

## PENERAPAN POLA BAGI HASIL PADA SISTEM PENGUPAHAN DI RESTORAN PADANG SEDERHANA

Riska Rosdiana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta

riska.rosdiana15@gmail.com

### ABSTRACT

*This thesis specifically intended to formulate wage payment based on profit sharing, differentiate and analyze profit sharing pattern reviewed from Islamic concept, and measure worker's satisfaction level as the receiving end from profit sharing pattern in Restoran Sederhana. Writer's interest towards this topic is based on relentless laborer strike demanding higher minimum wage every single year, hoping this research can be a reference to find alternative solution to this problem in Islamic way, by implementing profit sharing wage. Descriptive method with quantitative approach is used in this research. Work satisfaction level is defined as independent variable and the profit sharing as dependent variable. A total of 50 respondent are workers in Restoran Sederhana. This research shows profit sharing executed in Restoran Sederhana is once per 100 days. While formulation of division ratio for Restoran Sederhana workers based on point by salary manager. After every worker's points are acquired, then counts the total profit per 100 days which is nominal value per point times total points. After total profit value is known, divide by 100 to acquire the sum of daily profit. Daily profit will be a reduction nominal in case of workers absence per day. Besides absence reduction, other reduction will impact total profit reduction, for instance: Loans for daily needs, worker's "Dayo" and Ferai Day (absence). Profit sharing system and mechanism implemented by Restoran Sederhana in Islamic economy is known as al-musyarakah, profit sharing percentage for workers is 50% from company's total net profit. Moreover, wage for workers has satisfied wage criteria in Islam, which has to be fair and adequate. Based on statistic, it shows that profit sharing has significant impact on workers satisfaction level with R squared = 0.764 (Table 4.7). It shows that 76.4% of Work Satisfaction is explained on changes in profit sharing. While the rest (23.6%) explained by another factors outside profit sharing.*

**Keywords:** wage management; profit sharing; work satisfaction.

### ABSTRAK

Tesis ini secara spesifik dimaksudkan untuk mengetahui formulasi pembagian bagi hasil, mengurai dan menganalisis pola bagi hasil ditinjau dari konsep islam dan mengukur kepuasan pekerja yang menerima upah dengan pola bagi hasil di Restoran Sederhana. Ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian ini yaitu dikarenakan melihat fenomena aksi buruh yang tiada henti atas tuntutan kenaikan upah minimum setiap tahunnya, sehingga harapannya penelitian ini dapat menjadi referensi untuk mencari solusi alternatif menyelesaikan masalah tersebut secara islam yaitu penerapan upah bagi hasil. Dalam penelitian ini dipergunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi variabel independent adalah kepuasan kerja dan yang menjadi variabel dependen adalah bagi hasil. Responden berjumlah 50 orang pekerja Restoran sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah Pembagian hasil usaha yang dilaksanakan Restoran sederhana adalah setiap 100 hari sekali. Adapun formulasi pembagian nisbah bagi pekerja Restoran Sederhana yaitu dengan penentuan poin oleh manajer penggajian. Setelah diperoleh jumlah poin per pekerja, selanjutnya dihitung

jumlah pendapatan per 100 hari yang diperoleh dari nilai nominal per poin dikalikan dengan jumlah poin. Setelah diketahui total pendapatan kemudian dibagi 100 untuk mengetahui pendapatan per hari. Karena pendapatan per hari akan dijadikan nominal pengurangan atas ketidakhadiran pekerja per hari. Selain potongan ketidakhadiran, ada potongan lain yang akan mempengaruhi pengurangan total pendapatan, diantaranya sebagai berikut: Pinjaman untuk kebutuhan sehari-hari, "Dayo" Pekerja dan Hari Ferai (absen). Sistem dan mekanisme bagi hasil yang diterapkan Restoran sederhana dalam ekonomi Islam dikenal dengan *al-musyarakah*, persentase bagi hasil yang diperoleh pekerja Restoran Sederhana sebesar 50% dari total profit bersih perusahaan. Selain itu, upah yang diperoleh pekerja sudah memenuhi kriteria upah secara Islam, yaitu adil dan layak. Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa bagi hasil memberi pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar nilai R square = 0.764 (pada Tabel 4.7). Hal ini menunjukkan bahwa 76.4% dari varians Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam bagi hasil.

**Kata kunci:** manajemen upah; bagi hasil; kepuasan kerja.

## **PENDAHULUAN**

Di Indonesia, masalah pengupahan menjadi isu nasional yang krusial, bahkan sampai saat ini masalah upah merupakan masalah utama yang masih dipersoalkan, terlebih setiap tanggal 1 Mei bertepatan dengan hari buruh dunia, selalu muncul tuntutan perbaikan upah dan kesejahteraan pekerja. Tingkat upah merupakan persoalan mendasar dalam masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial di Indonesia. Bagi buruh, upah merupakan sarana untuk mensejahterakan kehidupan diri dan keluarganya secara langsung. Bagi pengusaha, upah mempengaruhi biaya dan tingkat harga, yang dalam jangka panjang juga akan mempengaruhi pertumbuhan perusahaan, perluasan dan pemerataan kerja. Bagi pemerintah, upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pekerja seperti yang banyak terjadi. Oleh karena itu keseimbangan upah harus diupayakan (Huda Nurul, 2009). Pemerintah bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyatnya, dimana setiap berbicara kesejahteraan rakyat tidak terlepas dari masalah perburuhan. Setiap usaha peningkatan kesejahteraan pekerja akan berdampak pada kesejahteraan penduduk secara keseluruhan, dengan kata lain kesejahteraan penduduk Indonesia tidak akan tercapai tanpa adanya peningkatan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja erat kaitannya dengan upah yang diterima.

Salah satu kebijakan yang dilakukan Pemerintah dalam penetapan upah adalah dengan penetapan UMR. UMR (Upah Minimum Regional) yaitu upah bulanan terendah yang ditetapkan pemerintah yang diberlakukan untuk satu wilayah, merupakan batas minimal upah yang harus diberikan kepada pekerja, yang diharapkan dengan batas minimal tersebut dapat memenuhi kebutuhan pokok minimal secara layak. Pengusaha menginginkan ketentuan upah minimum rendah, sedangkan serikat pekerja menghendaki upah minimum yang tinggi, dari kondisi inilah maka penentuan upah minimum selalu bermasalah. Upah minimum juga menimbulkan masalah lain yaitu apabila dihadapkan dengan jumlah penduduk yang besar, maka dengan adanya upah minimum akan mengakibatkan penurunan permintaan tenaga kerja sehingga pengangguran akan semakin meningkat.

Islam sebagai agama dijamin oleh Allah yang sempurna dan universal berdimensi dunia dan akhirat tentu memiliki solusi mengatasi masalah kehidupan dunia ini yang diantaranya yaitu masalah pengupahan. Supaya dapat mencapai keadilan dan terhindar dari *kedzoliman* dalam bermuamalah, maka Islam memperkenalkan konsep pembagian keuntungan (*gainsharing*). Bagi hasil adalah proporsi pembagian hasil usaha dalam ukuran prosentase atas kemungkinan keuntungan/kerugian riil yang akan diperoleh pihak-pihak yang bekerja sama. Jumlah nominal bagi hasil akan berfluktuasi sesuai dengan keuntungan riil dari pemanfaatan modal. Apabila

*gainsharing* berjalan dengan baik, akan menciptakan sebuah kepercayaan dan rasa senasib seperuntungan antara para pekerja dan manajemen. Pada umumnya konsep pembagian keuntungan ini mencadangkan suatu presentase tertentu dari laba perusahaan keseluruhan atau suatu presentase di atas suatu ambang dan mendistribusikan uang tersebut kepada karyawan. (Rivai, 2009).

Salah satu usaha yang menjalankan bisnisnya dengan konsep pengupahan secara bagi hasil adalah Restoran Padang Sederhana, pola upah yang diterapkan Restoran ini merupakan pola yang biasa digunakan masyarakat Minang dalam berwirausaha yaitu “badunsanak”, dimana mereka memiliki rasa senasib sepenanggungan (rasa kebersamaan dan kekeluargaan), menciptakan saling terbuka, saling percaya, saling menjaga dan seiya sekata dengan pola “*awak samo awak*” dalam pengembangan suatu usaha yang dikelola. Dalam manajemen rumah makan Minang, tampak adanya rasa kekeluargaan, keadilan, yang semuanya dilandaskan pada kemampuan kerja dan profesionalisme.

Dilihat dari uraian di atas, maka penulis mengadakan penelitian tentang sistem bagi hasil yang diterapkan Restoran Sederhana. Penelitian ini membahas secara deskriptif tentang pola upah bagi hasil dan mengukur seberapa besar pengaruh pola bagi hasil terhadap kepuasan pekerja Restoran Sederhana. Dengan demikian, pertanyaan penelitian yang diajukan antara lain:

1. Bagaimana mekanisme pola bagi hasil yang diterapkan Restoran Sederhana ditinjau dari konsep Islam?
2. Bagaimana pengaruh sistem upah bagi hasil terhadap kepuasan pekerja di Restoran Sederhana?

Sesuai dengan permasalahan dan pertanyaan penelitian yang diajukan, tujuan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Mengkaji secara mendalam mekanisme pola bagi hasil yang diterapkan Restoran Sederhana ditinjau dari konsep Islam.
2. Mengetahui pengaruh bagi hasil terhadap kepuasan pekerja Restoran Sederhana.

## **KAJIAN TEORI**

Dalam Islam, upah dapat kita temukan dalam fiqh muammalah yang membahas tentang *ijarah* berasal dari kata “*al-ajr*” yang berarti “*al-iwadlu*” (ganti), upah atau imbalan (Sabiq Sayyid, 2009). *Al-Ijarah* adalah pemilikan jasa dari seseorang *ajir* (orang yang kontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujroh* (upah) (Al-Jaziry Abdurrahman, 2004).

### **Konsep Islam Tentang Upah**

Upah dalam konsep syariah memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, dimensi akhirat tidak akan tercapai. Dimensi upah di dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.

### **Konsep Bagi Hasil dalam Islam**

Konsep bagi hasil menurut Muhamad Syafi'i Antonio adalah sistem bagi hasil dalam tatanan *mudharabah* yaitu suatu akad kerjasama usaha antara dua belah pihak di mana pihak pertama (*Shahibal mal*) menyediakan seluruh modal, sedang pihak lainnya pengelola. Keuntungan usaha secara *mudharabah* dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Sedangkan apabila rugi, maka akan ditanggung oleh pemilik modal selama bukan

akibat kelalaian pengelola. Namun jika akibat kerugian pengelola, maka di pengelola harus bertanggung jawab. Sistem ini merupakan cara yang dikehendaki oleh ajaran Islam yang mengacu pada keadilan dari kedua belah pihak, dan bentuk usaha bersama seperti ini dalam Islam disebut dengan sistem *musyarakah*, *mudharabah*, *muzara'ah* dan *musaqah*.

#### 1. *Al-Musyarakah*

*Al-Musyarakah* adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (*amal/expertise*) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan (Syafi'i Antonio, 2003). Kesepakatan dalam *musyarakah* merupakan bentuk kerjasama yang menerapkan sistem bagi hasil baik saat usaha mengalami keuntungan, maupun saat mendapatkan kerugian.

#### 2. *Al-Mudharabah*

*Al-Mudharabah* adalah akad kerjasama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*sahib al-mal*) menyediakan dana seluruhnya (100%) modal, sedang pihak lainnya pengelola. Keuntungan usaha secara *mudharabah* dibagi menurut kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama bukan akibat kelalaian dari pengelola, sepenuhnya ditanggung oleh *shahibul al-mal*. Namun jika kerugian diakibatkan karena kecurangan atau kelalaian oleh pengelola, maka pengelola harus bertanggung jawab atas kerugian (Syafi'i Antonio, 1999).

#### 3. *Al-Muzara'ah*

*Al-Muzara'ah* adalah kerjasama pengelolaan pertanian antara pemilik lahan dan penggarap, dimana pemilik lahan memberikan lahan pertanian kepada penggarap untuk ditanami dan dipelihara dengan imbalan tertentu dari hasil panen (Syafi'i Antonio, 1999).

#### 4. *Al-Musaqah*

Adapun *al-Musaqah* adalah bentuk yang lebih sederhana dari *muzara'ah*, dimana si penggarap hanya bertanggung jawab atas penyiraman dan pemeliharaan dengan kompensasi tertentu dari hasil panen (Syafi'i Antonio, 1999).

### Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Komponen kepuasan kerja dalam penelitian ini digunakan 4 (empat) komponen sesuai dengan Teori Herzberg antara lain:

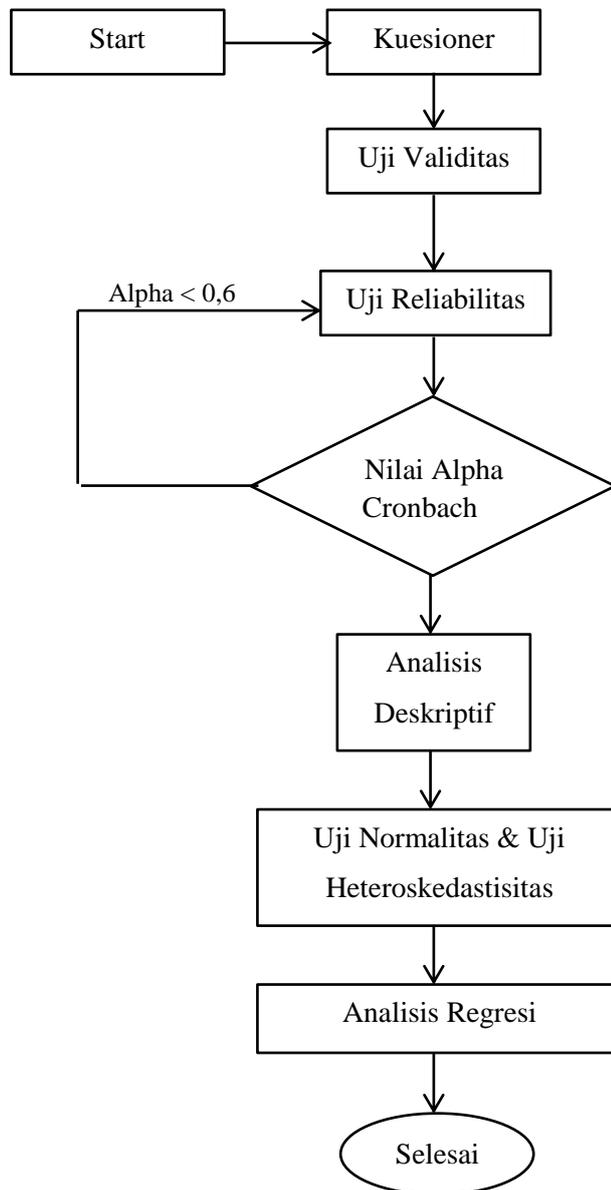
1. Rewards (Gaji dan Benefit)
2. Aturan Kerja (Jam Kerja)
3. Suasana Kerja (Hubungan dengan Rekan Kerja)
4. Supervisi (Hubungan atasan dengan bawahan)

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Secara deskriptif penelitian ini membahas mengenai penerapan pola upah bagi hasil yang diterapkan Restoran Sederhana, mengurainya secara konsep Islam dan melihat seberapa besar pengaruh bagi hasil terhadap kepuasan pekerja. Objek penelitian merupakan 50 orang pekerja Restoran Sederhana lokasi cabang Rawamangun Jakarta Timur. Survei yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai tingkat kepuasan para pekerja atas upah yang diterimanya. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap pekerja Restoran Sederhana yang berlokasi di Rawamangun Jakarta Timur. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dan wawancara dengan pihak manajemen Restoran Sederhana khususnya bagian pengupahan. Adapun dasarnya adalah jumlah populasi (N) yang diteliti sehingga sebanyak 70 orang dari Restoran Sederhana. Berdasarkan rumus slovin maka jumlah sampel yang sesuai adalah 42 orang dari pekerja Restoran Sederhana.

### Metodologi dan Flow Chart Penelitian

Untuk memudahkan dalam melihat langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini, berikut ini tampilan *flow chart* untuk penelitian ini:



### Model Penelitian dan Metode Analisis

Model penelitian dalam penelitian ini dalam hal mengukur kepuasan kerja sistem bagi hasil adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \epsilon$$

dimana :

$Y_1$  = Kepuasan kerja sistem bagi hasil

$X_1$  = Pola Bagi Hasil

$\epsilon$  = Residual Value

$\beta_0$  = Intersep, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah pada saat variabel independennya adalah 0 ( $X_1 = 0$ )

$\beta_{1,2,3}$  = Koefisien Regresi

### Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik dari regresi berganda (pengujian ekonometrik). Model yang dibuat harus memiliki karakteristik atau bersifat BLUE. Menurut Gurajati (2003), agar karakteristik tersebut dapat dicapai, model ini harus memenuhi asumsi klasik yang tidak terdapat gejala: (1) multikolinearitas, dan (2) heterokedastisitas.

Sebelum dilakukan pengujian asumsi klasik tersebut, juga perlu dilakukan uji normalitas data. Apabila data yang diuji telah terdistribusi secara normal, maka error/residual dari model regresi yang dibuat akan mempunyai distribusi yang normal pula, sehingga kesimpulan yang akan diambil secara statistik sudah benar.

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisis ini digunakan dengan alasan bahwa analisis regresi dapat mewujudkan kesimpulan penelitian dengan memperhitungkan faktor keshahihan. Alasan ini digunakan bahwa statistik bekerja dengan angka-angka yang bersifat objektif dan universal, artinya dapat digunakan hampir pada semua bidang penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan Metode *Ordinary Least Square* (OLS). Apabila data yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi klasik (pengujian ekonometrik), kemudian variabel-variabel bebas diregresikan dengan variabel terikat dengan menggunakan model persamaan regresi. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesahihan model terbaik yang dihasilkan, maka perlu dilakukan uji ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Untuk melakukan uji *goodness of fit* pengukurannya dilakukan dengan menguji nilai statistik t, nilai statistik F, dan koefisien determinasinya ( $R^2$ ) pada hasil regresi yang telah memenuhi uji asumsi klasik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pola Bagi Hasil di Restoran “Sederhana”

Atas usaha Restoran “Sederhana” yang dijalankan, maka keuntungan yang dibagihasilkan harus dibagi secara proporsional antara pemilik dana dengan pengelola dana. Dengan demikian, semua pengeluaran rutin yang berkaitan dengan bisnis *mudharabah* dapat dimasukkan ke dalam biaya operasional. Berikut ini pola perhitungan bagi hasil di Restoran “Sederhana” antara lain sebagai berikut:

Perhitungan Hasil Usaha Restoran “Sederhana”		
Penjualan	Rp. X,-	
Dikurangi pengeluaran Belanja	Rp. Y,-	
Profit Kotor	Rp. Z,-	100,00%
Dikurangi Zakat (2,5%)		<u>2,50%</u>
		97,50%
Dikurangi Penyusutan		<u>9,75%</u>
Profit Bersih		<b>87,75%</b>

### Formulasi Pembagian Nisbah yang Diterapkan Restoran Sederhana

Dari pola perhitungan bagi hasil yang dijelaskan pada gambar di atas maka profit bersih yang diperoleh dari seluruh total pendapatan adalah 87,75%. Dari total profit bersih itu 50% dibagi untuk nisbah bagi hasil pada karyawan, 35% bagi investor dan 15% untuk manajemen. Dalam penelitian ini, penulis akan menjelaskan formulasi pembagian nisbah pekerja yang nilai persentasenya sebesar 50%. Periode penggajian yang diterapkan Restoran Sederhana adalah per 100 hari, dalam satu tahun ada 4 periode. Dalam penentuan pendapatan pekerja, setiap pekerja

ditentukan mato/poin nya terlebih dahulu. Tingkatan poin yang berlaku adalah *range* 2 – 5 poin. Berikut poin dasar yang ditetapkan Restoran Sederhana terhadap para pekerja nya.

**Penentuan Poin/Mata berdasarkan Jabatan/Posisi**

No	Posisi/Jabatan	Grade	Poin
1	Kepala Kasir	II A	5
2	Kepala Masak	II A	5
3	Kepala Tengah	II B	4
4	Kepala Palung	II B	4
5	Wakil Kepala Kasir	II B	4
6	Kepala Belanja	II B	4
7	Wakil Kepala Masak	II B	4
8	Kepala Minuman	II B	4
9	Tengah ( <i>Waiter</i> )	III A	3
10	Palung	III A	3
11	Minuman	III A	3
12	Kasir	III A	3
13	Masak/Dapur	III A	3
14	Kepala <i>Cleaning Service</i>	III B	2
15	Kepala Cuci Piring	III B	2
16	<i>Cleaning Service</i>	IV A	2
17	Cuci Piring	IV A	2

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan, 2014

Dari Tabel di atas menunjukkan besarnya poin dasar yang diperoleh berdasarkan jabatan yang nantinya menentukan besaran pendapatan setiap pekerja. Namun, poin tersebut hanya sebagai poin dasar, karena selama 100 hari pendapatan yang diperoleh menyesuaikan dengan penilaian kinerja yang dilakukan kepala bagian dan rekan kerja dan akhirnya mempengaruhi lebih kurang nya jumlah poin. Indikator yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah:

1. Ketepatan kehadiran
2. Kerapian kerja
3. Kecepatan melakukan pekerjaan
4. Disiplin kerja

Jika indikator di atas memiliki nilai yang baik maka poin ditambah 0,25 per setiap indikator lalu ditotal dengan poin dasar. Dan sebaliknya, jika penilaian kerja menurun maka total poin yang diperoleh juga berkurang mengikuti pengurangan poin setiap indikator. Dalam hal ini, tugas manajer penggajian yang menentukan besaran poin untuk setiap pekerja setiap per 100 hari (tutup buku). Setelah diperoleh jumlah poin per pekerja, kemudian manajer penggajian menjumlah keseluruhan poin yang sudah ditentukan dan dibagi dengan total profit yang diperoleh. Misalnya : total poin yang ditentukan dari keseluruhan pekerja adalah 88 poin, sedangkan total profit sebesar Rp. 250.000.000,- , maka nilai per poin adalah Rp. 2.840.909 per poin. Selanjutnya, dihitung jumlah pendapatan per 100 hari yang diperoleh dari nilai per poin dikalikan dengan jumlah poin. Sebagai contoh: staf *cleaning service* pada periode 1 tahun 2015 memiliki jumlah poin 2,5 maka 2,5 tersebut dikalikan dengan Rp. 2.840.909,- dan hasilnya adalah Rp. 7.102.272,-. Pendapatan kotor dari staf *cleaning service* per 100 hari adalah Rp. 7.102.272,- artinya pendapatan per hari sebesar Rp. 71.022,-. Mengapa perlu dihitung pendapatan per hari? Karena akan dijadikan jumlah nominal pengurangan atas ketidakhadiran

pekerja per hari. Selain potongan ketidakhadiran, tentunya ada potongan lain yang akan mempengaruhi pengurangan total pendapatan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pinjaman untuk kebutuhan sehari-hari  
Jika belum sampai 100 hari pekerja ada keperluan mendesak, pekerja dapat mengajukan pinjaman yang biasa disebut dengan *cash bond* dengan syarat tidak boleh melebihi 70% dari total pendapatan periode sebelumnya.
2. Dayo Pekerja  
Salah satu kebijakan dari Restoran Sederhana terhadap para pekerja adalah, pekerja diperbolehkan makan di tempat kerja, hanya ditentukan menu nya yaitu: sayur dan telur. Jika dalam 100 hari tersebut pekerja makan melebihi harga menu yang sudah ditetapkan maka akan termasuk potongan pendapatan yang diakumulasi selama 100 hari.
3. Hari Ferai  
Hari ferai ini meliputi ijin kerja dan keterlambatan. Ijin kerja per hari termasuk potongan terhadap pendapatan, selain itu Restoran Sederhana menetapkan denda RP. 1000,- setiap keterlambatan 1 menit, hal tersebut juga merupakan potongan pendapatan.

Setelah dijelaskan terkait penentuan poin, penyesuaian poin dan potongan-potongan, untuk memperingkas formulasi, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

<b>Perhitungan Pola Bagi Hasil Pekerja Restoran Sederhana</b>	
Jumlah Poin	Rp. X,-
<u>Dikalikan Nilai per Poin</u>	<u>Rp. Y,-</u>
Jumlah Pendapatan	Rp. Z,-
Dikurangi potongan-potongan, meliputi:	
- Absensi/Hari Ferai	
- Pinjaman Keperluan Sehari-hari	
- Dayo Pekerja	
<u>Pendapatan sebelum Bonus</u>	<u>Rp. A,-</u>
<u>Ditambahkan (Sanksi Absensi)</u>	<u>Rp. B,-</u>
Pendapatan Bersih	Rp. C,-

Berdasarkan Gambar diatas, maka penjelasan mengenai formulasi penetapan nisbah akan dapat lebih dipahami, pada bagian terakhir terdapat tambahan bonus yang diperoleh dari sanksi absensi, maksudnya adalah setiap nominal yang diperoleh dari hasil pengurangan absensi pekerja akan dibagi rata kepada seluruh pekerja, hal ini dimaksudkan untuk mengapresiasi pekerja lain yang menggantikan peran rekan kerjanya yang berhalangan hadir.

### **Tunjangan Di Luar Pendapatan**

Kebijakan periode penggajian yang dibuat manajemen Restoran Sederhana adalah "*panen 100 hari*", tentunya kebijakan ini masih suatu hal yang asing jika diterapkan di perusahaan lain yang menerapkan gaji bulanan. Untuk meringankan para pekerja selama menunggu '*panen*', hal tersebut membuat manajemen Restoran Sederhana menetapkan tunjangan bagi para pekerja. Berikut tunjangan yang diperoleh para pekerja di luar bagi hasil dan *cash bond* yang di dapat per 100 hari:

- Tunjangan Pekan sebesar Rp. 50.000,-
- Tunjangan Bulanan sebesar Rp. 500.000,-

Jika dijumlahkan maka tunjangan yang didapatkan selama sebulan adalah Rp. 700.000,- artinya selama 3 bulan sebesar Rp. 2.100.000,-.

### **Pola Bagi Hasil Restoran Sederhana Menurut Kriteria Syariah**

Pola bagi hasil yang diterapkan Restoran Sederhana yaitu sistem *musyarakah* (*syirkah*), dimana *Al-Musyarakah* adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi modal dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan. Pembagian hasil yang ditetapkan Restoran Sederhana terhadap para pekerjanya adalah 50% dari profit bersih perusahaan, jadi naik turunnya profit bersih perusahaan mempengaruhi pendapatan para pekerja. Hal itu yang membuat para pekerja merasa tanggung jawab dan merasa memiliki perusahaan karena pada akhirnya akan mempengaruhi pendapatan mereka.

### **Penerapan Pola Bagi Hasil Restoran Sederhana menurut Konsep Upah Islam**

Konsep Islam tentang upah, yaitu menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pengupahan. Adil bermakna jelas transparan dan proporsional, sedangkan layak bermakna cukup pangan, sandang, papan dan layak sesuai pasaran.

#### **1. Penerapan ‘Adil bermakna Jelas’ di Restoran Sederhana**

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam ketenagakerjaan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.

Restoran Sederhana memiliki kebijakan yang sesuai dengan pernyataan di atas. Sebelum karyawan dipekerjakan, pihak manajemen menyampaikan terlebih dahulu terkait sistem upah yang diterapkan yaitu bagi hasil, waktu pembayaran per 100 hari, dan tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan posisinya dan juga hal lainnya. Setelah disampaikan, maka ada akad yang disepakati kedua belah pihak, dengan saling *ridla*. Dengan begitu ‘adil’ disini terpenuhi karena bersifat transparansi dan saling terbuka. Selain itu, apabila pekerja melakukan ijin maka pendapatan yang diterima akan berkurang menyesuaikan dengan perhitungan yang berlaku. Dan apabila pekerja melakukan tugas dengan baik dalam satu periode tersebut, maka ada kemungkinan mereka dapat mendapat tambahan poin sehingga pendapatan yang diterima akan bertambah. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem upah yang diterapkan Restoran Sederhana sudah menuju pada adil.

#### **2. Penerapan ‘adil bermakna proporsional’ di Restoran Sederhana**

Seperti yang sudah dijelaskan pada tabel tentang Penentuan Poin/Mata berdasarkan Jabatan/Posisi, tabel tersebut menunjukkan poin dasar yang diperoleh pekerja berdasarkan posisinya. Berdasarkan penelitian di lapangan bahwa dalam satu posisi memiliki pekerja dengan latar belakang pendidikan, usia dan status yang beragam. Namun hal ini tidak membuat pendapatan mereka berbeda satu dengan lainnya karena kriteria tersebut, yang membedakan pendapatan mereka adalah kinerja mereka terhadap perusahaan selama satu periode. Dengan begitu maka makna proporsional disini diterapkan pihak manajemen sebagaimana mestinya.

#### **3. Penerapan ‘layak bermakna cukup Pangan, Sandang dan Papan’ di Restoran Sederhana**

Dalam penentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah, Nilai Kebutuhan Hidup Layak merupakan salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Upah bagi pekerja dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Dengan begitu upah dikatakan layak apabila mencukupi Nilai Kebutuhan Hidup Layak karena dianggap upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup layak para pekerja secara minimal. Berikut bagi hasil yang diterima pekerja golongan terendah pada tahun 2014.

**Bagi Hasil Yang Diterima Pekerja Restoran Sederhana Golongan IV A (Golongan Terendah) selama Tahun 2014**

Periode	Bagi Hasil 'Sederhana'
Periode 1	Rp 12.235.593
Periode 2	Rp 12.928.863
Periode 3	Rp 14.013.282
Periode 4	Rp 14.370.384

Pada tahun 2014 NKHL (Nilai Kebutuhan Hidup Layak) yang berlaku yaitu sebesar Rp. 2.441.301 setiap bulan nya, sedangkan bagi hasil yang diterima pekerja Restoran Sederhana dengan posisi terendah ditunjukkan pada Tabel di atas. Bagi hasil tersebut diterima para pekerja setiap 100 hari pada tahun 2014 diluar tunjangan yang lain. Jika dilihat pendapatan yang diterima pekerja Restoran Sederhana dengan posisi terendah yaitu seperti *cleaning service* sudah mencukupi Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku di wilayah Jakarta. Itupun belum tentu dengan posisi yang sama di restoran lain mendapatkan upah mencukupi Nilai Kebutuhan Hidup Layak.

**4. Penerapan “Layak bermakna Sesuai dengan Pasaran” di Restoran Sederhana**

Dalam hal ini, penulis melakukan survey ke beberapa Restoran di Jakarta dengan posisi pelayan untuk menanyakan terkait upah yang diterima. Dan hasilnya bahwa posisi pelayan di restoran menerima upah kisaran Rp. 1.500.000,- - Rp. 2.500.000,- , angka tersebut jauh di bawah pendapatan yang diterima pekerja Restoran Sederhana.

**Pengujian Hipotesis Penelitian**

**Uji Reliabilitas**

**1. Variabel Bagi Hasil**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	8

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa instrumen untuk REW memiliki angka reliabilitas yang sangat tinggi (Cronbach's Alpha = 0.900), karena menurut Nunnaly (1967) dan Hinkle (2004) ataupun indeks yang biasa digunakan dalam penelitian sosial, apabila angka Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) diatas 0.60 menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur konstruk atau variabel adalah reliabel.

**Hasil Uji Validitas Rewards (Bagi Hasil)**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
REW1	37.11	3.643	.370	.242
REW2	37.33	3.515	.371	.228
REW3	37.67	3.932	<b>.006</b>	.421

REW4	38.01	3.427	.468	.191
REW5	37.45	4.417	<b>-.055</b>	.412
REW6	37.31	4.028	<b>.141</b>	.335
REW8	27.97	1.061	.277	-.724 <sup>a</sup>
REW7	37.85	4.361	<b>-.094</b>	.457
REW9	28.67	.964	.542	-1.047 <sup>a</sup>
REW10	37.26	3.172	.281	.292

Berdasarkan tabel pengujian validitas *Bagi Hasil*  $> 0,273$  sehingga dapat dinyatakan terdapat empat indikator dari *bagi hasil* tidak valid. Maka pernyataan yang tidak valid tersebut adalah “setiap perayaan hari raya keagamaan saya selalu mendapat THR yang layak”, “pekerja yang berprestasi mendapat bonus dari perusahaan”, “saya puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar pendapatan yang diberikan oleh perusahaan” dan pendapatan yang saya terima selalu tepat waktu”. Dengan demikian keempat pernyataan tersebut dihilangkan.

## 2. Variabel Kepuasan Kerja

### Kepuasan Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	6

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa instrumen untuk KA memiliki angka reliabilitas yang sangat tinggi (Cronbach's Alpha = 0.890), karena menurut Nunnally (1967) dan Hinkle (2004) ataupun indeks yang biasa digunakan dalam penelitian sosial, apabila angka Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) diatas 0.60 menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur konstruk atau variabel adalah reliabel.

### Hasil Uji Validitas *Kepuasan Kerja* Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	25.78	4.650	.813	.523
KA2	26.33	6.057	<b>.233</b>	.668
KA3	26.74	4.110	.672	.512
KA4	25.77	4.470	.793	.510
KA5	26.08	3.457	.400	.683
KA6	26.45	6.415	<b>-.087</b>	.763

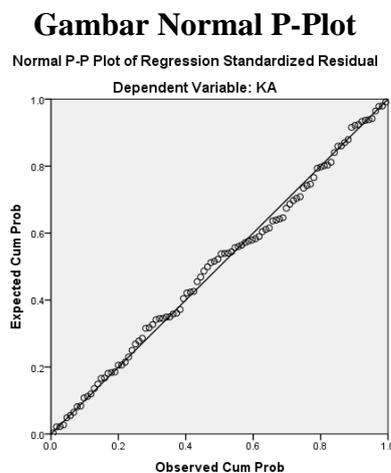
KA7	32.40	2.036	.414	-.037 <sup>a</sup>
KA8	32.07	2.026	.437	-.052 <sup>a</sup>
KA9	37.33	3.515	.371	.228
KA10	38.01	3.427	.468	.191

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas kepuasan kerja  $> 0,273$  sehingga dapat dinyatakan terdapat dua indikator dari kepuasan kerja yang tidak valid. Maka pernyataan yang tidak valid tersebut adalah “Saya bersedia bekerja hingga selesai memakai jasa tanpa upah lembur” dan “saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya”. Dengan demikian kedua pernyataan tersebut dihilangkan.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

Berikut ini adalah Gambar Normal P-Plot:

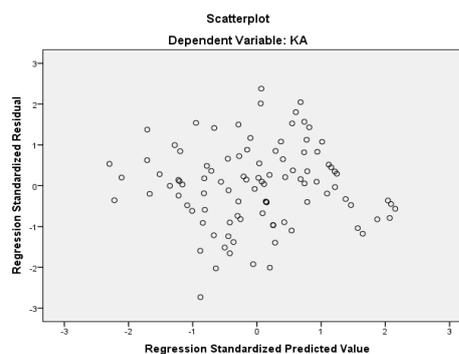


Sumber: Data Sekunder, Data Diolah

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

#### 2. Uji Heterokedastisitas

#### Gambar Scatterplot



Sumber: Data Sekunder, Data Diolah

Pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik yang ada memiliki penyebaran yang acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada

sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi (data homogen), dimana peningkatan nilai variabel terikat pada sumbu X diikuti dengan peningkatan residual. Hal ini berarti data telah memenuhi asumsi homogenitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian data telah memenuhi persyaratan untuk regresi linier.

### 3. Uji R<sup>2</sup>

Dari pengolahan data dengan program SPSS, hasil R<sup>2</sup> dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.764	.757	.44177

Berdasarkan Tabel diatas, nilai R square = 0.764. Hal ini menunjukkan bahwa 76.4% dari varians KA dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel REW. Sedangkan 23.6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

### 4. Uji t

Berikut hasil SPSS dari Uji t yang disajikan dalam tabel di bawah ini.

**Tabel Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	-1.485	.410		3.622	.000	
	REW	.444	.051	.461	8.708	.000	.893

**Sumber: Data Sekunder, Data diolah**

$$Y = -1.485 + 0.444X_1 + \varepsilon$$

Hasil hipotesis penelitian pengaruh *bagi hasil* terhadap kepuasan pekerja secara parsial sebagaimana persamaan regresi di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari bagi hasil adalah 0,000 atau lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh signifikan antara bagi hasil terhadap kepuasan pekerja.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Jika meninjau pola bagi hasil yang diterapkan Restoran Sederhana secara Islam dinamakan musyarakah. Sistem musyarakah adalah bisnis antara dua orang atau lebih yang masing-masingnya menyetorkan dana dan jasa untuk usaha dengan maksud mencari keuntungan. Dana dan jasa yang dimasukkan masing-masing anggota dikonversi menjadi saham/poin dalam musyarakah itu. Hasil berupa keuntungan dari usaha musyarakah dibagi berdasarkan proporsi poin masing-masing anggota, sedangkan kerugian ditanggung bersama oleh anggota, masing-masing anggota bertanggung jawab sesuai proporsi dananya di dalam musyarakah. Di sisi lain, berdasarkan wawancara mendalam dengan informan kunci dan dengan anggota syirkah mengenai keuntungan yang dikaitkan dengan pekerja Restoran Sederhana. Hasilnya sebagai berikut:

1. Pendapatan pekerja ditentukan berdasarkan sebuah patokan yang dibuat dalam rapat anggota syirkah. Besarnya pendapatan yang diterima pekerja setiap 100 hari harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja tetapi dengan ketentuan harus lebih besar dari UMR (upah minimum regional) yang berlaku agar memotivasi kinerja para pekerja untuk periode mendatang. Presentase yang dialokasikan bagi semua pekerja adalah 50% dari total keuntungan bersih lalu perhitungannya dibuat sedemikian rupa ditambah dengan tunjangan lain.
2. Kenaikan *revenue* selalu diharapkan oleh anggota syirkah, dan kenaikan ini biasanya berasal dari kenaikan jumlah pelanggan, kenaikan harga makanan dan minuman yang dijual dan juga mengurangi biaya operasional. Strategi Restoran Sederhana untuk menaikkan *revenue* adalah diharapkan berasal dari kenaikan jumlah pelanggan dan mengurangi biaya operasional tetapi bukan diperoleh dari menaikkan harga per unit makanan dan minuman secara drastis berhubung tindakan itu dipercaya akan menuai risiko besar berupa pelanggan lari kepada pesaing. Pilihan yang tersedia adalah menambah jumlah pelanggan dan mengurangi biaya operasional bukan menaikkan harga makanan dan minuman.
3. Dalam aspek jumlah penghasilan, anggota syirkah atau yang dimaksud disini pekerja Restoran Sederhana memperoleh bagi hasil yang lebih besar jumlah rata-rata mencapai 2-3 kali lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai di tempat lain dengan posisi yang sama. Dalam pandangan penulis kondisi ini adalah wajar jika dipandang dari segi risiko. Jika pegawai lain tidak terpengaruh oleh besar kecilnya keuntungan tempat bekerja sementara pekerja Restoran Sederhana berhadapan dengan risiko dan menanggungnya misalnya pelanggan sepi, karena satu sama lain hal, akibatnya penjualan menurun keuntungan juga ikut menurun sehingga bagi hasil yang diterima masing-masing pekerja juga menurun.
4. Jika terjadi keadaan yang paling buruk pada usaha yaitu merugi maka kerugian itu akan ditanggung secara bersamaan oleh para pelaku syirkah, disini artinya semua pihak yang terlibat dalam usaha, jadi beban risiko didistribusikan kepada semua pihak sehingga terasa ringan.
5. Prinsip keadilan berlaku dalam syirkah artinya jika untung semua pihak memperoleh hasil berupa presentase yang sudah diperhitungkan masing-masing, sebaliknya jika usaha merugi semua pihak ikut menanggung kerugian sesuai dengan presentase masing-masing. Inilah salah satu faktor yang menarik dalam berbagi hasil yaitu berbagi untung dan berbagi rugi.

Selain pembahasan secara deskriptif mengenai pola bagi hasil yang diterapkan Restoran Sederhana, terdapat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bagi hasil memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa bagi hasil memberi pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar nilai R square = 0.764. Hal ini menunjukkan bahwa 76.4% dari varians Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam bagi hasil. Sedangkan 23.6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar bagi hasil.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Sistem dan mekanisme bagi hasil yang diterapkan Restoran sederhana dalam ekonomi Islam dikenal dengan *al-musyarakah (syirkah)* yaitu akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu di mana masing-masing pihak memberikan kontribusi dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan. Keuntungan dan kerugian usaha secara *musyarakah* dibagi menurut

kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak. Persentase bagi hasil yang diperoleh pekerja Restoran Sederhana sebesar 50% dari total profit bersih perusahaan. Formulasi pembagian nisbah bagi pekerja Restoran Sederhana yaitu sebagai berikut:

Dalam penentuan pendapatan pekerja, setiap pekerja ditentukan poin nya terlebih dahulu. Tingkatan poin yang berlaku adalah *range* 2 – 5 poin. Namun, poin tersebut hanya sebagai poin dasar, karena selama 100 hari pendapatan yang diperoleh menyesuaikan dengan penilaian kinerja yang dilakukan kepala bagian dan rekan kerja dan akhirnya mempengaruhi lebih kurang nya jumlah poin. Setelah diperoleh jumlah poin per pekerja, untuk mengetahui nilai nominal per poin, kemudian manajer penggajian menjumlah keseluruhan poin yang sudah ditentukan untuk seluruh pekerja dan dibagi dengan total profit yang diperoleh. Selanjutnya, dihitung jumlah pendapatan per 100 hari yang diperoleh dari nilai nominal per poin dikalikan dengan jumlah poin. Setelah diketahui total pendapatan kemudian dibagi 100 untuk mengetahui pendapatan per hari. Pendapatan per hari akan dijadikan nominal pengurangan atas ketidakhadiran pekerja per hari. Selain potongan ketidakhadiran, potongan lain yang akan mempengaruhi pengurangan total pendapatan, diantaranya sebagai berikut: Pinjaman untuk kebutuhan sehari-hari, “Dayo” Pekerja dan Hari Ferai (absen).

2. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bagi hasil memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa bagi hasil memberi pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar nilai  $R\text{ square} = 0.764$ . Hal ini menunjukkan bahwa 76.4% dari varians Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam bagi hasil. Sedangkan 23.6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar bagi hasil.

### Saran

**Pertama**, studi kasus mengenai bagi hasil dan penerapan nya baik di UMKM, industri, pertanian, perikanan dan sektor lain masih sangat sedikit dilakukan oleh mahasiswa. Hal ini dimungkinkan kecondongan mahasiswa meneliti sektor moneter atau perbankan. Untuk itu perlu ada upaya penambahan penelitian yang lebih lanjut dalam topik ini. **Kedua**, pembahasan tesis ini sangat terbatas karena banyak aspek yang bisa diteliti dalam konteks pembahasan ini. Penulis menyarankan supaya dilakukan sebuah penelitian yang mendalam untuk mengkaji tentang sistem bagi hasil baik sistem *musyarakah*, *mudharabah*, *muzara'ah*, *musaqah*. **Ketiga**, Restoran Sederhana menetapkan secara formal terkait akad yang diterapkan nya dalam syariah pada kontrak kerjasama.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman, (1997). *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Yayasan Swarna Bumi.
- Nachrowi, D. dan Usman, H. (2002). *Penggunaan teknik ekonometrika: Pendekatan populer & praktis dilengkapi teknik analisis & pengolahan data dengan menggunakan paket Program SPSS*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Noor, Muh, Sholihin (2009). *Sistem Bagi Hasil Suatu Alternatif Untuk Kegiatan Ekonomi Masyarakat Tuban*. Jakarta. Disertasi : UIN Syarif Hidayatullah.
- Rivai, Veitzhal (2009). *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Syafi'i Antonio, Muhammad (2001). *Bank Syariah : Dari teori ke Praktek*. Jakarta : Gema Insani Press.
- Syafruddin (2007). *Pengaruh Kepuasan Pekerja terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Rumah Makan Padang Sederhana)*. TESIS PSKTTI-UI.