi kekeliruan yang dilakukan oleh karyawan, ia dipanggil untuk ditegur oleh pimpinan. Dan begitupun sebaliknya, karyawan jika ingin menyampaikan saran-saran, maka ia dapat menyampaikannya langsung kepada pimpinan.¹²³

Selain itu, di setiap cabang juga ditunjuk seorang leader yang bertugas mengkoordinir seluruh kerja bagian serta melaporkan evaluasi kerja karyawan kepada pimpinan. Kesalahan yang paling sering terjadi seperti memecahkan alat dapur akan dimasukkan dalam perhitungan bagi hasil, dimana total bagi

¹²³ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

hasil yang didapatkan akan dikurangi dengan jumlah piring atau barang pecah belah lain yang pecah.

Selain pengawasan terhadap tenaga kerja, pengelolaan keuangan juga merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga kelangsungan suatu usaha. Dapur yang dipusatkan pada satu tempat merupakan salah satu strategi Rumah Makan Simpang Raya dalam mengelola keuangan, karena akan lebih menghemat biaya belanja bahan mentah harian dan akan meminimalisir bahan-bahan yang tersisa atau busuk. Selain itu, Rumah Makan Simpang Raya selalu berusaha membuka cabang baru, sehingga akan terus meningkatkan jumlah pendapatan yang secara tidak langsung juga akan menambah tingkat bagi hasil bagi pimpinan dan karyawannya.

Dalam hal pencatatan keuangan dan administrasi rumah makan, diangkat seorang karyawan yang khusus mencatat dan melaporkan segala hal yang berkaitan dengan uang masuk dan uang keluar. Karyawan ini juga yang bertanggungjawab untuk menghitung bagi hasil yang akan didapatkan masing-masing pekerja setiap 60 hari kerja. Jadi dalam hal keuangan, pimpinan mempercayakan seluruh proses pencatatan kepada karyawan tersebut. Dan karyawan yang bertugas dalam pencatatan keuangan tersebut juga kemudian dibagi lagi menjadi dua, yaitu yang bertanggungjawab terhadap pencatatan keuangan pemilik saham, dan yang bertanggungjawab terhadap pencatatan keuangan dan gaji karyawan.¹²⁴

¹²⁴ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

Selain mempercayakan pencatatan keuangan kepada karyawan, pimpinan juga menunjuk seorang karyawan khusus yang bertugas untuk melakukan belanja harian untuk barang-barang mentah yang dibutuhkan di dapur. Sebagian bahan mentah sudah dipesan secara rutin kepada pedagang dan sebagian bahan lagi dibeli sesuai dengan kebutuhan dan kondisi. Dan mengingat dapur yang digunakan untuk memasak dipusatkan di satu tempat, hal tersebut sangat berpengaruh pada pengeluaran yang bisa lebih hemat dan terkontrol secara keseluruhan.¹²⁵

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau yang dalam perusahaan dikenal dengan istilah karyawan sangat berpengaruh pada kualitas sebuah usaha, termasuk usaha rumah makan. Jumlah, keahlian, sikap dan loyalitas karyawan menjadi bagian yang sangat penting. Mengenai jumlah keseluruhan karyawan di Rumah Makan Simpang Raya, dapat dilihat dari pertanyaan kedua, ketiga dan keempat pada bagian karyawan dan tenaga kerja yaitu mengenai jumlah, jenis kelamin serta kriteria dalam merekrut karyawan di Rumah Makan Simpang Raya.

Dari beberapa pertanyaan tersebut didapatkan jawaban bahwa total keseluruhan karyawan berjumlah 120 orang yang terbagi ke 5 rumah makan serta beberapa karyawan yang khusus bertugas untuk memasak di dapur. Dari keseluruhan karyawan yang bekerja, terdapat 20 orang karyawan perempuan,

¹²⁵ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

dan sisanya adalah karyawan laki-laki.¹²⁶ Pada awal didirikannya Simpang Raya, karyawan yang direkrut secara keseluruhan adalah laki-laki. Dan setelah ada beberapa evaluasi dan pertimbangan, salah satunya adalah bahwa dalam hal keramahan melayani konsumen tetap dibutuhkan karyawan perempuan, maka tahun 2004 mulai direkrut karyawan perempuan yang pada awalnya ditugaskan di kasir, dan kemudian mulai direkrut juga karyawan perempuan untuk ditugaskan di bagian tengah.

Mengenai kriteria yang ditentukan dalam perekrutan tenaga kerja didapatkan jawaban bahwa setiap orang yang ingin menjadi karyawan di Rumah Makan Simpang Raya diharuskan mengisi formulir yang didalamnya juga sudah tertera beberapa ketentuan, peraturan dan konsekuensi jika bekerja di Simpang Raya, sehingga tidak ada kesalahpahaman yang terjadi di kemudian harinya. Persyaratan mutlak yang harus dipenuhi jika seseorang ingin bekerja di Rumah Makan Simpang Raya adalah beragama Islam dan wajib berkerudung bagi karyawan perempuan.¹²⁷

Dan diantara peraturan dan kesepakatan di awal perjanjian kerja tersebut adalah kesepakatan mengenai jadwal libur, cuti dan jam istirahat bagi karyawan. Pimpinan memberikan jatah libur 5 hari bagi masing-masing karyawan yang dilakukan sesuai kesepakatan. Dan jika jumlah hari libur melebihi kesepakatan awal, maka bagi hasil yang akan didapatkan akan

¹²⁶ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

¹²⁷ Wawancara dengan Jamhuri (salah satu pemegang saham Simpang Raya), tanggal 5 Desember 2014, pukul 20.35 WIB

dikurangi sesuai dengan jumlah hari libur. Ketentuan ini memiliki pengecualian apabila karyawan tersebut sakit.

Mengenai jam kerja, setiap harinya karyawan dibagi dalam dua waktu jam kerja. Pertama yaitu karyawan yang bertugas untuk menurunkan meja-meja pada pagi hari yang memulai pekerjaan pada pukul 07.00 WIB, dan akan pulang pada pukul 20.00 WIB. Sementara yang kedua akan mulai masuk 09.00 WIB dan akan bertugas membersihkan pada malam hari dan pulang pada pukul 22.00 WIB. Jam istirahat bagi karyawan adalah ketika menunaikan ibadah shalat 5 waktu, makan, dan diberikan waktu khusus untuk istirahat selama 2 jam yang biasanya dimanfaatkan oleh karyawan untuk tidur secara bergantian.

Baik atau buruknya sebuah usaha juga dapat dilihat dari hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan karyawannya. Mengenai hal ini dapat dilihat dari pertanyaan kelima di bagian tenaga kerja yaitu bagaimanakah hubungan yang terjalin antara pemilik usaha dan karyawannya? Dari pertanyaan ini didapatkan jawaban bahwa hubungan yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan adalah hubungan kekeluargaan yang diusung oleh asas musyawarah mufakat dalam menyelesaikan suatu masalah. Karyawan tidak dianggap lebih rendah, karena rumah makan adalah milik bersama. Jika rumah makan diminati banyak orang, maka hasil yang didapat akan lebih besar dan bagi hasil yang diterima juga akan lebih besar.¹²⁸

¹²⁸ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

Ini adalah salah satu keuntungan dari sistem bagi hasil yang diterapkan dalam pengupahan di Simpang Raya. Setiap orang yang terlibat di dalamnya merasa memiliki rumah makan tersebut (baik itu pimpinan ataupun karyawan) dan merasa bertanggungjawab terhadap segala hal yang berkaitan dengan kepuasan pelanggan yang berada di rumah makan, walaupun memang pada dasarnya sudah ada pembagian tugas untuk masing-masing karyawan.

Tentang pembagian tugas, di Rumah Makan Simpang Raya dibagi kedalam beberapa bagian, yaitu yang bertugas di bagian depan, bagian tengah, bagian belakang, dapur dan kantor. Bagian depan kemudian dibagi lagi kepada beberapa seperti kasir dan *paluang* (yang bertugas di bagian depan tempat lauk dan nasi). Bagian tengah juga dikenal dengan bagian restoran, yaitu yang bertanggungjawab atas kenyamanan konsumen, menghadirkan air minum, cuci tangan dan lain-lain. Sementara bagian belakang dibagi kepada bagian kebersihan dan cuci piring. Selanjutnya bagian dapur adalah yang bertanggungjawab secara keseluruhan untuk memasak lauk yang akan dijual setiap harinya. Bagian kantor termasuk di dalamnya yang bertanggungjawab atas gudang, belanja dan administrasi keuangan.¹²⁹

6. Kegiatan Sosial dan Keagamaan di Rumah Makan Simpang Raya

Rumah Makan Simpang Raya yang kegiatan utamanya bergerak di bidang pemenuhan kebutuhan pangan khususnya masakan khas Minangkabau, juga melakukan beberapa kegiatan sosial seperti memberi nasi bungkus gratis sebanyak 70 bungkus setiap hari senin dan kamis. Selain itu Rumah Makan

¹²⁹ Wawancara dengan Jamhuri (salah satu pemegang saham Simpang Raya), tanggal 5 Desember 2014, pukul 20.35 WIB

Simpang Raya juga rutin memberikan sumbangan kepada pembangunan masjid dan panti asuhan dan juga untuk membantu biaya pendidikan bagi masyarakat kurang mampu.

Karyawan di Rumah Makan Simpang Raya juga diberikan kegiatan keagamaan seperti pengajian rutin, kegiatan membaca Al-Qur'an bersama dan sholat berjamaah secara bergantian. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat keimanan karyawan dan untuk lebih memperkuat hubungan kekeluargaan baik antara pimpinan dengan karyawan maupun hubungan antar karyawan di Rumah Makan Simpang Raya.¹³⁰

B. Manajemen Pengupahan di Rumah Makan Simpang Raya

1. Pengupahan dengan Sistem Bagi Hasil

Mengenai sistem pengupahan yang digunakan dapat dilihat dari pertanyaan pertama dan kedua pada bagian pembagian keuntungan yaitu sistem apakah yang digunakan dalam pembagian keuntungan di rumah makan ini? Faktor apakah yang mendorong anda menerapkan sistem tersebut? Dari pertanyaan tersebut didapatkan jawaban bahwa sistem pengupahan yang digunakan adalah sistem mato atau yang saat ini dikenal dengan sistem bagi hasil. Pada awal didirikannya Simpang Raya, sistem bagi hasil belum dikenal seperti saat ini. Pimpinan rumah makan menerapkan hal ini karena sistem mato ini bagi mereka adalah sistem yang paling adil baik bagi pimpinan maupun bagi karyawan.

¹³⁰ Wawancara dengan Muhammad Hidayat (karyawan Simpang Raya) pada tanggal 2 Januari 2015 pukul 19.30 WIB

Nisbah bagi hasil yang dibagi antara karyawan dengan pemilik saham besarnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah. Perubahan ini dilakukan pada setiap awal tahun berdasarkan kesepakatan antara pemilik saham, pimpinan dan karyawan rumah makan. Perubahan jumlah nisbah bagi hasil ini biasanya didasarkan pada evaluasi pendapatan rumah makan pada tahun sebelumnya, dan juga berdasarkan masukan-masukan dari karyawan mengenai kecukupan kebutuhan hidup dari bagi hasil yang mereka terima selama satu tahun sebelumnya. Pada tahun 2014 nisbah bagi hasil antara pemilik saham dengan karyawan adalah 30:70, dimana 30 persen keuntungan dimiliki oleh pemilik saham, dan sisa 70 persen dibagi untuk karyawan sesuai dengan jumlah *mato* yang dimiliki masing-masing karyawan.¹³¹

Besarnya bagian yang didapatkan oleh masing-masing karyawan di rumah makan pun berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari pertanyaan ketiga dan keempat yaitu apakah pembagian keuntungan pada para karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan dan lamanya bekerja? apakah pembagian keuntungan juga dibedakan antara karyawan yang masih mempunyai hubungan saudara dengan yang tidak? Dari pertanyaan tersebut didapatkan jawaban bahwa pembagian keuntungan dibedakan berdasarkan bidang pekerjaan dan lamanya bekerja. Karyawan yang dipercaya sebagai kepala tukang masak di rumah makan mendapatkan bagian yang lebih besar dibanding karyawan lainnya. Hal ini dikeranakan tanggungjawab yang diemban oleh kepala tukang masak jauh lebih besar dibanding karyawan yang

¹³¹ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

hanya bertugas menghidangkan makanan. Karyawan yang bekerja di bagian yang sama pun belum tentu mendapatkan bagian yang sama, karena selain bagian, faktor lamanya bekerja dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan juga menentukan besarnya bagian yang diterima.

Mengenai alasan tidak diterapkannya sistem gaji tetap setiap bulannya, pimpinan Simpang Raya mengungkapkan bahwa justru banyak dari karyawan rumah makan yang bekerja dengan gaji tetap mengeluhkan gaji mereka yang tetap dengan jumlah pengunjung yang melonjak terutama pada bulan tertentu, seperti pada bulan Ramadhan dan awal tahun. Sementara di rumah makan yang menerapkan sistem bagi hasil, ketika karyawan bekerja jauh lebih lelah dikarenakan jumlah pengunjung yang jauh lebih banyak, maka hasil yang kemudian ia dapatkan juga akan jauh lebih besar. Sehingga terdapat keseimbangan antara tenaga yang dikeluarkan dan hasil yang didapatkan.¹³²

Selain gaji pokok yang diterima oleh karyawan setiap bulannya, dalam sistem pengupahan biasanya juga dikenal dengan insentif atau bonus yang diterima atas prestasi yang dimiliki oleh karyawan. Mengenai insentif atau bonus yang diterapkan di Simpang Raya, dapat dilihat dari pertanyaan keenam yaitu apakah anda memberikan gaji tambahan seperti insentif atas prestasi karyawan atau tunjangan pada hari-hari tertentu? Dari pertanyaan ini diketahui bahwa secara keseluruhan tidak ada ketentuan khusus mengenai insentif atas prestasi karyawan. Hal ini dikarenakan dalam penentuan bagi hasil yang diterima oleh masing-masing karyawan juga ditentukan oleh sikap dan

¹³² Wawancara dengan Erizon (Bagian Administrasi Simpang Raya) pada tanggal 3 Desember 2014

perilaku mereka. Sehingga tingkat bagi hasil yang diterima bisa berubah-ubah tergantung berbagai macam hal, termasuk sikap dan perilaku karyawan tersebut. Akan tetapi, bonus terkadang diberikan kepada karyawan yang tidak mengambil hak libur mereka yang diberikan 5 hari setiap 60 hari kerja.

Dari sistem pengupahan yang diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya kemudian muncul pertanyaan pernahkah ada keluhan dari karyawan atas sistem yang diterapkan ini. Hal ini dapat dilihat dari pertanyaan ketujuh yaitu pernahkah ada keluhan dari karyawan mengenai sistem pengupahan yang anda terapkan? Dari pertanyaan ini didapatkan jawaban bahwa sejauh ini belum ada karyawan yang mengeluh atas sistem bagi hasil yang diterapkan di rumah makan ini. Lebih lanjut hal ini dikarenakan bahwa apabila sebelum waktu pembagian hasil dilakukan, karyawan dapat melakukan pinjaman uang kepada rumah makan yang nantinya pinjaman ini akan dipotong dengan bagi hasil yang didapatkan. Sehingga karyawan tidak mengeluhkan bagi hasil yang dilakukan setiap 60 hari kerja.¹³³

2. Penghitungan Bagi Hasil Rumah Makan Simpang Raya

Sebelum peneliti memaparkan mengenai sistem penghitungan bagi hasil di Rumah Makan Simpang Raya, perlu dijelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam penghitungan bagi hasil di Rumah Makan Simpang Raya, yaitu *mato*, *dayo*, *baretong*, *induk*. *Mato* adalah nilai point yang dimiliki masing-masing karyawan yang nantinya akan dikalikan untuk mendapatkan bagi hasilnya. *Dayo* adalah barang-barang di rumah makan yang diambil atau

¹³³ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

dimanfaatkan oleh karyawan untuk kepentingan pribadi atau keluarganya. Sebagai contoh yaitu rokok atau nasi yang dibungkus dan dibawa pulang untuk keluarganya. *Baretong* adalah istilah yang digunakan untuk acara penghitungan bagi hasil setiap 60 hari kerja, sementara *induk* adalah istilah yang digunakan untuk pemilik saham di rumah makan. Jika rumah makan memperluas dan membuka jaringan di tempat baru, maka secara otomatis modal yang digunakan sebanyak 30 persen diambil dari modal *induk* tersebut.¹³⁴

Jumlah *mato* yang didapatkan oleh masing-masing karyawan ditentukan oleh pimpinan staff keuangan yang kemudian disjukkan dan disetujui oleh pimpinan dan penasihat rumah makan. *Mato* tersebut disesuaikan dengan bagian, lamanya karyawan bekerja di rumah makan, loyalitas, serta status karyawan yang belum menikah atau sudah memiliki beberapa orang anak. Kepala tukang masak memiliki *mato* paling tinggi, sekitar 5,00 sampai 5,50. Selanjutnya wakil tukang masak sekitar 4,00 sampai 4,50 *mato*. Untuk karyawan yang bertugas menghidangkan makanan rata-rata memiliki *mato* antara 2,00 sampai 3,00. Dan *mato* paling kecil diterima oleh karyawan tukang cuci piring terutama yang baru bekerja di Rumah Makan Simpang Raya.

¹³⁴ Wawancara dengan Erizon (Bagian Administrasi Simpang Raya) pada tanggal 3 Desember 2014

Tabel 1
 Nilai Mato Karyawan Simpang Raya I dan II 2014

Simpang Raya I			Simpang Raya II		
1	Rahmalia	1.75	1	Lisa	1.60
2	Hafni	1.30	2	M.Ridwan	3.20
3	Ad Pangulu	3.40	3	Peri Panduko	3.15
4	Riswandi Kari	3.10	4	Is Panji	2.40
5	An Pulai	2.60	5	Ardi Paris	2.40
6	Am Kamang	2.65	6	In Sidi	2.40
7	Bujang Kari	2.50	7	Bujang Sati	2.35
8	Mus St Rj Mudo	2.80	8	Edwar Baso	2.60
9	Atrizal	2.25	9	Zainal Konok	1.95
10	Armi Yusuf	2.25	10	Afrizon	1.95
11	Katik Resto	3.00	11	Muslim	2.00
12	Edi Lancas	2.65	12	Adiawarman	2.05
13	Syahrul Lc	2.10	13	Ben Sangka	1.75
14	Irma	1.50	14	Edi K Mangkuto	1.90
15	Nova	1.35	15	Sari	1.15
16	Lani	1.75	16	M.Firdaus	1.65
17	Sudar	2.15	17	Al Rakik	1.60
18	Dt Supeno	2.10	18	Hidayat	1.75
19	Pin Bungsu	2.10	19	Yusuf	1.60
20	Edwar Intan	2.00	20	Feri	2.30
21	Eri Lc	1.80			
22	Hendra	1.85			
23	Andi	1.60			

Sumber: Laporan Keuangan Simpang Raya 2014

Tabel 2
 Nilai Mato Karyawan Simpang Raya III, IV dan Kantor 2014

Simpang Raya III			Simpang Raya IV		
1	Rani	1.80	1	H.Miswar	4.25
2	Rani Sabrina	1.50	2	Nika	1.60
3	Darman Pangeran	3.50	3	Dt Ali Akbar	3.50
4	Bujang Gindo	3.20	4	Andi Bancah	2.90
5	Nofrizal	3.10	5	Aciak Kari	2.50
6	Ufil Amri	2.90	6	Adrisnal	2.80
7	Erizul St Sati	2.80	7	Zal Malin	2.40
8	Edi Ktp	2.80	8	Can Sati	2.35
9	Lon Pangeran	2.75	9	Os Lancas	2.10
10	Hasibuan	2.80	10	Wan Baso	2.40
11	Ilfani	2.45	11	Edi Aua	2.25
12	Ing Azhari	2.30	12	Zal Marajo	2.10
13	Kang Nanang	3.25	13	Yanto	1.90
14	H.Ahmad	2.60	14	Rio Fadly	1.75
15	Boy Khairil Huda	2.30	15	Anton	1.60
16	Roni Sumua	2.40	16	Imay	1.50
17	Riko Hanifa	2.10	17	Luxvi Oyong	1.90
18	Rio Guciano	2.10	18	Natril	2.15
19	Indra Kubuta	2.20	19	Ade Pkn Labuah	1.60
20	Rudi Oyon	2.00	20	Anto Kari	1.80
21	Edison	2.00			
22	Eko Le	2.00	Kantor dan Admin		
23	Anto Pulai	2.15	1	HB	4.00
24	Tina	1.55	2	H.Edi	4.00
25	Citra	1.40	3	H.Syafri	6.00
26	Vera	1.25	4	Inyiak Jk	2.00
27	Daus St Mudo	1.80	5	H.Erizon	2.00
28	Bakri	1.65	6	Inyiak Dt Samiak	1.00
29	Syafrizal	1.75	7	Delvi Hazarni	3.20
30	Ar Pangeran	1.80	8	Rio Muslim	2.80
31	Roni	1.50	9	Labay	1.00
32	Yus Lenggang	1.90			
33	Peri Sumua	2.40			
34	Herman Pdl	2.20			

Sumber: Laporan Keuangan Simpang Raya 2014

Tabel 3
 Nilai Mato Karyawan Simpang Raya V 2014

Simpang Raya V					
1	Yusuf Buya	2.75	20	Arief	2.20
2	Aan	2.05	21	Sutan Basa	2.00
3	Zal Bancah	3.30	22	Febri	2.15
4	Haris Patiah	2.30	23	Abdri	2.40
5	Wis Pulai	3.00	24	Dayat	1.70
6	Inyiak Datuak	2.60	25	Miko	1.40
7	Hans Palimo	2.30	26	Ris Pulai	4.50
8	Rudi	2.10	27	Kari Novi	2.80
9	War KTP	2.00	28	Don st Mudo	2.60
10	Johani	2.00	29	Mak Uwo	2.25
11	Silvia	1.75	30	Teteh Erna	1.70
12	Suci	1.50	31	Murni	2.00
13	Gesti	1.50	32	Dayat	1.20
14	Yanuar	1.90	33	Is Syech	3.00
15	Rio Okta	1.70	34	Mas Tio	2.00
16	Hendri	1.70	35	Syukri	1.90
17	Anshori	1.80	36	Bayu	1.75
18	Kang Agus	3.25	37	Rizal	1.85
19	Kang Ayie	2.75			

Sumber: Laporan Keuangan Simpang Raya 2014

Tabel 4
 Nilai Mato Karyawan Simpang Raya Bagian Dapur 2014

Bagian Dapur					
1	Yon Sumua	5.40	9	Riko Samiak	2.40
2	Katik Canduang	3.20	10	U.Kuto	2.70
3	Af Pulai	3.20	11	Erick Kudun	2.45
4	Rajo Ameh	2.60	12	Eko Palindih	2.00
5	Basa Bilal	1.80	13	Danil	2.00
6	Zal Pakot	2.70	14	Ucup	2.00
7	Is Sumua	2.70	15	Ari	2.00
8	Basrullah	2.80	16	Jufri	2.00

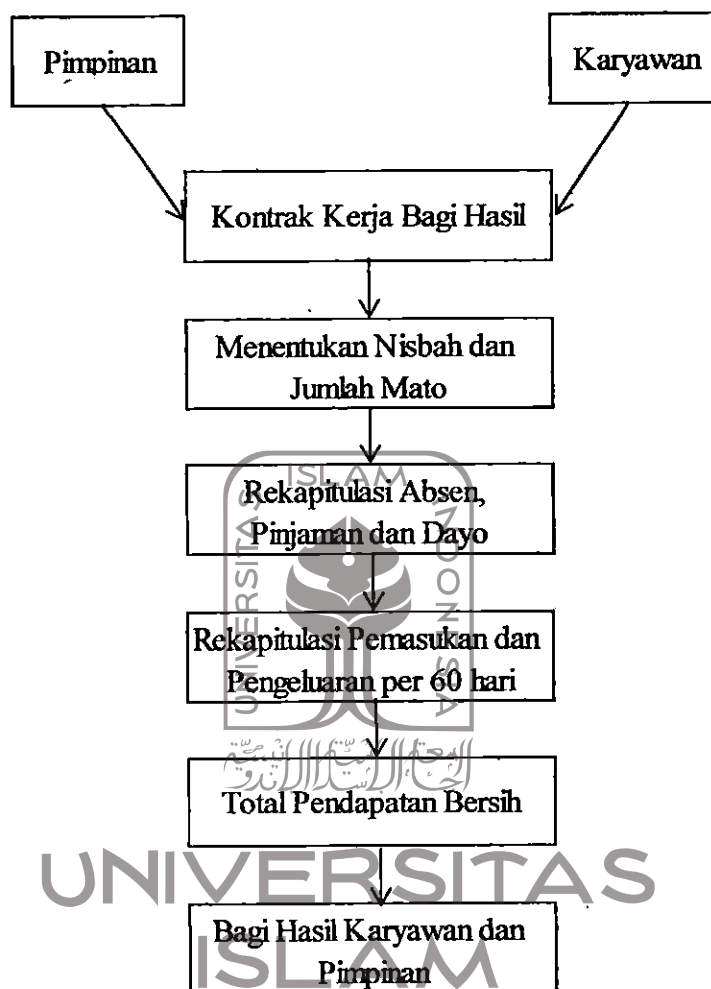
Sumber: Laporan Keuangan Simpang Raya 2014

Secara umum, penghitungan bagi hasil yang dilakukan oleh Rumah Makan Simpang Raya melalui beberapa proses penghitungan, diantaranya yaitu:¹³⁵

- a. Menentukan nisbah bagi hasil antara pemilik saham dan karyawan.
- b. Menentukan jumlah *mato* yang akan diterima oleh masing-masing karyawan pada saat bagi hasil.
- c. Melakukan rekapitulasi catatan absen, pinjaman dan *dayo* masing-masing karyawan dan menjumlahkan selama 60 hari masa kerja.
- d. Merekapitulasi pengeluaran dan pemasukan harian rumah makan
- e. Menghitung total keuntungan (laba bersih) setelah dikurangi seluruh biaya dan pengeluaran termasuk pajak, sewa toko, parker, dana pembangunan dan lain sebagainya.
- f. Menentukan nilai 70 persen yang akan dibagikan kepada karyawan.
- g. Menentukan nilai 1 *mato* dengan membagi hasil 70 persen bagian karyawan dengan total *mato* keseluruhan karyawan.
- h. Menentukan bagi hasil karyawan dengan mengalikan nilai 1 *mato* dengan nilai *mato* yang dimiliki masing-masing karyawan lalu dikurangi dengan pinjaman dan libur karyawan.

Secara singkat, proses penghitungan bagi hasil tersebut dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

¹³⁵ Wawancara dengan Erizon (Bagian Administrasi Simpang Raya) pada tanggal 3 Desember 2014



Gambar 7 Bagan Sistem Bagi Hasil Simpang Raya

Sebagai contoh penghitungan bagi hasil, jika penghasilan bersih per 60 hari setelah dikurangi biaya-biaya seperti pajak, zakat, sedekah dan lain-lain mencapai Rp. 1.800.000.000,00 maka akan didapatkan penghitungan sebagai berikut:¹³⁶

Total mato : 280 mato

Bagi hasil : 30% pemilik saham, 70% karyawan

Hasil : 30% x Rp. 1.800.000.000,00

¹³⁶ Obesrvasi Laporan Keuangan Simpang Raya 2014 Periode 1

: Rp. 540.000.00,00 (Pemilik Saham)

: 70% x Rp. 1800.000.000,00

: Rp. 1.260.000.000 (Karyawan)

1 mato : Rp. 1.260.000.000 / 280

: Rp. 4.500.000,00

Selanjutnya dalam hal karyawan tidak masuk pada hari kerja, maka jumlah hari yang digunakan untuk libur juga akan dihitung dan akan dikurangi dari jumlah bagi hasil yang diterima. Sebagai contoh seorang karyawan yang memiliki *mato* 3,2 dan libur dari hari kerja selama 2 hari. Maka akan diperoleh perhitungan sebagai berikut:

1 mato : Rp. 4.500.000,00

Bagi Hasil : 3,2 x Rp. 4.500.000,00
: Rp. 14.400.000,00 (60 hari)

1 hari : Rp. 14.400.000,00 / 60
: Rp. 240.000,00

Hasil : Rp. 14.400.000,00 – Rp. 240.000,00
: Rp. 14.160.000,00

Selain dikurangi hari libur, bagi hasil yang diterima juga akan dikurangi oleh beberapa hal yang lain seperti *dayo* (barang di rumah makan yang diambil/digunakan untuk pribadi dan keluarga karyawan) dan pinjaman berupa uang tunai yang dipinjam dari rumah makan sebelum dilakukan penghitungan bagi hasil. Sebagai contoh, selama 60 hari masa kerja, seorang karyawan melakukan pinjaman sebanyak Rp 650.000,00 dan mengambil

rokok di Rumah Makan sebanyak 5 bungkus @ Rp 12.000,00 sehingga total *dayo* dan pinjaman karyawan tersebut sebanyak Rp 710.000,00. Maka hasil akhir yang diterima seorang karyawan pada saat penghitungan bagi hasil adalah:¹³⁷

Hasil Akhir : (mato per orang x hasil 1 mato)-(libur+pinjaman+dayo)

: (3,2 x 4.500.000) – (240.000 + 650.000 + 60.000)

: Rp 14.400.000,00 – Rp 950.000,00

: Rp 13.450.000,00

Perlu ditekankan bahwa hasil yang diterima dalam penghitungan ini adalah hasil penghitungan untuk 60 hari kerja atau kurang lebih 2 bulan. Jika ingin diketahui penghasilan per bulannya, maka dapat diperkirakan bahwa penghasilan perbulannya adalah Rp 6.725.000

3. Penerapan Upah Minimum di Rumah Makan Simpang Raya

Tentang penerapan Upah Minimum Regional yang telah ditentukan oleh pemerintah masing-masing daerah dapat dilihat dari pertanyaan kelima yaitu bagaimakah pendapat anda mengenai UMR yang ditetapkan pemerintah? dan apakah anda menyesuaikan gaji karyawan dengan UMR daerah anda? dari pertanyaan tersebut didapatkan jawaban bahwa sejak awal berdirinya rumah makan, pimpinan tetap konsisten dengan sistem bagi hasil yang diterapkan sejak awal. Dan sampai sistem UMR diterapkan oleh pemerintah, rumah makan tetap tidak menentukan besarnya bagian yang didapatkan oleh karyawan berdasarkan besarnya UMR yang ditentukan pemerintah. Akan

¹³⁷ Hasil Penelitian Penulis Pada Laporan Keuangan Simpang Raya 2014

tetapi, jika dilihat dari kenyataan yang terjadi di lapangan, bagi hasil yang didapatkan oleh karyawan Simpang Raya besarnya di atas batas minimum yang ditentukan oleh pemerintah.

Salah satu alasan tidak ditetapkannya besaran upah berdasarkan nilai upah minimum adalah karena standar yang digunakan dalam menetapkan upah minimum adalah standar KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang diukur berdasarkan kebutuhan seorang pekerja lajang setiap bulannya. Hal ini jelas tidak bisa diterapkan sepenuhnya di Rumah Makan Simpang Raya yang 80 persen dari karyawannya sudah berkeluarga. Status menikah dan jumlah anak yang menjadi pertimbangan dalam penentuan besaran bagi hasil di Rumah Makan Simpang Raya dirasa sudah mewakili penetapan upah minimum tersebut.¹³⁸

Dari data yang didapatkan penulis mengenai bagi hasil yang diterima karyawan Simpang Raya pada tahun 2014, didapatkan bahwa pendapatan atau bagi hasil terkecil diterima oleh karyawan yang bertugas di bagian cuci piring. *Mato* yang didapatkan oleh bagian cuci piring berkisar antara 1,10 sampai 1,35 *mato*. Sementara itu bagi hasil tertinggi didapatkan oleh kepala bagian dapur (*chef*), yang mendapatkan *mato* sebesar 5,40 sampai 5,50 *mato*. Sementara karyawan yang bertugas di bagian depan, tengah dan restoran memiliki jumlah *mato* yang berkisar antara 1,50 sampai 3,20 *mato*.¹³⁹

¹³⁸ Wawancara dengan Erizon (Bagian Administrasi Simpang Raya) pada tanggal 3 Desember 2014

¹³⁹ Wawancara dengan Erizon (Bagian Administrasi Simpang Raya) pada tanggal 3 Desember 2014

Jumlah *mato* dan bagi hasil yang diterima oleh karyawan Simpang Raya jika dibandingkan dengan Upah Minimum yang ditetapkan pemerintah Sumatera Barat maka akan didapatkan hasil bahwa bagi hasil yang diterima masih berada di atas UMR Sumatera Barat sebesar Rp 1.490.000 pada tahun 2014. Hanya saja memang jam kerja yang diberlakukan oleh Rumah Makan Simpang Raya sedikit lebih banyak dibandingkan dengan jam kerja selazimnya yaitu sekitar 10 jam per harinya.

C. Analisis Sistem Pengupahan di Rumah Makan Simpang Raya

Pada bagian ini akan dipaparkan jawaban atau pembahasan pertanyaan penelitian atau rumusan masalah. Hasil analisis ini merupakan hasil atau kesimpulan yang akan ditegaskan pada bab penutup.

1. Analisis Terhadap Sistem Bagi Hasil yang Diterapkan

Dari wawancara dan observasi yang penulis lakukan secara langsung kepada pimpinan Rumah Makan Simpang Raya mengenai sistem bagi hasil dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang oleh Simpang Raya dinamakan dengan sistem *baretong* atau sejenis dengan sistem bagi hasil yang dikenal saat ini telah diterapkan sejak awal didirikannya rumah makan ini, yaitu pada tahun 1969.¹⁴⁰

Penulis mengasumsikan bahwa tujuan utama pimpinan rumah makan menggunakan sistem bagi hasil dalam pengupahannya adalah untuk mendapatkan hasil yang seadil-adilnya bagi karyawan yang sudah bekerja sehari-hari di rumah makan. Jika di rumah makan ini tetap menggunakan sistem

¹⁴⁰ Wawancara dengan H.M Rusdi (Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya), tanggal 6 Desember 2014, pukul 08.00 WIB

gaji yang tetap setiap bulannya, maka pada bulan-bulan tertentu seperti pada saat Ramadhan, tahun baru dan pada masa liburan dimana pengunjung rumah makan akan sangat jauh meningkat dan tenaga karyawan juga sangat banyak terkuras, karyawan tetap mendapatkan gaji seperti pada waktu dimana pengunjung tidak begitu ramai.

Sehingga jika menggunakan sistem bagi hasil dalam pengupahan karyawan, apabila jumlah pengunjung meningkat dimana tenaga karyawan semakin banyak dibutuhkan, maka nilai upah yang diterima karyawan juga akan semakin besar. Sebaliknya pada waktu tertentu dimana pengunjung tidak terlalu ramai, karyawan lebih santai dan tidak menguras tenaga maka hasil yang didapatkan juga tidak sebanyak apabila pengunjung sedang ramai.

Sistem ekonomi Islam juga sangat mengutamakan keadilan dalam sistem pengupahan. Dalam situasi pasar yang bersaing sempurna tingkat upah yang adil terjadi pada tingkat *market wage*. Untuk itulah kebijakan tingkat upah yang adil adalah dengan memperhatikan tingkat upah pasar. Akan tetapi, ajaran Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan akan mendorong para pemberi kerja untuk juga mempertimbangkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah. Nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi meliputi nilai kerjasama dan tolong-menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial. Tingkat *market wage* pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai kemanusiaan bersifat subyektif.¹⁴¹

¹⁴¹ MB Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika*, hlm. 228

Rumah Makan Simpang Raya dalam menentukan besarnya *mato* yang diterima oleh masing-masing karyawan mempertimbangkan berbagai macam hal, seperti tingkat kemampuan (*skill*), lamanya karyawan bekerja, loyalitas terhadap pekerjaan dan juga faktor status karyawan bagi yang belum atau sudah berkeluarga. Jumlah anak yang dimiliki masing-masing karyawan juga sangat menentukan besarnya tingkat bagi hasil yang diterima oleh karyawan tersebut. Sementara kebutuhan makan karyawan setiap harinya sudah ditanggung penuh oleh rumah makan. Jadi dapat dipahami bahwa sistem penentuan upah yang diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan prinsip penetapan upah dalam Islam.

Selain menjunjung tinggi nilai keadilan dan nilai kemanusiaan yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam, dalam menentukan nisbah bagi hasil dan *mato* masing-masing karyawan, pimpinan rumah makan juga melakukan musyawarah dan kesepakatan dengan karyawan. Sehingga terdapat kejelasan dan keterbukaan dalam hal nilai bagi hasil. Hal ini juga sesuai dengan persyaratan dalam akad kontrak dalam Islam dimana harus ada kesepakatan di awal antara pimpinan dengan pekerja.

Penentuan upah dengan cara musyawarah antara pimpinan dengan karyawan juga sesuai dengan Al-Qur'an surah At-Thalaq ayat 6 yang artinya: *.....Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu*

*(segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.*¹⁴²

Ayat di atas jelas menekankan pentingnya musyawarah yang dalam hal ini adalah kesepakatan antara kedua belah pihak mengenai besarnya upah yang akan diterima oleh masing-masing. Dan dalam hal ini Rumah Makan Simpang Raya sudah melakukan hal tersebut dan bahkan besarnya nilai *mato* yang diterima oleh pimpinan pun juga diputuskan berdasarkan hasil musyawarah tersebut.

Mengenai masa waktu penghitungan bagi hasil di Rumah Makan Simpang Raya yang dilakukan setiap 60 hari masa kerja perlu dijelaskan lebih lanjut bahwa dalam hal ini bukan berarti karyawan rumah makan baru akan menerima bagi hasil setelah 60 hari, karena dalam prakteknya kapanpun karyawan membutuhkan dana untuk kebutuhan hidupnya atau untuk keluarganya, maka karyawan dapat menerima dana tersebut yang kemudian akan dikurangi dari nilai bagi hasil yang ia terima pada waktu penghitungan. Penulis mengasumsikan bahwa hal ini tidak bertentangan dengan Islam yang menekankan untuk membayarkan upah pekerja tepat waktu, bahkan sebelum kering keringatnya. Dalam hal ini Simpang Raya memenuhi kebutuhan karyawan kapanpun dibutuhkan.

Selain prinsip ekonomi Islam yang diterapkan dalam penentuan besarnya nilai bagi hasil yang diterima, hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah akad yang dilakukan dalam perjanjian ikatan kerja karyawan Rumah Makan

¹⁴² QS. At-Thalaq ayat: 6

Simpang Raya. Sebelum melakukan ikatan kerja, calon karyawan harus menandatangani surat kesepakatan yang di dalamnya menjelaskan mengenai segala hal yang berkaitan dengan aturan dan ketentuan selama menjadi karyawan. Akad tertulis ini diperkuat lagi dengan adanya akad secara lisan antara pimpinan perusahaan dengan calon karyawan.

Dalam kontrak bagi hasil ekonomi Islam dijelaskan bahwa salah satu rukun dari perjanjian bagi hasil adalah adanya *ijāb* dan *qabūl* berupa pernyataan antara kedua belah pihak yang harus menjelaskan maksud dan tujuan melakukan kegiatan tersebut dan *ijāb* yang diucapkan pihak pertama harus diterima dan disetujui oleh pihak kedua sebagai ungkapan kesediaannya bekerjasama.¹⁴³ Dan dari ketentuan akad ini, maka dapat dipahami bahwa perjanjian ikatan kerja yang diterapkan oleh Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan prinsip akad dalam ekonomi Islam.

Secara keseluruhan program dan sistem lain yang diterapkan oleh pimpinan rumah makan juga mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan kekhusyuan beribadah karyawan dan pelanggan rumah makan. Rumah Makan Simpang Raya akan ditutup selama waktu sholat Jum'at walaupun saat ini karyawan wanita sudah cukup banyak. Mushola dan peralatan sholat yang disediakan untuk para pengunjung pun sangat diperhatikan tingkat kebersihan dan kelayakannya. Semua hal ini kembali pada visi Rumah Makan Simpang Raya yaitu mencari rezeki untuk mengabdikan kepada Khaliq.

¹⁴³ Muhammad, *Ekonomi*, hlm. 243

2. Analisis Terhadap Penerapan Upah Minimum

Dari data yang didapatkan penulis dan wawancara yang dilakukan dengan pimpinan Rumah Makan Simpang Raya mengenai penetapan besarnya upah yang disesuaikan dengan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah dapat disimpulkan bahwa sejak awal berdirinya, Rumah Makan Simpang Raya sudah menetapkan sistem *baretong* atau sistem bagi hasil yang digunakan dalam penghitungan upah bagi karyawannya.

Salah satu bukti nyata bahwa Simpang Raya tidak menjadikan UMR sebagai patokan adalah pada saat penulis menanyakan langsung mengenai nominal UMR Sumatera Barat pada tahun 2014, dan terbukti karyawan tidak mengetahui tentang hal tersebut, dan bahkan yang bertugas sebagai kasir pun tidak mengetahui jumlah UMR pada saat itu.¹⁴⁴

Namun pada kenyataannya, bagi hasil yang diterima oleh karyawan setiap 60 hari kerja atau terhitung 2 bulan jika dibandingkan dengan upah minimum yang ditentukan pemerintah untuk daerah Sumatera Barat maka bagi hasil yang diterima karyawan yang memiliki jumlah *mato* paling sedikit masih berada di atas upah minimum yang ditentukan pemerintah. Gambaran bagi hasil paling kecil yang diterima oleh karyawan Simpang Raya pada tahun 2014 adalah sebagai berikut:

¹⁴⁴ Wawancara dengan Suci (Karyawan Simpang Raya), pada tanggal 3 Desember 2014

Tabel 5 Penghitungan Minimal Mato Karyawan Simpang Raya 2014

Periode	1 Mato (Rp)	Mato Minimal	Penghasilan Minimal	Ket
I	Rp4,600,000.00	1.2	Rp5,520,000.00	60 hari
II	Rp3,500,000.00	1.2	Rp4,200,000.00	60 hari
III	Rp3,850,000.00	1.25	Rp4,812,500.00	60 hari
IV	Rp3,200,000.00	1.25	Rp4,000,000.00	60 hari
V	Rp5,000,000.00	1.1	Rp5,500,000.00	60 hari
Rmd I	Rp1,100,000.00	1.35	Rp1,485,000.00	15 hari
Rmd II	Rp1,150,000.00	1.35	Rp1,552,500.00	15 hari

Sumber: Lap. Keuangan SPR 2014

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa bagi hasil minimal yang diterima karyawan Simpang Raya tahun 2014 adalah pada periode keempat dimana hasil per *mato* yaitu Rp 3.200.000. Sementara itu dari total periode bagi hasil, hitungan *mato* paling kecil yang diterima oleh karyawan adalah pada periode kelima yaitu 1,10 *mato*. Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Regional Sumatera Barat pada tahun 2014 yaitu sebesar Rp 1.490.000 setiap bulannya dan jika dikalikan 2 menjadi sebesar Rp 2.980.000 maka nilai bagi hasil minimal yang diterima karyawan Rumah Makan Simpang Raya pada tahun 2014 masih lebih besar dari upah minimum yang ditetapkan pemerintah.

Bahkan jika nilai bagi hasil yang diterima oleh karyawan tersebut ditarik pada nilai UMR yang ditetapkan pemerintah Sumatera Barat untuk tahun 2015 yang bernilai Rp 1.615.000¹⁴⁵ setiap bulannya, maka nilai bagi hasil yang diterima karyawan Simpang Raya pada tahun 2014 masih berada di atas nilai UMR tersebut. Alasan lain yang mendukung Rumah Makan Simpang Raya untuk tidak menetapkan besarnya gaji berdasarkan upah minimum adalah

¹⁴⁵ “UMP Sumatera Barat Rp 1.615 Juta Dinilai Pas” *Haluan*, 25, (31 Oktober 2014), hlm. 3, kolom 5

karena standar upah minimum yang disandarkan pada nilai KHL (Kebutuhan Hidup Layak) yang mana penghitungannya adalah berdasarkan kebutuhan seorang pekerja lajang, sementara 80 persen karyawan yang bekerja di Rumah Makan Simpang Raya adalah karyawan yang sudah berkeluarga. Dan dalam penetapan besarnya bagi hasil yang diterima jumlah anak masuk dalam pertimbangan besarnya nilai bagi hasil. Pertimbangan ini sudah lebih dari hanya sekedar mempertimbangkan kebutuhan seorang pekerja lajang per bulannya.

Penulis mengasumsikan bahwa dalam hal penerapan upah minimum, Rumah Makan Simpang Raya memang tidak menerapkannya sama sekali secara tertulis dan dengan sengaja. Namun, secara tidak langsung melalui perbandingan antara bagi hasil yang didapatkan oleh karyawan Simpang Raya dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, Rumah Makan Simpang Raya secara keseluruhan sudah memenuhi syarat upah minimum tersebut dan bahkan melebihi dari syarat dan ketentuan tersebut.

Jika dilihat dari sisi ekonomi Islam, pada dasarnya upah yang diinginkan oleh Islam adalah upah yang adil, apapun keadaannya. Dimensi keadilan dari upah harus ditinjau dari dua sisi, yaitu sisi pemberi kerja dan pekerja. Dalam situasi tidak normal sehingga upah pasar tidak dapat menciptakan upah yang adil maka Ibnu Taimiyah menyarankan adanya intervensi pemerintah.¹⁴⁶ Dari pemikiran Ibnu Taimiyah ini dapat dipahami bahwa intervensi pemerintah dibutuhkan apabila pemberi kerja tidak dapat menciptakan upah yang adil bagi

¹⁴⁶ MB Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika*, hlm. 236

karyawannya. Hal ini berarti selama penentuan upah dapat dilakukan dengan adil dan adanya kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja, maka intervensi pemerintah tidak dibutuhkan.

Rumah Makan Simpang Raya memang secara langsung tidak melakukan penentuan besaran upah bagi karyawan berdasarkan nilai upah minimum yang ditentukan pemerintah. Namun, pada kenyataannya nilai bagi hasil yang diterima karyawan tetap setara bahkan lebih tinggi dari nilai pasar yang berlaku (upah minimum). Selain itu, dalam menentukan besarnya bagi hasil, pimpinan mempertimbangkan berbagai faktor dan disepakati oleh kedua belah pihak.

Adanya kesesuaian dan kesepakatan antara karyawan dengan pimpinan di Rumah Makan Simpang Raya terbukti dengan banyaknya karyawan yang bertahan untuk bekerja di Simpang Raya. Dan bahkan sampai saat ini beberapa karyawan yang sudah bekerja selama puluhan tahun pun masih tetap bertahan bekerja. Hal ini cukup membuktikan bahwa karyawan di Rumah Makan Simpang Raya sudah merasa diperlakukan secara adil.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengupahan dengan sistem bagi hasil dan penerapan upah minimum di Rumah Makan Simpang Raya terkait kesesuaiannya dengan ekonomi Islam, maka dapat disimpulkan bahwa pengupahan dengan sistem bagi hasil di Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan sistem dan prinsip ekonomi Islam yang bertujuan untuk menebarkan keadilan sosial di muka bumi ini. Hal tersebut dapat dilihat dalam simpulan manajemen pengelolaan dan pengupahan Rumah Makan Simpang Raya sebagai berikut:

1. Dalam menentukan besarnya upah yang diterima pimpinan dan karyawan, Rumah Makan Simpang Raya menggunakan sistem bagi hasil atau yg dikenal dengan istilah *baretong* dimana setiap orang mempunyai nilai *mato* yang berbeda-beda tergantung pada bagian, kemampuan, lama bekerja, loyalitas, status menikah, jumlah anak dan lain-lain. Bagi hasil dilakukan setiap 60 hari kerja. Nisbah bagi hasil antara pemilik saham dengan karyawan pada tahun 2014 adalah sebesar 30 : 70 persen, dimana 30 persen menjadi hak pemilik saham dan 70 persen menjadi hak karyawan rumah makan. Acara *baretong* dilaksanakan dan dihadiri oleh seluruh karyawan dan pimpinan rumah makan dan dilakukan secara terbuka.

2. Jika dikaitkan dengan penerapan Upah Minimum Regional, secara langsung Rumah Makan Simpang Raya tidak menjadikan Upah Minimum sebagai patokan dan pertimbangan dalam penentuan upah bagi karyawannya, akan tetapi pada kenyataan yang terjadi bahwa bagi hasil minimal yang diterima karyawan dengan jumlah *mato terkecil* masih lebih besar jika dibandingkan dengan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.
3. Sistem dan manajemen pengupahan dengan sistem bagi hasil di Rumah Makan Simpang Raya sudah sesuai dengan sistem pengupahan Islam. Hal ini dapat dibuktikan dengan kesesuaian prinsip penentuan besaran bagi hasil di Simpang Raya yang mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan dan nilai keadilan yang juga merupakan prinsip dasar ekonomi Islam dalam penentuan upah. Prinsip musyawarah dan mufakat yang dilakukan dalam penentuan nilai bagi hasil serta adanya kerelaan antara pimpinan dengan karyawan rumah makan juga merupakan prinsip dasar ekonomi Islam dalam melakukan akad kontrak kerja antara dua belah pihak.

B. Saran

Dari hasil pengamatan, analisis dan pemaparan di atas, maka ada beberapa hal yang dapat dan perlu penulis sarankan, yaitu:

1. Rumah Makan Simpang Raya perlu melakukan pembenahan dan evaluasi pada sistem pencatatan pengupahan dengan menyamakan format laporan di semua cabang, sehingga pencatatan lebih valid, akurat dan mudah dilakukan pengecekan ketika ada masalah.

2. Dalam hal manajemen pemasaran dan promosi, pimpinan perlu memperkenalkan dan mempromosikan rumah makan melalui media sosial seperti website yang menampilkan profil lengkap rumah makan sehingga lebih mudah dikenal dan juga mempermudah untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini, penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang menyebabkan hasil penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna, diantaranya yaitu:

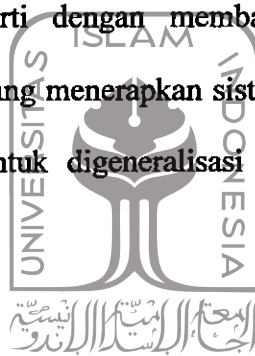
1. Penelitian ini hanya terbatas pada satu obyek penelitian yaitu Rumah Makan Simpang Raya dan belum meneliti pada rumah makan lain yang juga menerapkan sistem yang sama.
2. Keterbatasan penelitian ini juga disebabkan oleh sangat terbatasnya waktu dan kesempatan narasumber yang dapat diwawancarai untuk menggali lebih dalam mengenai sistem pengupahan di Rumah Makan Simpang Raya.
3. Penelitian ini juga terbatas dalam mendapatkan data secara keseluruhan mengenai sistem pengupahan dikarenakan hal tersebut merupakan rahasia perusahaan.

Akan tetapi melalui keterbatasan penelitian tersebut, penulis berharap semoga hasil dari penelitian ini dapat menjadi salah satu langkah untuk

tercapainya pengetahuan dan keilmuan lebih dalam terutama dalam ruang lingkup ekonomi Islam.

D. Agenda Penelitian Mendatang

Dengan memperhatikan keterbatasan penelitian ini, maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya dengan pokok permasalahan yang sama dapat memperluas cakupan penelitian seperti dengan membandingkan sistem pengupahan di beberapa rumah makan yang menerapkan sistem yang sama, sehingga hasil yang didapatkan lebih bisa untuk digeneralisasi dan menjadi pertimbangan untuk perusahaan sejenis.



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

DAFTAR PUSTAKA

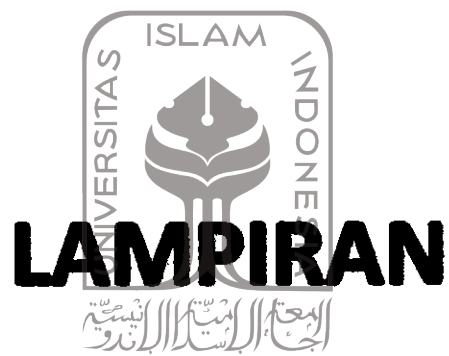
- Abdullah, Boedi. 2011. *Peradaban Pemikiran Ekonomi Islam*, Bandung: Pustaka Setia, Cet,1
- Addiarrahman. 2013. *Mengindonesiakan Ekonomi Islam, Formulasi Kearifan Lokal Untuk Pengembangan Ekonomi Umat*, Yogyakarta: Penerbit Ombak
- Alwi, Syafaruddin. 2013. *Memahami Sistem Perbankan Syariah Berkaca Pada Pasar Umar bin Khattab*, Jakarta: Buku Republika
- An-Nabhani, Taqyuddin. 1996. *Membangun Konsep Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti
- _____. 2003. *Sistem Ekonomi Islam*, Bogor: Al-Azhar Press
- Anto, M.B. Hendrie. 2003. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, Yogyakarta: Ekonisia
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Fiosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Choudhury, Masudul Alam. 2003. "Islamic Political Economy", *Review of Islamic Economics*, No. 13
- Darmawan, Dadan dan Muhammad Firmansyah. 2009. *Bisnis Anti Bangkrut: Membongkar Rahasia Sukses Rumah Makan Padang dan Warteg*, Jakarta: Visimedia
- Darwis, Muhammad. 2011. "Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia dengan Islam", *Jurnal Hukum Islam*, Vol. XI, No. 1
- Decenzo, A. David dan Stephen P. Robbins. 2009. *Fundamentals of Human Resource Management*, Willey: USA
- Djamil, Fathurrahman. 2012. *Penerapan Hukum Perjanjian dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika
- Faisal, Sanapiah. 2005. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Faturochman. 1995. "Penilaian dan Reaksi Terhadap Pembagian Upah", *Jurnal Psikologi*, No. 2

- Hafiduddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2008. *Sistem Pengupahan Islami*, Depok: Raih Asa Sukses
- Hamalik, Oemar. 2001. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasanah, Uswatun. 2012. "Hak - Hak Buruh Dalam Perspektif Hukum Islam," *Law Review* Vol. XII, No. 1.
- Hoetoro, Arif. 2007. *Ekonomi Islam: Pengantar analisis Kesejarahan dan Metodologi*, Malang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
- Hulwati, 2006. *Ekonomi Islam Teori dan Prakteknya dalam Perdagangan Obligasi Syari'ah di Pasar Modal Indonesia dan Malaysia*, Jakarta: Ciputat Press
- Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ibrahim, Johnny. 2006. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Banyumedia Publishing
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Erlangga
- Iqbal, Zamir dan Abbas Mirakhor, 2008. *Pengantar Keuangan Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media
- Jusoh, Mansor dan Nor Ghani Md. Nor, 2005, "Tenaga Buruh dan Upah dalam Islam: Satu Pandangan Alternatif", *Jurnal Islamiyyaat*, Vol. 27, No. 1
- Kahf, Monzer. 2000 "Principles, Objectives, and Tools of Market Regulation in Islamic Perspectives", Paper dipresentasikan dalam "Seminar on Islamic approach to market regulation and economic stability in Tehran, Iran 18-22 November
- Karim, Adiwarman. 2007. *Ekonomi Mikro Islami*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____. 2008. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Karsapoetra G. dan R.G Karsapoetra, 1988. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara
- Lahuri, Setiawan. 2012. *Perlindungan Islam Terhadap Buruh*, Jurnal Ekonomi Islam Vol.1 No.1

- Maliki, Abdurrahman. 2001. *Politik Ekonomi Islam*, alih bahasa Ibnu Sholeh, Cet. I, Bangil: Al-Izzah
- Mannan, Abdul. 1995. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf
- Manulang, Sedjun. H. 1995. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Mockijat. 2007. *Penilaian Pekerjaan Untuk Menentukan Gaji dan Upah*, Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Moleong, Lexy J. 1994. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad, 2004. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- _____, 2003. *Metodologi Penelitian Pemikiran Ekonomi Islam*, Cet. I, Yogyakarta: Ekonisia
- _____, 2012. *Teknik Perhitungan Bagi Hasil dan Pricing di Bank Syariah*, Yogyakarta: UII Press
- Muhammad, Quthb Ibrahim. 2002. *Kebijakan Ekonomi Umar bin Khaththab*, diterjemahkan oleh Ahmad Syarifuddin Shaleh, Jakarta: Pustaka Azzam
- Myra M. dkk, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Jakarta
- Naim, Mochtar. 1987. *Jurus Manajemen Indonesia Sistem Pengelolaan Restoran Minang Sebuah Prototipe Sistem Ekonomi Pancasila*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Nasution, Mustafa Edwin, dkk. 2007. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana
- Naqvi, Syed Nawab Haedar. 1981. *Ethics and Economics an Islamic Synthesis*, London: The Islamic Foundation
- Nata, Abuddin. 2006. *Metodologi Studi Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nindin, Undang. 2002. *Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia dengan Islam*, Tesis, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia

- P3EI, 2009. *Ekonomi Islam*, Yogyakarta: UII Press
- Purwanto, Didik. "135.000 Buruh Akan Demo Tolak Upah Murah", Kompas, Jumat, 26 April 2013
- Putong, Iskandar. 2007. *Economics: Pengantar Mikro dan Makro*, Jakarta: Mitra Wacana Media
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, alih bahasa: Didin Hafidhuddin, dkk. Jakarta: Robbani Press
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 2, alih bahasa: Soeroyo, Nastangin, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf
- Ramzan, Akhtar M. 1992. An Islamic Framework for Employer-Employee Relationship, *The American Journal of Islamic Social Sciences*, Vol. 9 No. 2
- Rofiq, Ahmad. 2004. *Fiqh Kontekstual dari Normatif ke Pemaknaan Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sadeq Abdul Hasan M. dan Aidit Ghazali, 1992. *Reading in Islamic Economic Thought*. Malaysia: Longman.
- Salim, Agus. 2006. *Teori & Paradigma Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Tiara Wacana
- Sakti, Ali. 2007. *Analisis Teoritis Ekonomi Islam: Jawaban atas Kekacauan Ekonomi Modern*, ttp: Paradigma & AQSA Publishing
- Samuelson, Paul A. and William D. Nordhaus, 2001. *Economics*, Seventeenth Edition, New York: McGraw-Hill
- Santoso, Rokhedi Priyo. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Shadr, Muhammad Baqir. 2008. *Buku Induk Ekonomi Islam Iqtishaduna*, Jakarta: Zahra
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati
- Siddiqi, M. Nejatullah. 2001. *Kemitraan Usaha dan Bagi Hasil dalam Hukum Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa

- Sulistiyawati, Rini. 2012. Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia, *Jurnal Eksos*, Vol.8 No. 3
- Supardi, 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Cet. I, Yogyakarta: UII Press
- Suparjan dan Hempri Suyatno, *Kebijakan Upah Minimum Yang Akomodatif*, Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, Volume 5, Nomor 3, Maret 2002
- Supriyanto, Eko. 2005. *Ekonomi Islam Pendekatan Ekonomi Makro Islam dan Konvensional*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Surbakti, Ramlan A. 2006. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternative Pendekatan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika
- Syed, Kanwar Abbas. 2006. Wage Differential in Islamic Framework, *Thought on Economics*, Vol. 16, No. 1
- Udovitch, Abraham L. 2008. *Kerjasama Syari'ah dan Bagi Untung –Rugi Dalam Sejarah Islam Abad Pertengahan (teori dan penerapannya)*, Kediri: Qubah
- Umar, Akmal. 2012. “Upah Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Kerja para Pekerja di Industri Manufaktur di Kota Makassar”, *Jurnal Masyarakat dan Kebudayaan Politik*, No. 1, Vol. 25
- Walian, Armansyah. 2008. Analisis Upah dalam Kapitalisme dan Islam, *Tesis*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia
- www.simpangraya.co.id/ct_profile, diakses pada 7 Januari 2015 jam 01.13 WIB



LAMPIRAN

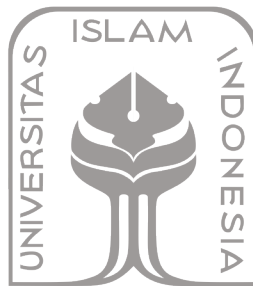
UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

Lampiran I

Pedoman Wawancara Penelitian (Pimpinan Perusahaan)

A. Biodata Informan

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Status :
 Alamat :
 Pendidikan :
 Pekerjaan :
 Tempat Usaha :
 Lama Bekerja :



B. Pengelolaan Rumah Makan

1. Bisakah anda menjelaskan sejarah dari pendirian Rumah Makan Simpang Raya ini?
2. Bagaimanakah status kepemilikan dan saham dari Rumah Makan Simpang Raya?
3. Sistem apakah yang anda terapkan dalam mengelola rumah makan ini?
4. Sampai saat ini sudah berapakah cabang yang didirikan dari rumah makan yang anda pimpin ini?
5. Bagaimanakah struktur organisasi dan pemegang saham dalam pengelolaan Rumah Makan ini?
6. Dalam mengelola kualitas dan kepercayaan konsumen, bagaimanakah cara anda melakukan pengawasan terhadap para karyawan anda?
7. Apakah yang anda dan karyawan lakukan jika menghadapi kendala dalam pengelolaan rumah makan ini? Berikan contoh dari solusi penyelesaian masalah ini.
8. Bagaimanakah cara anda untuk mempertahankan usaha Rumah Makan ini agar terhindar dari kebangkrutan?

9. Mengenai pengelolaan keuangan, apakah seluruh catatan keuangan dipegang langsung oleh pimpinan atau dipercayakan kepada seorang karyawan?
10. Dana darimanakah yang digunakan untuk melakukan belanja rutin?

C. Karyawan dan Tenaga Kerja

1. Sistem apakah yang anda terapkan dalam merekrut tenaga kerja dan karyawan di Rumah Makan ini?
2. Sejauh ini sudah berapakah jumlah karyawan yang bekerja di Rumah Makan ini secara keseluruhan?
3. Biasanya, karyawan yang anda rekrut di rumah makan anda berjenis kelamin pria atau wanita? Apa alasan anda?
4. Apakah anda menetapkan standard dan kriteria khusus untuk dapat bekerja di rumah makan anda?
5. Bagaimanakah hubungan yang terjalin antara pemilik usaha dan karyawannya?
6. Bagaimana proses pembinaan terhadap karyawan yang dilakukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas SDM di Rumah Makan anda?
7. Jelaskan bagaimana pembagian tugas antara pimpinan dengan karyawan pada pengelolaan rumah makan!
8. Seperti apakah bentuk perjanjian kerja yang diberikan pada karyawan sebelum mulai bekerja di Rumah Makan ini?
9. Bagaimanakah bentuk kesepakatan yang dibuat antara pimpinan dengan karyawan mengenai jam kerja dan cuti?
10. Dalam bentuk apakah anda memberikan bantuan dan dukungan kepada para karyawan yang bekerja di Rumah Makan anda?

D. Pembagian Keuntungan / Sistem Pengupahan

1. Bagaimanakah sistem yang diterapkan dalam pembagian laba/ keuntungan pada rumah makan anda ini?
2. Faktor apakah yang mendorong anda menerapkan sistem pembagian keuntungan seperti ini?

3. Apakah pembagian keuntungan pada para karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan dan lamanya bekerja? Jika ya, bagaimanakah rincian pembagiannya?
4. Apakah pembagian keuntungan juga dibedakan antara karyawan yang masih mempunyai hubungan saudara dengan yang tidak?
5. Bagaimakah pendapat anda mengenai UMR yang ditetapkan pemerintah? Dan apakah anda menyesuaikan gaji karyawan dengan UMR daerah anda?
6. Apakah anda memberikan gaji tambahan seperti insentif atas prestasi karyawan atau tunjangan pada hari-hari tertentu?
7. Pernahkah ada keluhan dari karyawan mengenai sistem pengupahan yang anda terapkan?
8. Biasanya, pada bulan apakah pembagian keuntungan terbesar dan terkecil setiap tahunnya?
9. Menurut anda, apakah sistem pengupahan yang anda terapkan ini sudah merupakan sistem yang paling layak dan adil bagi karyawan anda?

Pedoman Wawancara Penelitian (Karyawan Perusahaan)

A. Biodata Informan

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Status :

Alamat :

Pendidikan :

Pekerjaan :

Tempat Usaha :

Bagian :

Lama Bekerja :

B. Sistem Rekrutmen dan Perjanjian Kerja

1. Bagaimana awal mulanya anda bisa bekerja di tempat ini?
2. Apa yang mendorong anda untuk bekerja dan mencari nafkah di tempat ini?
3. Apakah terdapat perjanjian khusus antara karyawan dengan pimpinan mengenai jam kerja dan libur?
4. Apakah anda merasa nyaman bekerja di tempat ini dengan semua sistem dan ketentuan yang diterapkan?

C. Bagi Hasil dan Pengupahan

1. Bagaimanakah menurut anda sistem pengupahan yang diterapkan oleh pimpinan rumah makan tempat anda bekerja ini?
2. Apakah anda mengerti mengenai tujuan dan maksud diterapkannya sistem pengupahan dengan bagi hasil ini?
3. Berapakah rata-rata bagi hasil yang anda dapatkan?
4. Apakah hasil yang anda dapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?
5. Menurut anda, apakah sistem pengupahan yang diterapkan ini sudah merupakan sistem pengupahan yang baik dan benar?
6. Jika dibandingkan dengan standar upah minimum di daerah anda, apakah bagi hasil yang anda dapatkan melebihi standar UMR atau sebaliknya?

Lampiran II

Wawancara Penelitian (Karyawan Perusahaan)

A. Biodata Informan

Nama : Muhammad Hidayat
 Umur : 29 tahun
 Jenis Kelamin : Pria
 Status : Karyawan bagian gudang
 Alamat : Bukittinggi
 Pendidikan : S1
 Pekerjaan : Karyawan Simpang Raya
 Tempat Usaha : Simpang Raya V
 Bagian : Gudang
 Lama Bekerja : 3 tahun

B. Sistem Rekrutmen dan Perjanjian Kerja

1. Bagaimana awal mulanya anda bisa bekerja di tempat ini?
 Awalnya saya mendapat info lalu mendaftarkan diri saya.
2. Apa yang mendorong anda untuk bekerja dan mencari nafkah di tempat ini?
 Saya mendengar dari teman yang juga bekerja disini mengenai hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, dan juga dengan sistem pengupahan yang menggunakan bagi hasil.
3. Apakah terdapat perjanjian khusus antara karyawan dengan pimpinan mengenai jam kerja dan libur?
 Ya. Jam kerja dibagi menjadi 2 waktu dan libur sebanyak 5 hari selama 60 hari kerja.
4. Apakah anda merasa nyaman bekerja di tempat ini dengan semua sistem dan ketentuan yang diterapkan?
 Ya, sejauh ini saya merasa nyaman karna segala sesuatu dilakukan dengan asas kekeluargaan

C. Bagi Hasil dan Pengupahan

1. Bagaimanakah menurut anda sistem pengupahan yang diterapkan oleh pimpinan rumah makan tempat anda bekerja ini?

Menurut saya ini adalah sistem pengupahan yang sangat baik.

2. Apakah anda mengerti mengenai tujuan dan maksud diterapkannya sistem pengupahan dengan bagi hasil ini?

Ya, karena agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan.

3. Berapakah rata-rata bagi hasil yang anda dapatkan?

Jika dihitung per bulan sekitar 2 jutaan.

4. Apakah hasil yang anda dapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?

Sejauh ini lebih dari cukup, karena saya juga belum berkeluarga.

5. Menurut anda, apakah sistem pengupahan yang diterapkan ini sudah merupakan sistem pengupahan yang baik dan benar?

Menurut saya iya.

6. Jika dibandingkan dengan standar upah minimum di daerah anda, apakah bagi hasil yang anda dapatkan melebihi standar UMR atau sebaliknya?

Saya tidak tahu pasti tentang UMR, tetapi sejauh yang saya dengar dari teman yang melakukan perbandingan adalah hasilnya di atas UMR.

Lampiran III

Hasil Wawancara (Pimpinan Rumah Makan)

A. Biodata Informan

Nama : M. Rusdi
 Umur : 45 tahun
 Jenis Kelamin : Pria
 Status : Pemegang Saham/Pimpinan Rumah Makan
 Alamat : Bukittinggi
 Pekerjaan : Wiraswasta
 Tempat Usaha : RM Simpang Raya
 Wawancara : Bukittinggi, 5 Desember 2014

B. Pengelolaan Rumah Makan

1. Bisakah anda menjelaskan sejarah dari pendirian Rumah Makan Simpang Raya ini?

Usaha ini dimulai pada 5 Juli 1969 oleh tiga orang, H. Usman, H. Syafar dan H.M. Noer. Pada awalnya ide muncul dari H. Usman dan H. Syafar yang bekerja di rumah makan Simpang Ampek Bukittinggi. Dikarenakan mereka berdua kurang menguasai ilmu administrasi, mereka mengajak H.M. Noer untuk bekerjasama mendirikan rumah makan.

2. Bagaimanakah status kepemilikan dan saham dari Rumah Makan Simpang Raya?

Kepemilikan rumah makan ini tercatat sebagai perusahaan perseorangan.

3. Sistem apakah yang anda terapkan dalam mengelola rumah makan ini?
 Sistem yang diterapkan dalam pengelolaan adalah sistem kekeluargaan, dan dalam pengupahan menggunakan sistem barelong atau bagi hasil.

4. Sampai saat ini sudah berapakah cabang yang didirikan dari rumah makan yang anda pimpin ini?

Kalau di Bukittinggi ada 4 dan di Agam ada 1, dan saat ini sedang direncanakan pembukaan cabang baru di Bukittinggi yang insyaallah akan resmi dibuka pada Februari 2015 ini.

5. Bagaimanakah struktur organisasi dan pemegang saham dalam pengelolaan Rumah Makan ini?

Posisi tertinggi di rumah makan ini dipegang oleh tiga orang pendiri sebagai pemegang saham utama. Saat ini hanya H. Usman yang masih hidup, sementara H.M Noer digantikan oleh anaknya H.M Rusdi dan H. Syafar juga digantikan oleh anaknya H. Busra. Di bawah pemegang saham utama juga ada beberapa orang pemegang saham lain sebagai penasehat di rumah makan. Selanjutnya ada staff khusus yang dipercaya memegang masalah keuangan, baik keuangan karyawan ataupun keuangan pemegang saham. Lalu di bawahnya adalah karyawan-karyawan yang dibagi kedalam beberapa bagian.

6. Dalam mengelola kualitas dan kepercayaan konsumen, bagaimanakah cara anda melakukan pengawasan terhadap para karyawan anda?

Pengawasan ada yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan dan ada yang dilakukan sesama karyawan. Jika ada kesalahan yang dilakukan karyawan maka akan ditegur dan diperingati secara baik-baik oleh pimpinan. Dan jika kesalahan masih diulangi dan terlalu besar, maka sanksi terakhir adalah dikeluarkan dari rumah makan.

7. Apakah yang anda dan karyawan lakukan jika menghadapi kendala dalam pengelolaan rumah makan ini? Berikan contoh dari solusi penyelesaian masalah ini.

Segala masalah yang ada di rumah makan ini dihadapi dengan jalan musyawarah mufakat yang dilakukan sesama pimpinan dan beberapa staff penasehat.

8. Bagaimanakah cara anda untuk mempertahankan usaha Rumah Makan ini agar terhindar dari kebangkrutan?

Cara yang paling utama adalah dengan terus membuka cabang dimana-mana dan tetap memusatkan dapur di satu tempat. Selain itu adalah

dengan meningkatkan kualitas rasa makanan dan kualitas pelayanan di rumah makan.

9. Mengenai pengelolaan keuangan, apakah seluruh catatan keuangan dipegang langsung oleh pimpinan atau dipercayakan kepada seorang karyawan?

Pencatatan keuangan tidak dilakukan langsung oleh pimpinan, tetapi dipercayakan kepada dua orang karyawan. Satu orang bertanggungjawab atas keuangan pemilik saham, dan satu orang bertanggungjawab atas keuangan dan gaji karyawan.

10. Dana darimanakah yang digunakan untuk melakukan belanja rutin?

Belanja rutin diambil dari kas harian.

C. Karyawan dan Tenaga Kerja

1. Sistem apakah yang anda terapkan dalam merekrut tenaga kerja dan karyawan di Rumah Makan ini?

Sistem baretong atau yang saat ini dikenal dengan sistem bagi hasil

2. Sejauh ini sudah berapakah jumlah karyawan yang bekerja di Rumah Makan ini secara keseluruhan?

Sekitar 120 orang

3. Biasanya, karyawan yang anda rekrut di rumah makan anda berjenis kelamin pria atau wanita? Apa alasan anda?

Kebanyakan laki-laki, dan mulai tahun 2004 baru direkrut karyawan wanita.

4. Apakah anda menetapkan standard dan kriteria khusus untuk dapat bekerja di rumah makan anda?

Tidak ada standar khusus, hanya saja harus muslim dan perempuan harus berkerudung.

5. Bagaimanakah hubungan yang terjalin antara pemilik usaha dan karyawannya?

Hubungan kekeluargaan atas dasar musyawarah dan mufakat.

6. Bagaimana proses pembinaan terhadap karyawan yang dilakukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas SDM di Rumah Makan anda?

Pembinaan dengan melakukan pengawasan langsung dan tidak langsung.

7. Jelaskan bagaimana pembagian tugas antara pimpinan dengan karyawan pada pengelolaan rumah makan!

Secara umum dibagi menjadi bagian depan (kasir, paluang), tengah (restoran) belakang (dapur, cuci piring) dan bagian kantor.

8. Seperti apakah bentuk perjanjian kerja yang diberikan pada karyawan sebelum mulai bekerja di Rumah Makan ini?

Kami menyediakan surat/formulir kesepakatan yang harus ditandatangani calon karyawan.

9. Bagaimanakah bentuk kesepakatan yang dibuat antara pimpinan dengan karyawan mengenai jam kerja dan cuti?

Jam kerja dibagi menjadi 2, yang bertanggungjawab merapikan di pagi hari, dan yang bertanggungjawab menutup rumah makan di malam hari.

10. Dalam bentuk apakah anda memberikan bantuan dan dukungan kepada para karyawan yang bekerja di Rumah Makan anda?

Bantuan untuk karyawan contohnya jika ada salah satu keluarga inti yang sakit. Rumah makan akan membantu meringankan biaya rumah sakit.

D. Pembagian Keuntungan / Sistem Pengupahan

1. Bagaimanakah sistem yang diterapkan dalam pembagian laba/keuntungan pada rumah makan anda ini?

Sistem yang diterapkan adalah bagi hasil antara karyawan dengan pemilik saham

2. Faktor apakah yang mendorong anda menerapkan sistem pembagian keuntungan seperti ini?

Faktor ini dirasa lebih adil mengikuti jam kerja dan tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.

3. Apakah pembagian keuntungan pada para karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan dan lamanya bekerja? Jika ya, bagaimanakah rincian pembagiannya?

Ya. Bidang pekerjaan, kemampuan, loyalitas, status berkeluarga bahkan jumlah anak.

4. Apakah pembagian keuntungan juga dibedakan antara karyawan yang masih mempunyai hubungan saudara dengan yang tidak?

Tidak.

5. Bagaimakah pendapat anda mengenai UMR yang ditetapkan pemerintah? Dan apakah anda menyesuaikan gaji karyawan dengan UMR daerah anda?

Kami tidak mematok gaji karyawan dari UMR

6. Apakah anda memberikan gaji tambahan seperti insentif atas prestasi karyawan atau tunjangan pada hari-hari tertentu?

Ya, seperti tambahan pada hari raya.

7. Pernahkah ada keluhan dari karyawan mengenai sistem pengupahan yang anda terapkan?

Sejauh ini tidak ada keluhan dari karyawan.

8. Biasanya, pada bulan apakah pembagian keuntungan terbesar dan terkecil setiap tahunnya?

Terkecil biasanya pada pertengahan tahun.

Terbesar itu pada bulan Ramadhan dan masa liburan sekolah

9. Menurut anda, apakah sistem pengupahan yang anda terapkan ini sudah merupakan sistem yang paling layak dan adil bagi karyawan anda?

Sejauh ini kami rasa sistem itu yang paling layak untuk karyawan kami.



SURAT KETERANGAN

Nomor: 67/SPR/BKT/ IV-2014

Yang Bertanda Tangan di bawah ini:

Nama : H.M. Rusdi, SE
 Jabatan : Pimpinan Rumah Makan Simpang Raya Bukittinggi
 Alamat : Bukittinggi, Sumatera Barat
 Dengan ini menerangkan dengan benar kepada:
 Nama : Rahmi Suci Yuliana
 NIM : 12913013
 Fakultas : Ilmu Agama Islam
 Konsentrasi : Ekonomi Islam

Bahwa yang bersangkutan adalah Mahasiswa Universitas Islam Indonesia yang sudah melakukan penelitian di Rumah Makan Simpang Raya Bukittinggi pada tahun 2014 mengenai Pengupahan Dengan Sistem Bagi Hasil dan Penerapan Upah Minimum di Rumah Makan Simpang Raya tahun 2014.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan menurut perlunya.

Bukittinggi, 20 Desember 2014

Pimpinan Simpang Raya

H.M. Rusdi, SE

Curriculum Vitae

Nama : Rahmi Suci Yuliana, S.H.I

TTL : Bukittinggi, 11 juli 1989

Alamat : Condong Catur, Yogyakarta

Kontak : 081363825638 – 085642432600

Email : rahmisuci1107@yahoo.co.id

Pekerjaan : Mahasiswi Pascasarjana UII MSI

Riwayat Pendidikan : 1. TKI, Jam'iyatul Huijaj (1995)
2. SDI, Jam'iyatul Huijaj (2001)
3. Pondok Modern Darussalam Gontor Putri (2007)
4. Institut Studi Islam Darussalam Gontor (2011)
5. PPs MSI Universitas Islam Indonesia (sekarang)

Pengalaman Mengajar:

- Mengajar di Gontor Putri selama 5 tahun dan 3 kali menjadi wali kelas
- Mengajar di SDN Mendiro dalam rangka Kuliah Kerja Nyata
- Mengajar di SDN 01 Pucangan dalam rangka Kuliah Kerja Nyata
- Mengajar di TPA Al-Ikhlas Pucangan Ngawi 2010

Pengalaman organisasi dan kepanitiaan:

- Ketua Economic Study Tour Gontor Putri
- Ketua Club Jum'iyatul Quro Gontor Putri
- Ketua Konsulat Sumatera Barat Gontor Putri
- Ketua Panitia KMI Prima Gontor Putri
- Ketua Andalan Koordinator Urusan Latihan Gontor Putri
- Ketua Bagian Peningkatan Bahasa Rayon
- Ketua Panitia Pentas Seni Mahasiswi ISID

- Ketua Panitia Lomba Perkemahan Gontor Putri
- Ketua Panitia Pengutusan Kontingen Jambore Dunia Sweden 2011
- Pembimbing Pagelaran Seni Drama Arena dan Panggung Gembira 2011 – 2012
- Panitia Khataman Siswi Akhir 2010
- Panitia Perkemahan Antar Pondok Alumni Nasional 2006
- Panitia Kursus Mahir Tingkat Dasar 2007 – 2012
- Panitia Kursus Mahir Tingkat Lanjutan 2007, 2009, 2011
- Panitia Kursus Pelatih Dasar 2012
- Bagian penerangan Panitia Bulan Syawwal Gontor Putri 1 2007
- Pelatih Komandan Pleton dalam Apel Tahunan Gontor Putri 1
- Tutor pra KMD dan LPK Gontor Putri 1

Prestasi & Kepernahan

- Peserta Festival Anak Sholeh Nasional (2000)
- Juara Umum Lomba Khatam Al-Qur'an 2000
- Juara 1 Lomba Cerdas Cermat antar TK se Sumatera Barat (1995)
- Juara 1 Sempo Aritmatika Tingkat Sumatera Barat
- Juara 2 MTQ tk.anak Se Sumatera Barat
- Juara 2 MHQ 1 juz se Sumatera Barat
- Juara 2 MTQ Gontor Putri 1 2004
- Peserta Jambore Daerah se Jatim di Malang (2005)
- Peserta Raimuna Nasional Cibubur (2009)
- Pembina Pendamping Kontingen LP3 Gontor Putri 3 (2009)
- Pembina Pendamping Jambore Santri Nusantara (2011)
- Peserta Lomba Perkemahan Antar Pondok Alumni (2004)
- Peserta Lomba Perkemahan Antar Pondok Alumni (2005)
- Pembimbing Asrama Terbaik 2012
- Juri Lomba Debat Bahasa Arab Antar Fakultas
- Juri Lomba MTQ dan Pidato Akbar 2009 – 2012
- Juri Lomba Volksong Antar Angkatan 2010
- Juri Lomba Koor Antar Angkatan 2011 – 2012

Pelatihan dan Seminar:

- Pelatihan Saka Kencana 2004
- Pelatihan Geladian Pimpinan Sangga dan Regu 2003
- Latihan Pengembangan Kepemimpinan 2005
- Pelatihan Saka Bhayangkara 2005
- Kursus Mahir Tingkat Dasar (KMD) 2006
- Pelatihan Pengajar TKA/TPA 2006
- Pelatihan Kepemimpinan dan Organisasi 2006
- Kursus Mahir Tingkat Lanjutan (KML) 2007
- Seminar Dinar Dirham 2009
- Kursus Pelatih Dasar (KPD) 2012
- Pelatihan Pengobatan Ala Rasulullah

Kemampuan Lain:

- Komputer (Ms Office dan Ms Excel)
- Bahasa Arab Lisan dan Tulisan

UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA