



Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam

Moh Anis^{1*}; Rudy Haryanto²

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia

e-mail korespondensi: mohanis423@gmail.com

Copyright © 2023 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRACT

This research aims to explore the external wage system, internal wage system, and employee wage system at Koperasi Syariah Walisongo Sampang from the perspective of Islamic economics according to Afzalur Rahman. The approach used is a descriptive qualitative approach. The informants in this study consist of managers, administrative staff, marketing staff, and cashiers of Koperasi Syariah Walisongo. The results of this study indicate that: 1) The external wage system at Koperasi Syariah Walisongo utilizes a time-based system, namely monthly and yearly. Monthly wages include basic salary, meal allowance, transportation allowance, and bonuses. Meanwhile, the annual payment is in the form of holiday bonuses (THR); 2) The internal wage system encompasses resolution, performance, independence, and personal growth; 3) The employee wage system at Koperasi Syariah Walisongo aligns with the concept of wages in Islamic economics according to Afzalur Rahman.

Keywords: *wages; msdi; islamic economics*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami sistem pengupahan eksternal, sistem pengupahan internal, dan sistem pengupahan karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam pandangan ekonomi Islam menurut Afzalur Rahman. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Informan dalam penelitian ini terdiri dari manajer, bagian admin, bagian pemasaran dan kasir Koperasi Syariah Walisongo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Sistem pengupahan eksternal pada Koperasi Syariah Walisongo menggunakan sistem waktu yaitu bulanan dan tahunan. Gaji bulanan meliputi gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan transportasi dan bonus. Sedangkan yang diberikan tahunan adalah THR; 2) Sistem pengupahan internalnya meliputi penyelesaian, prestasi, kemandirian dan pertumbuhan pribadi; 3) Sistem pengupahan karyawan di Koperasi Syariah Walisongo sejalan dengan konsep pengupahan dalam pandangan ekonomi Islam menurut Afzalur Rahman.

Kata Kunci : *upah; msdi; ekonomi islam*

A. PENDAHULUAN

Lembaga keuangan adalah badan usaha yang bergerak dengan cara memberikan fasilitas jasa layanan keuangan meliputi: penghimpunan dan penyaluran dana di kalangan penduduk, terutama dalam pembiayaan investasi perusahaan. Begitu juga dengan lembaga keuangan

syariah memiliki pengertian lembaga keuangan yang dalam kegiatannya memberikan fasilitas jasa layanan keuangan dengan menggunakan prinsip syariah seperti murabahah dan mudharabah (Darmawan & Fasa, 2020).

Lembaga keuangan syariah yang ada di Indonesia antara lain pasar modal syariah, Perbankan syariah, dan Industri keuangan syariah non-perbankan (Al-Hasan, 2016). Lembaga keuangan syariah adalah salah satu pilihan utama yang dapat diambil oleh umat Islam khususnya agar tidak terjebak pada perkara-perkara yang dilarang oleh syariah seperti riba dan gharar, seperti pada lembaga keuangan perbankan maupun non-perbankan. Perbankan atau lembaga keuangan non-perbankan juga ada dua jenis: biasa dan syariah. Termasuk contoh LKBB Syariah adalah koperasi syariah.

Koperasi adalah perkumpulan orang-orang dengan kemampuan ekonomi terbatas, terbuka dan sukarela, yang tujuannya adalah untuk memperjuangkan kesejahteraan anggotanya (Moonti, 2016). Koperasi syariah adalah koperasi ekonomi masyarakat yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah (Idri, 2015).

Koperasi Syariah Walisongo merupakan lembaga keuangan non perbankan yang berlokasi di Karang Penang Oloh Sampang yang memiliki dua produk yaitu koperasi pedagang dan koperasi simpan pinjam. Para pengurus koperasi seharusnya mengelola sumber daya insani yang ada di koperasi syariah walisongo dengan baik, karena sumber daya insani merupakan salah satu faktor penggerak koperasi ini.

Manajemen sumber daya Insani merupakan suatu hal yang di gunakan untuk menelaah mengenai cara-cara mengelola karyawan dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya insani juga didefinisikan sebagai cara atau proses penerapan fungsi-fungsi manajemen yaitu POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*) dalam suatu organisasi, atau fungsi operasionalnya seperti proses perekrutan, pemilihan, pembelajaran dan pencapaian tujuan, meningkatkan kontribusi dan penggunaan produktif sumber daya organisasi secara efektif dan efisien (Elbadiansyah, 2019). Sedangkan menurut Gary Dessler, Manajemen sumber daya Insani adalah proses menarik, melatih, mengevaluasi, dan memberikan penghargaan kepada karyawan dan mempertahankan hal yang berhubungan dengan pekerjaan, kesehatan, keselamatan, dan kesetaraan mereka (Sauhudin, 2019).

Sumber daya Insani (SDI) adalah salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Terlepas dari kemajuan teknologi, SDI tetap menjadi satu-satunya faktor terpenting dalam kesuksesan dan kelancaran organisasi. SDI adalah modal utama dari setiap organisasi. Tanpa SDI, roda organisasi sulit untuk bergerak. Oleh sebab itu, suatu organisasi haruslah mengelola SDI dengan baik (Tricahyani, 2018). SDI adalah modal (*human capital*) yang lebih besar perannya dibandingkan dengan modal finansial. Karena keunggulan usahanya berpusat pada produktivitas sumber daya manusianya (Wahyuni, 2017). Semakin baik dan produktif sumber daya manusianya untuk bekerja dan berkarya, maka semakin baik juga perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya Insani antara untuk menaikkan taraf kontribusi

produktif karyawan pada perusahaan melalui berbagi teknik tertentu yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial (Rozalinda, 2016), dan memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan sangat produktif, serta diberikan saran tentang cara menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, salah satunya adalah Pengupahan (kompensasi) (Wicaksono & dkk, 2017).

Pengupahan (kompensasi) merupakan bentuk kompensasi dari perusahaan atas kontribusi pekerjaan karyawan kepada perusahaan, dengan harapan pemberian kompensasi kepada karyawan perusahaan dapat lebih meningkatkan produktivitas dan motivasi kerjanya. apakah kompensasi itu berupa keuangan langsung atau tidak langsung. Oleh sebab itu, organisasi atau perusahaan sangat diperlukan untuk memperhatikan mekanisme kompensasi yang rasional dan adil. Produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak memadai (Yusuf, 2015).

Pengupahan dalam suatu perusahaan merupakan keinginan karyawan untuk memperoleh kepuasan kerja, yaitu pencapaian hasil kerja yang akan memberikan ciri khas karyawan terhadap prestasi individunya, yang nantinya juga akan bermuara pada meningkatnya hasil kerja. Kompensasi yang adil dan memadai akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan serta akan merangsang kreatifitas dan semangat dalam bekerja (Ritawati, 2015).

Dengan adanya kepuasan yang diterima karyawan, pastinya karyawan tersebut akan merasa puas dan termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi, sebagaimana tertuang dalam Undang-undang Nomor 13 Th. 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa kesejahteraan para pekerja adalah terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, dimana hal itu dapat meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman (Ritawati, 2015).

Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian Mohammad Akil Riyanto dan Dewey Tri Vijayati Vardoyo yang menjelaskan bahwa upah (gaji) memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Memberikan penghargaan baik berupa finansial ataupun non-finansial sesuai dengan harapan karyawan berdasarkan pangkat dan pekerjaan, akan membuat karyawan puas dan nyaman. Oleh sebab itu, produktivitas karyawan akan maksimal (Riyanto & Wardoyo, 2020).

Jaminan sosial untuk pekerja atau karyawan adalah elemen yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang ataupun komoditi. Hal ini akan membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan, membentuk kedisiplinan dan moral seluruh karyawan. Karyawan tentunya ingin mendapatkan kompensasi yang layak sesuai dengan keterampilan dan kerjanya. Oleh karena itu, masalah pengupahan sangat sensitif bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan menuntut agar kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga mereka dalam menghadapi mahalannya barang-barang kebutuhan pokok, sementara perusahaan ingin mempekerjakan dan membayar karyawannya secara efektif. Hal inilah yang menimbulkan kontradiksi sehingga menimbulkan friksi antara karyawan dan perusahaan (Rohman, 2017).

Dalam pengelolaan SDM dikenal 2 jenis pengupahan, yaitu pengupahan eksternal dan pengupahan internal. Upah eksternal adalah upah riil atau balas jasa dalam bentuk balas jasa

finansial atau non finansial seperti upah pokok, penghasilan tidak tetap dan tunjangan. Sedangkan pengupahan intrinsik adalah penghargaan atau balas jasa yang timbul dari tanggapan individu pekerja terhadap pekerjaannya, yaitu balas jasa yang timbul dari interaksi atau ikatan orang tersebut dengan tugasnya tanpa adanya pihak lain. Penghargaan ini biasanya berbentuk penilaian yang positif atau kepuasan karyawan karena telah menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan sulit (Sumanto, 2020).

Menurut Ibu Harisah Manajer Koperasi Syariah Walisongo menjelaskan bahwa koperasi syariah walisongo merupakan koperasi yang baru berdiri jika dibandingkan dengan koperasi-koperasi lain yang ada di Karang Penang Oloh Sampang. Walaupun baru akan tetapi koperasi ini dapat menyaingi koperas-koperasi yang sudah lama berdiri dan karyawan-karyawannya juga sejahtera dengan adanya pembayaran upah yang adil dan selalu di perhatikan oleh pengurus koperasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik menjadikan koperasi syariah walisongo sebagai objek penelitian untuk mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan dan menganalisisnya dengan teori upah dalam ekonomi Islam.

Beliau juga menyampaikan bahwa secara umum ada dua jenis pengupahan di koperasi syariah walisongo, yaitu pengupahan ekstrinsik dan pengupahan intrinsik. Upah eksternal pada Koperasi Syariah Walisongo terdiri dari upah pokok, uang makan, biaya perjalanan, bonus dan THR. Pemberian pengupahan upah pokok tetap mengacu pada keuntungan yang dihasilkan oleh koperasi, yang dapat dilihat dari SHU setelah RAT, dan standarisasi upah untuk koperasi di sekitar Karang Penang Oloh Sampang. Sistem penetapan besaran pengupahan dihitung berdasarkan kinerja dan kehadiran pegawai.

Sedangkan pengupahan intrinsik berasal dari setiap individu karyawan dalam arti bahwa penghargaan ini merupakan penghargaan diri atas apa yang telah dilakukan, seperti kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu masalah, kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang kompleks, pertumbuhan pribadi, dan kemauan untuk bekerja tanpa pengawasan yang ketat (otonomi) (Astuti & dkk, 2018).

Kajian ini didasarkan pada teori ekonomi Islam, atau tepatnya yang dikemukakan oleh Afzalur Rahman. Teori ini dipilih karena dalam pemikirannya, Afzalur Rahman tidak hanya fokus pada pengupahan berbasis prestasi, tetapi juga memasukkan Keyakinan/Kemanusiaan sebagai indikator tingkat upah. Hal ini merupakan ciri unik yang dimiliki oleh teori upah Afzalur Rahman, tidak langsung kepada pokok dari teori ekonomi islam yaitu keadilan. Menurutnya, upah merupakan harga yang diterima pekerja untuk jasa mereka dalam menghasilkan sesuatu dari faktor produksi yang tersedia. Upah dikatakan ideal jika upah yang diterima oleh karyawan bisa menyejahterakannya, setidaknya upah yang diterima oleh karyawan sekurang-kurangnya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari pekerja tanpa meninggalkan keimanan atau kemanusiaan sebagai indikator tingkat upah. Dengan demikian, Afzalur Rahman mengklasifikasikan upah menjadi tiga tingkat upah, yaitu tingkat pengupahan minimum, maksimum, dan upah sebenarnya (Rahman, 2002).

Afzalur Rahman berpendapat bahwa sistem dan pengaturan upah tidaklah menjadi tanggung

jawab pekerja dan majikan, tetapi juga tanggung jawab pemerintah negara untuk menjaga kesejahteraan rakyatnya (Rahman, 2002). Salah satu bentuk kepedulian negara Indonesia terhadap para pekerja di Indonesia, pemerintah mengesahkan dan memberlakukan Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 88 sampai 98 tentang pengupahan. Selain itu, pemerintah juga memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Penelitian sebelumnya antara lain adalah penelitian Andi Mardiana dan Kadir Dina yang berjudul “Sistem Pengupahan dalam Islam”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan penerapan sistem pengupahan di sentra usaha batu bata di kawasan Limboto dan mempertimbangkannya dari pandangan Islam. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengupahan yang ada di sentra usaha batu bata sekitar kawasan Limboto adalah sistem pengupahan dimana upah di berikan di awal bekerja. Hal ini tidak sesuai dengan syariat Islam, karena pekerja harus menunaikan kewajibannya, setelah itu dapat menerima haknya (gaji) dari pekerjaannya (Mardiana, Andi; Dina, 2019).

Kajian yang dilakukan oleh Muhammad Masruron, Khuzaini dan Surati tentang Sistem Pengupahan pada usaha Waralaba untuk kesejahteraan Karyawan di Kota Mataram ditinjau dari pandangan Islam. Tujuan diadakan penelitian ini untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan di perusahaan waralaba mataram dari sudut pandang islam, serta mengetahui sejauh mana kesejahteraan karyawan perusahaan waralaba di kota mataram dari sudut pandang islam. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengupahan yang ada di perusahaan waralaba di tentukan berdasarkan UMR kabupaten/kota di Nusa Tenggara Barat dengan pertimbangan kinerja karyawan, karir dan keuletan dalam bekerja, dimana sistem pengupahannya sudah sejalan dengan hukum Islam. (Masruron, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh M. Sahirul Alim dan Sri Heryaningrum tentang Sistem pengupahan Outsourcing dalam pandangan islam pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sistem pembayaran upah *outsourcing* pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya dari sudut pandang Islam dan menjelaskan sistem pengupahan PT. Mahakam Kencana Intan Padi ditinjau dari Syariat Islam. Kesimpulan dari penelitian ini adalah upah yang ditetapkan oleh PT. Mahakam sejalan dengan ajaran Islam, yang didasarkan pada penerimaan upah untuk memenuhi kebutuhan. PT. Mahakan sebenarnya bukan perusahaan syariah, tapi sistem pengupahannya sejalan dengan syariat Islam (Alim & Herianingrum, 2018).

Kajian M. Mabruhi Faozi dan Putri Ingi Rahmiyanti tentang Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri pandangan ekonomi islam. Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana sistem pengupahan home industry Konveksi ABR dan bagaimana sistem pengupahannya menurut pandangan ekonomi Islam. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa sistem pengupahan yang ada di perusahaan ini diberikan dengan sistem borongan yang dipadukan dengan sistem pengupahan berbasis hasil, upah total dihitung berdasarkan jumlah output dikali

jumlah upah ditambah upah lembur, uang makan dan THR. Besarnya upah yang diterima oleh karyawan bervariasi karena produktivitas tenaga kerjanya berbeda, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tugas dan jabatan. Dalam penerapannya, sistem pengupahan tenaga kerja dalam perusahaan ini sudah sejalan dengan ekonomi Islam. (Faozi & Rahmiyanti, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Yoesrizal Muhammad Yoesoef, Taufiq, dan Ulfa Mahira tentang analisis sistem pengupahan karyawan bakti di kantor Walikota Lhokseumawe perspektif ekonomi syariah menyatakan bahwa upah yang diberikan di kantor walikota ini atas persetujuan dari kantor APBD, dan di tandatangani oleh bendahara walikota lhokseumawe atas persetujuan walikota, dimana besaran upah karyawan bagian kantor sebesar Rp 500.000,- sedangkan upah supir kantor sebesar Rp 900.000,-. Secara keseluruhan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan teori upah perspektif ekonomi islam yaitu *Ujrah al-Mitsli*. Persamaannya dengan penelitian ini yaitu sama-sama menganalisis sistem pengupahan dalam suatu institusi dalam pandangan ekonomi islam. Adapun perbedaannya dari segi tempat penelitian terdahulu bertempat di kantor walikota lhoksumawe sedangkan penelitian sekarang bertempat di Koperasi syariah walisongo. Dari segi teori yang digunakan penelitian terdahulu merupakan teori ekonomi islam secara umum, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teori yang dikemukakan oleh Afzalur Rahman (Yoesoef et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggita Aprila Nanda dan kawan-kawan yang berjudul Analisis Sistem Upah di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam menyatakan bahwa pemberian upah karyawan sudah sesuai dengan teori ekonomi islam dengan pendekatan ilmu fiqh muamalah tepatnya bab ijarah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, artinya peneliti menggambarkan gambaran upah secara sistematis dan berdasarkan fakta pengupahan yang ada di toko Bintang variasi. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian peneliti yaitu sama-sama menggunakan teori ekonomi islam dalam menganalisis pengupahan karyawan dalam suatu institusi. Perbedaannya yaitu dari terdapat pada tempat dan teori dasar yang diambil dalam menganalisisnya. Teori penelitian ini menggunakan ilmu fiqh muamalah dalam bab ijarah, sedangkan penelitian peneliti saat ini menggunakan teori upah menurut Afzalur Rahman (Nanda et al., 2023).

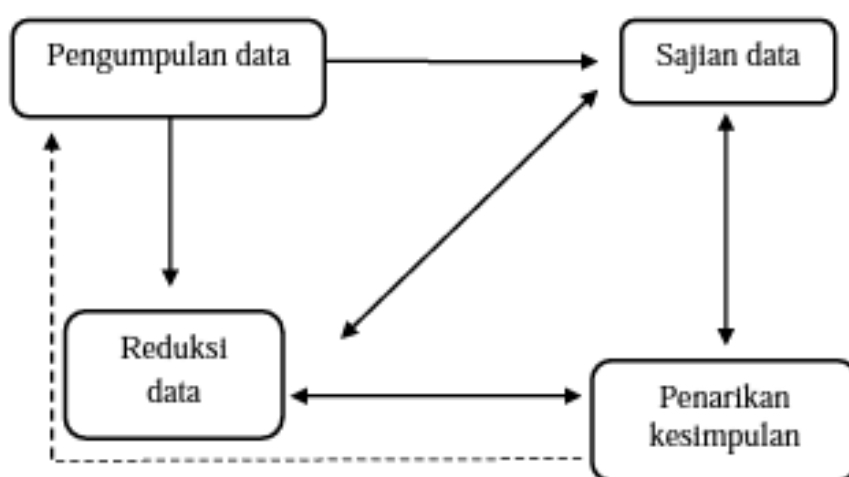
C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan eksploratif yang penekanannya secara mendalam lebih kepada pemahaman masalah daripada melihat masalah untuk mengeksplorasi keumuman dari permasalahan yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis yang lebih mendalam terhadap permasalahan pada setiap kejadian, karena metodologi kualitatif menganggap bahwa antara masalah pastinya berbeda (Siyoto, Sandu; Sodik, 2015). Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang berisi cara penelitian yang memberikan data deskripsi berupa tulisan atau lisan dari objek penelitian (Moleong, 2011).

Penelitian jenis ini sangat cocok untuk memahami fenomena sosial, masalah atau gejala pada manusia dengan cara menyatukan fakta-fakta secara lengkap dan detail, dan data yang

disajikan tidak berbentuk angka. Pasalnya, ada interaksi antara peneliti dan sumber data saat mengumpulkan data dalam penelitian ini. Selain itu, metode kualitatif juga lebih cocok jika digunakan untuk pengembangan teori berdasarkan data lapangan. Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian deskriptif yang tujuannya untuk mengenalkan sesuatu secara sistematis dan akurat fakta, gejala, atau peristiwa di wilayah tertentu. Dalam penelitian deskriptif tidak perlu mencari atau menjelaskan hubungan dan menguji hipotesis (Hardani, 2020).

Dalam penelitian ini yang menjadi performan adalah manajer koperasi, kasir, admin dan bagian pemasaran. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan teknik analisis data kualitatif menurut Miles dan Hubberman sebagai berikut:



Reduksi data adalah membuat rangkuman, memilih tema, membuat kategori, dan pola tertentu sehingga memiliki makna. Dalam pengertian lain reduksi data adalah bentuk analisis untuk mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang dan menyusun data kearah pengambilan kesimpulan. Sajian data dilakukan setelah reduksi data dan biasanya berbentuk ikhtisar, bagan, hubungan antar kategori, pola, dan lainnya sehingga dapat dipahami oleh pembaca. Setelah itu dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan dimana kesimpulan tersebut nantinya dapat menjawab serangkaian dari rumusan-rumusan masalah dalam suatu penelitian (Helaluddin & Wijaya, 2019).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan kali ini, peneliti akan membahas hasil kajian sistem Pengupahan eksternal, sistem Pengupahan internal, dan sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam.

1. Sistem Pengupahan Ekstrinsik Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang

Pengupahan eksternal adalah imbal hasil yang diberikan kepada karyawan berupa materil dan berasal dari luar orang itu sendiri, dapat berupa upah, bonus, tunjangan, atau

dapat juga dalam bentuk non finansial seperti promosi. Dikatakan demikian, Pengupahan dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan jika dilakukan dengan jujur tanpa ada ketidakadilan terhadap karyawan. Sistem Pengupahan eksternal yang diterapkan dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari kondisi keuangan industri perusahaan tersebut. Jika keuangan perusahaan tidak mampu, maka tidak akan mampu mempertahankan sistem pengupahannya (Syahril & Nurbiyati, 2016).

Upah eksternal adalah upah yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Upah eksternal sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal perusahaan, dimana kepuasan kerja yang sangat penting di timbulkan oleh factor ini. Penyediaan upah eksternal merupakan determinan terpenting dari kinerja perusahaan. Dengan adanya reward, hal ini akan mempengaruhi perilaku yang akan meningkatkan turnover karyawan (Rahmalia, 2016).

Sistem pengupahan eksternal di Koperasi Syariah Walisongo terdiri dari sistem pengupahan bulanan dan tahunan. Sebagai aturan, Upah di koperasi Syariah Walisongo dibayarkan setelah karyawan bekerja setiap bulan. Jenis upah di Koperasi Syariah Walisongo meliputi gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan transportasi, bonus dan THR.

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam jumlah tertentu dan pada waktu yang tepat (Suharnomo, 2009). Upah pokok di sini dibayarkan setiap bulan kepada karyawan koperasi Syariah Walisongo. Pada awal bekerja, pembayaran gaji karyawan koperasi Syariah Walisongo berpedoman pada masuknya awal karyawan setelah bulan Ramadhan. Jadi, jika misalnya masuk setelah bulan Ramadhan jatuh pada tanggal 10, maka upah dibayarkan pada tanggal 10 setiap bulannya. Namun, sesuai keputusan RAT terakhir, upah akan dibayarkan setiap tanggal 1 setiap bulan. Gaji karyawan koperasi syariah Walisongo sama, baik itu bagian pemasaran, pengurus, maupun kasir. Alasan mengapa manajer koperasi menyetarakan upah karyawan adalah dengan menganggap bahwa semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dianggap sama, dan itu tidak ada kecemburuan sosial yang muncul antara satu pekerja dan pekerja lainnya. Selain UMR, manager koperasi melihat keuntungan yang diterima koperasi dilihat dari SHU setelah RAT, standarisasi gaji pegawai di koperasi, produktivitas dan kehadiran pegawai untuk menjadi dasar besaran gaji karyawan. Di bawah ini adalah rincian SHU menurut RAT:

- 1) 10% dari SHU untuk karyawan dan pengurus koperasi
- 2) 10% dari SHU untuk dana sosial
- 3) 30% dari SHU untuk anggota pemilik koperasi
- 4) 50% dari SHU untuk modal koperasi

Gaji pokok ini dibayarkan oleh Koperasi Syariah Walisongo kepada karyawan setelah satu bulan bekerja dan tentunya atas kesepakatan bersama antara pengurus

koperasi dan karyawan dan biasanya gaji ini dibayarkan secara tunai. Oleh karena itu, Nabi bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:

“Berikanlah upah kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah)

Tujuan dari hadits di atas adalah untuk menyetor pembayaran upah kepada pekerja setelah pekerjaan tuntas dengan sempurna. Pada saat yang sama, upah dibayarkan setiap bulan, jika sebelumnya sudah ada kesepakatan antara manajer dan pekerja bahwa upah akan dibayarkan setiap bulan (Herijanto & Hafiz, 2016). Rasulullah berkata:

الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Artinya:

“Kaum Muslimin wajib mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati.”

b. Uang Makan

Uang makan adalah upah yang dibayarkan kepada karyawan sebagai ganti uang makan selama bekerja di koperasi setiap bulan. Tunjangan makan ini diberikan kepada karyawan setiap bulannya bersamaan dengan gaji pokok karyawan setiap bulannya. Tunjangan makan ini ditentukan oleh pengurus koperasi syariah walisongo dengan memperhitungkan harga makanan di warung sekitar koperasi dengan sekali makan yaitu makan siang saja.

c. Uang Transport

Uang transport adalah upah yang diberikan kepada pegawai sebagai uang transport yang dikeluarkan oleh pegawai. Uang transport diberikan setiap bulan beserta gaji pokok dan uang makan. Biaya transportasi dihitung selama 20 hari kerja.

d. Bonus

Bonus adalah pembayaran bukan gaji yang diterima oleh karyawan atas prestasi dan keadaan tertentu. Bonus juga bisa diberikan karena perusahaan memperoleh keuntungan yang melebihi rencana. Besaran bonus dan ketentuan yang diberikan kepada pegawai diatur sesuai dengan kesepakatan (Akmal & Tamini, 2015).

Bonus diberikan setiap bulan, asalkan keuntungan yang diterima koperasi sudah mencapai target yang ditetapkan. Bonus yang diberikan oleh Koperasi Walisongo Syariah kepada karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Bonus pertama diberikan jika pendapatan yang dihasilkan koperasi dalam satu bulan mencapai target laba yang telah ditetapkan setelah dikurangi biaya operasional koperasi, seperti pembelian kuitansi, tinta printer, kertas, dan lain-

lain. Dengan cara ini, karyawan akan bekerja sekeras mungkin untuk mencapai target minimal keuntungan yang telah disepakati. Dengan demikian, nantinya karyawan akan mendapatkan bonus atas apa yang telah mereka kerjakan.

- 2) Bonus kedua diberikan kepada karyawan yang melakukan investasi besar pada bisnis tertentu. Setelah jangka waktu berakhir, sesuai kesepakatan, Investor akan mendapat bagian keuntungan atas modal yang ditanamkan, selain itu koperasi juga dapat bagi hasil dari dana yang di tanamkan oleh investor tersebut. Dari bagi hasil tersebut, karyawan juga mendapatkan bagian.
- 3) Bonus ketiga diberikan setahun sekali, tepatnya setelah RAT jika SHU tersisa kurang lebih 10%. Selain itu, ada juga bonus tambahan yang akan diterima dengan pelaksanaan RAT, karena para karyawan yang mempersiapkan segalanya mulai dari pembuatan spanduk, persiapan tempat duduk dan lainnya.
- 4) Bonus keempat diberikan jika ada mahasiswa yang magang dan belajar di koperasi, biasanya lembaga memberikan uang kepada koperasi sebagai imbalan karena mengizinkan mahasiswanya belajar di koperasi. Dari uang tersebut, karyawan juga mendapat bonus berupa uang atau pakaian sesuai Kesepakatan.

e. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan salah satu jenis tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Biasanya THR diberikan oleh masing-masing perusahaan pada bulan Ramadhan setahun sekali. THR adalah hal yang sangat dibutuhkan karyawan untuk mempersiapkan hari raya, baik berupa uang tunai maupun berupa barang (Akmal & Tamini, 2015). THR ini dapat berupa uang tunai atau lainnya, dengan penilaian tidak melebihi 25% dari nilai yang akan diterima dan diberikan bersamaan dengan pembayaran THR (Hermawan, 2006).

Seperti halnya THR di Koperasi Syariah Walisongo, biasanya THR diberikan satu tahun sekali setiap bulan Ramadhan. Sebelum THR dikeluarkan, pengurus menawarkan pilihan apakah ingin menerimanya dalam bentuk uang atau barang. Biasanya karyawan memilih keduanya yaitu uang dan barang. Selain itu, karena pengurus adalah pengusaha, pengurus juga memberikan THR kepada karyawan berupa barang, biasanya hijab, tas, dan pakaian. Dengan demikian, THR tercipta tidak hanya melalui dana koperasi, tetapi juga melalui pengurus koperasi.

2. Sistem Pengupahan Intrinsik Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang

Upah internal adalah upah yang dinilai dari dalam dan dari pekerja itu sendiri (Saputra, 2017). Upah ini bersifat internal bagi setiap karyawan dan biasanya terkait dengan keterlibatan dan tindakan atau tugas tertentu yang diberikan kepada karyawan. Pengupahan intrinsik sangat dipengaruhi oleh internal pekerjaan. Karyawan tidak hanya mengharap

imbalan atas sumbangsih yang mereka berikan kepada perusahaan, tetapi juga mengharap kualitas tertentu di tempat kerja (Rahmalia, 2016). Upah internal di koperasi syariah walisongo meliputi:

a. Penyelesaian (*completion*)

Penyelesaian (*completion*) adalah kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan komitmen. Dalam hal ini, koperasi Syariah Walisongo sebelum memberikan tugas kepada karyawannya, karyawan menjalani pelatihan selama tiga bulan sebelumnya. Selain itu, karyawan juga mengikuti pelatihan dan penyuluhan yang diberikan oleh Dinas Koperasi, yang biasanya berjumlah 3 orang, terdiri dari 2 karyawan dan 1 pengurus. Pengurus juga melakukan pembekalan karyawan seminggu sekali, serta penilaian kinerja agar pengurus mengetahui setiap masalah yang muncul dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan begitu, masalah yang terjadi akan ditemukan jalan keluarnya baik terjadi masalah dengan transaksi, akad, dan lain-lain. sehingga para karyawan lebih baik lagi dalam menjalankan tugas yang di berikan oleh para pengurus koperasi.

b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian adalah penghargaan yang dimiliki seseorang ketika dia berhasil mencapai suatu tujuan (Pramesthi & S, 2020). Di Koperasi Syariah Walisongo, setiap prestasi yang diraih oleh karyawan akan memperoleh semacam hadiah atau bonus dari keberhasilan yang diraih. Misalnya, jika pekerja berhasil mendapatkan investasi besar, kemudian diputar dananya oleh koperasi, maka pada akhirnya karyawan akan menerima bonus dari pembagian keuntungan yang disepakati antara pengusaha dan koperasi. Selain itu, pengurus juga memberikan pujian berupa ucapan selamat dan pengumuman kepada karyawan lain atas kemajuan yang dicapai dalam rapat tinjauan kinerja, dan rapat pengarahan mingguan.

c. Otonomi

Otonomi adalah keinginan yang muncul dalam diri seseorang ketika mengambil keputusan dan bekerja tanpa kontrol yang ketat dari perusahaan (Rahmalia, 2016). Dalam arti atasan percaya bahwa bawahan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin. Dalam menetapkan tujuan, pimpinan koperasi mempersilahkan karyawannya untuk selalu berkreasi dan menciptakan keterampilannya sendiri, pengurus tidak membatasi kreativitasnya dengan cara apapun, selama tidak keluar dari koridor syariah. Untuk mengantisipasi hal tersebut, diadakan rapat penilaian kinerja, serta pelatihan karyawan.

d. Pertumbuhan Pribadi (*personal Growth*).

Pertumbuhan pribadi adalah pengalaman unik bagi setiap orang. Seseorang yang mengalami pertumbuhan tersebut dapat merasakan pertumbuhan dan melihat kemampuannya sendiri. Jika para pekerja tidak diberikan izin untuk mengembangkan

keterampilan mereka dalam dunia kerja, maka akan cenderung tidak akan ada rasa puas dengan pekerjaan yang diberikan begitu juga dengan keorganisasian mereka (Prameshti & S, 2020).

Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah pertumbuhan pribadi, sehingga pimpinan perusahaan dapat mengawalinya dengan melatih dan mendidik karyawannya agar dapat lebih bertanggungjawab. Apabila hal ini dilakukan maka pimpinan perusahaan dapat merekomendasikan karyawan yang siap untuk meningkatkan pertumbuhannya, pengembangan ini dapat dilakukan dengan menugaskan karyawan untuk mengikuti pelatihan dan promosi (Lupita & Zuhri, 2015).

Pertumbuhan pribadi karyawan menjadi perhatian khusus bagi pengurus Koperasi Syariah Walisongo, karena dengan pertumbuhan pribadi karyawan yang semakin berkembang akan dapat menentukan keberhasilan koperasi. Maka para pengurus berusaha keras untuk dapat meningkatkan keterampilan karyawan dengan mengikuti pelatihan, dibina setiap minggu, bahkan terkadang pergi ke perusahaan terkait untuk mempelajari sistem yang belum dipahami. Seperti yang pernah dilakukan oleh pengurus kepada teller, dimana teller pernah di utus untuk belajar pada media software mengenai sistem-sistem yang biasa di aplikasikan di koperasi.

3. Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam

Setelah mengetahui sistem penggajian karyawan koperasi syariah Walisongo, sistem tersebut akan dianalisis dengan teori ekonomi Islam. Dalam hal ini, hanya upah eksternal yang menjadi bahan diskusi. Karena teori ekonomi yang dipilih peneliti adalah teori yang dikemukakan oleh Afzalur Rahman dimana Afzalur Rahman menjelaskan bahwa pengupahan yang baik dan ideal harus diberikan atas dasar keadilan. Untuk mewujudkan keadilan tersebut, Afzalur Rahman mengajukan teori upah ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

a. Tingkat Upah Minimum

Upah minimum adalah batasan terendah upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja di lingkungan usahanya. Upah minimum adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, meskipun dalam pengertian yang sederhana (Sari & dkk, 2009). Upah minimum mungkin lebih tinggi atau lebih rendah dari upah yang berlaku di pasar. Keuntungan penetapan upah minimum adalah pekerja nantinya akan memiliki nilai lebih karena lebih produktif (Feriyanana & dkk, 2017).

Upah minimum adalah upah terkecil yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja atas pekerjaannya yang dilakukannya. Jadi Negara Islam tidak membenarkan jika pembayaran upah turun di bawah upah minimum sehingga tidak

dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, tentunya tergantung pada bidang pekerjaannya (Rahman, 2002).

Upah di Koperasi Syariah Walisongo terdiri dari gaji pokok, uang makan, uang transport, bonus dan THR dimana sistemnya menggunakan *time tracking system* yaitu bulanan dan tahunan. Sesuai dengan hasil survei sebelumnya, besaran upah yang diberikan kepada karyawan berpedoman pada UMR, namun juga memperhitungkan keuntungan yang diterima koperasi, yang terlihat dari SHU setelah RAT. Sesuai dengan RAT terbaru, tarifnya adalah 10% dari SHU untuk karyawan dan pengurus. Selain itu, yang menjadi pertimbangan adalah gaji koperasi sekitar karang penang, produktivitas dan kehadiran karyawan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa upah yang diberikan oleh Koperasi Syariah Walisongo kepada para pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok para karyawan dan keluarganya. Dengan demikian pengupahan pada Koperasi Syariah Walisongo, berdasarkan teori ekonomi Islam menurut Afzalur Rahman, pada tingkat upah minimum sudah sesuai, karena upah yang dibayarkan mampu memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan keluarganya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah at-Talaq ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أُولَىٰ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأَتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتِمُّوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَاَسْتَرْضِعْ لَهُ
أُخْرَىٰ

Artinya :

Tempatkanlah mereka (para istri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah di talak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan. Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (QS. At-Talaq [65]: 6).

Menurut penafsiran Ibnu Katsir, ayat ini secara umum menyatakan bahwa seorang bayi tidak dapat berkembang tanpa air susu ibu (ASI). Jika seorang ibu terus menyusui anaknya, maka dia berhak mendapatkan kompensasi yang layak. Ia juga diperbolehkan untuk melakukan kesepakatan dengan ayah suami (yang telah meninggal) atau walinya mengenai upah yang disepakati oleh kedua belah pihak. Memang secara sepintas ayat ini tidak membahas mengenai pengupahan akan tetapi terdapat ayat yang menjelaskan

bahwa jika mereka menyusui anak-anak mu maka berikan imbalan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi para manajer ataupun bos perusahaan untuk memberikan upahnya setelah mereka bekerja tentunya sesuai dengan beban tugasnya dan bisa memenuhi kebutuhan pokoknya dalam menjalani kehidupan sehari-harinya. Hal ini juga di perkuat dengan adanya hadits berikut ini :

إِذَا أَتَى أَحَدَكُمْ خَادِمُهُ بِطَعَامِهِ فَإِنْ لَمْ يُجْلِسْهُ مَعَهُ فَلْيَتَنَاوَلْهُ لُقْمَةً أَوْ لُقْمَتَيْنِ أَوْ أَكْلَةً
أَوْ أَكْلَتَيْنِ فَإِنَّهُ وَلِيُّ عِيَالِهِ

Artinya:

Berilah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. (HR. Bukhari).

Dalam hadits diatas dijelaskan bahwa selayaknya bagi majikan yang memiliki budak untuk memberikan makan dan pakaian dimana hal itu masuk dalam kategori kebutuhan pokok manusia untuk melangsungkan kehidupannya. Selain itu, majikan juga bisa memberikan pekerjaan kepada budaknya dengan catatan sesuai dengan kemampuannya. Hadis diatas dapat di qiyaskan pada pekerja atau karyawan, selayaknya atasan memberikan pekerjaan kepada pekerjanya sesuai dengan kemampuannya serta diberikan upah setidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok kehidupannya.

Penetapan upah minimum didasarkan atas pertimbangan: (1) sebagai wujud pelaksanaan UUD 1945, (2) Upah tidak jatuh di bawah taraf hidup sehari-hari karyawan, (3) upaya untuk proses pertumbuhan kelas menengah, dan pemerataan pendapatan. (4) Penetapan hukum tentang perlindungan hak-hak dasar pekerja dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia dan (5) Indikator pembangunan ekonomi dengan pendapatan per kapita (Feriyan & dkk, 2017).

Pendapat Afzalur Rahman ini sesuai dengan pendapat seorang tokoh politik yang bernama Al-Mawardi yang mengatakan bahwa system upah minimum itu harus memenuhi kebutuhan pokok dari pekerja yang kemudian beliau menyebut gaji dengan *al-kifayah* (kecukupan). Batas kecukupan menurut Al-Mawardi ada tiga yaitu memperhatikan dan mempertimbangkan jumlah keluarga yang ditanggungnya, jumlah senjata dan kudanya, dan memperhatikan harga barang di tempat tinggalnya (Mawardi, 1960).

b. Tingkat Upah Tertinggi

Di Koperasi Syariah Walisongo, upah yang dibayarkan kepada karyawan adalah sama dengan alasan semua tugas yang diberikan dianggap sama dan juga untuk mencegah kecemburuan sosial antar karyawan di koperasi. Ini menjadi kesepakatan bersama antara pekerja dan pengurus koperasi. Namun, jika pekerja tersebut memiliki

pekerjaan tambahan, maka pekerja tersebut menerima upah tambahan sesuai dengan yang ditugaskan. Selain itu, gaji di sini memperhitungkan produktivitas dan kehadiran karyawan. Dengan demikian, jika kinerja pekerja dan kehadirannya memenuhi syarat, maka upah akan diterima sesuai kesepakatan, begitu pula sebaliknya, jika kinerja pekerja memburuk dan jarang masuk koperasi, maka upah yang dikeluarkan juga akan dipotong. Prinsip ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Yasin (36): 54:

وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

...dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan. (QS. Yaasiin [36]: 54).

Dalam pengupahan tingkat kedua ini dijelaskan bahwa upah tertinggi adalah upah yang harus dibayarkan kepada pekerja menurut pekerjaannya. Jadi jika suatu saat terjadi kenaikan upah, sebaiknya jangan melebihi upah tertinggi, karena dapat merugikan pemberi kerja. Upah tertinggi yang diminta pekerja dari pemberi kerja harus sepadan dengan kontribusi mereka untuk mencapai tingkat keberhasilan tertentu (Rahman, 2002).

Ibnu taimiyah juga berpendapat bahwasanya upah seharusnya diberikan kepada karyawan dengan adil. Sehingga beliau membagi upah yang adil tersebut menjadi dua bagian yaitu upah pada pasar tenaga kerja (*tas'ir fil a'mal*) dan upah yang setara (*ujrah al-mitsl*). Dimana penentuan upah tersebut pastinya harus diberikan berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat oleh para pekerja dan pemberi kerja dalam suatu perusahaan. Dengan begitu nantinya tidak ada dirugikan baik dari pekerja ataupun pemberi kerja karena sudah ada kesepakatan atau kontrak di awal (Taimiyah, 1976).

Begitu dengan Ibnu Rusyd mengatakan pengupahan itu *al-ju'ala* yang artinya pemberian upah jika sesuatu yang dilakukan itu akan nampak manfaatnya. Berkaitan dengan ini Imam Malik memberikan dua syarat agar pengupahan dari sesuatu yang sedikit pekerjaannya diperbolehkan, yaitu upahnya diketahui dan tidak ada masa waktunya. Oleh karena itu, maka diperbolehkan bagi seseorang menerima upah karena mengajarkan surah al-Fatihah. Ibnu al-Qosim menyamakan hukum *al-ju'ala* dengan hukum *Ijarah* sama-sama diperbolehkan dengan catatan tidak keluar dari hukum syariah.

Kedua pendapat ini sangat sejalan dengan pengupahan di koperasi syariah walisongo dimana upah atau gaji yang diberikan dengan besaran yang sama (*ujrah al-mitsl*) karena para pengurus koperasi menganggap pekerjaan yang di dibebankan kepada para karyawannya sama. Walaupun demikian upah tersebut juga sudah menjadi kesepakatan bersama antara para pengurus koperasi dengan para karyawannya. Selain itu di koperasi syariah walisongo ini juga menerapkan dan memberikan gaji tambahan jika mereka diberikan tugas tambahan diluar jobnya. Sehingga dengan demikian para

pekerja terus bersemangat dalam melakukan tugasnya bahkan terus berusaha memberikan pelayanan dengan kreativitas mereka masing-masing yang sopan santun untuk menjadikan para anggota atau nasabahnya menjadi loyal.

Dalam penelitian Muhammad Tahmid Nur dijelaskan bahwa Setiap orang akan diberi pahala atas apa yang telah mereka lakukan, dan tidak ada yang dirugikan. Upah yang diberikan kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan untuk proses produksi, jika pengurangan upah mereka tidak disertai dengan pengurangan kontribusi mereka, ini dianggap ketidakadilan dan penyalahgunaan (Nur, 2015). Penganiayaan pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak didasarkan pada kerja sama yang adil sebagai bagian dari hasil kerja mereka. Pada saat yang sama, penganiayaan terhadap majikan, yaitu dipaksa membayar gaji kepada karyawan di luar kemampuannya (Hidayati, 2017). Oleh karena itu, upah setiap pekerja harus ditentukan berdasarkan pekerjaannya dan kontribusinya terhadap kerja sama industri, dan untuk itu ia harus dibayar tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang telah ia lakukan. Sehingga untuk menjamin kinerja yang baik, disinilah peran upah tertinggi menjadi penyemangat bagi para pegawai yang bekerja. Upah yang tidak sesuai dengan volume pekerjaan akan menyebabkan karyawan bekerja asal-asalan atau bahkan menolak bekerja. Oleh karena itu, manajer perlu memperhatikan dan menimbang besaran upah yang sesuai dengan beban kerja karyawannya (Oktaviani, 2019).

Pengupahan pada Koperasi Syariah Walisongo jika dilihat dari tingkat upah tertinggi dapat dikatakan sejalan dengan teori ekonomi Islam terlebih menurut Afzalur Rahman. Di Koperasi Syariah Walisongo, pengupahan didasarkan pada upah tertinggi yang disesuaikan dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Jika ada pekerjaan tambahan, maka karyawan akan menerima upah tambahan, dan jika kinerjanya buruk dan juga jarang tertangkap, maka akan terjadi penurunan upah karyawan.

c. Tingkat Upah yang Sebenarnya

Dalam mengeluarkan upah, pengurus koperasi syariah walisongo memperhitungkan faktor keimanan/kemanusiaan. Bahkan menjadikan faktor-faktor tersebut sebagai bagian utama dalam menentukan besar kecilnya upah seorang karyawan. Apalagi Pak Zainol sebagai bendahara sangat toleran dan humanis dalam hal penentuan upah. Dia bahkan membandingkan dirinya sendiri: "Jika saya bekerja seperti karyawan mereka dan mendapatkan begitu banyak, apakah saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari?"

Disini sudah jelas menunjukkan bahwa di koperasi syariah walisongo sesuai dengan tingkat upah sebenarnya teori dari Afzalur Rahman. Beliau menjelaskan bahwa tingkat upah sebenarnya adalah tingkat upah dimana upah yang dibayarkan kepada pekerja tidak berada di bawah batas upah minimum untuk melindungi hak-hak pekerja, dan sebaliknya, upah dapat bertambah dari upah minimum akan tetapi tidak boleh

melebihi batas tertinggi untuk melindungi kepentingan pengusaha. Maka dalam hal ini diperlukan keimanan/kemanusiaan dari pemberi kerja. Keimanan/perikemanusiaan yang dimiliki oleh pemberi kerja akan membuat upah yang dibayarkan selalu memperhatikan kebutuhan pekerja dan mengarah pada batas upah tertinggi sesuai dengan produktivitasnya (Rahman, 2002).

Para ahli hukum Islam dan ekonom Islam membenarkan hal ini. Islam memberikan hak kepada pekerja untuk beberapa jaminan kemanusiaan. Islam melarang paksaan dalam bekerja dan upah yang tidak adil (upah yang diberikan tidak sepadan dengan apa yang dikerjakan). Islam juga melarang penundaan pembayaran upah. Sebagaimana juga dijelaskan oleh Wahbah Zuhaili, sebenarnya hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam Islam dibangun atas dasar kemanusiaan, kasih sayang, kerjasama, keadilan atau kecukupan, kerelaan atau kebiasaan (Syukur, 2015).

Dengan demikian, pengupahan pada koperasi syariah Walisongo jika dilihat dari teori upah yang sebenarnya juga sesuai. Karena dalam menentukan upah karyawan, pengurus tidak semena-mena dan tidak menzalimi karyawan dalam menentukan upah. Sehingga baik pengurus maupun karyawan sama-sama sejahtera dan tidak ada yang dirugikan. Konsekuensinya, kinerja karyawan juga akan semakin terdorong untuk lebih baik lagi dan memiliki rasa memiliki yang lebih besar terhadap koperasi.

E. KESIMPULAN

Sistem pengupahan eksternal pada Koperasi Syariah Walisongo menggunakan sistem waktu yaitu bulanan dan tahunan. Upah eksternal pada Koperasi Syariah Walisongo terdiri dari upah pokok, uang makan, biaya perjalanan, bonus dan tunjangan hari raya (THR). Dalam penentuan gaji pokok pengurus koperasi berpedoman pada keuntungan koperasi setelah adanya RAT, selain itu juga mempertimbangkan standarisasi upah pekerja koperasi di sekitar koperasi, produktivitas tenaga kerja dan kehadiran. Jumlah uang makan dihitung untuk sekali makan, yaitu makan siang hanya untuk satu bulan. Tunjangan transportasi untuk pekerja dihitung 20 kali pada saat mereka tiba di tempat kerja. Bonus diberikan sebesar 10% dari keuntungan yang diterima koperasi setelah RAT. Pengupahan yang diberikan setiap bulan meliputi gaji pokok, uang makan, uang transport, dan bonus. Sedangkan THR diberikan satu kali dalam setahun tepatnya pada bulan Ramadhan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Amalinal Islami dengan judul Penerapan prinsip keadilan terhadap upah karyawan dalam perspektif Islam yang menyatakan bahwa UD Pura Jaya Manyaran Kediri memberikan upah kepada karyawannya sesuai kesepakatan bersama dengan menyesuaikan keadaan ekonomi perusahaan. Perusahaan ini memberikan upah pada pekerjanya berdasarkan 3 kategori yaitu keaktifan tiap harinya, status ketenagakerjaannya, kehadiran, jenis pekerjaan, dan jabatan dalam perusahaan.

Pengupahan intrinsik yang diberikan oleh koperasi syariah walisongo berupa: 1) Penyelesaian (*completion*) diberikan oleh pengurus agar para karyawan mampu melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik dengan cara memberikan tugas kepada karyawan sesuai kemampuannya. 2) Pencapaian (*achievement*) diberikan dengan cara memberi bonus dan pujian

kepada karyawan agar semakin semangat dalam bekerja. 3) Otonomi diaplikasikan dengan tidak membatasi keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. 4) Pertumbuhan Pribadi (*personal growth*) di berikan dengan cara memberikan pelatihan selama 3 bulan sebelum bekerja, diikuti pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas koperasi, dan membina secara mandiri setiap minggunya. Pengupahan intrinsik ini mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Mahfudz dengan judul Kompensasi dan Evaluasi Kerja dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam yang menyatakan bahwa dalam pengupahan internal mengenai penilaian kerja seharusnya berdasarkan tuntunan yang sudah di jelaskan dalam Al-Qu'an dan hadits meliputi keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja, dan kreatifitas individu dari pekerja atau karyawan.

Sistem Pengupahan karyawan koperasi syariah Walisongo sejalan dengan teori ekonomi Islam menurut teori Afzalur Rahman. Pada tingkat upah minimum, upah yang dibayarkan kepada karyawan dapat mencukupi kebutuhan pokok karyawan dan keluarganya. Dilihat dari tingkat upah tertinggi, pengupahan yang diberikan koperasi syariah Walisongo juga sejalan dengan ekonomi Islam yaitu membayar upah sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap kerja koperasi. Kemudian jika dilihat dari tingkat upah yang sebenarnya maka upah yang diberikan oleh Koperasi Syariah Walisongo sudah sesuai, karena dalam menentukan upah karyawan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor keimanan/kemanusiaan. Sistem pengupahan yang ada di koperasi syariah walisongo konsepnya sama dengan hasil penelitian Neni Fitri Yana dengan judul Konsep Upah Tenaga kerja menurut Perspektif Ekonomi Islam yang sama-sama mengambil teori ekonomi islam menurut Afzalur Rahman sebagai pijakan teorinya dengan tiga tingkatan upah, yaitu tingkat upah minimum, tingkat upah tertinggi, dan tingkat upah yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayam Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 61. <https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/146>.
- Al-Hasan, F. A. (2016). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *Social Science Education Journal*, 3(1), 28–29. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Alim, M. S., & Herianingrum, S. (2018). Sistem pengupahan Outsourcing dalam perspektif islam (Studi kasus pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya)", 5, no. 6 (Juni, 2018). *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 5(6).
- Astuti, W. S., & dkk. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 34. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>
- Darmawan, & Fasa, M. I. (2020). *Manajemen Lembaga Keuangan Syariah*. UNY Press.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Irdh.
- Faozi, M. M., & Rahmiyanti, P. I. (2016). Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*,

4(1).

- Feriyana, W., & dkk. (2017). Peran Upah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Neraca*, 1(2), 151. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31851/neraca.v1i2.2219>.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Helaluddin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan & Praktik*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Herijanto, H., & Hafiz, M. N. (2016). Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. *Journal of Islamic Economics*, 7(1), 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.47903/ji.v7i1.44.g3>
- Hermawan, A. (2006). Tunjangan Hari Raya dari Perspektif agama dan Hukum. *Jurnal Kosmik Hukum*, 6(2), 76.
- Hidayati, I. N. N. (2017). Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. *Az Zarqa' 9, No. 2 (Desember 2017): 186, 9(2), 186*. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/azzarqa/article/view/1463/0>
- Idri. (2015). *Hadis Ekonomi: Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Kencana.
- Lupita, R., & Zuhri, M. A. (2015). Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(1), 5. <https://doi.org/https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2387>.
- Mardiana, Andi; Dina, K. (2019). Sistem Pengupahan dalam Islam. *Gorontalo Development Review*, 2(1).
- Masruron, M. dkk. (2017). Sistem Pengupahan pada usaha Waralaba untuk kesejahteraan Karyawan di Kota Mataram ditinjau dari perspektif Islam. *Tafaqquh: Jurnal Hukum Ekonomi Syari'ah Dan Ahawl as Syahsiyah*, 2(2).
- Mawardi, A. (1960). *al-Ahkam al-Sultaniyah*. Dar al-Fikr.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moonti, U. (2016). *Bahan Ajar Mata Kuliah Dasar-dasar Koperasi*. Interpena.
- Nanda, A. A., Ramadan, D. P., Rohman, H. F., & Carmidah. (2023). Analisis Sistem Upah Di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i2.1511>
- Nur, M. T. (2015). Kompensasi Kerja dalam Islam. *Jurnal Muamalah*, 5(1), 126. <https://doi.org/http://doi.org/10.24256/m.v5i2.685>
- Oktaviani. (2019). Pentingnya Upah Dalam Mempengaruhi Karyawan Guna Peningkatan Kinerja di Suatu Organisasi. *Jurnal Economics*, 4–5. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31227/osf.io/7k8tt>
- Pramesthi, R. A., & S, D. A. (2020). Pengaruh Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BTPN syariah (Persero) Surabaya. *Growth*, 18(1), 69. <https://doi.org/https://doi.org/10.36841/growth-journal.v18i1.643>
- Rahmalia, D. (2016). Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Intensi Keuar. *Jurnal Kognisi*, 1(1), 3. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22303/kognisi.1.1.2016.1-11>
- Rahman, A. (2002). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. PT. Dana Bhakti Prima Yasa.
- Ritawati, R. (2015). Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada

- Perbankan Syariah Palembang. *I Finance*, 1(1), 58. <https://doi.org/http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/I-Finance>
- Riyanto, M. A., & Wardoyo, D. T. W. (2020). Studi Meta Analisis: Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(3), 191. <https://doi.org/http://journalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/57>
- Rohman, A. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani; Meneguhkan Nilai-nilai Islami dalam Sebuah Organisasi*. Duta Media Publishing.
- Rozalinda. (2016). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi pada Industri Perbankan Syariah. *Al Masraf*, 1(1), 110. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15548/al-masraf.v1i1.28>
- Saputra, D. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 3.
- Sari, L., & dkk. (2009). Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran). *Jurnal Ekonomi*, 17(2), 90. <http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/725>.
- Sauhudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Siyoto, Sandu; Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Suharnomo, Y. D. E. (2009). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Kabupaten Grobogan). *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 6.
- Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Andi.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Esktrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 30. <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrm/article/view/77>
- Syakur, A. (2015). Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hzbut Tahrir). *Universum*, 9(1), 7. <https://doi.org/http://doi.org/10.30762/universum.v9i1.68>
- Taimiyah, I. (1976). *Al-Hisbah wa Mas'uliyah Al-Hukumah Al-Islamiyah*. Dar AlShab.
- Tricahyani, Y. (2018). Urgensi Sumber Daya Insani dalam Institusi Perbankan Syariah. *Muslim Heritage*, 3(1), 89. <https://doi.org/http://https://doi.org/10.21154/muslimheritage.v3i1.1277>
- Wahyuni, E. T. (2017). Telaah Kritis Penerapan Manajemen Sumber Daya Insani Pada Perusahaan. *Baabu Al-Ilmi*, 2(1), 141–142. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29300/ba.v2i1.1051>
- Wicaksono, R. H., & dkk. (2017). Peran Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Sain Dan Seni ITS*, 6(1), 79. <https://doi.org/https://doi.org/10.12962/j23373520.v6i1.22352>
- Yoesoef, Y. M., Taufiq, & Mahira, U. (2023). Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Bakti di Kantor Walikota Lhokseumawe Perspektif Ekonomi Syariah. *El-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.29103/el-amwal.v6i1.10635>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. RajaGrafindo Persada.