

**SISTEM PENETAPAN DAN PEMBAYARAN UPAH
KARYAWAN PADA PANGKAS RAMBUT
MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM
(Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Penulisan Skripsi
Dalam Bidang Ekonomi Syariah (S.E)

Oleh:

TRIA WAHYUNI
NIM. 1516610032

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2020 M/ 1441 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Tria Wahyuni, NIM 1516610032 dengan judul "Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam Sidang *Munagasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 10 Februari 2020 M
06 Jumadil Akhir 1441 H

Pembimbing I



Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Pembimbing II



Eka Sri Wahyuni, MM
NIP. 197705092008012014



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax. (0736) 51771 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: "Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)", oleh Tria Wahyuni NIM 1516610032, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Sabtu

Tanggal : 25 Januari 2020 M/ 20 Jumadil Awwal 1441 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 10 Februari 2020 M
06 Jumadil Akhir 1441 H

Ketua

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Sekretaris

Eka Sri Wahyuni, MM
NIP. 197705092008012014

Penguji I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606162000032003

Penguji II

Miti Yarmunida, M.Ag
NIP. 197705052007102002

Mengetahui,
Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul "Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan berlaku.

Bengkulu, 20 Januari 2020 M
24 Jumadil Awwal 1441 H

Saya yang menyatakan



Tria Wahyuni
NIM. 1516610032

SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tria Wahyuni
NIM : 1516610032
Program Studi : Ekonomi Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan
pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam
(Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota
Bengkulu)

Telah dilakukan verifikasi Plagiasi melalui: <https://smallseotools.com/plagiarism-checker> dan skripsi yang bersangkutan dapat diterima.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

Mengetahui,
Ketua Tim Verifikasi

Bengkulu, 20 Januari 2020
Yang membuat pernyataan



Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002



Tria Wahyuni
NIM. 1516610032



MOTTO

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

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.

(QS. Asy-Syua’ra/26: 183)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ✓ Ibu dan Ayah tercinta yang tidak pernah lelah untuk mendukung dan mendoakanku.
- ✓ Kakak dan adikku tercinta yang telah membantu dan selalu memberi motivasi kepada diriku.
- ✓ Rekan-rekan seperjuanganku EKIS Reguler II angkatan 2015, yang sama-sama berjuang dan saling berbagi suka maupun duka.
- ✓ IAIN Bengkulu, almamaterku tercinta.

ABSTRAK

SISTEM PENETAPAN DAN PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PADA
PANGKAS RAMBUT MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM
(Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)
oleh Tria Wahyuni, NIM 1516610032.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) sistem penetapan upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu, 2) sistem pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu, dan 3) sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ditinjau dari etika bisnis Islam. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap 6 orang informan yang merupakan pemilik usaha dan karyawan Rafi barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu. Setelah data diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) sistem penetapan upah karyawan dilakukan sebelum karyawan mulai bekerja. Terdapat tiga jenis gaji yakni pokok, gaji lembur, dan gaji tambahan; 2) sistem pembayaran upah karyawan dilakukan dengan dibayarkan setiap awal bulannya, sesuai dengan perjanjian di awal kerja; 3) sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah sesuai dengan etika bisnis Islam, yakni upah sudah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai dan dibayarkan tepat waktu. Selain itu, prinsip yang dipakai oleh pemilik usaha dalam menetapkan dan membayar upah karyawan adalah prinsip keadilan dan prinsip kelayakan berdasarkan etika pengupahan dalam Islam.

Kata Kunci: *Sistem Penetapan, Sistem Pembayaran, Upah, Etika Bisnis Islam*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah, Tuhan yang Maha Kuasa, karena berkat rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu) dapat penulis selesaikan.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh oleh penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam ilmu Ekonomi Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin. M., M.Ag., MH. Selaku Rektor IAIN Bengkulu yang telah menyediakan fasilitas perkuliahan bagi penulis.
2. Ibu Dr. Asnaini, M.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Eka Sri Wahyuni, M.M. Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah mengorbankan banyak waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah mengajarkan penulis selama di bangku kuliah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

5. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah menyiapkan segala urusan administrasi bagi penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Unit Perpustakaan IAIN Bengkulu yang telah mengizinkan penulis untuk mencari berbagai rujukan mengenai skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Bengkulu, 10 Februari 2020 M
06 Jumadil Akhir 1441 H
Penulis,

Tria Wahyuni
NIM. 1516610032

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN SIDANG	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian.....	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Metode Penelitian.....	10
G. Sistematika Penulisan	15
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Manajemen Kompensasi	17
1. Pengertian Kompensasi.....	17
2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi	21
3. Jenis Kompensasi	23
B. Sistem Penetapan Upah.....	33
1. Pengertian Upah	33
2. Jenis-Jenis Upah.....	35
3. Sistem Penetapan Upah.....	37
C. Sistem Pengupahan Menurut Etika Bisnis Islam	39
1. Pengertian Upah dalam Islam	39
2. Bentuk Ijarah.....	41
3. Rukun dan Syarat Ijarah.....	42

4. Ketentuan Kerja Karyawan menurut Etik Bisnis Islam	44
5. Pihak-Pihak Yang Menentukan Upah Karyawan	45
6. Sistem Penetapan Upah dalam Etika Bisnis Islam.....	46
7. Sistem Pembayaran Upah dalam Etika Bisnis Islam	48

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Rafi Barbershop	53
B. Visi dan Misi Rafi Barbershop.....	54
C. Tujuan Rafi Barbershop	54
D. Deskripsi Kerja Rafi Barbershop	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden.....	56
B. Penyajian Hasil Penelitian.....	58
C. Pembahasan.....	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu	9
Tabel 1.2	Informan Penelitian	11
Tabel 4.1	Tabulasi Upah Karyawan Rafi Barbershop Bulan Juni	73

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1	Reponden Berdasarkan Status Jabatan.....	56
Grafik 4.2	Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Grafik 4.3	Reponden Berdasarkan Usia	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman Wawancara
- Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, kurangnya lapangan pekerjaan membuat tingginya tingkat pengangguran. Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik usaha dengan yang membutuhkan pekerjaan.¹

Dengan adanya kerjasama antara pemilik usaha dengan karyawan, maka karyawan akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan karyawan mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan karyawan kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai

¹Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 21.

dengan ilmu ekonomi Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.²

Hubungan antara manusia dengan manusia juga menjadi sorotan yang diatur dalam Islam, sebagaimana hubungan antara pengusaha dengan karyawannya. Setiap pengusaha tentunya ingin selalu memperoleh keuntungan yang besar. Terkadang mengabaikan kepentingan orang lain dari usahanya tersebut, yaitu kepentingan karyawannya. Pada dasarnya, produsen pada tatanan ekonomi konvensional tidak memperhatikan istilah halal dan haram. Yang menjadikan prioritas kerja mereka adalah memenuhi keinginan pribadi dengan mengumpulkan laba, harta dan uang. Ia tidak mementingkan apakah yang dihasilkan itu bermanfaat atau berbahaya, baik atau buruk, etis atau tidak etis.³

Islam adalah agama yang mengatur seluruh kehidupan yang berhubungan dengan manusia, baik yang berhubungan dengan Allah maupun yang berhubungan dengan sesama manusia. Islam memperkenankan setiap muslim, bahkan menyuruh untuk gerakannya baik, elok dipandang, dan hidupnya teratur dengan rapi untuk menikmati perhiasan dan pakaian yang diciptakan Allah.⁴

Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki kewajiban untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta dan kekayaan. Bekerja dalam

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 2-3.

³ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2007), h. 117.

⁴ Syekh Muhammad Yusuf al-Qardhawi, *Halal dan Haram dalam Islam*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2003), h. 103.

pandangan Islam diarahkan dalam mencari karunia dan rahmat Allah SWT, yaitu untuk mendapatkan nikmat perhiasan didunia ini. Dalam firman Allah SWT surat Al-Jumu'ah (62) ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*⁵

Berdasarkan ayat di atas, maka bisa dikatakan bahwa Allah sangat membenci umatnya yang bermalas-malasan dalam bekerja mencari rizki dalam alasan dan berdalih sibuk beribadah dan lebih kepada menggantungkan dirinya kepada sedekah. Hal ini bahwa seseorang ini masih muda dan mampu untuk bekerja dan memenuhi kepentingan dirinya dan keluarganya. Islam sangat memotivasi kepada manusia untuk berusaha.⁶ Allah SWT melarang manusia untuk bekerja dan berusaha dengan tidak mengikuti dan menyalahi aturan atau syariat Islam. Salah satu usaha yang dijalankan yaitu menerima upah atau imbalan dari yang kita kerjakan.

Dalam usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan kelangsungan sebuah usaha tersebut. Setiap usaha harus bersifat produktif, karena kelangsungan sebuah usaha tergantung pada tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Jika tingkat produktifitas banyak maka

⁵Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2006), h. 442.

⁶Buya Hamka, *Tafsir Al-Azhar Juz 28*, (Jakarta: Panjimas, 1997), h. 175.

laba yang akan dihasilkan juga akan banyak begitu juga sebaliknya jika produktifitas usaha melemah dan barang yang dihasilkan sedikit maka pendapatan akan sedikit. Banyak sedikitnya produksi dan tingkat keberhasilan perusahaan karena adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Oleh karena itu, karyawan atau karyawan sangat penting bagi perusahaan. Artinya, perusahaan harus menentukan besarnya upah ataupun gaji dengan sedemikian rupa sehingga karyawan puas dan perusahaan tidak rugi ataupun dirugikan.⁷

Pengupahan karyawan merupakan bentuk pembayaran kompensasi yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.⁸ Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan karyawan harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Pemilik usaha harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan karyawan bekerja sesuai dengan perjanjian.⁹

Dalam Islam, Al-Qur'an menganjurkan seorang pemilik usaha untuk membayarkan upah para karyawan setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Sebagaimana firman Allah SWT:

⁷Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007), h. 131.

⁸Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 130.

⁹Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 10.

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ... 

Artinya: ... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.... (QS. Ath-Thalaq: 6).¹⁰

Maksud dari ayat tersebut adalah bersegera menunaikan hak si karyawan setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pembayaran gaji setiap hari atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan karyawan atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Dalam kandungan dari ayat tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang karyawan hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut segera mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menjolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.¹¹

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan di Rafi Barbershop yang berada di Kelurahan Bumi Ayu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu pada tanggal 03 Januari 2019, diketahui bahwa ada beberapa permasalahan tentang upah karyawan pada usaha tersebut. Pertama, tidak adanya sistem penetapan upah yang jelas bagi karyawan sebelum pekerjaan dilakukan. Besaran upah antara karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama padahal pekerjaan yang dilakukan sama yakni melayani pelanggan. Kedua, waktu pembayaran upah karyawan tidak diatur dengan jelas, apakah

¹⁰Departemen Agama, *Al-Qur'an...*, h. 415.

¹¹Hendi Suhendi, *Fiqih...*, h. 26.

setiap hari, minggu atau bulan. Beberapa karyawan menerima per hari, namun yang lainnya ada yang menerima per minggu bahkan per bulan.¹²

Kedua permasalahan tersebut terlihat dari fakta di lapangan bahwa karyawan melakukan pekerjaannya dari proses awal sampai akhir tanpa adanya pembagian pekerjaan secara pasti. Tidak adanya pembagian pekerjaan tersebut maka antara karyawan yang pemalas dengan yang rajin akan memperoleh bagian upah yang sama. Dengan sistem pengupahan yang dilakukan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu tersebut ada nilai positif dan negatifnya bagi karyawan maupun yang memkaryawankannya.¹³

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian: “SISTEM PENETAPAN DAN PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN PADA PANGKAS RAMBUT MENURUT ETIKA BISNIS ISLAM (Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah sistem penetapan upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu?
2. Bagaimanakah sistem pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu?

¹²Sumber: Hasil observasi awal di Rafi Barbershop tanggal 03 Januari 2019.

¹³Sumber: Hasil observasi awal di Rafi Barbershop tanggal 03 Januari 2019.

3. Bagaimanakah sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ditinjau dari etika bisnis Islam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Sistem penetapan upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu.
2. Sistem pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu.
3. Sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ditinjau dari etika bisnis Islam.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasi penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan diharapkan juga untuk memahami bisnis yang sesuai dengan etika bisnis Islam.

2. Secara Praktis

Bagi pihak Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu diharapkan dapat memberikan informasi sebagai pertimbangan untuk menetapkan upah yang wajar sesuai dengan kaidah etika bisnis Islam.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis bukanlah yang pertama membahas tentang upah. Sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk membahas tentang upah. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari dengan judul “*Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perpektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang dijalankan mengenai pengupahan karyawan sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, pemilik usaha tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh karyawannya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Akan tetapi, upah karyawan sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil, karena tidak ada pembagian pekerjaan. Penetapan upah karyawan juga kurang baik, karena tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar upah minimum kabupaten atau UMK.¹⁴ Perbedaan yang menonjol antara penelitian Dewi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada objek penelitiannya. Objek penelitian Dewi adalah usaha usaha produksi ikan teri, sedangkan penelitian ini adalah usaha pangkas rambut.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Siti Ririn Fauziyah dengan judul “*Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Syariah Pada Pand’s Collection Pandanaran Semarang*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

¹⁴Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perpektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*, (Semarang: UIN Walisongo, skripsi tidak diterbitkan, 2015), h. iv.

sistem rekrutmen karyawan pada Pand's Collection Pandanaran sudah memenuhi kriteria dalam perspektif syariah. Proses rekrutmen menitikberatkan pada kecakapan, kompeten dan juga kejujuran yang sesuai dalam Al-Qur'an. Dan sudah sesuai dengan penetapan profesionalisme dalam perspektif manajemen syariah yang meliputi: *kafaah* (keahlian), *himmatul'amal* (etos kerja yang tinggi), *amanah* (terpercaya).¹⁵ Perbedaan antara penelitian Fauziyah ini dengan penelitian penulis yaitu dari segi tema kajiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah meneliti sistem rekrutmen karyawan sedangkan penelitian ini meneliti sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan.

Tabel 1.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis / Judul	Keterangan	
		Persamaan	Perbedaan
1	Dewi Lestari / <i>Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)</i>	a. Sama-sama membahas sistem pengupahan b. Sama-sama penelitian kualitatif	Objek penelitiannya usaha ikan teri, sedangkan penelitian ini usaha pangkas rambut
2	Siti Ririn Fauziyah / <i>Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang</i>	a. Sama-sama membahas tentang karyawan b. Sama-sama penelitian kualitatif	Penelitian tersebut mengkaji sistem rekrutmen, sedangkan penelitian ini tentang pengupahan

Sumber: Hasil Analisi Peneliti, 2019.

¹⁵ Siti Ririn Fauziyah, *Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang*. (Semarang: UIN Walisongo, skripsi tidak diterbitkan, 2015), h. v.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi.¹⁶ Penelitian deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari suatu fenomena yang terjadi.¹⁷ Maka dari itu penulis ingin mendeskripsikan tentang sistem pengupahan pada karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu apakah sudah sesuai dengan etika bisnis Islam.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

a. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Juli 2019 sampai dengan Januari 2020.

b. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di usaha pangkas rambut Rafi Barbershop yang beralamatkan di Jalan Bumi Ayu Raya, Gang Intan, Kelurahan Bumi Ayu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu Kode Pos 38216. Lokasi ini diambil karena berdasarkan hasil observasi awal

¹⁶Suharyadi dan Purwanto, *Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), h. 23.

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 89.

yang penulis lakukan di Rafi Barbershop yang berada di Kelurahan Bumi Ayu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu pada tanggal 03 Januari 2019, diketahui bahwa ada beberapa permasalahan tentang upah karyawan pada usaha pangkas rambut tersebut.

3. Subjek/Informan Penelitian

Subjek atau informan yang diwawancarai dalam penelitian ini ialah 6 orang subjek/informan yakni: 1 orang dari pemilik usaha, dan 5 karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu. Adapun rincian informan tersebut seperti tabel berikut:

Tabel 1.2
Informan Penelitian

No	Nama	Umur	L/P	Jabatan
1	Erliyanti	35 th	P	Pemilik Usaha
2	Fira	30 th	P	Karyawan Bagian Perawatan Rambut
3	Yanti	27 th	P	Karyawan Bagian Kasir
4	Candra	32 th	L	Karyawan Bagian Pemangkasan
5	Anton	36 th	L	Karyawan Bagian Pemangkasan
6	Jepri	29 th	L	Karyawan Bagian Pemangkasan

Sumber: Rafi Barbershop, tanggal 18 Juli 2019.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ada dua yakni sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait serta melakukan observasi untuk membahas objek yang diteliti dari permasalahan yang terjadi di

lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini ialah 6 orang informan yakni: 1 orang dari pemilik usaha, dan 5 karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku, majalah, karya ilmiah dan dari dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian. Data sekunder bermanfaat untuk lebih memperjelas permasalahan yang diteliti karena berdasarkan pada data-data sekunder yang telah tersedia. Data ini juga dapat digunakan sebagai sarana pendukung untuk memahami masalah yang akan diteliti.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Jenis wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu kategori *in-depth interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuannya yaitu untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat serta ide-idenya untuk menemukan permasalahan.¹⁸ Dalam melakukan wawancara ini, peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat hal-hal penting yang dikemukakan oleh informan. Dengan wawancara ini

¹⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 126.

dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung mengenai sistem pengupahan karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi para karyawan dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung. Dengan melakukan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial yang dihadapi. Dengan terjun langsung di lapangan, peneliti akan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif karena peneliti tidak hanya mengumpulkan data tetapi juga akan dapat merasakan suasana sosial yang diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu. Adapun objek yang diteliti yaitu kegiatan usaha, pembagian kerja karyawan, sistem pembayaran upah karyawan, waktu pembayaran upah karyawan, dan segala kegiatan yang berhubungan dengan sistem pengupahan karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu.

c. Dokumentasi

Menurut Arikunto, teknik dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti agenda, dan sebagainya.¹⁹ Dengan arti

¹⁹Suharsimi Arikunto, *Prosedur...*, h. 210.

lain, dokumentasi ialah pengumpulan foto-foto selama penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini diperlukan untuk mengumpulkan data-data untuk gambaran umum objek penelitian serta foto-foto selama penelitian di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggambarkan objek penelitian yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hasil dari data informasi yang diperoleh dari pengumpulan data baik menggunakan teknik wawancara, pengamatan maupun observasi, data yang terkumpul masih berupa data mentah yang belum diolah, sehingga masih perlu dipilih data yang penting dan tidak.

b. Reduksi Data

Reduksi data dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih fokus dan tajam, karena data yang menumpuk belum dapat memberi gambaran yang jelas. Reduksi data merupakan penyederhanaan yang diperoleh dari catatan lapangan sebagai upaya untuk mengorganisasikan data dan memudahkan penarikan kesimpulan.

c. Penyajian Data

Data yang dihasilkan melalui proses reduksi data akan langsung disajikan sebagai kumpulan informasi terusan yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti membuat bagian ini dengan naratif guna memperjelas hasil penelitian ini.

d. Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan data kemudian direduksi dan diverifikasi, pengertian verifikasi adalah pembuktian yaitu proses proses mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola dan penjelasan, kemudian data disajikan dan disimpulkan. Kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung untuk mencari kesimpulan akhir.²⁰

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian yang peneliti lakukan ini, maka penulisan dan pembahasan dalam penelitian ini dimulai dengan Bab I, Pendahuluan. Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Kemudian dilanjutkan dengan Bab II Kajian Teori. Bab ini berisi uraian kajian teori tentang sistem pengupahan secara umum dan sistem pengupahan menurut etika bisnis Islam. Kegunaan sub-bab tersebut adalah

²⁰Burhan Bungin, *Analisis...*, h. 156.

untuk menunjang dan memperjelas teori-teori dan istilah-istilah yang akan digunakan di dalam penelitian ini.

Kemudian, setelah diuraikannya kajian teori yang sesuai dengan variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka selanjutnya diuraikan juga gambaran umum penelitian dalam Bab III. Bab ini berisi uraian sejarah singkat, keadaan karyawan, sarana dan prasarana, sistem kerja, serta struktur organisasi. Urgensi dari sub-bab tersebut ialah sebagai pedoman dan panduan yang jelas bagi peneliti dalam melakukan penelitian di lapangan.

Setelah diuraikan gambaran umum objek penelitian, maka setelah melakukan penelitian, peneliti akan menguraikan data hasil penelitian dalam Bab IV. Bab ini berisi uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan. Uraian Bab IV ini menjelaskan tentang deskripsi responden, penyajian hasil penelitian dan dikuatkan dengan pembahasan dari hasil penelitian. Kegunaan dari sub-bab tersebut ialah untuk memaparkan data hasil penelitian dan didukung oleh teori yang ada.

Kemudian, setelah data dibahas dengan teori yang relevan, maka disimpulkan dalam BAB V. Bab ini berisi uraian tentang kesimpulan dan saran. Urgensi dari sub-bab tersebut ialah untuk menarik suatu kesimpulan berdasarkan rumusan masalah dari hasil penelitian. Sub-bab saran dimaksudkan untuk memberi sumbangsih pemikiran bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Uraian Bab V ini menjadi penutup dari sistematika penulisan dalam penulisan skripsi ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Dalam manajemen personalia penentuan sikap kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan maupun karyawan tentunya mengharapkan kompensasi yang layak diterima sesuai dengan kebutuhan dan apa yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.¹

Oleh sebab itu, fungsi pemberian kompensasi adalah merupakan suatu tugas yang sangat sulit bagi manajemen personalia karena fungsi ini juga berhubungan sebagai penghargaan yang diberikan secara layak dan adil terhadap para karyawan sesuai dengan kontribusi mereka atas jasa yang diberikan untuk memajukan aktivitas perusahaan.²

Jadi dalam pemberian kompensasi tidak ada ketentuan secara mutlak bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi dalam bentuk uang, namun perlu diperhatikan bahwa bila perusahaan ini mewujudkan pemberian kompensasi dalam bentuk lain justru akan lebih mencapai sasaran dan

¹Zaeni Asyhadie, *Hukum...*, h. 23.

²B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h. 18.

mempunyai efek positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.³

Dalam prakteknya, jenis penghargaan ini tidak sekedar berbentuk upah atau gaji yang bersifat finansial tetapi masih banyak bentuk lainnya, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja karena jasanya dihargai oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja.⁴

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁵ Kemudian menurut Sastrohadiwiry, kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.⁶

Sedangkan menurut Ranupandojo, kompensasi merupakan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh

³Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 32.

⁴Zaeni Asyhadie, *Hukum...*, h. 23.

⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h.

⁶B. Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen...*, h. 181.

tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.⁷ Kompensasi finansial merupakan suatu aset bagaimana dan bilamana kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya dan tetap berada dipekerjaannya.⁸

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian.⁹ Gomes menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.¹⁰

Kompensasi merupakan sebuah sistem penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan dapat membantu, menarik, dan menyimpan sumber daya pekerja yang berbakat.¹¹ Kompensasi atau pemberian upah merupakan imbalan pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai atau tenaga kerja.¹²

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada

⁷Hadirachman Ranupandojo, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: PT. Prenhallindo, 2002), h. 12.

⁸Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2003), h. 572.

⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h. 357.

¹⁰Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2003), h. 129.

¹¹Richard L. Daft, *Management*, (Jakarta: Selamba Empat, 2006), h. 174.

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), h. 83.

karyawan atas apa yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan berkewajiban membayarkannya.

Dimana para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar apabila mereka menerima kompensasi yang dianggap sesuai dan memuaskan dibandingkan dengan jasa yang mereka berikan pada perusahaan.

Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk jasa mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang sulit, bukan hanya karena pemberian kompensasi merupakan tugas yang kompleks tapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.¹³

Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya.¹⁴

Disamping itu, kompensasi dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling penting dan paling besar. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat maka perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus

¹³Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 12.

¹⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 65.

mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan penggantinya.¹⁵

2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Setiap perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya, dan betapa pentingnya pengaturan kompensasi yang adil dan benar bagi suatu organisasi.¹⁶ Adapun fungsi pemberian kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.¹⁷

b. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efektif dan Efisien

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh

¹⁵Henry Simamora, *Manajemen...*, h. 10.

¹⁶Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 128.

¹⁷Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 128.

manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.¹⁸

c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.¹⁹

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi jelas mengandung tujuan yang positif yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan “*economic security*”-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.²⁰

b. Pengkaitan Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan makin mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan

¹⁸Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 129.

¹⁹Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 129.

²⁰Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 130.

produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per-unit produksi bahkan akan semakin rendah.²¹

c. Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan

Makin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu organisasi atau perusahaan. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar atau keuntungannya besar.²²

d. Peningkatan antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut, sehingga ada keseimbangan antara “*input*” (syarat-syarat) dan “*output*” (tingginya kompensasi yang diberikan).²³

3. Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Adapun jenis-jenis kompensasi antara lain sebagai berikut:

²¹Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 130.

²²Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 130.

²³Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 130.

a. Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.²⁴ Gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.²⁵

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang, yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.²⁶

b. Upah

1. Pengertian upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang

²⁴Malayu Hasibuan, *Manajemen...*, h. 118.

²⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 86.

²⁶Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 379.

diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah, biasanya konsep upah dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.²⁷

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian, dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.²⁸

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, perhari, dan persetengah hari.²⁹

2. Penggolongan upah

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.³⁰

b. Upah sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada

²⁷Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 380.

²⁸Malayu Hasibuan, *Manajemen...*, h. 118.

²⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 86.

³⁰Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 381.

banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.³¹

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.³²

3. Proses penentuan upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *eksternal equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsikan sesuai dengan *input* yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. Sedangkan *eksternal equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsikan sesuai dengan jumlah yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi.³³

Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara yaitu sebagai berikut:

³¹Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 381.

³²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 87.

³³Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 390.

a. Analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kerja.³⁴

b. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses matematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah.³⁵

c. Survey upah

Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan sejenis yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah.³⁶

d. Penentuan tingkat upah

Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang *combine* dengan survey upah, yang terpenting dalam

³⁴Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 376.

³⁵Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 377.

³⁶Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 377.

penentuan upah adalah diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.³⁷

4. Tujuan pemberian upah dan gaji

Tujuan kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara perusahaan dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.³⁸

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.³⁹

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.⁴⁰

³⁷Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 378.

³⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 94.

³⁹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 94.

⁴⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 95.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, menejer akan mudah memotivasi bawahannya.⁴¹

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi akan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.⁴²

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.⁴³

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan lebih konsentrasi pada pekerjaannya.⁴⁴

⁴¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 95.

⁴²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 95.

⁴³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 96.

⁴⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 96.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat menghindarkan.⁴⁵

c. Insentif

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah memberikan upah dan gaji yang berbeda tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.⁴⁶ Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar.⁴⁷

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan organisasi atau dengan kata lain, Insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.⁴⁸

⁴⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 95.

⁴⁶Susilo Martoyo, *Manajemen...*, h. 135.

⁴⁷Malayu Hasibuan, *Manajemen...*, h. 118.

⁴⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen...*, h. 91.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa upah Insentif adalah suatu pemberian gaji atau upah yang berbeda namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja karyawan.

Perbedaan upah tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi kerja yang membedakannya dengan orang lain. Pengupahan ini dimaksudkan untuk meningkatkan prokduktivitas kerja karyawan.⁴⁹

2. Tujuan Insentif

Tujuan dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi salah satu hal yang sangat penting.⁵⁰

3. Penggolongan Insentif

Insentif dapat digolongkan menjadi dua kelompok utama yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem insentif individual ialah *piecework*, bonus produksi, komisi, sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok

⁴⁹Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 395.

⁵⁰Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 410.

mencakup insentif produktif, bagi keuntungan dan pengurangan biaya.⁵¹

a. Insentif sistem individual

Program intensif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individual antara lain:

1. *Piecework*, yaitu merupakan salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan jalan memberikan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam bentuk unit produksi.
2. Bonus produksi, yaitu merupakan insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi, yaitu sistem insentif yang diperoleh karyawan dari gaji pokok tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilannya melaksanakan tugas dengan baik.⁵²

⁵¹Veithzal Rivai, *Manajemen...*, h. 411.

⁵²Malayu Hasibuan, *Manajemen...*, h. 132.

b. Insentif kelompok, merupakan pernyataan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai satu tim. Insentif akan diberikan pada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya, dapat dibayarkan dengan tiga cara yaitu:

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya.
3. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.⁵³

B. Sistem Penetapan Upah

1. Pengertian Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003, upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian

⁵³Malayu Hasibuan, *Manajemen...*, h. 133.

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.⁵⁴

Menurut Rahman, upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang karyawan atas jasanya sesuai perjanjian.⁵⁵ Sedangkan menurut Soekirno mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.⁵⁶ Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain.⁵⁷

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pembayaran kepada penerima karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut

⁵⁴F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 26.

⁵⁵A. Fazlur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2005), h. 361.

⁵⁶Sadono Soekirno, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 350.

⁵⁷T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), h. 211.

suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.⁵⁸

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayar atas jasanya dalam bekerja.

2. Jenis-Jenis Upah

Adapun pembagian jenis-jenis upah adalah sebagai berikut:

- a. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada karyawan/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b. Upah Nyata (*Real Wages*) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang karyawan/buruh yang berhak.
- c. Upah Hidup adalah upah yang diterima karyawan/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.⁵⁹

⁵⁸ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 24.

⁵⁹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar...*, h. 89.

- d. Upah Wajar adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pembayarannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.⁶⁰
- e. Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari karyawan/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu. Upah minimum terdiri atas menjadi beberapa bagian:
 1. Upah Minimum Provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
 2. Upah minimum Kabupaten/Kota yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.
 3. Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

⁶⁰G. Kartasapoetra., dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 2006), h. 102.

4. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD).⁶¹

3. Sistem Penetapan Upah

Sistem penetapan upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada karyawan/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

a. Perusahaan Jasa

1. Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pembayaran upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
2. Sistem Upah Potongan, sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
3. Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pembayaran upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.⁶²

⁶¹Zainal Asikin, dkk, *Dasar...*, h. 27.

⁶²Zaeni Asyhadie, *Hukum...*, h. 72.

b. Perusahaan Barang

1. Sistem Skala Upah Berubah, dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
2. Sistem Upah Indeks, sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
3. Sistem Pembagian Keuntungan, sistem upah ini dapat disamakan dengan pembayaran bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.
4. Sistem upah borongan, adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok karyawan, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.
5. Sistem upah premi, cara pembayaran upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi "*premi*". Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan,

kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan waktu.⁶³

C. Sistem Pengupahan Menurut Etika Bisnis Islam

1. Pengertian Upah dalam Islam

Menurut Fiqih Mu'amalah upah disebut juga dengan *ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al-'iwadh* yang arti dari bahasa Indonesianya ialah upah dan ganti.⁶⁴ Sabiq mengatakan bahwa *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwad* (ganti). Oleh sebab itu *al-sawah* (pahala) dinamakan *ajru* (upah) menurut pengertian syara'. Sehingga *al-ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.⁶⁵

Menurut Mustofa, *ijarah* secara etimologi adalah masdar dari kata *ajara-ya'jiru*, yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri.⁶⁶

Ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang

⁶³Zaeni Asyhadie, *Hukum...*, h. 73.

⁶⁴Hendi Suhendi, *Fiqih...*, h. 1.

⁶⁵Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, alih bahasa oleh Kamaluddin dan A. Marzuki (Bandung: Al-Ma'arif, 2003), h. 15.

⁶⁶Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), h. 101.

menerjemahkan sewa menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang dan keduanya benar. Jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa *ijarah* adalah “menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya.”⁶⁷

Sedangkan *ujroh* (*fee*) yaitu upah untuk karyawan. *Ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. *Ujroh al-misli* adalah upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
- b. *Ujroh samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.⁶⁸

Ahmad berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah. Dalam buku tersebut diterangkan bahwa rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu'jir* (yang memberi upah) dan *musta'jir* (yang menerima upah). Sedangkan Marzuki menjelaskan makna *ijarah* dengan sewa-menyewa. Dari dua ahli tersebut ada perbedaan terjemah kata *ijarah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Antara upah dan sewa ada perbedaan makna operasionalnya. Sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga.⁶⁹

Menurut Pasaribu dan Lubis, yang dimaksud dengan *ijarah* adalah pengambilan manfaat suatu benda tanpa mengurangi wujud dan nilai

⁶⁷Rachmat Syafei, *Fiqih Mu'amalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 122.

⁶⁸Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), h. 871.

⁶⁹Hendi Suhendi, *Fiqih...*, h. 1-2.

bendanya sama sekali dan yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan seperti manfaat tanah dijadikan tempat parkir, rumah, warung makan, dan sebagainya.⁷⁰ Dengan demikian, perjanjian sewa-menyewa (*ijarah*) merupakan suatu perjanjian yang berunsurkan adanya pemilikan faedah atau manfaat yang telah diketahui serta disengaja dengan adanya upah atau ongkos sebagai pengganti dari pihak lain.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* (upah), *al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Sehingga *al-ijarah* atau *al-ajru* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat baik dalam hal sewa tenaga/jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan membayar imbalan, upah atau kompensasi tertentu.

2. Bentuk Ijarah

Dilihat dari objek *ijarah* berupa manfaat suatu benda maupun tenaga manusia, *ijarah* itu terbagi kepada dua bentuk, yaitu:

- a. *Ijarah ain*, yakni *ijarah* yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut, baik benda bergerak, seperti menyewa kendaraan maupun benda tidak bergerak, seperti sewah rumah.

⁷⁰Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), h. 52.

- b. *Ijarah amal*, yakni *ijarah* terhadap perubahan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah mengupah, *ijarah* ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.⁷¹

Jadi istilah sewa biasanya digunakan dalam memanfaatkan benda sedangkan istilah upah digunakan dalam memanfaatkan tenaga.⁷² Manfaat sesuatu dalam konsep *ijarah* mempunyai definisi yang sangat luas meliputi imbalan atas manfaat suatu benda atau upah terhadap suatu pekerjaan tertentu. Jadi *ijarah* merupakan transaksi terhadap manfaat suatu barang dengan suatu imbalan, yang disebut sewa-menyewa. Dan *ijarah* juga mencakup transaksi terhadap suatu pekerjaan tertentu, yaitu imbalan yang disebut juga dengan upah-mengupah.

3. Rukun dan Syarat Ijarah

a. Rukun Ijarah

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Rukun adalah ketentuan yang harus dipenuhi dalam melakukan suatu pekerjaan/ibadah. Bila tidak terpenuhi maka ibadah/pekerjaan tersebut tidak sah. Misalkan membaca surah Al-Fatihah dalam shalat atau misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur

⁷¹Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), h. 131.

⁷²Hendi Suhendi, *Fiqih...*, h. 2.

yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.⁷³

Fatwa MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 menetapkan mengenai rukun *ijarah* yang terdiri dari:

1. *Sigah ijarah* yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak) baik secara verba maupun dalam bentuk lain.
2. Pihak-pihak yang berakad, terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan peneyewa/pengguna jasa.
3. Objek akad *ijarah*, yaitu:
 - a. Manfaat barang dan sewa atau;
 - b. Manfaat jasa dan upah.⁷⁴

b. Syarat Ijarah

Selanjutnya, dari rukun-rukun tersebut, maka kita dapat menjabarkan syarat-syaratnya, sebagai berikut:

1. Syarat *in'iqad*, yaitu dua pihak yang berakad (*aqidain*) haruslah memenuhi syarat:
 - a. Baligh
 - b. Berakal (tidak gila, dan mabuk)

⁷³ Samsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 95.

⁷⁴ Imam Mustofa, *Fiqih...*, h. 105.

c. Bukan budak (orang yang belum merdeka)

d. Tidak ada paksaan

2. Syarat Sah

a. *Ridha aqidain*, yaitu dua belak pihak yang berakad harus saling ridha.

b. Jasa dan barang yang ditransaksikan harus halal.

c. *Ma'qud 'alaih* (objek akad) harus *ma'lum* (jelas diketahui).⁷⁵

4. Ketentuan Kerja Karyawan menurut Etika Bisnis Islam

a. Bentuk Pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang akan dilakukan hukumnya harus halal. Artinya seorang karyawan tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang Islam. Demikian pula jika seorang pemilik usaha harus menyediakan pekerjaan yang diperbolehkan atau tidak ada larangan syara' terhadap perbuatan tersebut. Selain itu jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai dengan kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuannya).

b. Waktu Kerja

Kontrak terhadap seorang karyawan terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebutkan jenis pekerjaan yang

⁷⁵ Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara*, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), h. 296-297.

dikontrakkan saja. Apabila dalam waktu kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat membubarkan kontrak. Sehingga seorang karyawan harus melaksanakan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati bersama.⁷⁶

c. Gaji/Upah

Gaji atau upah diberikan kepada karyawan harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pembayaran upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang karyawan akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan seperti: harian, mingguan, atau bulanan. Selain itu manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika kelompok buruh atau serikat tenaga kerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas kewajaran yang hal itu diluar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.⁷⁷

5. Pihak-Pihak yang Dapat Menentukan Upah Karyawan

Dalam dunia Islam pihak-pihak yang dapat menentukan upah karyawan adalah sebagai berikut:

a. Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.

⁷⁶ Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), h. 166.

⁷⁷ Muhammad, *Etika...*, h. 167.

- b. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
- c. Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.⁷⁸

6. Sistem Penetapan Upah dalam Etika Bisnis Islam

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Menetapkan Upah Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawannya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadist.⁷⁹ Rasulullah SAW. memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para karyawan sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

⁷⁸Baqir Syarif al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), h. 250.

⁷⁹Dwi Condro Triono, *Ekonomi...*, h. 293.

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Artinya: *Barangsiapa yang memkaryawankan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya.* (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).⁸⁰

Dalam hadits tersebut, Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya pemilik usaha terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh karyawan sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pemilik usaha.

b. Menetapkan Upah Yang Layak

Penetapan upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek: yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya. Allah SWT berfirman dalam QS. Asy-Syua'ra/26: 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

⁸⁰Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 515.

Artinya: *Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.*⁸¹

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.

7. Sistem Pembayaran Upah dalam Etika Bisnis Islam

Dalam etika bisnis Islam, secara umum sistem pembayaran upah dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Al-Qur'an menganjurkan seorang pemilik usaha untuk membayarkan upah para karyawan setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Firman Allah SWT:

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ... 

Artinya: ... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.... (QS. Ath-Thalaq: 6).⁸²

⁸¹Departemen Agama, *Al-Qur'an...*, h. 225.

⁸²Departemen Agama, *Al-Qur'an...*, h. 415.

Maksud dari ayat tersebut adalah bersegera menunaikan hak si karyawan setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pembayaran gaji setiap hari atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan karyawan atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan yang memperkerjakan.⁸³

Dalam kandungan dari ayat tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang karyawan hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut segera mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menjolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.⁸⁴

b. Membayarkan Upah yang Adil

Seorang pemilik usaha tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok karyawan dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah dibayarkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidak adilan terhadap pihak lain.

⁸³Dwi Condro Triono, *Ekonomi...*, h. 29.

⁸⁴Kahar Masyhur, *Bulughul...*, h. 62.

Prinsip keadilan sudah tercantum dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Maidah: 8).*⁸⁵

Dari ayat di atas, dikatehui bahwa dalam kagiatan ekonomi kita harus bersikap adil kepada siapa saja. Dalam hal ini, perusahaan harus memberikan gaji karyawannya yang adil kepada karyawannya sesuai dengan haknya. Hafiduddin dan Tanjung menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan.⁸⁶

Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:

1. Adil bermakna jelas dan transparan, artinya sebelum karyawan dikaryawankan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan

⁸⁵Departemen Agama, *Al-Qur'an...*, h. 15.

⁸⁶Didin Hafidhuiddin dan Hendri Tanjung, *Sistem...*, h. 30.

diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

2. Adil bermakna proporsional adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Prinsip keadilan dalam Islam tercantum dalam firman Allah SWT QS. Al-Jaatsiyah/45: 22 sebagai berikut:

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

Artinya: *Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*⁸⁷

Dari ayat di atas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya.⁸⁸

⁸⁷Departemen Agama, *Al-Qur'an...*, h. 225.

⁸⁸A. Fazlur Rahman, *Doktrin...*, h. 364.

Ayat di atas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Al-Faruqi menegaskan bahwa Islam berprinsip bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar. Sedangkan Maududi menegaskan bahwa kebijakan gaji berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Gaji boleh saja berbeda dari tempat yang satu ke tempat yang lain dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.⁸⁹

⁸⁹Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem...*, h. 35.

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Rafi Barbershop

Usaha pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu didirikan oleh Ibu Erliyanti pada tahun 2010, tepatnya pada tanggal 26 Agustus 2010. Pada mulanya Rafi Barbershop berdiri di Kelurahan Pekan Sabtu, namun disana tidak terlalu ramai dan tidak menguntungkan, maka Rafi Barbershop ini pindah beroperasi ke Jalan Bumi Ayu Raya, Gang Intan, Kelurahan Bumi Ayu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu dan menetap sampai sekarang. Setelah Jalan Bumi Ayu Raya, Gang Intan, Kelurahan Bumi Ayu Kecamatan Selebar Kota Bengkulu ini pindah lokasi, ternyata banyak pelanggan yang datang sehingga usaha ini menjadi maju seperti sekarang.¹

Dengan memiliki 3 pegawai pria dan 2 wanita yang ditempatkan pada bagian kasir dan perawatan rambut, Ibu Erliyanti berhenti turun tangan untuk melayani pelanggan ia hanya bertugas sebagai pengatur para pegawai serta menerima laporan keuangan dari bagian kasir. Hingga saat ini Rafi Barbershop yang dimiliki oleh Ibu Erliyanti memiliki pelanggan yang terus meningkat karena pelanggan yang pernah menggunakan jasa pangkas rambut Rafi Barbershop merasa puas dengan hasil kinerja para pegawai Ibu Erliyanti.²

¹Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

²Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

B. Visi dan Misi Rafi Barbershop

Adapun visi dan misi Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Visi

“Memberikan pelayanan yang mengedepankan kepuasan pelanggan”

2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan secara terus menerus.
- b. Menghasilkan kepuasan tersendiri bagi para pelanggannya.
- c. Meningkatkan pemahaman publik mengenai gaya rambut yang menarik.
- d. Sebagai media untuk mendapatkan jasa pangkas rambut yang memuaskan.
- e. Menggunakan produk-produk berkualitas dan aman dalam memberikan pelayanan dan perawatan kepada konsumen
- f. Berusaha memberikan manfaat yang positif bagi lingkungan di sekitar.³

C. Tujuan Rafi Barbershop

Usaha pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu didirikan dengan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menyajikan pelayanan model serta gaya rambut yang modern maupun classic.
2. Memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan untuk mendapatkan kepuasan dalam bergaya rambut.
3. Menghadirkan ide-ide kreatif terhadap model gaya rambut.⁴

³Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

⁴Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

D. Deskripsi Kerja di Rafi Barbershop

Fungsi dan tugas divisi kerja, adalah suatu rincian yang menunjukkan posisi, tanggung jawab, wewenang, fungsi dan tugas yang harus dilakukan. Periode tugas perlu dibuat agar masing-masing bagian mengerti akan kedudukannya. Adapun tugas dan fungsi divisi kerja yang ada pada Rafi Babershop yaitu:

1. Pemilik Usaha

- a. Memimpin dan mengkoordinasi seluruh kegiatan.
- b. Menawarkan jasa apa saja yang dimiliki Rafi Barbershop kepada pelanggan.

2. Karyawan Bagian Kasir

- a. Membuat laporan keuangan.
- b. Menghitung gaji karyawan.

3. Karyawan Bagian Perawatan dan Pemangkasan

- a. Melakukan pelayanan jasa yang maksimal terhadap pelanggan.
- b. Memberikan laporan jumlah pelanggan harian kepada kasir.⁵

⁵Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

BAB IV

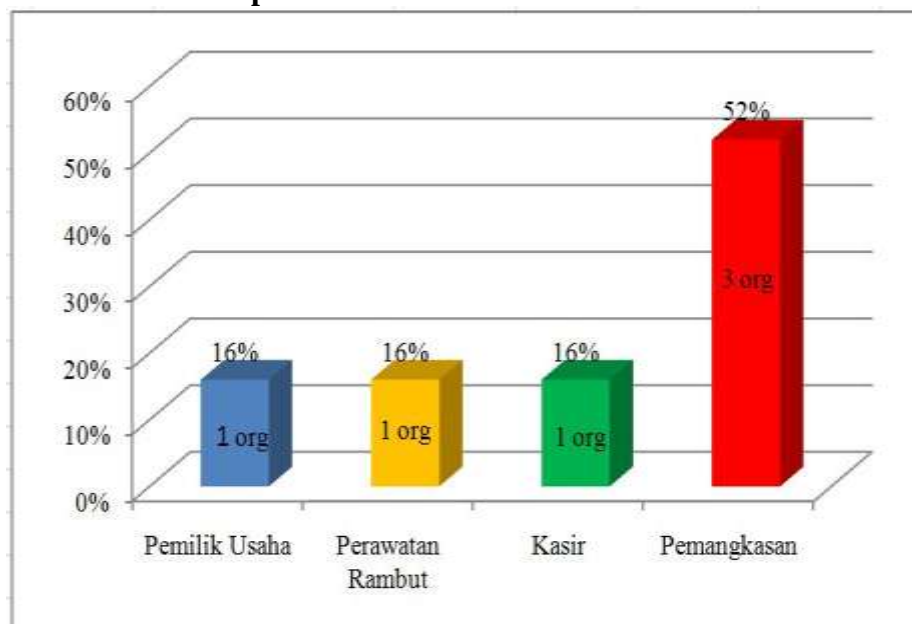
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

1. Responden Berdasarkan Status Jabatan

Responden atau orang yang diwawancara dalam penelitian ini, bila dilihat berdasarkan status jabatan yang dimilikinya di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dapat dilihat seperti grafik di bawah ini:

Grafik 4.1
Respoden Berdasarkan Status Jabatan

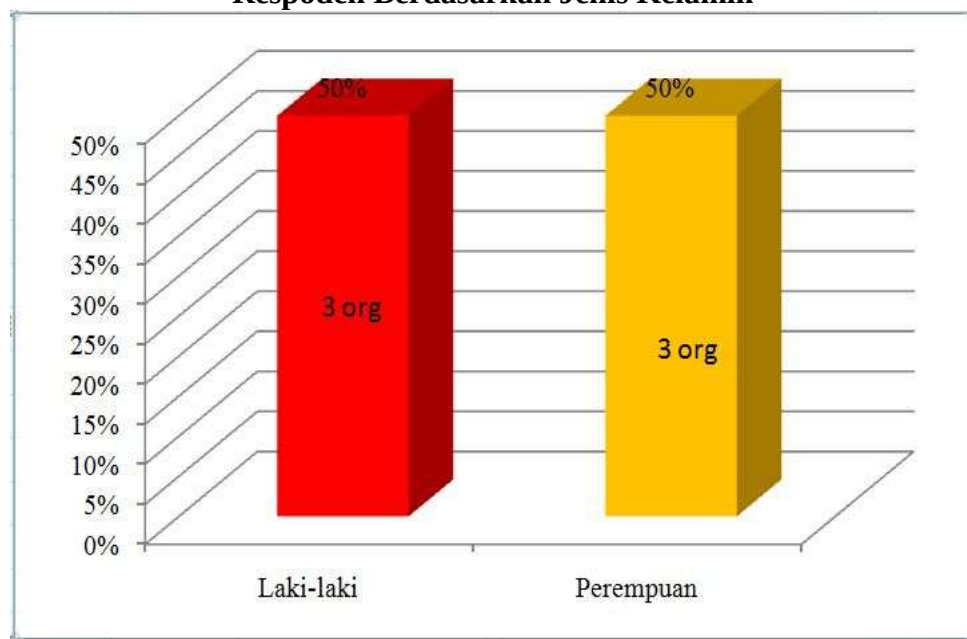


Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa responden yang berstatus sebagai pemilik usaha 1 orang (16%), karyawan bagian perawatan rambut 1 orang (16%), karyawan bagian kasir 1 orang (16%), dan karyawan bagian pemangkasan 3 orang (52%).

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, responden atau orang yang diwawancara saat peneliti melakukan penelitian di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dapat dilihat seperti grafik di bawah ini:

Grafik 4.2
Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin

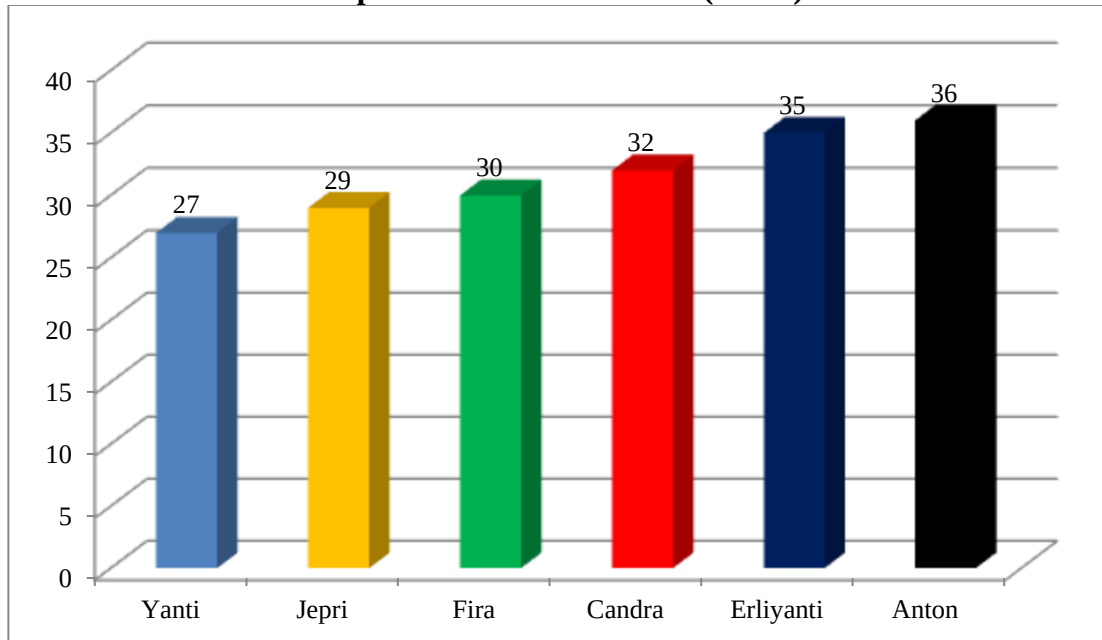


Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 3 orang (50%) dan responden laki-laki berjumlah 3 orang (50%).

3. Responden Berdasarkan Usia

Jika diurut berdasarkan usia dari yang termuda hingga yang tertua, responden atau orang yang diwawancara saat peneliti melakukan penelitian di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dapat dilihat seperti grafik di bawah ini:

Grafik 4.3
Respoden Berdasarkan Usia (tahun)



Berdasarkan grafik di atas, diketahui bahwa usia responden sangat bervariasi jika diurut berdasarkan usia dari yang termuda hingga yang tertua. Usia responden yang paling muda ialah Yanti (karyawan bagian kasir) yang berusia 27 tahun. Sedangkan, responden tertua ialah Anton (karyawan bagian pemangkasan) yang berusia 36 tahun.

B. Penyajian Hasil Penelitian

Dalam bagian hasil penelitian ini, peneliti akan menyajikan dan memaparkan data hasil wawancara yang berkaitan dengan sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pembayaran kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan.

Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan karena karyawan yang kurang maksimal.

Sistem penetapan upah karyawan pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu berdasarkan gaji pokok dan gaji tambahan yang sesuai dengan jumlah pelanggan yang dilayani di usaha tersebut. Makin banyak pelanggan dilayani makin besar pula upah yang diterima oleh karyawan tersebut. Pembayaran upah tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Karyawan dapat menerima langsung upahnya dari pimpinan perusahaan (pemilik usaha) di setiap awal bulan. Selain itu, Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu juga memiliki tunjangan yang diberikan kepada karyawannya guna memberikan motivasi dalam kerja.

Sistem penetapan upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat

digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat diterapkan pada suatu perusahaan, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Erliyanti, selaku pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu yang mengatakan bahwa:

“Mengenai sistem penetapan upah karyawan di sini seperti ini. Yang pertama ada gaji pokok, setiap karyawan itu sama akan mendapatkan gaji pokok Rp. 1.100.000. kemudian ada gaji tambahan yakni apabila lembur dan pelanggan yang dilayaninya banyak maka akan ditambahkan gajinya.”¹

Hal ini juga dapat dilihat dari pernyataan salah satu karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu:

“Pas masuk kerja di sini, kita diberitahukan berapa gajinya. Jadi ada perjanjian semacam kontrak kerja. Gaji pokoknya Rp. 1.100.000 kalau lembur dan sedang rame, maka akan ditambahkan lagi. Bulan ini saja gaji pokok dan tambahannya jadi Rp. 2.600.000.”²

Hal senada juga diungkapkan oleh karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu lainnya, yang mengatakan:

¹Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

²Fira (Karyawan Bagian Perawatan), *Wawancara*, 19 Juli 2019.

*“Menurut saya upahnya sudah sesuai dengan tenaga yang kami keluarkan dan sesuai perjanjian awal pas pertama kali saya masuk kerja disini. Gaji pokok saya Rp.1.100.000 ditambah lembur dan lainnya Rp. 1.100.000 lagi jadi Rp. 2.200.000.”*³

Mengenai penetapan upah karyawan dan pembagian tugasnya dijelaskan oleh Ibu Erliyanti, selaku pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu yang mengatakan bahwa:

*“Mengani pembagian tugas karyawan di sini. Seperti ini dek. Ada tiga bagian karyawan, yakni karyawan bagian kasir ada 1 orang, karyawan bagian perawatan rambut ada 1 orang, dan karyawan bagian pemangkasan rambut ada 3 orang. Nah, mereka itu telah kita tetapkan upahnya sama yakni gaji pokoknya sama, yang membedakan ialah uang lembur dan sebagainya.”*⁴

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa upah yang diberikan kepada karyawan selama ini berdasarkan pendapatan keuntungan yang dikalkulasi sesuai dengan perjanjian tugasnya yang dibuat sebelum kerja dimulai. Ada 2 sistem penetapan gaji di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ini, pertama gaji pokok dan kedua gaji tambahan dari lembur dan lain-lainnya.

Ditetapkannya sistem penetapan upah seperti di atas dijelaskan oleh pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu yang mengatakan:

“Maksud dan tujuan saya menggunakan upah berdasarkan hasil karena sistem upah menurut saya bagus diterapkan untuk karyawan saya karena mereka berhak untuk mendapatkan keuntungan sesuai tenaga yang mereka keluarkan untuk Rafi Barbershop saya, dan selama ini di sini saya sukses

³Yanti (Karyawan Bagian Kasir), Wawancara, 20 Juli 2019.

⁴Erliyanti (Pemilik Usaha), Wawancara, 18 Juli 2019.

*karena kerja keras mereka, dan sesuai dengan porsi upah yang berhak mereka terima”.*⁵

Senada dengan pernyataan di atas, pernyataan dari karyawan pun dapat merasakan manfaat dari sistem penetapan upah seperti ini. Salah satu karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu mengatakan:

*“Alhamdulillah dengan sistem penetapan upah ini sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan. Saya senang dengan sistem yang ditetapkan di awal saya bekerja. Dalam bulan Juni kemaren total gaji saya Rp. 2.400.000. Hal ini jelas adanya perubahan ekonomi karena sebelum saya bekerja di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ini saya menganggur dan ketika saya bekerja disini alhamdulillah sangat membantu perekonomian.”*⁶

Jadi dari paparan mengenai sistem penetapan upah karyawan dengan cara ada perjanjian dan diberitahukan sebelum mulai bekerja. Terdapat tiga jenis upah yang diterapkan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ini. Pertama gaji pokok setiap karyawan sama yakni sebesar Rp. 1.100.000. Kedua, gaji lembur dan ditentukan menurut jumlah hasil pelanggan yang dilayani oleh masing-masing karyawan. Artinya karyawan akan mendapat upah tambahan dari banyaknya hasil pesanan yang dikerjakan, yang upahnya sudah ditentukan oleh pemilik usaha sesuai dengan jumlah keuntungan. Ketiga, gaji tambahan yang dibayarkan melalui uang untuk berobat jika sakit, uang makan, dan uang tunjangan hari raya (THR).

Kemudian, setelah peneliti memperoleh dan memaparkan data hasil penelitian mengenai sistem penetapan upah karyawan, selanjutnya akan di

⁵Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

⁶Candra (Karyawan Bagian Pemangkas), *Wawancara*, 21 Juli 2019.

paparkan hasil penelitian mengenai sistem pembayaran upah karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu.

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri.

Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan sistem pembayaran upah yang adil dan bijaksana. Semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan. Pentingnya sistem pembayaran upah karyawan adalah

untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

Dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah sistem pembayaran karyawan yang ada di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu, adapun paparan hasil penelitian mengenai sistem pembayaran upah karyawan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pernyataan pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu tentang sistem pembayaran upah adalah sebagai berikut:

“Kesejahteraan karyawan bagi saya sangat penting, jika karyawan saya sejahtera dan mereka semangat untuk bekerja di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu saya ini karena mereka mendapatkan upah yang sesuai. Maka saya susun sistem pembayaran upah yang saya kira paling baik dan akan mensejahterakan karyawan saya. Disini sistem pembayarannya adalah setiap tanggal 2 di awal bulan untuk gaji bulan sebelumnya. Misalkan gaji bulan Juni kemaren saya bayarkan pada tanggal 2 Juli. Begitu kira-kira.”⁷

Hal senada juga diungkapkan oleh karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu lainnya, yang mengatakan:

“Sistemnya bulanan, mas. Jadi setiap tanggal dua dibayarkan semua gaji pokok dan gaji lembur. Kemaren gaji saya totalnya Rp. 3.500.000 dari gaji pokok Rp. 1.100.000 dan gaji lembur Rp. 2.400.0000.”⁸

Hal ini juga dapat dilihat dari pernyataan salah satu karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu:

“Gaji dibarakan sama saya itu di awal bulan mas, tanggal 2. Untuk bulan Juni kemaren saja gaji pokoknya Rp. 1.100.000. dan ditambahkan lagi gaji

⁷Erliyanti (Pemilik Usaha), Wawancara, 18 Juli 2019.

⁸Anton (Karyawan Bagian Pemangkasan), Wawancara, 22 Juli 2019.

lembur Rp. 1.400.000. Jadi, bulan ini saja gaji pokok dan tambahannya jadi Rp. 2.500.000.”⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pembayaran upah karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu adalah dengan sistem pembayaran setiap bulan. Sistem ini diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara ekonomi.

Berbicara mengenai kesejahteraan karyawan, selain gaji pokok dan gaji tambahan, ada lagi sistem pembayaran upah yang diluar gaji pokok dan gaji tambahan yang terprogram dengan sistematis demi mencukupi kebutuhan karyawan seperti pembayaran uang makan, pembayaran izin, tunjangan hari raya, lembur dan kesehatan.

Berdasarkan pernyataan dari pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu, terkait pembayaran jaminan kesehatan adalah sebagai berikut:

*“Ada jaminan kesehatan, jika karyawan ada yang sakit kami kasih uang buat berobat ke dokter.”*¹⁰

Hal ini juga sejalan dengan pernyataan dari karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu yang mengatakan:

“Di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ini, kami mendapatkan jaminan kesehatan berupa pembayaran uang jika sakit, itupun untuk sakit-

⁹Jepri (Karyawan Bagian Pemangkas), *Wawancara*, 23 Juli 2019.

¹⁰Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

sakit ringan saja, untuk jaminan kesehatan berupa BPJS dsb itu tidak diberikan tapi kami secara pribadi sudah memilikinya.”¹¹

Kemudian dari hasil pengamatan observasi yang peneliti lakukan diketahui bahwa memang tidak terlihat adanya anggaran tersendiri untuk memberikan sejumlah uang kepada karyawan, hal ini mengikuti bagaimanapun situasi dan kondisi saja.

Dari data tersebut maka dapat dilihat bahwa Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ini sudah memberikan jaminan kesehatan, akan tetapi jaminan kesehatan yang diberikan tidak mengcover keseluruhan kebutuhan dari para karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ini.

Upah lainnya yang tidak termasuk dalam gaji pokok dan gaji lembur adalah pembayaran uang makan. Dalam pembayaran uang makan ini adalah sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. Adapun pernyataan dari pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

“Kami memberkan uang makan pada karyawan disini jumlahnya Rp.15.000 per/orang, Jumlah ini kami rasa cukup untuk mencukupi makan saat bekerja.”¹²

Pernyataan pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu juga diperkuat oleh karyawan yang mengatakan:

¹¹Anton (Karyawan Bagian Pemangkasan), *Wawancara*, 22 Juli 2019.

¹²Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

*“Kami diberikan uang makan per/hari 15.000, itu cukup bagi kami karena kadang kami membawa makan dari rumah jadi uang itu bisa kami simpan untuk tambahan keuangan.”*¹³

Berdasarkan hasil observasi melalui pegamatan yan peneliti lakukan, terlihat bahwa uang makan diberikan pada saat menjelang makan siang, dengan memanggil satu persatu karyawan yang akan diberikan uang makan tersebut.¹⁴

Berdasarkan paparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa pembayaran uang makan ini sudah cukup baik, jumlahnya pun dirasa sangat cukup untuk dipergunakan makan siang bagi para karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu.

Selain uang makan, ada juga uang tunjangan hari raya (THR) yang diberikan oleh pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu kepada karyawannya. Dalam pembayaran uang THR ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adapun pernyataan dari pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

*“Saya memberikan uang tunjangan hari raya kepada karyawan saya karena dibulan Ramadhan kerja mereka ekstra kerjanya, karena kalau bulan Ramadhan permintaan konsumen lumayan meningkat dibanding hari-hari biasa.”*¹⁵

¹³Yanti (Karyawan Bagian Kasir), *Wawancara*, 20 Juli 2019.

¹⁴Hasil Observasi di Rafi Barbershop tanggal 20 Juli 2019.

¹⁵Erliyanti (Pemilik Usaha), *Wawancara*, 18 Juli 2019.

Hal senada juga diungkapkan oleh salah satu karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu. Adapun pernyataan dari karyawan adalah sebagai berikut:

*“Kami diberikan uang tunjangan hari raya dan juga kadang saat lembur pun upah kami ditambahkan apalagi kalau kami kerjanya bagus dan disiplin.”*¹⁶

Hal serupa juga diungkapkan oleh karyawan lainnya di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu. Adapun pernyataan dari karyawan adalah sebagai berikut:

*“Disini ada uang THR nya. Itu diluar gaji pokok dan gaji lembur. Kami terima biasanya 2 hari sebelum hari raya Idul Fitri. Hal ini sesuai dengan kerja kami di bulan Ramadhan yang full. Kan banyak orang ke pangkas rambut kalau mau lebaran.”*¹⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pembayaran lembur ini sudah cukup baik, akan tetapi dalam jumlahnya tidak ditentukan tergantung seberapa banyak pelanggan yang datang dan keuntungan yang didapat hal ini sudah cukup relevan dengan pembayaran upah yang memang berdasarkan hasil kerja.

Dalam pembayaran tunjangan hari raya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. Pembayaran THR sendiri diberikan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 yang secara khusus

¹⁶Fira (Karyawan Bagian Perawatan), Wawancara, 19 Juli 2019.

¹⁷Candra (Karyawan Bagian Pemangkasan), Wawancara, 21 Juli 2019.

membahas tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Karyawan atau Buruh di Perusahaan. Sesuai dengan peraturan yang tertera di Permenaker No.6/2016 pasal 2, pengusaha diwajibkan untuk memberi THR Keagamaan kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus. Peraturan ini tidak membedakan status karyawan apakah telah menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak atau karyawan paruh waktu.

Dapat disimpulkan bahwa pembayaran THR sudah cukup baik, akan tetapi dalam jumlahnya tidak ditentukan tergantung seberapa besar pesanan dan keuntungan yang didapat hal ini sudah cukup relevan dengan pembayaran upah berdasarkan hasil kerja.

Dari paparan hasil penelitian di atas maka dapat dilihat bahwa sistem pembayaran upah yang diberikan pada karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu di ini memiliki beberapa program yang tidak terencana secara sistematis. Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan melakukan pertimbangan agar program ini dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawannya.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap tempat dia bekerja, secara umum dalam pembayaran kesejahteraan yang dilakukan di Rafi

Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu belum sepenuhnya memnuhi aspek kebutuhan baik sandang, pangan dan papan, akan melihat dari pendapatan yang diperoleh oleh para karyawan yang sudah di atas UMK Kota Bengkulu yaitu sebesar Rp 2.200.000.¹⁸ Hal ini menunjukkan bahwa dalam sisi ekonomi upah yang diberikan pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ini sudah sesuai dengan standar ketetapan pemerintah.

C. Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian tentang sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan yang diterapkan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dianalisis berdasarkan hasil penelitian dan rumusan masalah dalam penelitian ini. Berikut ini pemaparan analisis hasil penelitian di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu.

1. Sistem Penetapan Upah Karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu

Sistem penetapan upah karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ini menggunakan dua jenis upah. Pertama gaji pokok setiap karyawan sama yakni sebesar Rp. 1.100.000. kedua, gaji tambahan dari lembur dan ditentukan menurut jumlah hasil pelanggan yang dilayani oleh masing-masing karyawan. Artinya karyawan akan mendapat upah tambahan

¹⁸BengkuluKito.com, “*Dewan Pengupahan Tetapkan UMK Kota Bengkulu tahun 2019 Rp. 2,2 Juta*”, berita online diakses dari www.BengkuluKito.com pada 26 Juli 2019.

dari banyaknya hasil pesanan yang dikerjakan, yang upahnya sudah ditentukan oleh pemilik usaha sesuai dengan jumlah keuntungan.

Sistem penetapan upah karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu juga sudah sesuai dengan ketentuan pembayaran upah yaitu dalam pembayaran upah harus dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*). Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul misti*). Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad ijarah-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

2. Sistem Pembayaran Upah Karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu

Dalam sistem pembayaran upah karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dibayarkan setiap awal bulannya. Hal ini sesuai dengan perjanjian di awal kerja. Prinsip pembayaran upah karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah ditetapkan dan memiliki kerelaan diantara keduanya dan diberikan sesuai dengan karyawannya. Adapun gambaran upah karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu adalah sebaga berikut:

Tabel 4.1
Tabulasi Upah Karyawan Rafi Barbershop Bulan Juni

No	Nama	Posisi	Gaji Pokok	Lembur dan lain-lain	Gaji Total
1	Fira	Perawatan	1.100.000	1.500.000	Rp. 2.600.000
2	Yanti	Kasir	1.100.000	1.100.000	Rp. 2.200.000
3	Candra	Pemangkasan	1.100.000	1.300.000	Rp. 2.400.000
4	Anton	Pemangkasan	1.100.000	2.400.000	Rp. 3.500.000
5	Jepri	Pemangkasan	1.100.000	1.400.000	Rp. 2.500.000

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa penghasilan karyawan jika dikalkulasikan perbulan dapat mencapai lebih dari 2 juta per/bulan. Artinya dari segi kelayakan sudah sangat layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai. Ditambah lagi dengan kompensasi yang diberikan berupa THR dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan yang dilakukan pemilik usaha.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa upah sudah dibayarkan sesuai dengan pekerjaan dan banyaknya pesanan, jadi semakin banyak yang pesanan akan semakin banyak upah yang diterima, dan karyawan tidak bertanggung jawab atas kerugian yang diterima dari pemilik usaha.

3. Sistem Penetapan dan Pembayaran Upah Karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu ditinjau dari etika bisnis Islam

Pada umumnya, sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dilaksanakan dengan tujuan untuk saling tolong menolong untuk bekerjasama berusaha dalam suatu usaha. Di

mana pihak pertama kelebihan dana dan pihak kedua kekurangan modal namun memiliki skill sehingga mereka dapat bekerja sama untuk menjalankan usaha dan keuntungan dibagi bersama, dengan adanya kerjasama dengan sistem upah ini diharapkan dapat membantuk meningkatkan perekonomian keluarga, setidaknya menambah pendapatan penduduk sedikit demi sedikit. Karena usaha ini berprinsip saling tolong menolong dalam berbuat kebaikan, hanya saja masih ada yang belum sesuai seperti ajaran Islam masih perlu diperhatikan pelaksanaannya.

Maka dari hasil analisis tentang upah di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dapat disimpulkan bahwa sistem upah dilakukan sudah baik, karena secara umum sudah sesuai dengan perjanjian awal dan ketentuan yang berlaku, akan tetapi ada hal yang perlu diperbaiki lagi seperti negoisasi upah dalam akad sehingga dapat terjadi kerelaan antara pemilik usaha dan karyawan. Pada dasarnya dalam sistem ini pendapatan yang didapat sudah tetap tidak terpengaruh dengan biaya operasional dan lain sebagainya.

Selanjutnya peneliti akan menganalisis sistem penetapan upah karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu menurut etika bisnis Islam. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah etika bisnis Islam, maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Berdasarkan hasil penelitian, di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu, ada perjanjian tentang penetapan upah antara karyawan dengan pengusaha. Disana penetapan upah langsung ditetapkan oleh pemilik usaha dan dari sebagian karyawan disana sudah mengerti berapa besarnya upah mereka. Sistem penetapan upah pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah sesuai dengan ketentuan yang diberikan Rasulullah SAW, yaitu pemilik usaha harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum karyawan mulai bekerja. Berikut adalah bunyi hadits tersebut:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Artinya: *Barangsiapa yang memkaryawankan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya.* (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya pemilik usaha terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh karyawan sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pemilik usaha.

Berdasarkan hasil penelitian, pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah ditetapkan seberapa besar upah yang akan dibayar kepada karyawan. Dapat dikatakan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah baik dalam sistem penetapan upah karyawan. Upah merupakan bagian yang sangat penting yang harus diperhatikan. Mengenai sistem penetapan upahk karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah cukup baik karena besarnya upah sudah disebutkan dari awal dengan perjanjian diantara pemilik usaha dengan karyawannya. Dengan adanya perjanjian upah diawal, maka karyawan dapat melakukan tawar menawar mengenai upahnya. Sebab, di dalam Islam, karyawan juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.

b. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah memenuhi karakteristik etika bisnis Islam, karena di pemilik usaha tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada karyawannya. Tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum keringat karyawan kering, oleh karena itu Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu selalu membayarkan upahnya tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Hal tersebut sesuai dengan Firman Allah SWT:

... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ ... ﴿٦﴾

Artinya: ... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.... (QS. Ath-Thalaq: 6).

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa apabila karyawan telah melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka pengusaha wajib membayarkan upahnya sebelum keringat yang mengucur itu kering. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan karyawan atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan yang memperkerjakan.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa sistem pembayaran upah karyawan yang dilakukan oleh pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah sesuai dengan kaidah etika bisnis Islam. Dalam mempekerjakan seorang karyawan hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat karyawan kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.

Sistem pembayaran upah karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah sesuai menurut prinsip etika bisnis Islam, yakni meliputi:

a. Prinsip Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, pemilik usaha membayar para karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya.

Keadilan dalam penetapan upah di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah ada. Akan tetapi upah ditetapkan secara sepihak oleh pimpinan. Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan disana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. karena, adil secara proporsional yaitu karyawan akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan.

Sedangkan penentuan upah di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah sepenuhnya menerapkan sistem pembagian kerja, karyawan atau buruh sudah ada tugas dan pembagian kerja masing-masing. Perbedaan upah tersebut berlaku untuk upah buruh dengan masing-masing pekerjaannya.

Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Oleh karena itu, al-Qur’an memerintahkan kepada pemilik usaha untuk membayar para karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Prinsip tersebut tercantum dalam QS. Al-Jaatsiyah ayat 22 sebagai berikut:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا

كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: *Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.*

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat di atas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara pemilik usaha harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi.

Jadi, dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para karyawan dengan bagian yang sesuai dengan

pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara pemilik usaha dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila pemilik usaha memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah menganiaya karyawannya. Dan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dalam memberikan upah, pengusaha atau pemilik usaha sudah mempertimbangkan upah karyawannya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak karyawan.

b. Prinsip Kelayakan

Sistem penetapan upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum disebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah di negara muslim merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari karyawan golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pemilik usaha Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dalam menentukan upah

karyawannya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal.

Pendapatan atau upah yang didapat memang tergantung produksi itu sendiri, akan tetapi berdasar dari keterangan dari karyawan bahwa selama ini upah yang mereka dapat mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Tingkat kebutuhan perekonomian masyarakat dapat diukur dari UMK di wilayah Kota Bengkulu yaitu sebesar Rp 2.200.000.

Melalui perhitungan tersebut, sudah jelas. Bahwa sistem penetapan upah di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah memenuhi standar UMK. Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima karyawan cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum karyawan atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem penetapan upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dilakukan sebelum karyawan mulai bekerja. Sistem penetapan upah karyawan telah disepakati di awal dengan tiga jenis gaji, yakni: (a) gaji pokok yang jumlahnya sama setiap karyawan, (b) gaji lembur yang dihitung berdasarkan jumlah pelanggan yang dilayani, dan (c) gaji tambahan seperti uang berobat, uang makan, dan uang THR.
2. Sistem pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu dibayarkan setiap awal bulannya. Hal ini sesuai dengan perjanjian di awal kerja. Prinsip pembayaran upah karyawan di Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah ditetapkan dan memiliki kerelaan diantara keduanya dan diberikan sesuai dengan karyawannya.
3. Sistem penetapan dan pembayaran upah karyawan pada pangkas rambut Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu sudah sesuai dengan etika bisnis Islam. Pertama, sistem penetapan upah sudah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai. Kedua, sistem pembayaran upah yang sesuai dengan prinsip keadilan dan prinsip kelayakan dan dibayarkan setelah mereka bekerja selama satu bulan penuh berdasarkan perjanjian sebelum kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka perlu beberapa saran yang bersifat konstruktif dan positif untuk kemajuan usaha dan perbaikan sistem

penetapan dan pemberian upah serta kesejahteraan karyawan Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah agar lebih mensosialisasikan upah minimum yang layak bagi pekerja khususnya di Kota Bengkulu sehingga semua pihak (pemilik usaha dan karyawan) mengetahui berapa standar upah pekerja.
2. Kepada pemilik usaha agar membuat akad antara pekerja dan home industri secara tertulis sehingga pekerja dapat mengetahui secara pasti tugas dan tanggungjawabnya serta kepastian upah yang akan diperoleh sesuai dengan bagian pekerjaannya.
3. Kepada karyawan agar mencari tahu standar upah bagi pekerja dan lebih meningkatkan produktifitas kerjanya. Bekerjalah dengan mengharap ridha Allah SWT serta yakinlah bahwa setiap apapun yang dilakukan akan mendapatkan imbalan.

DAFTAR PUSTAKA

- al-Qarasyi, Baqir Syarif. *Keringat Buruh*. Jakarta: Al-Huda. 2007.
- al-Qardhawi, Syekh Muhammad Yusuf. *Halal dan Haram dalam Islam*. Surabaya: PT. Bina Ilmu. 2003.
- Anwar, Samsul. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fiqih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Asikin, Zainal., dkk. *Dasar-Dasar Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006.
- Asnaini, dkk. *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Bengkulu: IAIN Bengkulu. 2016.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.
- BengkuluKito.com. “Dewan Pengupahan Tetapkan UMK Kota Bengkulu tahun 2019 Rp. 2,2 Juta”, berita online diakses dari www.BengkuluKito.com pada 26 Juli 2019.
- Daft, Richard L. *Management*. Jakarta: Selamba Empat. 2006.
- Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: PT. Karya Toha Putra. 2006.
- Djumialdji, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika. 2008.
- Fauziyah, Siti Ririn. *Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif Syariah Pada Pand's Collection Pandanaran Semarang*. Semarang: UIN Walisongo, skripsi tidak diterbitkan. 2015.
- Gilarso, T. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*. Yogyakarta: Kanisius. 2003.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2003.
- Hafidhuddin, Didin & Tanjung, Hendri. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses. 2008.
- Hamka, Buya. *Tafsir Al-Azhar Juz 28*. Jakarta: Panjimas. 1997.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005.

- Kartasapoetra, G., dkk. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara. 2006.
- Lestari, Dewi. *Sistem Pengupahan Karyawan dalam Perpektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*. Semarang: UIN Walisongo, skripsi tidak diterbitkan. 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2007.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE. 2007.
- Masyhur, Kahar. *Bulughul Maram*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1992.
- Muhammad. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. 2004.
- Mustofa, Imam. *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Press. 2016.
- Pasaribu, Chairuman & Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika. 2004.
- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani. 2007.
- Rahman, A. Fazlur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf. 2005.
- Ranupandojo, Hadirachman. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: PT. Prenhallindo. 2002.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006.
- Rozalinda. *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pad Sektor Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Press. 2016.
- Sabiq, Sayyid. *Fiqh al-Sunnah*, alih bahasa oleh Kamaluddin dan A. Marzuki. Bandung: Al-Ma'arif. 2003.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2002.
- Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2010.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. 2003.
- Soekirno, Sadono. *Mikro Ekonomi Pengantar Teori*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2005.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Suharyadi & Purwanto. *Statistika: Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat. 2007.
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2011.
- Syafei, Rachmat. *Fiqih Mu'amalah*. Bandung: Pustaka Setia. 2001.
- Triono, Dwi Condro. *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara*. Yogyakarta: Irtikaz. 2016.