



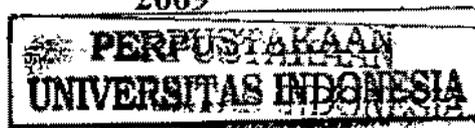
**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PERBANDINGAN UPAH BAGI HASIL DENGAN UPAH MINIMUM DAN  
UPAH HARIAN PADA INDUSTRI RUMAH MAKAN DI PROVINSI  
LAMPUNG (STUDI KASUS RM. PUTI MINANG GROUP 2008-2009)**

**(TESIS)**

**OLEH  
HERU WAHYUDI  
0806450590**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM  
JAKARTA  
2009**





**UNIVERSITAS INDONESIA**

**PERBANDINGAN UPAH BAGI HASIL DENGAN UPAH MINIMUM DAN  
UPAH HARIAN PADA INDUSTRI RUMAH MAKAN DI PROVINSI  
LAMPUNG (STUDI KASUS RM. PUTI MINANG GROUP 2008-2009)**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Sains (M.Si) Dalam Bidang Ekonomi Dan Keuangan Syariah  
Pada Program Studi Timur Tengah dan Islam  
Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia**

**HERU WAHYUDI  
0806450590**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI TIMUR TENGAH DAN ISLAM  
EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
JAKARTA  
2009**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Heru Wahyudi

NPM : 0806450590

Tanda tangan :



Tanggal : 23 Desember 2009

## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh

Nama : Heru Wahyudi  
NPM : 0806450590  
Kekhususan : Ekonomi Dan Keuangan Syariah  
Judul Tesis : Perbandingan Upah Bagi Hasil Dengan Upah Minimum  
Dan Upah Harian Pada Industri Rumah Makan Di Provinsi  
Lampung (Studi Kasus RM.Puti Minang Group 2008-2009)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. A. Hanief Saha Ghafur, M.Si.

(.....)

Pembimbing : Nurul Huda, S.E., M.M., M.Si.

(.....)

Penguji : Ranti Wiliasih, S.P., M.Si.

(.....)

Pembaca Ahli/Reader : M. Soleh Nurzaman, S.E., MIDEc.

(.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 23 Desember 2009

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains pada Program Studi Timur Tengah dan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia. Penulis sadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

- (1) Bapak H. Nurul Huda. S.E.,M.M.,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan penulis pada penyusunan tesis ini
- (2) Ibu Prof.Dr. Lydia Freyani Hawadi. Psikolog sebagai Ketua Program Studi Timur Tengah dan Islam atas semua kebijakannya.
- (3) Bapak Dr. A. Hanief Saha Ghafur.M.Si. sebagai Ketua sidang tesis, yang telah banyak memberikan masukan dan kritikan semata-mata demi kesempurnaan tesis ini
- (4) Ibu Ranti Wiliasih.S.P., M.Si. selaku deosen penguji yang nasehatnya sangat berkesan "*ide penelitian ini sederhana dan bagus, tapi harus dikaji secara dalam*"
- (5) Bapak M.Soleh Nurzaman,S.E.,MIDec. selaku pembaca ahli dan juga dengan ikhlas berkenan memberi bimbingan metodologi kepada penulis
- (6) Bapak dan Ibu dosen di pstti yang telah membimbing dan memberi ilmu kepada penulis
- (7) Pegawai sekretariat pstti, Bapak Hidayat yang penuh kesabaran, Ibu Tuti yang ramah dan Mbak Herlin yang sabar kalo dimintai tolong, mas Erwin dan Mas Feri yang baik, serta Mas Teng dan Mas Khoir yang selalu bertegur sapa
- (8) Bapak H.Ir.Andi Kusnadi, M.T.,M.M. sebagai pemilik Puti Minang Group, dan rekan-rekan karyawan yang membantu dalam memperoleh data dan

informasi yang penulis perlukan

- (9) Ibu Sri Husna dan Bapak Khosiar selaku orangtua penulis yang telah banyak memberikan dukungan doa dan ridhonya sehingga meringankan perjalanan penulis selama perkuliahan ini
- (10) Teman-teman seperjuangan di angkatan 15: Bunda, Bu Muslimah, Pak Wijaya, Dek Yogi, Dek Lukman, Dek Riski, Dek Alfin, Dek Sukma, Dek Maya, Dek Heni, Bu Ratu dan Mas Mahfuz, yang banyak memberikan dukungan dan doa selama ini
- (11) Kakak senior Mbak Meri dan Mbak Tuti yang berbagi pengalaman dan pengolahan data
- (12) Teman-teman seperjuangan dari Unila yang senasib menimba ilmu di Universitas Indonesia, mari terus semangat dari daerah pun bisa kalau kita semangat
- (13) Muhammad Yahya dan Fatimah Azzahra, anak-anak tercinta yang sabar dan selalu membuat penulis termotivasi untuk cepat-cepat selesai
- (14) Istriku Ayatul Anah, yang selau sabar dan mendukung walaupun jauh di mata tapi dekat dihati

Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Salemba, 23 Desember 2009

Penulis

## LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Heru Wahyudi  
NPM : 0806450590  
Program Studi : Program Studi Timur Tengah dan Islam  
Kekhusan : Ekonomi Dan Keuangan Syariah  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

*Perbandingan Upah Bagi Hasil Dengan Upah Minimum Dan Upah Harian Pada Industri Rumah Makan di Propinsi Lampung( Studi Kasus Rm.Puti Minang Group 2008-2009)*

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 23 Desember 2009

Yang menyatakan



( Heru Wahyudi )

## ABSTRAK

Nama : Heru Wahyudi  
Program Studi : Ekonomi Dan Keuangan Syariah  
Judul : Perbandingan Upah Bagi Hasil Dengan Upah Minimum Dan Upah Harian Pada Industri Rumah Makan di Provinsi Lampung ( Studi Kasus Rm.Puti Minang Group 2008-2009)

Upah memiliki peranan penting bagi pekerja, bagi pemilik usaha, dan bagi pemerintah, oleh karena itu keseimbangan pengupahan harus diupayakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model upah bagi hasil dapat memenuhi ketentuan upah minimum dan upah harian, juga untuk mengetahui apakah dengan menggunakan model bagi hasil ini pekerjaan yang sama di tempat yang berbeda memberikan hasil yang sama atau berbeda, serta untuk mengetahui urutan alasan mengapa model bagi hasil digunakan dalam usaha. Uji beda dua sample (*Two-Sample T-Test*) digunakan untuk mengetahui perbandingan upah bagi hasil dengan upah minimum dan upah harian, sedangkan *anova* digunakan untuk mengetahui perbandingan upah diantara pekerjaan yang sama di tempat yang berbeda. Obyek penelitian adalah Puti Minang Group, upah minimum dan upah harian RM.Kemang Group. Hasil penelitian membuktikan bahwa model upah bagi hasil dapat melebihi upah minimum dan upah harian pada tahun 2008 dan 2009. Model bagi hasil juga memberikan nilai yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama dimanapun pekerjaan itu dilakukan. Alasan utama pemilik usaha menggunakan model bagi hasil yaitu menggunakan bagi hasil karena dalam rangka mencontoh nabi/alasan agama, memiliki kecocokan dengan alasan karyawan sebesar 72,32%.

Kata Kunci :  
Bagi hasil, Upah Minimum, Uji t, Anova

## ABSTRACT

Name : Heru Wahyudi  
Studies Program : Economics and Islamic Finance  
Title : The Comparison The Wages of Sharing Model With  
Minimum Wage and Daily Wages In Restaurant Industry  
In Lampung Province (Case Study in Rm.Puti Minang Group  
2008-2009)

Wages have an important role for the workers, for the business owners, and for the government, therefore the balance of remuneration should be pursued. This study aims to determine whether the wage of model profit sharing to meet the minimum wage of provisions and daily wage, as well as to determine whether to use the model for this outcome is the same job in different places gives the same of value or different, and to determine why the model sharing used in the business by the owners. *Two-Sample T-Test* is used to determine the ratio between sharing wages with the minimum wage and daily wages, while the *ANOVA* used to compare the wages of similar jobs in different places. The object of research is Puti Minang Group, the minimum wage and daily wage from RM.Kemang Group. Research shows that wages of the sharing model exceed the minimum wage and daily wage in 2008 and 2009. Model of the sharing also provide the same value for the same type of work where the work was done. The main reason by business owners use the sharing model is to follow the example of the prophet / religious reasons, have a match with the reason of the employee for 72.32%.

**Keywords:**

*The Profit Sharing, The Minimum Wage, t test, Anova*

## اختصار

الاسم	: هيرو اهويدي
الدراسات	: الاقتصاد والتمويل الإسلامي
الموضوع	: مقارنة بين الأجر للحصول على النتائج مع الحد الأدنى للأجور و يوميا الأجر في مطعم الصناعة في مقاطعة لامبونج (دراسة حالة مجموعة ٨٠٠٢-٩٠٠٢)

الأجر دورا هاما بالنسبة للعمال ، ينبغي لأصحاب الأعمال ، وبالنسبة للحكومة ، وبالتالي فإن التوازن بين الأجر يجب اتباعها. هذه الدراسة تهدف إلى تحديد ما إذا كانت نتائج هذا النموذج للأجر لمواجهة أحكام الحد الأدنى للأجور والأجر اليومي ، وكذلك لتحديد ما إذا كان لاستخدام نموذج هذه النتيجة هو العمل نفسه في أماكن مختلفة يعطي نفس النتائج أو مختلفة ، ولتحديد الترتيب من الأسباب التي تجعل هذا النموذج النتائج المستخدمة في الأعمال التجارية. مختلفة اثنين من عينة الاختبار (الثان - نموذج تي للتجارب) يستخدم لتحديد نسبة الأجر إلى الحد الأدنى للأجور والأجر اليومية ، في حين أن ألوفا المستخدمة للمقارنة بين الأجر في وظائف مماثلة في أماكن مختلفة. موضوع البحث هو بوني الفريق ، الحد الأدنى للأجور والأجر اليومية الفريق. ويظهر البحث أن الأجر بالنسبة لنتائج هذا النموذج قد يتجاوز الحد الأدنى للأجور والأجر اليومي في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩. نموذج للنتائج التي توفر أيضا بنفس القيمة لنفس النوع من العمل حيث عمل تم القيام به. والسبب الرئيسي اصحاب الاعمال استخدام نموذج لنتائج استخدام النتائج من أجل لأن تحذر حذو النبي / أسباب دينية ، ولها مباراة مع الموظف عن سبب ٢٧,٢٣٪.

الكلمات المفتاحية :

من أجل النتائج ، والحد الأدنى للأجور ، واختبار ، ألوفا

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
ABSTRAK (BAHASA ARAB) .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 Perumusan Masalah Dan Pertanyaan Penelitian .....	4
1.2.1 Perumusan Masalah .....	4
1.2.2 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	5
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Kerangka Pemikiran .....	6
1.5 Hipotesis .....	9
1.6 Metode Penelitian .....	9
1.7 Sistematika Pembahasan.....	10
<b>2. KERANGKA TEORI .....</b>	<b>12</b>
2.1 <i>Syirkah / Al Musyarokah</i> .....	12

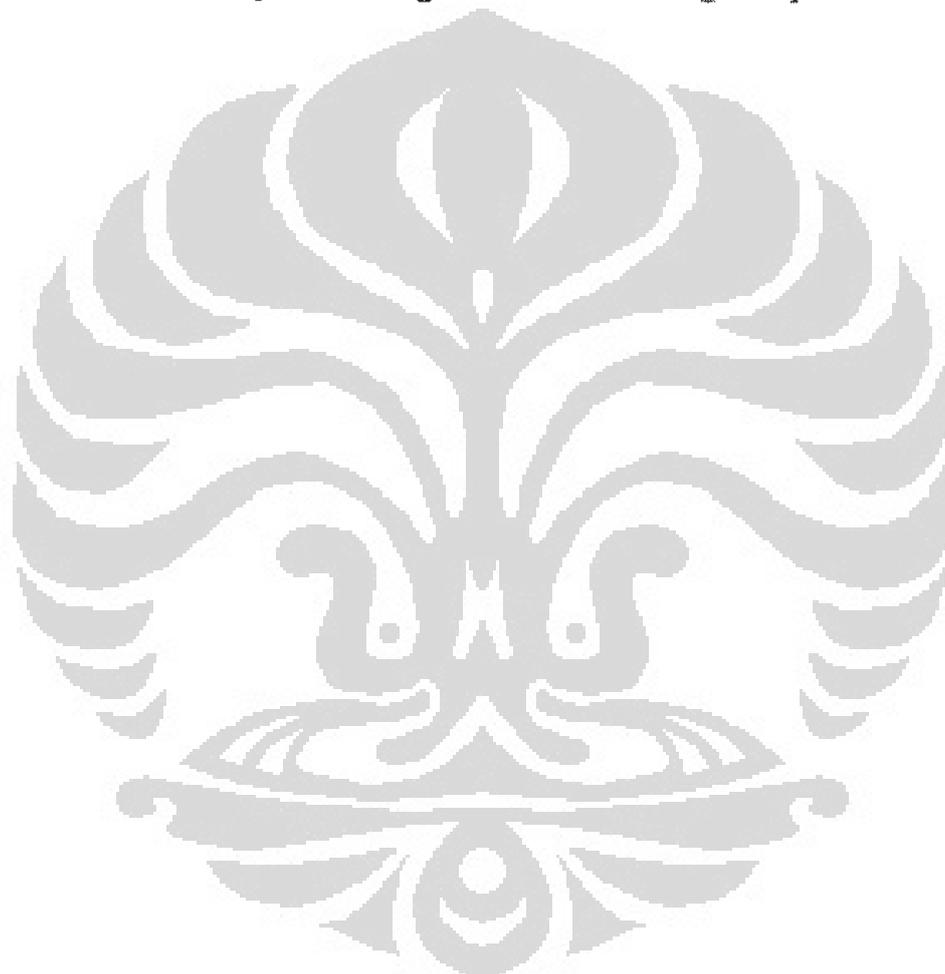
Pengertian <i>Syirkah</i> .....	12
Rukun dan Syarat <i>Musyarokah</i> .....	14
Macam-Macam <i>Musyarokah</i> .....	14
<i>Mudhorobah</i> .....	16
Pengertian <i>Mudhorobah</i> .....	16
Rukun <i>Mudhorobah</i> .....	20
Jenis-Jenis <i>Mudhorobah</i> .....	21
2.2. Bagi Hasil .....	21
Pengertian Bagi Hasil.....	21
Model-Model Bagi Hasil.....	24
Perbedaan Sistem Bunga dan Bagi Hasil.....	27
Makna Keadilan.....	30
2.3. Upah.....	31
Pengertian Upah.....	31
Penentuan Upah.....	35
Penentuan Upah Di Pasar Persaingan Sempurna.....	37
2.4. Beberapa Penelitian Tentang Upah Minimum dan Bagi Hasil	41
<b>3. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	48
3.2. Data dan Sumber Data.....	48
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	49
3.4. Alat Ukur Untuk Pemecahan Masalah.....	49
3.5. Tahap/Prosedur Penyelesaian Masalah.....	54
3.6. Flow Chart Tahapan Penyelesaian Masalah.....	55
<b>4. PERBANDINGAN UPAH BAGI HASIL DENGAN UPAH</b>	<b>56</b>
<b>MINIMUM DAN UPAH HARIAN SERTA ALASAN</b>	
<b>MENGGUNAKAN MODEL BAGI HASIL</b>	
<b>4.1. Profil Responden.....</b>	<b>56</b>
1. Responden Puti Minang Group.....	56
2. Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan.....	57
3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4. Responden Berdasarkan Usia.....	59

5. Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	61
<b>4.2. Upah Bagi Hasil Dan Upah Minimum.....</b>	<b>62</b>
1. Bagi Hasil Versus Upah Minimum Tahun 2008.....	62
2. Bagi Hasil Versus Upah Minimum Tahun 2009.....	65
<b>4.3. Upah Bagi Hasil Dan Upah Harian.....</b>	<b>67</b>
1. Bagi Hasil Versus Upah Harian Tahun 2008.....	67
2. Bagi Hasil Versus Upah Harian Tahun 2009.....	68
<b>4.4. Bagi Hasil Memberi Hasil Berbeda Atau Sama.....</b>	<b>70</b>
1. Perbandingan Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2008.....	70
2. Perbandingan Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2009.....	72
<b>4.5. Alasan Bagi Hasil Digunakan Dalam Usaha.....</b>	<b>74</b>
4.5.1. Alasan <i>shohibul maal</i> Menggunakan Model Bagi hasil.....	74
4.5.2. Alasan Karyawan Menggunakan Model Bagi Hasil. ....	96
4.5.3. Kecocokan Alasan <i>Sohibul Maal</i> Dengan Alasan Karyawan....	109
<b>4.6. Deskripsi Model Bagi Hasil “Mato” RM. Puti Minang Group...</b>	<b>112</b>
<b>5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>117</b>
Daftar Referensi.....	120
Daftar Lampiran.....	125

## DAFTAR TABEL

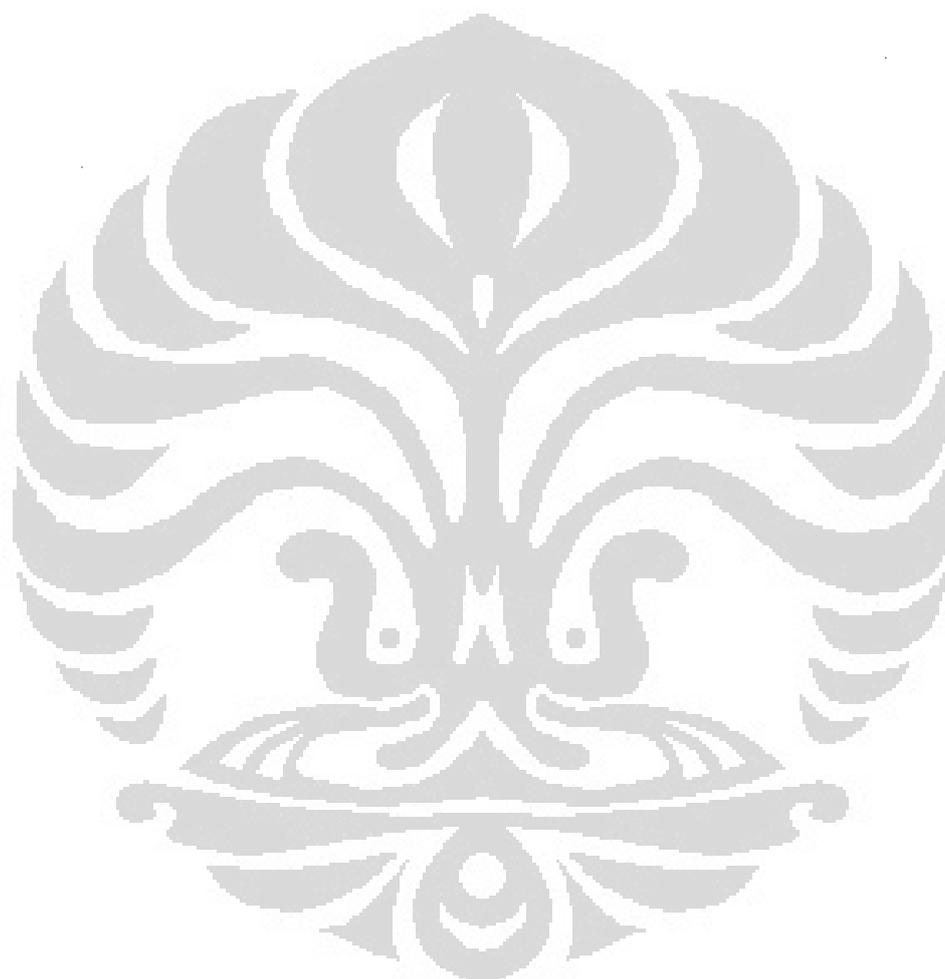
Tabel 2.1	Posisi Pembayaran Bagi Hasil Setiap Model Pada Laporan Laba Rugi .....	23
Tabel 2.2	Perbedaan Sistem Bunga dan Bagi Hasil .....	29
Table 4.1	Jumlah Responden RM. Puti Minang Group Per Nov 2009...	56
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	61
Tabel 4.6	Rata-Rata Upah Bagi Hasil Karyawan Tahun 2008.....	62
Tabel 4.7	Rata-Rata Upah Bagi Hasil Karyawan Tahun 2008.....	65
Tabel 4.8	Gaji Karyawan RM.Kemang dengan Sistem Upah Harian 2008.	67
Tabel 4.9	Gaji Karyawan RM.Kemang dengan Sistem Upah Harian 2009	69
Tabel 4.10	Perbandingan Rata-Rata Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2008.....	71
Tabel 4.11	Perbandingan Rata-Rata Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2009.....	72
Tabel 4.12	Alasan <i>Shohibul Maal</i> Menggunakan Model Bagi Hasil.....	75
Tabel 4.13	Laba Bersih Puti Minang Tahun 2008-2009 .....	83
Tabel 4.14	Rekapitulasi Bagi Hasil Untuk <i>Shohibul Maal</i> Sampai Dengan November 2009.....	86
Tabel 4.15	Buku Harian Keuangan Puti Minang Group.....	90
Tabel 4.16	Buku Format Rencana Pembagian <i>Mato</i> .....	93
Tabel 4.17	Format Buku Laporan Bagi Hasil.....	94
Tabel 4.18	Rekap Jawaban Mengapa Karyawan Alasan Menggunakan Model Bagi Hasil.....	97
Tabel 4.19	Alasan Pertama Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil...	97
Tabel 4.20	Alasan Kedua Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil....	99
Tabel 4.21	Rekapitulasi Bagi Hasil Untuk Karyawan Puti Minang Group (dalam Rp 000).....	99
Tabel 4.22	Alasan Ketiga Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil	101
Tabel 4.23	Alasan Keempat Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil	101

Tabel 4.24	Alasan Kelima Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil	103
Tabel 4.25	Alasan Keenam Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil	104
Tabel 4.26	Alasan Ketujuh Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil	106
Tabel 4.27	Alasan Kedelapan Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil.....	106
Tabel 4.28	Alasan Kesembilan Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil.....	107
Tabel 4.29	Alasan Kesepuluh Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil.....	108
Tabel 4.30	Jenis Pekerjaan Dan Bagian <i>Moto</i> Puti Minang Group.....	115



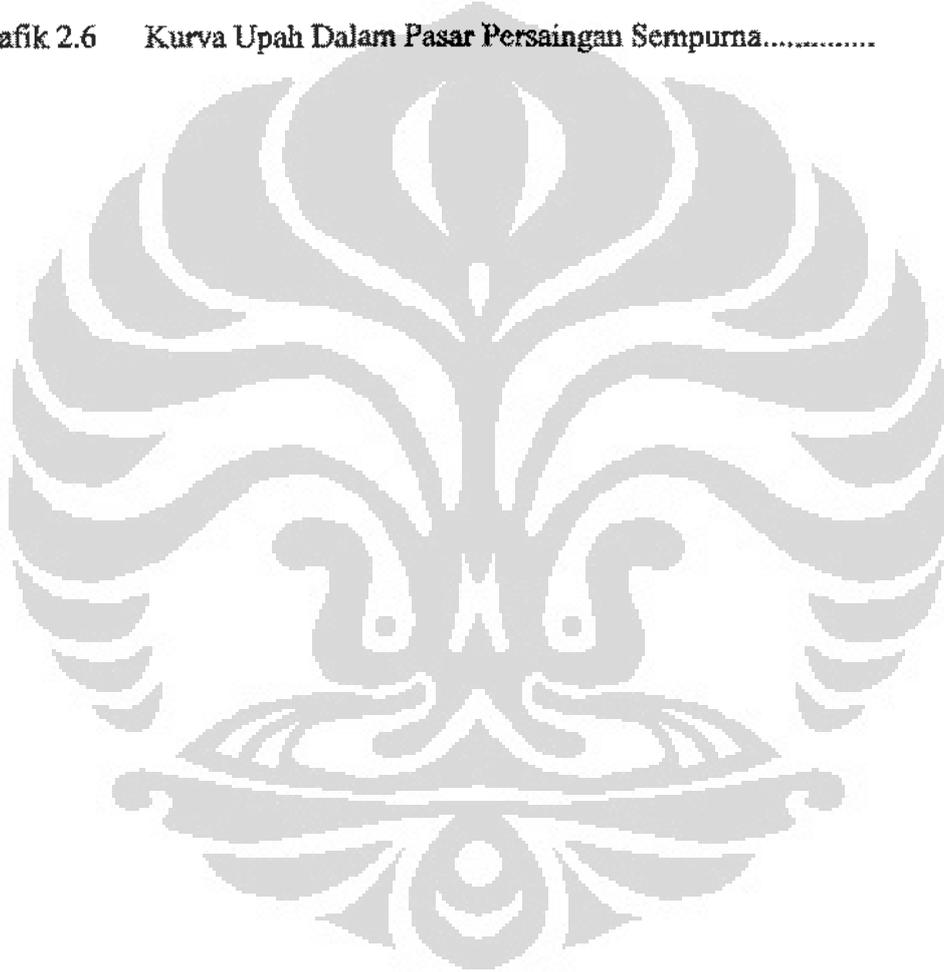
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Pola Pikir Upah Bagi Hasil, Upah Minimum Dan Upah Harian.....	8
Gambar 3.1	Flow Chart Tahap Penyelesaian Masalah.....	55
Gambar 4.1	Prosedur Penetapan <i>Mato</i> Putri Minang Group.....	114



## DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1	Perbandingan Analisis BEP Antara Sistem Bunga dengan Sistem Bagi Hasil.....	24
Grafik 2.2	Biaya Produksi Dengan Revenue Sharing.....	25
Grafik 2.3	Biaya Produksi Dengan Profit Sharing.....	26
Grafik 2.4	Biaya Produksi Dengan Profit & Loss Sharing.....	27
Grafik 2.5	Penentuan Upah Di Pasar Tenaga Buruh.....	36
Grafik 2.6	Kurva Upah Dalam Pasar Persaingan Sempurna.....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Rata-Rata Bagi Hasil Karyawan Tahun 2008 (dalam Rp 000).....	L-1
Lampiran 2	Rata-Rata Bagi Hasil Karyawan dan Upah Minimum Tahun 2009(dalam Rp 000).....	L-2
Lampiran 3	Gaji RM. Kemang Dengan Sistim Upah Harian Tahun 2008 dan 2009 .....	L-4
Lampiran 4	Output Perbandingan Upah Dengan Upah Minimum Tahun 2008.....	L-5
Lampiran 5	Output Perbandingan Upah Dengan Upah Minimum Tahun 2009.....	L-6
Lampiran 6	Output Perbandingan Upah Dengan Upah Harian Tahun 2008.....	L-7
Lampiran 7	Output Perbandingan Upah Dengan Upah Harian Tahun 2009.....	L-8
Lampiran 8	Rata-Rata Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2008....	L-9
Lampiran 9	Rata-Rata Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2008....	L-10
Lampiran 10	Out Put Perbandingan Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2008.....	L-11
Lampiran 11	Out Put Perbandingan Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2009.....	L-11
Lampiran 12	Kuisoner Peneltian.....	L-13
Lampiran 13	Daftar Jawaban Responden.....	L-15
Lampiran 14	Rekap Jawaban Responden.....	L-18
Lampiran 15	Buku Besar Harian Puti Minang Group.....	L-19
Lampiran 16	Format Analisa Keuangan Per 10 Hari.....	L-20
Lampiran 17	Format Rencana Pembagian <i>Mato</i> Puti Minang Group.....	L-21
Lampiran 18	Format Buku Daftar Bagi hasil.....	L-22
Lampiran 19	Ketentuan <i>Mato</i> dan Pekerjaan Pokok Puti Minang Group.	L-23

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah pengupahan bukanlah masalah baru di Indonesia, negara kita ini telah akrab dengan kasus pengupahan, bahkan sampai hari ini masalah upah buruh tidak kunjung selesai, terlebih setiap tanggal 1 Mei bertepatan dengan hari buruh dunia, selalu muncul tuntutan perbaikan upah dan kesejahteraan buruh dan karyawan.

Pemerintah bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyatnya, dimana setiap berbicara kesejahteraan rakyat tidak terlepas dari masalah perburuhan. Setiap usaha peningkatan kesejahteraan buruh akan berdampak pada kesejahteraan penduduk secara keseluruhan, dengan kata lain kesejahteraan penduduk Indonesia tidak akan tercapai tanpa adanya peningkatan kesejahteraan buruh. Kesejahteraan buruh erat kaitannya dengan upah yang diterima.

Upah memiliki kedudukan yang sangat penting, bagi buruh dan keluarganya, bagi pengusaha, serta bagi kepentingan nasional secara luas. Bagi pekerja, upah merupakan sarana untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarga secara langsung. Bagi pengusaha, upah mempengaruhi biaya produksi dan tingkat harga, yang kemudian akan mempengaruhi pertumbuhan produksi, perluasan dan pemerataan kesempatan kerja. Bagi pemerintah, upah merupakan sarana pemerataan pendapatan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu keseimbangan upah harus diupayakan.

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 mencukupi kebutuhan pokok minimal secara layak.

Pengusaha menginginkan ketentuan upah minimum rendah, sedangkan serikat buruh 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.

Selain upah minimum, model pengupahan yang selalu timbul permasalahan dalam penentuannya adalah upah harian. Dengan permintaan tenaga kerja yang terbatas sedangkan penawaran tenaga kerja yang tinggi, maka upah harian selalu tidak berpihak kepada pekerja, tapi pengusaha yang berkuasa menentukan upah harian tersebut.

Berdasarkan penelitian bapenas yang berjudul " *upah minimum, sebuah kajian tentang dampaknya terhadap penciptaan lapangan kerja dimasa krisis, tahun 2001*", hasil penelitiannya yaitu upah minimum akan berpengaruh terhadap penurunan lapangan kerja, sehingga akan menurunkan kesejahteraan penduduk secara keseluruhan, sehingga upah minimum direkomendasikan untuk ditunda. Upah minimum disimpulkan sebagai faktor yang tidak berpengaruh atau bahkan berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan penduduk atau penurunan kemiskinan.

Bagi perusahaan kecil yang terkena regulasi upah minimum ini, akan berahir fatal yaitu bubar nya perusahaan karena tidak mampu membayar upah minimum. Disisi lain naiknya upah minimum akan menyebabkan permintaan tenaga kerja turun, sehingga upah berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Selain itu kenaikan upah minimum akan memicu inflasi, karena upah dan harga saling terkait dan berhubungan positif. Kemudian yang lebih menakutkan adalah ketentuan upah minimum akan menyebabkan kesenjangan sektor yang terkena peraturan dan sektor informal, sehingga disektor yang diregulasi terjadi penghambatan penciptaan lapangan kerja, dan terjadi penurunan upah disektor yang tidak diregulasi karena tenaga kerja membanjiri sektor informal, sehingga *supply* dan *demand* berjalan. Akhirnya sektor informal, buruh formal dan profesional sangat menonjol perbedaanya. Posisi upah minimum akan lebih sulit lagi kondisinya bila dihadapkan globalisasi ekonomi, dimana investor akan memilih negara yang sanggup memberikan kemudahan dalam investasi termasuk ongkos buruh yang murah.

Beberapa penelitian tentang dampak upah minimum, Fraja(1999) disebabkan penentuan upah minimum, maka perusahaan akan membuat kondisi

kerja lebih keras. Menurut Basu.dkk (1999), kenaikan upah minimum akan mengurangi *supply* tenaga kerja dari anggota rumah tangga yang lain, yang akan dipengaruhi oleh peningkatan upah minimum dan kemudian akan memberi kontribusi pada pengangguran. Menurut Couch (1999), adanya pengaruh negatif antara upah minimum terhadap pengangguran, artinya bila upah minimum meningkat maka akan semakin banyak yang menganggur. Menurut Macpherson (2002) berlakunya upah minimum akan menghasilkan kira-kira 131.000 sampai 222.000 perkerja yang kehilangan pekerjaan mereka.

Apabila upah buruh dibiarkan mengikuti mekanisme pasar dalam kondisi jumlah buruh lebih besar daripada jumlah lapangan kerja, maka upah buruh akan lebih parah, dan buruh akan sulit sejahtera, namun apabila kebijakan upah minimum dilakukan akan berpengaruh terhadap penurunan lapangan kerja, yang akhirnya akan menurunkan kesejahteraan penduduk secara keseluruhan. Walau begitu sampai saat ini, upah minimum masih ditetapkan sebagai dasar acuan pengupahan yang dianggap ideal, padahal seharusnya dicarikan solusi alternatifnya.

Islam sebagai agama dijamin oleh Allah yang sempurna dan universal berdimensi dunia dan akherat tentu memiliki solusi mengatasi masalah kehidupan dunia ini yang diantaranya yaitu masalah pengupahan. Supaya dapat mencapai keadilan dan terhindar dari *kedholiman* dalam bermuamalah, maka islam memperkenalkan 2 konsep yaitu kontrak *ijarah* dan kerjasama berupa *musyarokah* dan *mudhorobah*, dengan model distribusi pendapatan berupa bagi hasil (*Profit-loss sharing*).

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 dana. Model bagi hasil paling sesuai dengan fitrah dalam berusaha yaitu kondisi untung, rugi, juga *brek even point*/ pulang pokok, namun model ini kurang disuarakan.

Salah satu usaha yang menjalankan bisnisnya berdasarkan bagi hasil di Provinsi Lampung adalah RM. Puti Minang Group, didirikan oleh Bpk.H.Andi Kusnadi, M.T.M.M, setelah usaha didirikan, kemudian operasional diserahkan

kepada pengelola yaitu seluruh karyawan, sedangkan kebijakan perusahaan ditangan pemilik usaha. Dalam kondisi perekonomian yang seperti apapun dengan sistim yang digunakan ini, ternyata membuat Puti Minang Group masih tetap bisa berjalan dengan baik. Sampai saat ini group Putri Minang memiliki 5 cabang dengan jumlah karyawan rekan usaha 112 orang.

Menejemen usaha RM.Puti Minang Group berkaitan dengan ketentuan pengupahan, tidak menerapkan ketentuan upah minimum di Propinsi Lampung, tetapi menerapkan sistim lain yaitu bagi hasil, jadi karyawan RM. Puti Minang tidak mendapatkan upah/gaji berdasarkan upah minimum, melainkan mendapat bagian hasil usaha sesuai dengan jumlah laba bersih yang diperoleh perusahaan.

Model bagi hasil yang digunakan oleh RM.Puti Minang Group disebut dengan "*mato*" dalam bahasa padang yang berarti "*mata*". Setiap karyawan RM. Puti Minang Group akan mendapat bagi hasil sebanyak jumlah *mato* yang dimiliki. Jumlah *mato* yang dimiliki untuk setiap karyawan tergantung dari jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang diembannya.

Model bagi hasil *Mato* bagi karyawan akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan, karena hasil yang akan mereka terima sesuai dengan hasil usaha yang diperoleh, sehingga semakin besar hasil perusahaan, maka nilai riil sebuah *mato* akan makin tinggi, dan semakin rendah hasil perusahaan, maka nilai *mato* akan rendah pula.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan ketentuan upah minimum, pengusaha menginginkan upah minimum yang rendah, sedangkan buruh menginginkan upah yang tinggi, sehingga masalah upah tidak terselesaikan, untuk itu perlu dicari solusi pengupahan yang tepat dan adil.

Islam memiliki instrumen pengupahan (*ijarah*) yang adil yaitu dengan model bagi hasil sebagaimana diterapkan oleh RM Puti Minang Group, dimana upah karyawan ditentukan oleh hasil riil dari bisnis, sehingga buruh dan pengusaha tidak ada yang dirugikan.

Apakah dengan menerapkan model bagi hasil ini dapat memenuhi ketentuan upah minimum, inilah yang menjadi pertanyaan penelitian pertama.

Apakah dengan menerapkan model bagi hasil ini dapat melebihi upah harian, inilah yang menjadi pertanyaan penelitian kedua.

Selanjutnya bahwa manusia diciptakan dengan segala kondisi kelebihan dan kekurangan, jadi tidak ada satupun manusia yang sama persis dengan yang lain, demikian pula karyawan Puti Minang, sehingga setiap karyawan harus diperlakukan sesuai dengan kapasitasnya. Dengan model bagi hasil ini, kapasitas karyawan yang dibuktikan dengan kedudukan/pekerjaan akan sangat dihargai, hal ini ditunjukkan dengan bagian atas hasil usaha berupa kepemilikan *mato*.

Kepemilikan *mato* sebagai bukti kemampuan kapasitas karyawan bukanlah hal yang utama karena hasil riil yang akan membuktikan, sehingga apabila dilakukan perbandingan diantara cabang usaha yaitu Puti Minang 1 sampai Puti Minang V, maka karyawan dengan pekerjaan yang sama, akan terjadi perbedaan bagi hasil riil yang diterima. Dengan model bagi hasil ini karyawan akan berkerja terbaik untuk mendapatkan laba terbesar, sehingga bagi hasil yang diterima akan besar. Untuk itu perlu diteliti, dan ini menjadi pertanyaan penelitian ketiga.

Pemerintah Provinsi Lampung telah menetapkan upah minimum, tapi RM. Puti Minang Group lebih memilih menggunakan model bagi hasil dalam pengupahan, tentu ada alasan yang kuat sehingga model bagi hasil ini lebih dipilih dari pada upah minimum, selanjutnya ini menjadi pertanyaan penelitian keempat. Berdasarkan rumusan masalah, maka pertanyaan penelitian ini adalah

1. Apakah model upah bagi hasil yang digunakan RM. Puti Minang dapat memenuhi ketentuan upah minimum?
2. Apakah model upah bagi hasil yang digunakan RM. Puti Minang dapat menyamai upah harian?
3. Apakah model bagi hasil memberikan hasil yang sama atau berbeda bagi pekerjaan yang sama pada tempat yang berbeda.
4. Bagaimana urutan alasan RM. Puti Minang Group menggunakan model upah bagi hasil.

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian ini adalah :**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah model upah bagi hasil yang digunakan RM.Puti Minang Group dapat memenuhi ketentuan upah minimum.
2. Mengetahui apakah model upah bagi hasil yang digunakan RM.Puti Minang dapat menyamai upah harian?
3. Mengetahui apakah model bagi hasil memberikan hasil yang sama atau berbeda untuk pekerjaan yang sama pada tempat yang berbeda.
4. Mengetahui urutan alasan mengapa RM.Puti Minang Group menggunakan model bagi hasil.

### 1.3.2 Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Dapat menjadi salah satu solusi dalam mengatasi masalah pengupahan, yaitu dengan model pengupahan bagi hasil.
2. Dapat menjadi masukan bagi pengusaha/calon pengusaha, untuk menjalankan usaha dengan model bagi hasil.

### 1.4 Kerangka Pemikiran

Pemerintah bertanggung jawab untuk mensejahterakan warganya, berkaitan dengan hal ini pemerintah dihadapkan dengan permasalahan jumlah penduduk yang besar dan lapangan pekerjaan yang terbatas, masalah buruh muncul ketika buruh menuntut upah yang tinggi, sedangkan pengusaha menginginkan upah yang rendah.

Apabila tuntutan buruh dituruti, maka dalam era globalisasi seperti ini akan membuat pengusaha tidak tertarik untuk berinvestasi, atau inflasi karena biaya produksi yang tinggi, atau PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) untuk menekan biaya agar produk dapat bersaing. Upah apabila dilepas sesuai mekanisme pasar, maka dengan kondisi jumlah penduduk yang besar dengan lapangan kerja yang terbatas, maka upah akan lebih rendah lagi. Sedangkan apabila yang dituruti adalah keinginan pengusaha berupa upah yang rendah, maka tanggung jawab pemerintah untuk mensejahterakan rakyat akan sangat sulit.

Dengan segala kondisi yang ada pemerintah membuat peraturan tentang upah minimum, pengusaha menginginkan upah minimum yang rendah, sedangkan serikat buruh menuntut upah minimum yang lebih tinggi lagi, inilah kondisi sulit

berkaitan dengan pengupahan, sehingga perlu dicari solusi menyelesaikan masalah ini.

Berkaitan dengan penyelesaian masalah ini, Islam memperkenalkan 2 konsep yaitu kontrak *ijarah* dan kerjasama berupa *musyarokah* dan *mudhorobah*, dengan model distribusi pendapatan berupa bagi hasil (*profit-loss sharing*).

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 dana.

Dalam Islam, hubungan antara majikan-pekerja idealnya adalah hubungan antara saudara sesama makhluk Allah, seorang pekerja tidak boleh dibebani dengan tugas yang terlalu berat atau sulit di luar kemampuannya, namun pekerja juga tidak boleh berbuat *dholim* terhadap majikannya dengan menyalahgunakan pekerjaannya. Model bagi hasil sangat menghargai nilai manusia dan sesuai dengan *fitroh* berusaha, dimana hasil riil yang akan menjadi patokan dalam pengupahan.

Dengan Model bagi hasil pengusaha tidak menjadikan upah sebagai biaya, karena yang menjadi biaya sesungguhnya adalah biaya-biaya yang muncul dalam rangka menghasilkan laba. Tanpa mengganggu biaya upah berarti pengusaha akan punya kesempatan banyak untuk pengembangan usaha/ekspansi usaha. Di sisi lain, model bagi hasil akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan laba yang paling banyak karena semakin besar laba yang diperoleh akan berdampak pada besarnya bagi hasil yang diterima, dan semakin kecil laba yang diperoleh, maka semakin sedikit bagi hasil yang diterima.

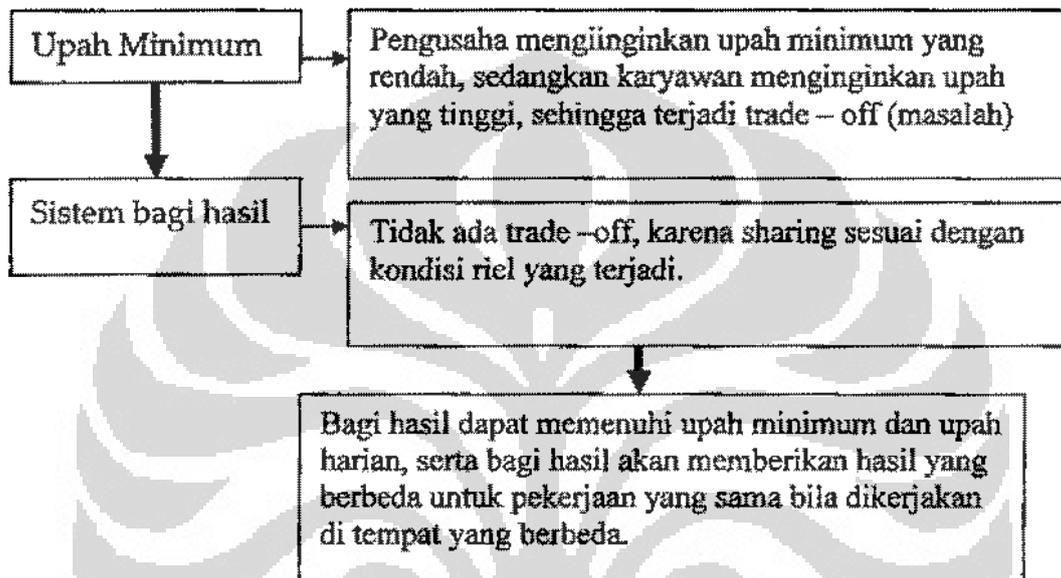
Model bagi hasil akan memotivasi, sehingga dengan sistem bagi hasil ini karyawan dengan pekerjaan yang sama akan dapat memperoleh hasil riil yang berbeda pada cabang usaha yang berbeda karenanya dengan upah model bagi hasil karyawan tidak akan begitu peduli dengan jabatan pekerjaan, tetapi justru akan sangat peduli dengan hasil riil usaha yang dijalankan karena hasil ini yang akan dibagikan.

Jadi dengan kerangka fikir yang demikian dapat ditarik benang merah bahwa sistem upah bagi hasil terhindar dari konflik penentuan upah antara pengusaha dan pekerja. Dengan model upah bagi hasil ini, maka upah minimum

dan upah harian akan sangat mungkin untuk bisa dipenuhi, bahkan dengan semangat produktivitas maka upah bagi hasil bisa melebihi ketentuan upah minimum dan upah harian. Selain itu dengan sistem bagi hasil akan memberikan bagi hasil yang berbeda untuk pekerjaan yang sama apabila dikerjakan ditempat yang berbeda. Apabila digambarkan pola pikir penulis sebagai berikut:

**Gambar 1.1.**

**Pola Pikir Upah Bagi Hasil, Upah Minimum Dan Upah Harian**



Pemerintah telah menetapkan upah minimum, tapi ternyata RM. Puti Minang Group tidak menggunakan upah minimum ini, dan lebih memilih model pengupahan bagi hasil, tentu ada alasan yang kuat untuk mengambil keputusan ini.

Berdasarkan penelitian di Gorontalo, Banten dan Makassar tahun 2006, dengan model eksplorasi telah dikumpulkan 10 argumentasi mengapa sebuah usaha menggunakan model bagi hasil yaitu : mentaati syariat/ untuk syiar agama Islam/mencontoh nabi, secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan, karena bagi hasil lebih kekeluargaan, karena bagi hasil membuat termotivasi kerja, karena bagi hasil menumbukan rasa memiliki, karena bagi hasil lebih adil, karena bagi hasil sudah adat kebiasaan, karena bagi hasil membuat nyaman bekerja, karena bagi hasil lebih transparan, dan karena bagi hasil praktis.

Sepuluh alasan di atas dirasa perlu untuk diteliti lebih lanjut, sehingga dapat diketahui urutan alasan pertama sampai alasan ke sepuluh, mengapa model

bagi hasil digunakan oleh RM. Puti Minang, baik dari sisi pemilik usaha maupun dari sisi karyawan pengelola usaha.

### 1.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, dengan metode deduksi, maka diajukan pernyataan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho : Rata-rata upah bagi hasil maksimal sama dengan upah minimum.

Ha : Rata-rata upah bagi hasil lebih besar dari pada upah minimum.

2. Ho : Rata-rata upah bagi hasil maksimal sama dengan upah harian.

Ha : Rata-rata upah bagi hasil lebih besar dari pada upah harian.

3. Ho : Tidak ada perbedaan rata-rata upah bagi hasil diantara pekerjaan yang sama pada tempat yang berbeda.

Ha : Ada perbedaan rata-rata upah bagi hasil diantara pekerjaan yang sama pada tempat yang berbeda.

### 1.6. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi, jadi semua karyawan RM.Puti Minang akan menjadi objek penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari wawancara dan kuisioner, dan data sekunder dari laporan keuangan Puti Minang Group, dan upah minimum dari BPS Propinsi Lampung, dan upah harian dari RM.Kemang Group.

Untuk melihat apakah bagi hasil memenuhi ketentuan upah minimum atau dapat melebihi upah minimum digunakan uji hipotesis dengan alat uji beda rata rata dengan dua sampel (*independent sampel t test*).

Selanjutnya untuk melihat apakah pekerjaan yang sama memberikan hasil yang berbeda/sama apabila dikerjakan di tempat lain, maka digunakan uji hipotesis dengan alat uji anova (*analysis of varians*).

Untuk mengetahui urutan ke satu sampai ke sepuluh alasan mengapa RM.Puti Minang Group menggunakan model bagi hasil, dilakukan dengan kuisioner dan analisis diskriptif dengan bantuan tabel.

### **1.7. Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis ini akan ditampilkan dalam 5 (lima) bab, dengan urutan sebagai berikut:

#### **Bab 1 : Pendahuluan**

Pada pendahuluan ini diawali dengan latar belakang masalah mengapa masalah penentuan pengupahan perlu diselesaikan, lalu inti perumusan masalah yang merupakan penegasan fokus masalah yaitu penentuan upah dengan model upah minimum dan upah harian terjadi kesenjangan antara pengusaha dan pekerja dan dilanjutkan dengan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian. Selanjutnya adalah kerangka pemikiran yang menjadi dasar untuk membuat pernyataan yang dianggap benar untuk menjawab permasalahan, berikutnya hipotesis yang merupakan hasil deduksi dari kerangka berfikir yang dibangun atas teori yang akan diuji kebenarannya, kemudian metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dan sistematika pembahasan yang berisi rencana dari tulisan ini.

#### **Bab 2 : Tinjauan Literatur**

Berisi tentang telaah literatur, referensi, jurnal dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian dan hasil penelitian sebelumnya yaitu tentang *musyarokah*, *mudhorobah*, *ijarah*, *upah*, dan upah minimum, yang kesemuanya dapat dipakai sebagai dasar dari kerangka pemikiran.

#### **Bab 3 : Metodologi Penelitian**

Terdiri dari jenis penelitian, data dan sumber data, metode memperoleh data, dan alat ukur pemecahan masalah, serta tahapan/prosedur pemecahan permasalahan.

#### **Bab 4 : Pembahasan**

Merupakan uraian hasil penelitian dengan mengacu pada tahap-tahap penelitian, diawali dari profil responden penelitian, pengujian perbandingan upah bagi hasil dengan upah minimum tahun 2008 dilanjutkan perbandingan untuk tahun 2009, lalu uji perbandingan upah bagi hasil dengan upah harian tahun 2008 dilanjutkan perbandingan untuk tahun 2009. Pembahasan selanjutnya adalah alasan menggunakan model bagi hasil menurut pengusaha/pemilik modal, lalu pembahasan tentang alasan menggunakan model bagi hasil menurut karyawan.

Pembahasan dilanjutkan dengan analisis terhadap kecocokan alasan *sohibul maal* dengan alasan karyawan. Dan pembahasan terakhir adalah tentang deskriptif/gambaran bagi hasil yang diterapkan oleh group Puti Miang dengan nama model *mato* RM.Puti Minang Group, diharapkan dengan gambaran tersebut dapat menjadi contoh untuk ditiru bagi pembaca yang tertarik.

#### **Bab 5 : Kesimpulan dan Saran**

Bab 5 berisi kesimpulan dan saran, dimana kesimpulan merupakan ringkasan jawaban atas pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian, dan saran yang berdasarkan kesimpulan penelitian dan saran yang disarankan untuk dilakukan dalam penelitian selanjutnya.



## BAB 2

### KERANGKA TEORI

#### 2.1. SYIRKAH /AL MUSYARAKAH

*Musyarakah* berasal dari akar kata *syarika* yang digunakan dalam Al Qur'an sebanyak 170 kali, walaupun tidak semua kata *syarika* dengan jelas menunjukkan pengertian "*kerjasama*" dalam dunia bisnis, hanya ada dua ayat yang berbicara secara khusus tentang akad *musyarakah*, yaitu surah An Nisa': 12 dan Shad: 24.

Secara bahasa *syirkah* atau *musyarakah* berarti mencampur. *Syirkah* atau *musyarakah* adalah akad atau kontrak kerja sama (joint, partnership) antara dua pihak atau lebih dalam berusaha, yang keuntungan dan kerugiannya ditanggung secara bersama-sama. Atau akad (kontrak) kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana (amal, modal : expertise) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko kerugian akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan. Dan apabila seluruh dana hanya dari satu pihak sedangkan pihak lain sebagai pengelola dana tersebut, maka kerjasama ini disebut dengan *mudhorabah*. Ringkasan pengertian ini akan sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli berikut.

Menurut Chapra (2000; hal 34), *musyarokah*, dikenal juga *syirkah* atau *syarikah* adalah suatu bentuk kemitraan usaha dimana dua orang atau lebih bersama-sama memberikan kontribusi modal dan melaksanakan manajemen usaha, keuntungan akan dibagi sesuai kesepakatan bersama antara para mitra, sedangkan kerugian akan dibagi sesuai proporsi modal.

Menurut Siddiqi (1996 : hal 8) *Musyarokah* semakna dengan *syirkah inan* oleh *Mahzab Imam Hanafi* dan *syirkah muwafada* oleh *Mahzab Imam Hanafi*, yaitu keikutsertaan dua orang atau lebih dalam satu usaha tertentu dengan sejumlah modal yang telah ditetapkan berdasarkan perjanjian untuk bersama-sama menjalankan usaha dan pembagian keuntungan dan kerugian dalam bagian yang ditentukan.

Menurut Misanam (2008: hal 530), *musyarokah/partnership* yaitu kerjasama antara dua orang atau lebih dalam *mu'amallah* dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dalam permodalan. Disebut juga dengan *syirkah* atau

*qirad*. Dalam kerjasama ini mereka bersepakat untuk melakukan *loss-profit sharing*.

Menurut Perwataatmadja (2008 ; hal 39), *musyarokah* yaitu kerjasama bila masing-masing pihak menyertakan modal, *Mudhorobah* bila pihak yang satu menyediakan modal dan pihak yang lain menyediakan keahlian berusahnya.

Menurut Antonio ( 2001 : hal 90) *Al-Musyarokah* adalah akad kerjasama antara dua orang atau lebih dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan kesepakatan

Menurut Karim (2007: 102) *Syirkah* yang terjadi bisa berupa dana (*money*), barang perdagangan (*trading asset*), kewiraswastaan (*entrepreneurship*), kepandaian (*skill*), kepemilikan (*property*), peralatan (*equipment*) atau *intangibile asset* (seperti hak paten atau *goodwill*), kepercayaan/reputasi (*credit-worthiness*) dan barang-barang lainnya yang dapat dinilai dengan uang. Dengan merangkum seluruh kombinasi dari bentuk kontribusi masing-masing pihak dengan atau tanpa batasan waktu menjadikan produk ini sangat fleksibel.

Menurut Lewis (2001 ; 63) secara istilah *musyarakah* dari kata arab *syirkah* berarti kemitraan dalam suatu usaha, dan dapat diartikan sebagai bentuk kemitraan dua orang atau lebih yang menggabungkan modal atau kerja mereka, untuk berbagi keuntungan, serta menikmati hak dan tanggung jawab yang sama.

Dalam ketentuan PBI No. 7/46/PBI/2005 disebutkan bahwa *Musyarakah* adalah "penanaman dana dari pemilik dana/modal untuk mencampurkan dana/modal mereka pada suatu usaha tertentu, dengan pembagian keuntungan berdasarkan nisbah yang telah disepakati sebelumnya, sedangkan kerugian ditanggung semua pemilik dana/modal berdasarkan bagian dana/modal masing-masing".

Menurut Al Mushlih ( 2004:146) menurut bahasa, *Syirkah* berarti percampuran atau interaksi, bisa juga berarti membagi sesuatu antara dua orang atau lebih menurut hukum kebiasaan yang ada. Pengertian *syirkah* menurut terminology ilmu fiqh yaitu persekutuan usaha untuk mengambil hak atau beroperasi. Aliansi mengambil hak disebut *syirkatul amlak* dan aliansi dalam beroperasi disebut *syirkatul uqud (Syirkah Transaksional)*.

Menurut Mansur (2007 hal 143) *musyarakah* berasal dari kata *syirkah* atau *syarikah* (kongsi dagang); *an-nisaa'* 4 : 12, adalah akad kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu dimana masing-masing pihak memberkan kontribusi dana (atau *amal / expertise*) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan ditanggung bersama sesuai dengan perjanjian.

Menurut Iqbal (2008 : 145) *musyarokah* adalah dua pihak atau lebih berkontribusi bersama pada suatu usaha, resiko kerugian ditanggung bersama sesuai kesepakatan, demikian pula apabila ada keuntungan.

Pengertian *syirkah* menurut ulama fiqh dalam Suhendi (2002:126), yaitu

- a. Menurut Malikiyah:” Perkongsian adalah izin untuk mendayagunakan (*tasharruf*) harta yang dimiliki dua orang secarabersama-sama oleh keduanya, yakni keduanya saling mengizinkan kepada salah satunya untuk mendayagunakan harta milik keduanya, namun masing-masing memiliki hak untuk *bertasharruf*”.
- b. Menurut Hanabillah: perhimpunan adalah hak (kewenangan) atau pengolahan harta (*tasharruf*).”
- c. Menurut Syafi'iyah : “*syirkah* adalah ketetapan pada sesuatu yang dimiliki dua orang atau lebih dengan cara yang *masyhur* (diketahui).”
- d. Menurut Hanafiyah : “*syirkah* adalah ungkapan tentang adanya transaksi (akad) antara dua oarang yang bersekutu pada pokok harta dan keuntungan.”

#### **Rukun dan Syarat Musyarakah:**

Suhendi (2002 : hal 127), Menurut ulama Hanafiyah rukun *syirkah* ada 2 yaitu *ijab* dan *qabul*, sebab *ijab* dan *qabul* akan menentukan syarat. Adapun secara rinci rukun *syirkah* yaitu pemilik dana (*syarik/shahibul maal*), pengusaha (*musyarik*), proyek (kegiatan usaha/*masyru'*), modal, nisbah bagi hasil, dan *ijab qabul*.

#### **Macam-Macam Musyarakah**

Suhendi (2002: hal 129), menurut *Hanafiyah*, secara garisbesar *syirkah* dibagi dua yaitu *syirkah milk* dan *syirkah uqud*. *Syirkah milk* dibagi dua yaitu *milk jabar* dan *milk ihtiyar*. *Syirkah uqud* terdiri dari yaitu *uqud al-mal*, *uqud bi al-abdan* dan *uqud bi-al-wujud*. *Uqud al-mal* dibagi dua yaitu *uqud bil-al-mal musawadhah* dan *uqud bil-al-mal al abdan 'inan*. Sedangkan *uqud bil-al-wujud*

dibagi dua yaitu *uqud bil-al-wujuh mufawadah* dan *uqud bil-al-wujuh 'inan*. *Syirkah al-milik (nonkontraktual)*: yaitu kemitraan syirkah nonkontraktual tercipta karena warisan, wasiat, atau kondisi lainnya yang mengakibatkan pemilikan satu asset oleh dua orang atau lebih. *Syirkah al-uqud (kontraktual)*: yaitu kemitraan syirkah yang tercipta karena pihak-pihak yang bersangkutan bersedia melakukan kontrak kerjasama untuk melakukan investasi bersama dan berbagi laba dan risiko. Persetujuan tidak harus formal dan tertulis, melainkan dapat berbentuk informal dan lisan. *Syirkah uqud* terbagi menjadi empat macam:

1. *Syirkah al-mufawadah*: Kemitraan antara dua orang atau lebih yang menyertakan modal dan keahlian yang sama. Masing-masing mitra memiliki hak dan kewajiban sama, dan tidak diperbolehkan satu mitra memiliki modal dan keuntungan yang lebih tinggi dari mitra yang lainnya.
2. *Syirkah al-inan*: yaitu kemitraan antara dua orang atau lebih yang masing-masing menyertakan modal ke dalam sebuah usaha dan sekaligus menjadi pengelolanya. Keuntungan yang diperoleh akan dibagi bersama berdasarkan kesepakatan. Masing-masing mitra memiliki tanggung jawab yang tidak sama dalam menjalankan usaha.
3. *Syirkah al-abdan*: yaitu kemitraan antara dua pihak atau lebih yang menyumbangkan keahlian dan usahanya kepada manajemen bisnis tanpa menyertakan modal. *Syirkah abdan* disebut juga dengan *Sanaa'i* yaitu kerjasama dua pihak atau lebih yang masing-masing mempunyai keahlian yang sama
4. *Syirkah al-wujuh*: yaitu kemitraan antara dua orang atau lebih dengan modal dari pihak di luar keduanya. Keuntungan dibagi bersama setelah dikurangi dengan modal yang diperoleh dari pihak luar tersebut.

Menurut Taqyuddin (1999: 155) *syari'ah* membagikan *syirkah* kepada dua katagori yaitu *syirkah al milk (syirkah kepemilikan)* dan *syirkah al-aqd (syirkah transaksi)*. *Syirkah* kepemilikan ini ada dua macam yaitu *ikhtiyari* dan *ijbari*. *Ikhtiyari* terjadi karena kehendak dua orang atau lebih untuk berkongsi sedangkan *ijbari* terjadi karena kedua orang atau lebih tidak dapat mengelak untuk berkongsi misalnya dalam pewarisan. Sementara *syirkah al-aqd* adalah perkongsian yang terjadi karena kesepakatan dua orang atau lebih untuk berkongsi

modal, kerja atau keahlian dan jika perkongsiannya itu menghasilkan untung, maka hal itu akan dibagi bersama menurut saham dan kesepakatan masing-masing. Objeknya adalah pengembangan hak milik.

Menurut Hasan( 2004: hal 225-227) *Syirkah al- aqd* terbagi kepada empat: *syirkah 'inan, mufawadhoh, wujuh dan abdan*. *Syirkah' inan* adalah akad di mana dua orang atau lebih berkongsi dalam modal dan sama-sama bersekutu dalam keuntungan. *Syirkah mufawadhah* mempunyai arti sama-sama, karena modal yang disetor para patner dan usaha fisik yang dilakukan mereka sama atau proporsional. *Syirkah mufawadhah* merupakan suatu bentuk akad dari beberapa orang yang menyetorkan modal dan usaha fisik yang sama. Dalam *syirkah* ini tidak diperbolehkan satu partner memiliki modal dan keuntungan yang lebih tinggi dari para patner lainnya. Yang perlu diperhatikan dalam *syirkah* ini adalah persamaan dalam segala hal di antara masing-masing patner.

*Syirkah wujuh* adalah *syirkah* yang dibentuk tanpa adanya modal dari para patner. Mereka hanya bermodalkan nama baik, yang diraihinya karena kepribadiannya dan kejujurannya dalam berniaga. *Syirkah* ini terbentuk manakala ada dua orang atau lebih yang memiliki reputasi baik dalam bisnis lalu memesan suatu barang untuk dibeli dengan kredit (tanggung) dan kemudian menjualnya dengan kontan. Keuntungan yang dihasilkan dari usaha ini kemudian dibagi menurut persyaratan yang telah disepakati antara mereka.

Adapun *syirkah abdan (a'mal)* adalah *syirkah* yang dibentuk oleh beberapa orang dengan modal profesi dan keahlian masing-masing. Profesi dan keahlian ini bisa sama dan bisa juga berbeda. Misalnya satu pihak tukang cukur dan pihak lainnya tukang jahit. Mereka menyewa satu tempat untuk perniagaannya dan bila mendapatkan keuntungan dibagi menurut kesepakatan di antara mereka.

Menurut Jusmaliani (2005: hal 9), *syirkah* dalam islam terdiri dari 5 macam yaitu *Syirkah 'Inan, syirkah Mudhorobah, Syirkah Wujuh, Syirkah abdan, dan Syirkah Mufawadhah*

### **Mudharabah**

Menurut Ash Shadr (2008: hal 330) *'aqd al mudharabah ( kontrak silent fartnerhip)* adalah jenis persekutuan khusus antara pekerja ( partner aktif) dan

pemilik modal (*partner pasif*), dimana si pekerja setuju untuk "memutar" modal dalam perdangan dengan sistim bagi hasil atas profitnya.

Menurut Qurashi (2007 : hal 154) *mudharabah* berasal dari kata *adh-dharb fil ardh*, karena seorang pekerja berjalan di bumi dalam upayanya berdagang dan mencari keuntungan melalui permintaan pemilik harta, maka *adh-dharb* merupakan penyebab bagi keduanya dan dengan begitu *al-mufa'alah* pun terjadi. Penduduk hijaz menamakanya *qiradh* yang berasal dari *al-qardh*, yaitu sejumlah uang dari pemilik harta yang diserahkan pada pekerja atau pengelola dan kemudian pengelola atau pengelolanya mengambil sebagian keuntungan sebagai upah pekerjaanya.

Menurut Ash Siddiqi (1996 : hal 8) *mudhorobah* yaitu bahwa satu pihak menyediakan modal dan pihak lain memanfaatkannya untuk tujuan-tujuan usaha, berdasarkan kesepakatan bahwa keuntungan dari usaha tersebut akan dibagi menurut bagian yang telah ditentukan.

Menurut Haritsi Al ( 2006 : hal 96) *mudharabah* adalah bila seseorang menyerahkan harta kepada orang lain untuk dikelolanya, dan keuntungan dibagi diantara keduanya sesuai kesepakatan berdua.

Menurut Antonio ( 2001 : hal 91) *mudhorobah* adalah akad kerjasama antara dua pihak dimana pihak *shohibul mal* menyediakan dana, dan pihak lain menjadi pengelola(*mudhorib*), keuntungan dibagi sesuai dengan kesepakatan.

Menurut Chapra (2000: hal 30), *mudharabah* adalah sebuah bentuk kemitraan dimana salah satu pihak disebut *shahibul-maal* (penyedia dana), menyediakan sejumlah modal tertentu dan bertindak sebagai mitra fasif, sedangkan mitra lain disebut *mudhorib*( pelaku usaha) yang menyediakan tenaga, keahlian usaha,dan menejemen usaha baik dibidang perdagangan, industri atau jasa untuk mendapatkan laba.

Menurut Iqbal (2008 :hal 143) *mudhorobah* atau *qirad*, adalah sama, *qirad* berasal dari *Hijaz*, sedangkan *mudhorobah* berasal dari *Irak*, *qirad* menekankan pada aspek pinjaman modal dan penyerahan sebagian keuntungan untuk si peminjam, sedangkan *mudhorobah* menekankan pembagian keuntungan antar pemilik modal dan pengusaha yang menerima modal.

Menurut Lewis (2001 ; hal 60) *mudharabah* berasal dari kata *dharrb-fi al-ardh* difahami sebagai kontrak paling sedikit dua pihak, yaitu pemilik modal (*shahib al-mal* atau *rabb al mal*) yang mempercayakan sejumlah dana kepada pihak lain (*mudharib*) untuk menjalankan suatu aktivitas atau usaha.

Menurut Mansur (2007; hal 142) *mudharabah* berasal dari kata *dharrb-perjalanan* dimuka bumi untuk mencari rezeki Allah SWT (*Al-Muzamil 73 : 20*) adalah akad kerjasama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (*shahibul maal*) menyediakan seluruh modal (100%), sedangkan pihak lainnya menjadi pengelola (*mudharib*), keuntungan usaha dibagi antara pemilik modal dan pengelola menurut nisbah tertentu sesuai kesepakatan yang dituangkan dalam kontrak, misalnya 50% : 50% atau 40% : 60%, dan seterusnya.

Menurut Misanam (2008: hal 530), *Mudharabah (trust financing)* yaitu kerjasama antara dua pihak atau lebih dalam satu *mu'amallah*, dimana satu pihak memberikan kontribusi permodalan, sementara pihak lain memberi kontribusi kewirausahaan yang dapat berupa tenaga, pikiran/ide, dan manajemen. Pihak pertama disebut sebagai *sahib al-maal (financier)*, sedangkan pihak kedua disebut *mudharib (enterpreneur)*. Dalam kerjasama ini mereka bersepakat untuk melakukan *loss-profit sharing*

Menurut Suhendi (2002; hal 135-139) *mudharabah* adalah bahasa penduduk Irak dan *qiradh* atau *muqaradhah* bahasa penduduk Hijaz, namun pengertian *qiradh* dan *mudharabah* adalah satu makna, *mudharabah* berasal dari kata *al-dharb*, secara harfiah berarti bepergian atau berjalan. Selain *al-dharb*, disebut juga *qiradh* yang berasal dari *al-qardhu*, berarti *al-qath'u* (potongan) karena pemilik memotong sebagian hartanya untuk diperdagangkan dan memperoleh sebagian keuntungannya. Ada pula yang menyebut *mudharabah* atau *qiradh* dengan *muamalah*. Menurut istilah, *mudharabah* atau *qiradh* dikemukakan oleh para ulama sebagai berikut : *Mudharabah* ialah akad antara dua pihak (orang) saling menanggung, salah satu pihak menyerahkan hartanya kepada pihak lain untuk diperdagangkan dengan bagian yang telah ditentukan dari keuntungan, seperti setengah atau sepertiga dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sedangkan menurut imam mahzab yaitu

1. Menurut Hanafiyah : *mudharabah* adalah memandang tujuan dua pihak yang berakad yang berserikat dalam keuntungan (laba), karena harta diserahkan kepada yang lain dan yang lain punya jasa mengelola harta itu. Maka *mudharabah* ialah : "akad *syirkah* dalam laba, satu pihak pemilik harta dan pihak lain pemilik jasa."
2. Menurut Malikiyah : *mudharabah* adalah " akad perwakilan, di mana pemilik harta mengeluarkan hartanya kepada yang lain untuk diperdagangkan dengan pembayaran yang ditentukan (mas dan perak)".
3. Menurut Imam Hanabilah : *mudharabah* ialah " ibarat pemilik harta menyerahkan hartanya dengan ukuran tertentu kepada orang yang berdagang dengan bagian dari keuntungan yang diketahui."
4. Menurut Ulama Syafi'iyah : *mudharabah* adalah "akad yang menentukan seseorang menyerahkan hartanya kepada yang lain untuk ditijarkan."

Menurut Qurashi (2007 : hal 155-156), keistimewaan ekonomi *mudhorobah* yaitu

1. *mudhorobah* menyasikan pekerja dan pemodal, mengangkat derajat pekerja dengan mengubahnya dari sekedar alat dalam proses produksi ke posisi mitra.
2. *mudhorobah* dapat meningkatkan produksi pekerja, serta mendorong minat pekerja terhadap kesuksesan perdagangan dan rencana yang ada ditangannya.
3. *mudhorobah* menumbuhkan pendapatan pekerjaan dengan menambah porsi yang diperoleh pada saat pencarian laba, maka *mudhorobah* membantunya dalam menabung atau menghadapi pembelanjaan-pembelanjaan yang tidak biasa.
4. sesungguhnya *mudhorobah* mencegah pengangguran dengan membangun hubungan-hubungan yang langgeng di antara pemilik harta dan pekerja.
5. *mudhorobah* membuka pintu kerjasama ekonomi antara pemilik modal dan pekerja atas landasan yang adil tanpa melecehkan pekerjaan dan mengunggulkan aspek modal, melainkan atas landasan kerjasama dalam hal menghasilkan hak-hak dan keunggulan-keunggulan yang setara, sebagaimana menjamin kepastian kerja dan menyelesaikan krisis-krisis ekonomi yang terjadi dalam negeri.

6. sesungguhnya *mudhorabah* menghindarkan perluasan modal individu karena keuntungan itu harus terdistribusi dengan cara yang adil diantara kedua belah pihak, namun-padaumumnya-tidak terjadi perluasan harta si pemilik modal.

Menurut Metwally(1995: hal146) *mudhorabah* adalah sebuah kerjasama dimana bank menyediakan seluruh modal dan nasabah bertanggungjawab dalam hal manajemen. Sebagai imbalan nasabah menerima proporsi yang disepakati dari keuntungan bersih. Dalam kasus kerugian yang terjadi akibat kegiatan-kegiatan bisnis yang normal, bank menanggung seluruh kerugian, sedangkan nasabah hanya mengalami kerugian berupa kehilangan keuntungan yang sesogyanya menjadi imbalan atas usahanya.

Menurut Claudiu Hanet dalam Qurashi (2007 :15) mengatakan *modhorobah* maknanya memperhitungkan manfaat keuntungan untuk mewujudkannya dan bahaya kerugian untuk menghindarinya', pandangan yang amat jauh ini merupakan pendidikan alamiah untuk potensi-potensi pikiran manusia yang luhur. Prodon-ilmuwan Perancis- berkata ' *mudhorobah* pada kedudukan yang benar merupakan keistimewaan penyingkapan karena *mudhorobah* dapat menciptakan dan memperbaharui, memenuhi kebutuhan,dan menyelesaikan berbagai problematika. *Mudhorobah* itu ibarat ruh penuntas yang menciptakan segala sesuatu, *mudhorobah* merupakan potensi ekonomi orisinal karena selalu terjaga, tidak menghabiskan sumber-sumbernya, bersikap waspada dalam kemakmuran, sangat berani dalam kesulitan, menghargai pendapat, memvisualisasikan bentuk, meletakkan batas-batas, berdebat, mengatur, memerintahkan, membuat peraturan, serta mennggerakkan pekerjaan, modal dan perdagangan! Itulah kepalanya dan inilah anggota-anggotanya, tuannya berjalan yang diiringi oleh sahaya-sahayanya.

Dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian *mudharabah* menurut istilah adalah akad antara pemilik modal (harta) dengan pengelola modal tersebut, dengan syarat bahwa keuntungan diperoleh dua belah pihak sesuai jumlah kesepakatan.

#### **Rukun mudharabah**

Suhendi (2002: hal 139) menurut *Mahzab Safi'iyah* rukun *mudhorobah* ada enam yaitu :

1. *Shahibul Maal* (*aqil baligh*, tidak ikut campur dalam pengelolaan usaha )
2. *Mudharib* (*aqil baligh*, menggunakan dana sesuai perjanjian dengan *shahibul maal*)
3. Dana / *maal*
4. Proyek/usaha (tidak bertentangan dengan *syariah*)
5. Laba/rugi
6. Akad (kontrak) dan *ijab-qabul*, menentukan: jumlah modal, jangka waktu penempatan, dan nisbah bagi hasil

### Jenis-jenis Mudharabah

Menurut Gamal (2006; hal 45), secara umum *mudharabah* terbagi atas dua jenis, yaitu *mudharabah-muthlaqoh* dan *mudharabah-muqoyadah*. *Mudharabah muthlaqah* : bentuk kerjasama yang cakupannya sangat luas dan tidak dibatasi oleh spesifikasi jenis usaha, waktu, dan daerah bisnis. Penyedia dana melimpahkan kekuasaan yang sebesar-besarnya kepada *mudharib* untuk mengelola dananya. Sedangkan *mudharabah-muqoyadah*, adalah kebalikan *muthlaqoh*, dimana *mudharib* dibatasi dengan batasan jenis, waktu, dan tempat usaha yang telah diperjanjikan di awal akad kerjasama.

Pernyataan standar akuntansi syariah memberikan 3 definisi *mudharabah* (2006 ; hal 3) yaitu ;1.*mudharabah muthlaqah* : bentuk kerjasama yang cakupannya sangat luas dan tidak dibatasi oleh spesifikasi jenis usaha, waktu, dan daerah bisnis. Penyedia dana melimpahkan kekuasaan yang sebesar-besarnya kepada *mudharib* untuk mengelola dananya. 2.*Mudharabah muqoyadah*: bentuk kerjasama yang dibatasi oleh jenis usaha, waktu, dan tempat usaha. Dan 3. *Mudharabah musytarakah* adalah bentuk *mudharabah* dimana pengelola dana menyertakan modal atau dananya dalam kerjasama investasi.

## 2.2. BAGI HASIL

Menurut Karim (2007: 116-117), nisbah bagi hasil yaitu pedoman pembagian usaha bila usaha tersebut menghasilkan untung. Selain disepakati pembagian untung, juga disepakati penanggungungan biaya, bila biaya ditanggung oleh pelaksana, maka yang dilakukan adalah bagi penerimaan (*revenue sharing*), dan

bila disepakati biaya ditanggung oleh pemodal berarti yang dilakukan adalah bagi untung (*profit sharing*).

Menurut Muhammad (2002:42) yang dimaksud sistim bagi hasil adalah kerjasama antara pemilik modal dan pengusaha untuk saling berbagi keuntungan atau kerugian, sehingga dengan adanya kerjasama ekonomi akan terbangun pemerataan dan kebersamaan.

Menurut Yuomidin (2006: 12) bagi hasil adalah model sistim kerjasama yang membagi hasil berdasarkan pada tingkat laba-rugi perusahaan.

Menurut Jusmaliani (2005 : hlm 54), bagi hasil (*profit and loss sharing*) adalah model kerjasama antara dua pihak dalam menjalankan usaha, pihak pemodal(investor) dan pengusaha yang memberikan andil keahlian, keterampilan, untuk mengelola usaha, dengan ketentuan kedua pihak berhak atas hasil yang akan dicapai, dan penentuan hak berdasarkan prosentase karena tidak ada yang dapat memastikan keuntungan dan bukan atas besarnya dana yang diinvestasikan.

Menurut Nafik (2007 : hal 11-13) sistim bagi hasil merupakan alat pengikat antara pengusaha dan pekerja, merupakan satu sumber penting dan permanen dari perolehan keuntungan yang akan menghasilkan efisiensi yang lebih besar bagi para pekerja industri, karena ada bagian keuntungan yang mereka peroleh diharapkan akan lebih giat dan tekun untuk memelihara barang-barang dan alat-alat produksi. Sehingga ketika mereka semakin giat bagian untuk mereka akan meningkat dan pengusaha memperoleh hasil keuntungan yang meningkat. Bahwa model pengupahan biasa mengakibatkan pemborosan material maupun spiritual dan tidak ditemui dalam bagi hasil.

Sistem bagi hasil dapat diterapkan dalam empat model. *Pertama*, bagi sistem hasil berdasarkan pendapatan (*Revenue Sharing System, RSS*). *Kedua*, sistem bagi hasil berdasarkan laba kotor (*Gross Profit Sharing System(GPSS)*). *Ketiga*, sistem bagi hasil berdasarkan laba operasi bersih (*Operating Profit Sharing System, OPSS*). Dan *keempat*, sistem bagi hasil berdasarkan laba bersih (*Net Profit Sharing System, NPSS*). Letak masing-masing model bagi hasil dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.1

## Posisi Pembayaran Bagi Hasil Setiap Model Pada Laporan Laba Rugi

Keterangan	Nilai rupiah	Posisi pembayaran bagi hasil setiap model
Pendapatan (revenue)	Xx	RSS
- HPP	XX	
Laba Kotor	XX	GPSS
- biaya tetap dan biaya lainnya	XX	
Laba operasi Bersih	XX	OPSS
Zakat*		
Laba bersih sebelum pajak		
pajak		
zakat		
Laba Bersih setelah zakat dan pajak		NPSS

Sumber : Nafik Muhammad (2007: 11-13)

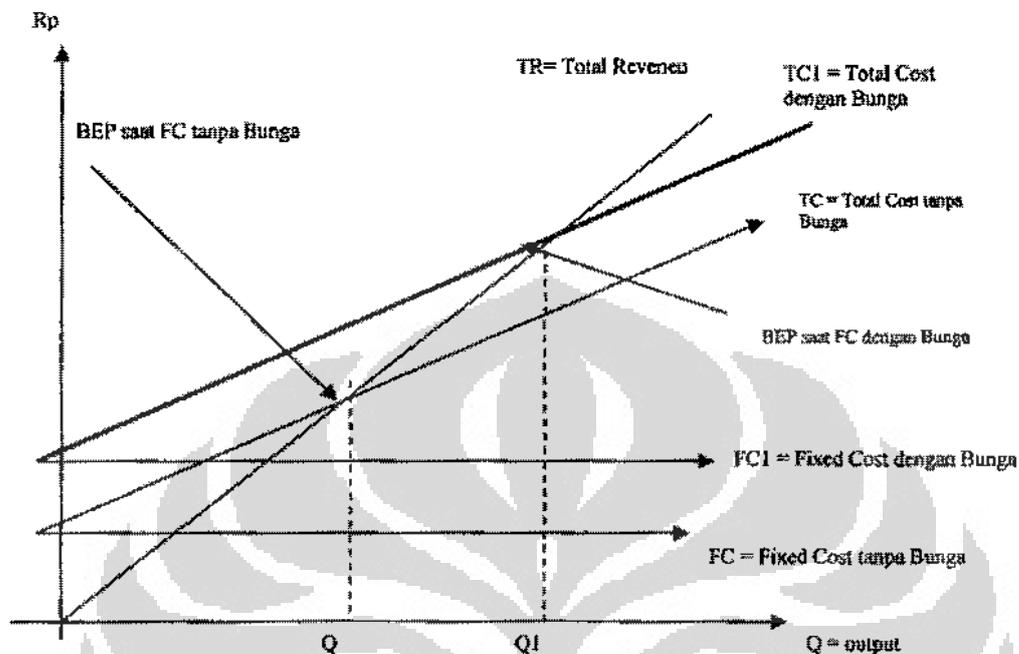
Menurut Jusmaliani (2006 : hlm 18-19), bagi hasil terbagi atas tiga model yaitu *revenue sharing*, *production sharing* dan *profit and loss sharing*. *Revenue sharing* berarti pendapatan yang diperoleh langsung dibagi sesuai kesepakatan. *Production sharing* berarti yang dibagi adalah apa yang dihasilkan, yang menggunakan pola ini sektor pertambangan, migas dan pertanian. *Profit and loss sharing*, pembagian dilakukan setelah biaya dikeluarkan, jadi setelah untung atau rugi dihitung.

### Grafik BEP Dengan Bagi Hasil dan Bunga

Dalam ekonomi konvensional, penyertaan modal disertai dengan pengenaan sistem bunga dari pemilik modal kepada produsen. Biaya bunga akan menambah beban *fixed cost* karena sifatnya yang tetap. Artinya, berapapun jumlah output yang diproduksi, bunga tetap harus dibayar. Keberadaan bunga akan menyebabkan kenaikan *total cost* dari TC menjadi TC1 dan menambah jumlah output titik BEP dari Q menjadi Q1.

Grafik 2.1

Perbandingan Analisis BEP antara sistem Bunga dengan Sistem Bagi Hasil

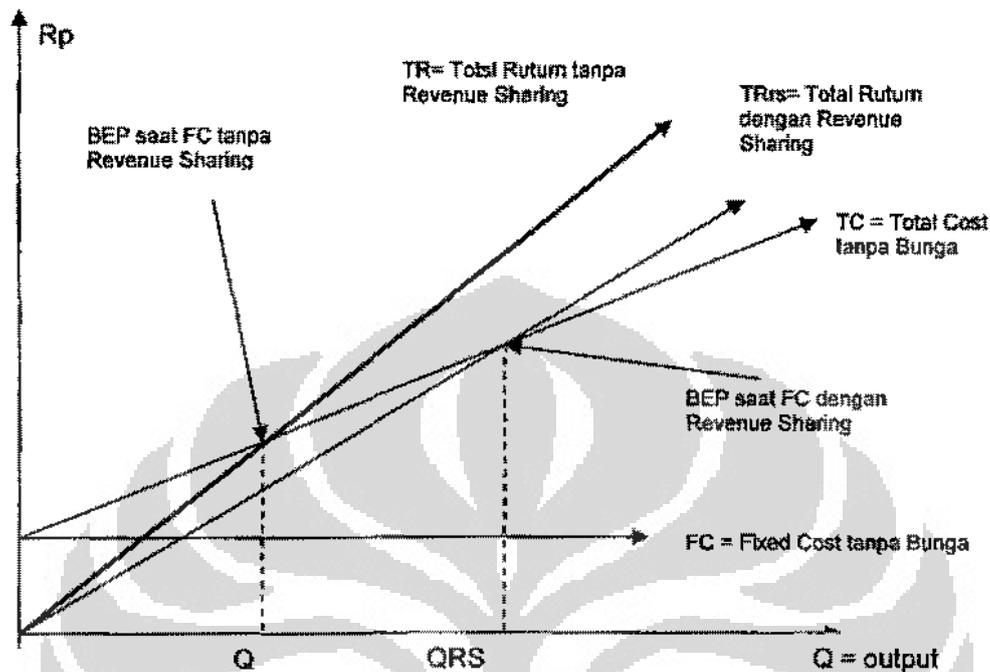


Sumber : Karim (2007: hal 117)

### Grafik Biaya Dengan *Revenue Sharing*

*Revenue sharing* adalah mekanisme bagi hasil dimana seluruh biaya produksi ditanggung produsen, sementara pemilik modal sama sekali tidak menanggung biaya tersebut. Dalam sistem ini, yang berubah adalah garis *total revenue* TR yang akan berputar searah jarum jam dengan sumbu putar di titik O (origin). Besar-kecilnya putaran garis tersebut tergantung dari nisbah bagi hasil sesuai yang disepakati. Maksimum perputaran TR adalah hingga mencapai sumbu horizontal X. Dengan perputaran garis TR menjadi TRRS ini maka titik BEP yang merupakan perpotongan TR dan TC otomatis akan bergeser menjadi BEPRS dan tingkat output juga berubah dari Q menjadi QRS. Baik pada analisa biaya dengan *interest* maupun dengan *revenue sharing*, keduanya mengakibatkan tingkat output Q menjadi Q1 dan QRS. Apakah Q1 > dari QRS atau apakah Q1 < dari QRS tergantung dari besarnya *interest* dibandingkan dengan besarnya nisbah bagi hasil.

Grafik 2.2  
Biaya Produksi Dengan *Revenue Sharing*

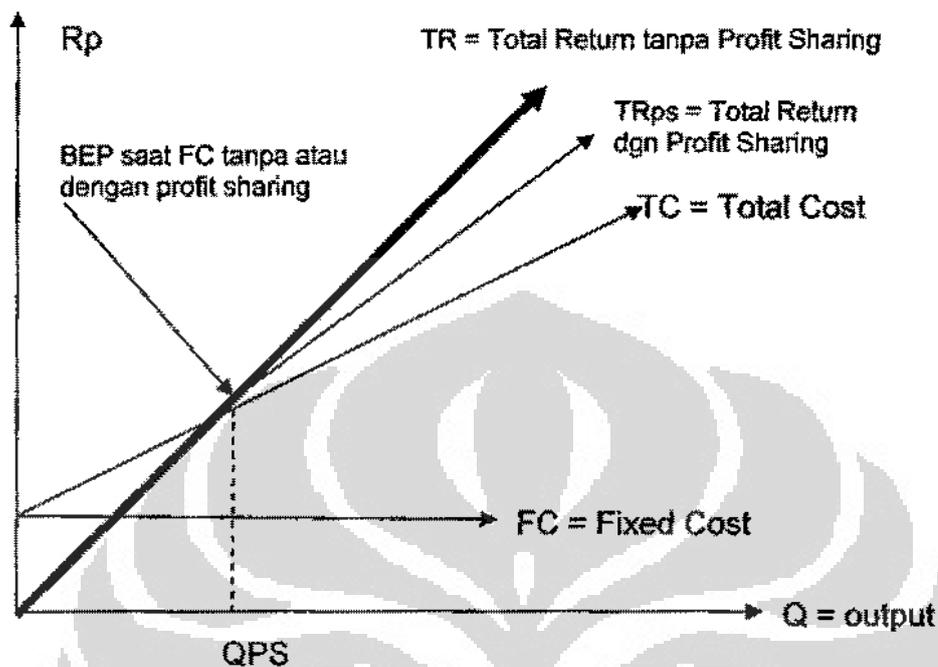


Sumber ; Karim (2007; hal 117)

#### Grafik Biaya Dengan *Profit Sharing*

*Profit Sharing* dengan akad *mudharabah* adalah mekanisme bagi hasil yang hanya akan dibagikan bila ada keuntungan hasil usaha, artinya tak ada pembagian *profit* sebelum tercapai titik BEP. Itulah sebabnya maka pergeseran garis TR menjadi TRPS merupakan rotasi garis tsb dengan sumbu putar di titik BEP. Rotasi TRPS hanya bisa dari TR hingga TC, tidak bisa melampaui TC, karena area antara TC dan TR adalah merupakan daerah *profit*. Dengan demikian pergerakan TRPS sama sekali tak ada hubungannya dengan pergerakan BEP serta besarnya *output* Q yang dihasilkan pada titik BEP. Dalam model ini kerugian sepenuhnya akan ditanggung pemilik modal (*shahih al maal*) yaitu bila kerugian tersebut merupakan kerugian usaha, sedangkan bila kerugian disebabkan karena kelalaian pelaksana (*mudharib*) misalnya karena melanggar syarat yang telah disepakati maka kerugian menjadi tanggungan produsen / pelaksana tersebut.

Grafik 2.3  
Biaya Produksi dengan *Profit Sharing*



Sumber : karim (2007: hal 116)

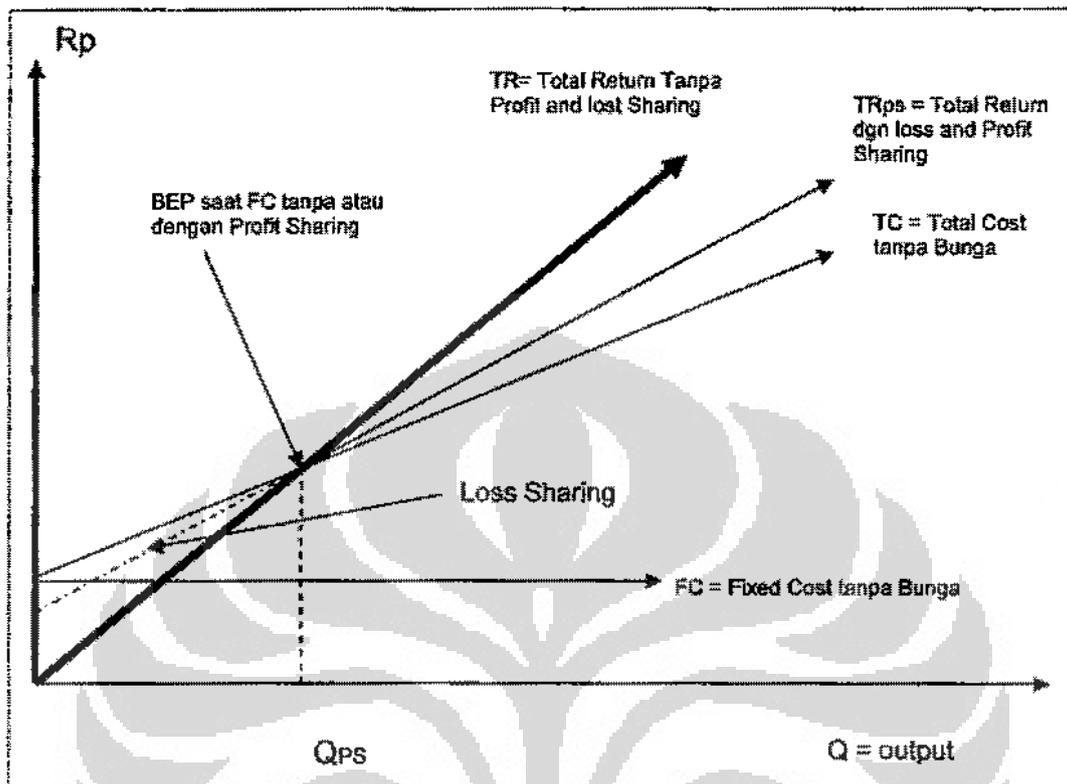
#### Grafik Biaya Dengan *Profit & Loss Sharing*

*Profit and Loss Sharing* adalah akad *musyarakah* yang mensyaratkan pembagian selain keuntungan juga pembagian kerugian biaya sesuai dengan penyertaan modal masing-masing.

Area antara TR dan TC di bawah titik BEP menunjukkan area kerugian yang akan dibagi sesuai penyertaan modal, sedangkan area antara TC dan TR di atas titik BEP menunjukkan area keuntungan yang akan dibagi sesuai kesepakatan nisbah.

Garis TRPS di bawah BEP (garis putus-putus) dan di atas BEP (garis lurus) tidak selalu merupakan garis simetris. Hal ini karena besarnya pembagian kerugian adalah sesuai penyertaan modal yang mana komposisi itu tidak selalu sama dengan pembagian keuntungan yang ditentukan sesuai kesepakatan. Sumbu putar rotasi TR adalah pada titik O.

Grafik 2.4  
Biaya Produksi Dengan Profit & Loss Sharing



Sumber ; Karim (2007; hal 116)

### Perbedaan Sistem Bunga dan bagi hasil

Menurut Nafik (2008: hal 6-8), Perbedaan prinsip sistem bagi hasil pada sistem ekonomi syari'ah dan sistem bunga pada sistem ekonomi konvensional adalah pada sistem *return* yang dijadikan tolok ukur dalam perekonomian. *Ekonomi konvensional* menggunakan sistem bunga sebagai tolok ukur dari *return*. Penetapan persentase itu dilakukan di awal transaksi sehingga berapa nilai nominal rupiahnya akan dapat diketahui besarnya dan kapan akan diperoleh dapat dipastikan tanpa melihat laba rugi yang akan terjadi. *Ekonomi Islam*, menggunakan sistem *return*-nya sebagai tolok ukur dalam perekonomian. Sistem bagi hasil (*profit loss sharing*) yaitu nisbah (persentase bagi hasil) yang besarnya ditetapkan diawal transaksi yang bersifat *fixed* tetapi nilai nominal rupiahnya belum dapat diketahui dengan pasti melainkan melihat laba rugi yang akan terjadi nanti. Pada ekonomi konvensional, pihak yang menawarkan (tabungan) dan meminta dana (peminjam) akan menerima atau membayar bunga yang bersifat

*fixed*. Pihak yang menawarkan dana akan mendapatkan bunga yaitu persentase terhadap dana yang ditawarkan. Pihak yang membutuhkan dana akan membayar bunga juga, yaitu persentase terhadap dana yang dipinjam. Pada Ekonomi Islam, pihak yang menawarkan akan menerima dan pihak yang membutuhkan dana akan membayar *return* (biaya) yang bersifat tidak *fixed* yaitu bagi hasil. Bagi pihak yang menawarkan dana akan menerima bagi hasil, yaitu persentase terhadap hasil yang diperoleh dari dana yang ditawarkan kepada yang membutuhkan. Pihak yang membutuhkan dana, akan membayar bagi hasil yaitu persentase terhadap hasil yang diperoleh dari dana yang dipinjam.

Bunga yang diterapkan pada sistem ekonomi konvensional harus tetap dibayarkan dan diterima oleh pihak-pihak yang melakukan transaksi. Walaupun tidak mendapatkan keuntungan, atau dalam keadaan yang bagaimanapun, bunga harus dibayarkan. Hal ini tidak melihat apakah laba atau rugi. Pihak yang bertindak sebagai kreditur (meminjamkan dana) pasti menerima pendapatan. Pihak yang bertindak sebagai debitur (peminjam dana) belum tentu mendapatkan pendapatan karena dana yang dikelola belum tentu memperoleh keuntungan. Apabila memperoleh keuntungan di bawah biaya bunga, mereka tetap mengalami kerugian. Pada sistem bunga, ada pihak yang pasti menerima pendapatan, sedangkan pihak satunya belum tentu mendapatkan pendapatan. Pada sistem transaksi ini, ada pihak yang bebas risiko yaitu kreditur dan ada pihak yang tidak bebas risiko yaitu debitur.

Dalam sistem ekonomi syari'ah yang menerapkan sistem bagi hasil, dalam kondisi ekonomi membaik, pihak yang mengambil pembiayaan sangat memungkinkan mendapatkan keuntungan yang tinggi. Sementara, pihak pengambil pembiayaan dan yang menawarkan akan menikmati keuntungan yang tinggi pula. Hal ini sesuai dengan nisbah yang telah disepakati pada awal transaksi. Pada kondisi impas, tidak ada pembayaran bagi pengambil pembiayaan. Dan, pada kondisi ini tidak ada penerimaan bagi pihak yang menawarkan dana (penabung). Pada kondisi ekonomi yang memburuk, pihak pengambil pembiayaan pendapatannya menurun. Bahkan, pengambil pembiayaan ini sangat mungkin mengalami kerugian. Pada saat pendapatan menurun maka

pembayaran bagi hasilnya juga menurun, dan pada saat mengalami kerugian maka kerugian tersebut ditanggung bersama oleh pihak-pihak yang bertransaksi.

Muhammad (2002: hal 35), membuat tabel perbedaan sistem bunga dengan sistem bagi hasil, maksudnya perbedaan pembiayaan usaha melalui pinjaman yang dikenakan bunga dibandingkan dengan pembiayaan yang menggunakan bagi hasil sebagai dasar perhitungannya, perbedaan-perbedaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.2 Perbedaan Sistem Bunga dan Sistem Bagi Hasil

Hal	Sistem Bunga	Sistem Bagi Hasil
Penentuan besarnya hasil yang akan diterima	Sebelumnya, ditentukan pada saat akad dengan asumsi selalu untung	Sesudah berusaha dan sesudah keuntungan diketahui
Yang ditentukan sebelumnya	Bunga, besarnya nilai dalam rupiah	Menyepakati proporsi pembagian keuntungan masing-masing pihak
Berapa besarnya	Pasti, yaitu prosentase tertentu ( suku bunga) X jumlah pinjaman	Proporsi yang disepakati bersama X jumlah keuntungan yang belum diketahui
Jika terjadi kerugian	Ditanggung nasabah, kewajiban nasabah terhadap bank tetap harus dilaksanakan	Ditanggung oleh kedua belah pihak
Dasar perhitungan	Dari dana yang dipinjamkan dan sifatnya fixed	Dari keuntungan yang diharapkan sehingga nilai rupiahnya tidak dapat ditentukan dimuka
Titik perhatian proyek/ usaha	Besarnya bunga yang harus dibayar	Keberhasilan proyek yang merupakan kepentingan bersama

Sumber : Muhammad, (2002 : hal 35)

Menurut Afzalurrahman (1997: hal 323), riba atau bunga diharamkan dan jual beli diperbolehkan karena ada alasan mendasar yaitu ketidakadilan, dalam jual beli terdapat imbalan untuk tenaga kerja, sedangkan bunga pendapatannya tidak berhubungan dengan kerja atau hasil kerja, dalam perdagangan pemilik modal selain menginginkan keuntungan tapi juga menanggung resiko kerugian, tapi dalam hal pinjaman uang, maka seluruh kerugian ditanggung oleh orang yang menggunakan tenaga kerja, sedangkan pemilik modal menghitung untungnya saja yaitu bunga, bahkan sekalipun peminjam dalam keadaan rugi. Berikutnya keuntungan yang peroleh dalam perdagangan adalah melalui inisiatif, kerja keras,

dan merupakan hasil dari proses penciptaan nilai yang jelas, sedangkan riba tidak demikian.

Kesimpulannya, sistem bagi hasil adalah lebih adil karena dalam sistem ini tidak ada pihak yang melakukan eksploitasi dan predatori, baik dalam kondisi ekonomi membaik maupun ekonomi yang memburuk. Paradigma bagi hasil ini sesuai dengan hukum Allah (*sunnatullah*) tentang hasil usaha manusia di keesokan harinya, semua itu adalah ketentuan dan hak Allah. Manusia tidak dapat mengetahuinya dengan pasti seperti yang disebutkan dalam surat Al Luqman ayat 34 tersebut. Sistem bagi hasil yang diterapkan dalam ekonomi Islam, tidak ada pihak yang pasti menerima pendapatan, dan tidak ada pihak yang belum pasti menerima pendapatan. Atau, tidak ada pihak yang bebas risiko.

### **Makna Keadilan**

Di dalam Islam keadilan adalah penting dan sangat diutamakan, adil mencakup pengertian sebagai berikut: adil berarti meletakkan sesuatu pada tempatnya, adil berarti menerima hak tanpa lebih dan memberi hak orang lain tanpa kurang, dan adil berarti memberi hak setiap orang yang berhak tanpa lebih dan tanpa kurang sesama orang yang berhak dan menghukum orang yang jahat atau melanggar hukum setara dengan kesalahannya. Ayat-ayat Al-Quran yang memerintahkan keadilan yaitu QS 49:9, 60:8, 5:42, 31:17, 3:104, 8:73, dan 8:25. menegakkan keadilan dan memberantas *kedholiman* adalah tujuh tujuan utama dari risalah para rosul(QS 57:25), keadilan sederajat dengan kebajikan dan ketakwaan(QS 5:8). Dalam *syarikat* atau berkerjasama, maka keadilan adalah suatu yang penting sekali, *adil* merupakan lawan dari *dholim*, yang dimaksud adil dalam kerjasama adalah setiap orang mendapatkan hak sesuai dengan besarnya tanggung jawab.

Menurut Karim (2007:hal 221), adil menurut *kapitalis* yaitu anda mendapat apa yang anda usahakan, menurut *sosialis klasik* yaitu sama rata sama rasa, sedangkan adil menurut islam adalah tidak *mendholimi* dan tidak pula *didholimi*.

Menurut Misanam (2008;hal 60), keadilan dalam Al Quran menggunakan istilah '*adl, qisht, mizan, hiss, dan qasd* yaitu suatu keadaan dimana terdapat kesamaan perlakuan dimata hukum, kesamaan hak kompensasi, hak hidup secara

layak, hak menikmati pembangunan dan tidak adanya pihak yang dirugikan serta adanya keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan.

Menurut Rahardja (2006:291), dalam pandangan konvensional ada 4 ajaran teori keadilan yaitu:

1. ajaran egalitarian (*egalitarianism*), bahwa keadilan tercapai bila setiap kelompok masyarakat mendapat jumlah barang (kepuasan) yang sama.
2. ajaran rawlsian (*rawlsianism*), kondisi yang adil adalah bila tingkat utilitas masyarakat miskin dimaksimumkan.
3. ajaran utilitarian (*utilitarianism*), keadilan adalah bila tingkat kepuasan masyarakat dimaksimumkan.
4. ajaran orientasi pasar (*market oriented*), keadilan adalah hasil interaksi antara permintaan dan penawaran.

### 2.3. Upah

Faktor tenaga kerja dalam aktivitas produksi merupakan upaya yang dilakukan manusia, baik berupa kerja pikiran maupun berupa kerja jasmani atau kerja pikir sekaligus jasmani dalam rangka menghasilkan barang dan jasa ekonomi yang dibutuhkan masyarakat.

Menurut Sukirno (2005: hal 350), dalam kehidupan sehari-hari gaji diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional, seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer, dan akuntan, yang biasanya dilakukan sebulan sekali, sedangkan upah digunakan untuk pembayaran pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, seperti pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.

Menurut Manurung (2006:hal 292) upah dan gaji adalah balas jasa terhadap kesediaan menjadi tenaga kerja, dimana sangat dipengaruhi oleh keahlian, mutu modal manusia dan kondisi kerja. Upah adalah imbalan yang diterima seseorang dari jasa yang dilakukan pada pihak lain, ditentukan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Dengan upah tersebut diharapkan karyawan dapat hidup layak dan dapat betah diperusahaan dan meningkatkan produktivitasnya.

Upah menurut Benham (1940; hal 231) adalah sejumlah uang yang dibayarkan berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seorang majikan kepada seorang pekerja karena jasa yang ia berikan.

Menurut Ruky (2002) , upah (bahasa inggrisnya;wages) adalah imbalan yang diberikan pekerja untuk satuan waktu kerja yang pendek misalnya per hari atau per jam. Istilah upah menjelaskan tentang imbalan bagi pekerja-pekerja kelompok pelaksana (*operative*) yang terlibat langsung dan tidak langsung dalam proses produksi, dimana upah masuk dalam kelompok biaya-biaya langsung (*direct cost*).

Menurut Simanjuntak (1996: hal 67), upah adalah imbalan yang diterima seseorang dari jasa yang dilakukan pada pihak lain, ditentukan berdasarkan satuan waktu atau satuan hasil. Dengan upah tersebut diharapkan karyawan dapat hidup layak dan dapat betah diperusahaan dan meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Sukirno (2005: hal 366) dalam teori ekonomi tidak dibedakan diantara istilah gaji dan upah, dalam teori ekonomi hanya digunakan istilah upah yaitu ganjaran/ pembayaran yang diterima tenaga kerja dari melakukan suatu kegiatan ekonomi atau untuk menghasilkan barang atau jasa. Upah riil yaitu kemampuan upah yang diterima pekerja untuk membeli barang dan jasa, upah riil ditentukan berdasarkan kepada tingkat harga yang berlaku pada tahun dasar. Upah nominal yaitu nilai dalam bentuk uang yang diterima pekerja sebagai imblan dari melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Sasono (1994: hal 55), upah memiliki beberapa fungsi yaitu, upah merupakan perwujudan dari nilai kerja, upah harus memberikan perangsang bagi potensi pekerja selanjutnya dan upah sebagai sumber penghasilan untuk hidup layak bagi keluarganya.

Menurut Sukirno (2005: hal 350), faktor utama yang membedakan upah diantara perkerja dalam perekonomian adalah sifat permintaan dan penawaran setiap golongan pekerja, perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, pendidikan dan pengalaman, mobilitas tenaga kerja, faktor bukan keuangan yang mempengaruhi sikap pekerja dalam memilih pekerjaan dan faktor geografis dan instusional. Penentuan upah sangat tergantung kepada pasar tenaga kerja yang wujud, ada 4 bentuk pasar tenaga kerja yaitu: pertama, pasar persaingan sempurna; upah ditentukan oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Kedua, pasar tenaga kerja monopsoni ; upah ditentukan oleh pengusaha dan tingkat upah nya lebih rendah daripada upah dipasar persaingan sempurna. Ketiga, pasar monopoli dipihak pekerja ; para kerja cenderung menuntut upah yang lebih tinggi

daripada yang berlaku dipasar persaingan sempurna, keempat, pasar monopoli bilateral ; tingkat upah tidak dapat ditentukan, tingkat upah yang dicapai bergantung kepada kemampuan perusahaan untuk upah dan kemampuan serikat buruh menuntut upah yang lebih tinggi.

Menurut Manurung (2006: hal 245), besarnya gaji/ upah seseorang secara teoritis sangat tergantung dari produktivitas yang dipengaruhi oleh keahlian(*skill*), mutu modal manusia (*human capital*), dan kondisi kerja(*working conditions*).

Menurut Sukirno (2005; hal 330), tingkat upah pekerja sangat erat hubungannya dengan tingkat produktivitasnya, semakin tinggi produktivitasnya, maka semakin tinggi pula tingkat upahnya. Peningkatan produktivitas disebabkan oleh; kemajuan teknologi, peningkatan pendidikan, kamahiran dan keterampilan tenaga kerja, dan perbaikan dalam organisasi perusahaan dan masyarakat.

Upah minimum dalam islam adalah upah yang dapat menutupi kebutuhan-kebutuhan dasar, termasuk makan, minum, pakaian, perumahan dan lain-lain agar para pekerja dapat menikmati hidup yang layak, (Afzalurrahman,1997: hal 297). Islam memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan, upah terendah adalah upah yang tidak boleh turun lagi, dan batas upah tertinggi untuk menjamin kepentingan para majikan.

Berdasarkan keputusan menteri tenaga kerja RI Nomor Kep-226/MEN/2000, pasal 1, upah minimum Regional Tingkat I adalah upah minimum yang berlaku di satu propinsi, melalui keputusan ini istilah Upah Minimum Regional (*UMR*) diganti dengan Upah Minimum Propinsi(*UMP*).

Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang pengupahan, menyebutkan bahwa setiap buruh/ pekerja berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, yang meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, upah karena menggunakan hak waktu istirahat kerja, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan

dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Ketentuan upah minimum yang layak sesuai dengan undang-Undang Ketenagakerjaan no 13 Tahun 2003, Bab X pasal 88-91. Pada pasal 88 ayat (4) disebutkan bahwa pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dibedakan menjadi 3 yaitu upah minimum regional, upah minimum regional sektoral dan upah minimum regional subsektoral. Upah minimum regional adalah upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. upah minimum regional sektoral yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu dan upah minimum regional subsektoral yaitu upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada subsektor tertentu dalam daerah tertentu.

Dengan adanya upah minimum diharapkan akan meningkatkan pendapatan pekerja berpendapatan rendah, sehingga pekerja dapat hidup layak. Namun ternyata kebijakan menyebabkan perusahaan akan menaikkan harga barang atau pengurangan tenaga kerja. Ketentuan upah minimum juga akan membuat kesenjangan antar pekerja, karena tidak semua pekerja bekerja disektor formal yang melakukan kebijakan umr.

Upah minimum ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan dalam penetapannya didasarkan oleh: kebutuhan fisik minimum (*KFM*), indeks harga konsumen (*IHK*), perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan perusahaan dan perkembangan perekonomian regional atau nasional. Kebutuhan fisik minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Kebutuhan ini adalah kebutuhan minimum dari segi jumlah maupun mutu barang dan jasa, sehingga tidak boleh kurang dan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari.

Nilai *KFM* mencerminkan nilai ekonomi barang dan jasa yang diperlukan pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan yang meliputi :  
1. makanan dan minuman, 2. bahan bakar, alat penerangan dan peneduh,

3. perumahan dan peralatan dapur, 4. sandang dan pakaian, dan 5. lain-lain termasuk didalamnya biaya untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan, bacaan dan sebagainya. Sampai Desember 1995, ketentuan upah minimum ditetapkan dengan berdasarkan *KFM*, dan sejak April 1996 upah minimum dihitung berdasarkan *Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)*. Indeks harga adalah angka-angka yang menggambarkan tingkat harga rata-rata pada suatu periode tertentu dan perubahan tingkat harga rata-rata dari satu periode keperiode yang lainnya. Produktivitas pekerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang pada periode tertentu.

Upah yang baik haruslah memiliki sifat dan karakteristik yaitu memenuhi upah minimum, disetujui buruh dengan penuh kesadaran, mencerminkan kemampuan buruh, adil dan memenuhi perikemanusiaan untuk buruh dan pengusaha, dan tidak melibatkan biaya yang tidak langsung terlalu besar.

#### **Penentuan Upah Buruh**

Upah buruh di pasar tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran, dalam mekanisme pasar, upah buruh sangat dipengaruhi oleh produktivitas, sehingga apabila produktivitas semakin tinggi, maka upah riil juga semakin tinggi.

Menurut Blanchard (2003) dalam Huda (2008: hal 209) ada beberapa hal yang menentukan upah yang akan dibayarkan kepada pekerja, antara lain kekuatan tawar pekerja yang dipengaruhi oleh 2 hal yaitu besarnya biaya yang ditanggung perusahaan bila karyawan meninggalkan pekerjaan, dan berapa besar kemungkinan seorang yang keluar dari perusahaan untuk menemukan kembali pekerjaan yang baru. Sedangkan nilai tawar pekerja tergantung dari skill yang dimiliki oleh pekerja, dan kondisi pasar tenaga kerja secara umum. Dari faktor yang mempengaruhi upah maka persamaan yang dibentuk adalah:

$W = P f(U, Z)$  dimana

$W$  = Agregat nominal upah

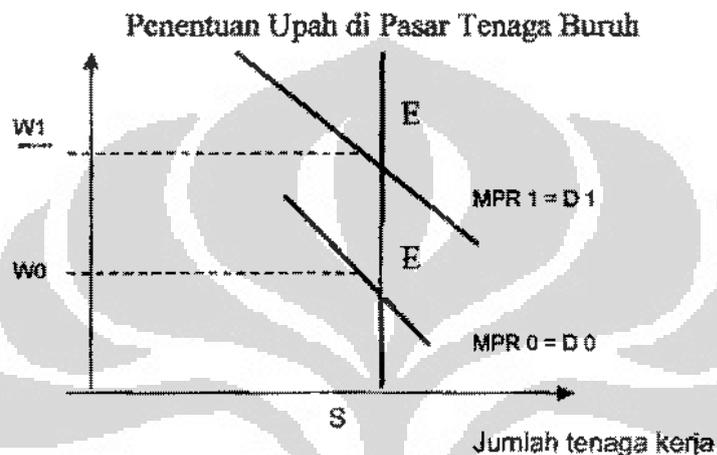
$P$  = Tingkat harga yang diharapkan

$U$  = Tingkat pengangguran

$Z$  = Sejumlah fasilitas yang diberikan kepada karyawan, yang pada dasarnya menjadi penambah upah dan penambah biaya bagi perusahaan.

Akibat ekspektasi harga yang akan meningkat ditahun yang akan datang, perusahaan akan membuat harga output naik demikian pekerja akan menuntut upah yang lebih tinggi. Berkaitan dengan pengangguran, maka upah akan naik bila pengangguran rendah, karena bila upah tidak naik, maka pekerja akan keluar dan mencari pekerjaan baru karena perekonomian sedang baik dan permintaan tenaga kerja tinggi.

Grafik 2.5



Sumber : Sukirno (2005: hal353)

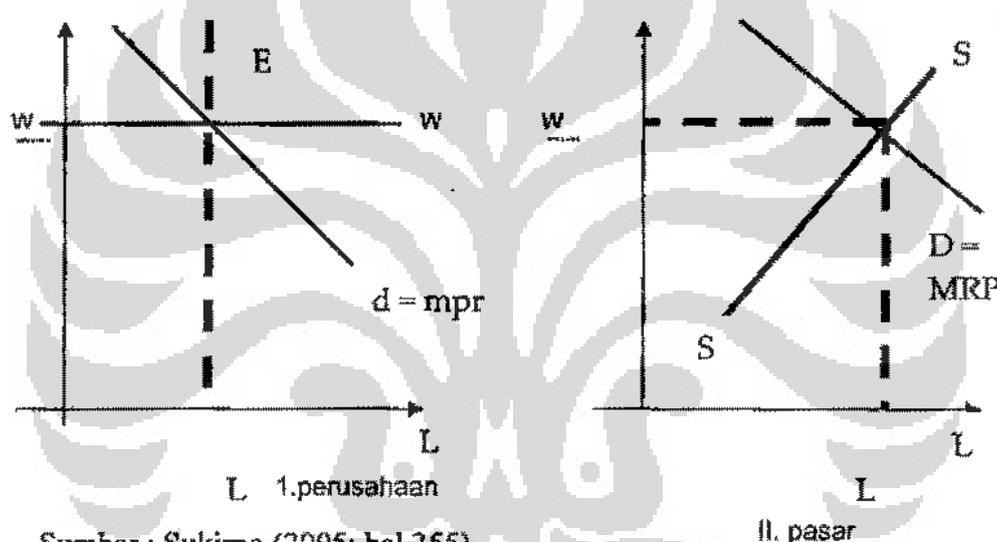
MRP (*Marginal Revenue Product*) yaitu perubahan hasil penjualan karena adanya pertambahan produksi sebagai akibat dari kenaikan satu tenaga kerja yang digunakan. Kurva  $MRP_0 = D_0$  dan  $MRP_1 = D_1$  menunjukkan hasil penjualan marginal, sekaligus sebagai kurva permintaan buruh dan nilainya ditentukan oleh MPP dan harga barang. keadaan  $MRP_1$  berada di atas  $MRP_0$  berarti pada setiap tingkat penggunaan tenaga kerja, hasil penjualan marginal  $MRP_1$  lebih tinggi dari pada hasil penjualan yang digambarkan oleh  $MRP_0$ , apabila dimisalkan harga barang dikedua keadaan itu adalah sama, kedudukan  $MRP_1$  yang lebih tinggi dari  $MRP_0$  mencerminkan perbedaan dalam produktivitas. Dan kurva penawaran tenaga kerja ditunjukkan oleh kurva  $S$ , yang memotong  $MRP_0$  di titik  $E_0$  dan memotong  $MRP_1$  di  $E_1$ . Dengan demikian apabila permintaan tenaga kerja adalah  $MRP_0 = D_0$ , maka tingkat upah tenaga kerja  $W_0$ , sedangkan apabila permintaan tenaga kerja adalah  $MRP_1 = D_1$ , maka tingkat upah tenaga kerja adalah  $W_1$ , jadi apabila produktivitas semakin tinggi, upah riil juga semakin tinggi.

### Penentuan Upah Pada Pasar Persaingan Sempurna

Pasar persaingan sempurna dalam tenaga kerja berarti didalam pasar terdapat banyak perusahaan yang memerlukan tenaga kerja dan tenaga kerja yang ada tidak menyatukan diri dalam serikat buruh sebagai wakil mereka. Pada pasar tenaga kerja yang demikian, memiliki kesamaan permintaan dan penawaran di pasar pasar barang. Permintaan tenaga kerja bersifat turun miring dari kiri atas kekanan bawah, berarti semakin tinggi/rendah upah tenaga kerja, semakin sedikit / banyak permintaan terhadap tenaga kerja.

Grafik 2.6

#### Kurva Upah Dalam Pasar Persaingan Sempurna



Sumber : Sukirno (2005; hal 355)

Gambar 2.6 diatas adalah penentuan upah di pasar tenaga kerja dan di dalam suatu perusahaan. Di pasar tenaga kerja  $MRP = D$  adalah kurva permintaan tenaga kerja dan  $SS$  adalah kurva penawaran tenaga kerja, titik keseimbangan adalah  $E$ , berarti tenaga kerja yang digunakan adalah  $L$  dan tingkat upah adalah  $W$ . Selanjutnya Permintaan tenaga kerja di sesuatu perusahaan adalah  $d = mpr$ , karena pasar bersaing sempurna sehingga perusahaan tidak bisa mempengaruhi upah sehingga perusahaan harus membayar sebesar  $W$ , maka kurva  $W$  adalah kurva penawaran tenaga kerja pada perusahaan itu.

Menurut Huda (2008; hal 208) dalam tinjauan konvensional upah merupakan balas jasa akan faktor produksi, tenaga kerja. Karena dalam tinjauan

konvensional, upah merupakan salah satu instrumen dalam distribusi pendapatan selain bunga, sewa dan laba. lesu atau lemahnya permintaan tenaga kerja akan mempengaruhi besar atau tidaknya upah yang diterima oleh pekerja. Semakin tinggi permintaan tenaga kerja, sedangkan penawaran tetap maka akan berdampak pada naiknya upah, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja sedikit sedangkan penawaran tenaga kerja meningkat, maka upah akan turun. fenomena ini dibahas dalam *labor market* dalam tinjauan konvensional, sedangkan teori upah dalam ekonomi islam, tidak tergantung pada permintaan dan penawaran, tetapi bergantung kepada kebutuhan si pekerja.

Menurut Afzalurrahman, (1995: hal 248) tenaga kerja adalah segala usaha dan *ikhtiar* yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapat imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Selanjutnya Afzalurrahman menjelaskan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar, karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh.

Menurut Muhammad (2004: hal 225) Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan menyuruh orang bekerja untuk mencapai penghidupan yang layak dan menghasilkan barang dan jasa yang menjadi kebutuhan manusia, maupun amal yang bersifat ibadah semata-mata karena Allah. Tenaga kerja dalam Islam, tidak pernah terpisahkan dari kehidupan moral dan sosial, karena kode dan tingkah laku pekerja dan majikan berakar pada *syari'at*. Mereka yang mempekerjakan buruh mempunyai tanggung jawab moral dan sosial. Tenaga kerja tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan *syari'at*. Pekerja dan majikan juga tidak boleh saling memeras. Adam Smith mengatakan bahwa tenaga kerja adalah satu-satunya faktor produksi. Secara umum para ahli ekonomi berpendapat kerja adalah produsen satu-satunya dan tenaga kerjalah pangkal produktifitas dari semua faktor produksi. Alam tidak bisa menghasilkan apa-apa tanpa tenaga kerja.

Menurut Mannan, (1997, hal 59), dalam Islam buruh digunakan dalam arti yang lebih luas namun lebih terbatas. Lebih luas karena hanya memandang pada penggunaan jasa buruh di luar batas-batas pertimbangan keuangan. Terbatas dalam arti bahwa seorang pekerja tidak secara mutlak bebas untuk berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya itu.

Menurut Afzalurrahman (1997; hal 295) upah dapat didefinisikan sebagai harga yang dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan, disebut juga upah adalah harga tenaga kerja yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.

Menurut Misanam (2008: hal 534), *ujroh al mithl*/Upah yang adil adalah tingkat upah yang sesuai dengan kontribusi tenaga kerja terhadap produksi serta dalam bingkai nilai-nilai kemanusiaan.

Menurut Khan (1997: hal 75), masyarakat pra-islam, perburuhan di isi oleh para budak yang tidak mendapat makan yang cukup, tidak mendapat tempat tinggal yang layak dan mereka mendapat perlakuan yang buruk. Dengan ajaran islam Muhammad SAW, posisi budak diangkat menjadi saudara dan kolega. Para pekerja menduduki posisi sebagai mitra dan pemegang saham. Andai saja para pekerja untuk mencari upah, niscaya masyarakat Arab akan bergerak menjadi kapitalisme. Namun ternyata nabi memberi arahan tentang modal dan kerja yang harus bergabung sebagai mitra, bukan pekerja dan pemberi kerja. Pekerja berhak mendapat makan seperti yang dikonsumsi tuannya, dan berpakaian seperti yang dikenakan tuannya, artinya mereka mendapat penghasilan yang layak. Pekerja tidak boleh dibebani melebihi kemampuannya, dan bila tuan membebani pekerja, hendaklah membantunya ( jadi pekerja bukan semata-mata faktor produksi saja, tetapi perlu diperhatikan nilai kemanusiaanya). Buruh berhak atas upahnya sebelum keringatnya kering, (tidak boleh menahan hak-hak buruh). Pekerja dan pengusaha dapat mendapatkan pahala dari Allah dengan menunaikan hak dan kewajibanya masing-masing.

Menurut Nasution (2006:170) Islam merekomendasikan upah minimum yaitu upah yang dapat mencukupi empat kebutuhan pokok dan bahkan upah yang bisa menutupi kebutuhan untuk mempunyai keluarga dan pembantu untuk mengurus kebutuhan rumah tangga.

Menurut fatwa DSN *ijarah* didefinisikan sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau upah, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.

Menurut Misanam (2008: hal 533) *tsaman Musamma* yaitu kebijakan penetapan upah oleh pemerintah, dimana pemerintah dapat melakukan kebijakan

penetapan upah sepanjang masih rentang *VACL* dan *VMCL* tenaga kerja, seandainya tingkat upah yang terjadi adalah dholim, maka upah normal yang dipilih.

Menurut Suhendi(2002; hal 113-120), dalam buku *Fiqh Syaifi*, Ahmad Idris berpendapat bahwa *ijaroh* berarti upah mengupah, sedangkan Kamaludin A. Marzuki penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayid Sabiq, mengartikan *ijaroh* sebagai sewa menyewa. Upah biasanya digunakan untuk tenaga, seperti upah tenaga kerja. Sedangkan sewa digunakan untuk barang atau benda, misalnya seseorang yang menyewa mobil. *Ijaroh* berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya adalah *al-awadh* dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai ganti dan upah.

Menurut Afzalurrahman (1997 ; hal 253) dalam Islam, para pekerja memiliki hak-hak sebagai berikut yaitu:

1. Para pekerja harus memperoleh upah yang semestinya agar dapat menikmati taraf hidup yang layak.
2. Pekerja tidak dapat diberi pekerjaan melebihi kekuatan fisik yang dimilikinya, dan apabila suatu saat ia dipercaya pekerjaan yang berat, harus disediakan bantuan dalam bentuk tenaga kerja atau modal yang lebih banyak.
3. Buruh harus memperoleh bantuan medis jika sakit, dan dibantu membayar biaya perawatan.
4. Ketentuan yang wajar harus dibuat untuk pembayaran pensiun yang lanjut usia.
5. Para pengusaha didorong untuk menafkahkan sedekah mereka, pada pekerja dan anak-anak.
6. Mereka harus memberi jaminan asuransi pengguran dari zakat untuk menjaga stabilitas upah.
7. Mereka harus membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama bekerja.
8. Barang hasil produksi harus diberikan kepada mereka secara bebas atau dengan tarif yang lebih murah.
9. Pekerja harus diperlakukan dengan baik dan sopan, serta memaafkan mereka bila ada kesalahan selama dalam bekerja.
10. Mereka harus disediakan akomodasi yang cukup sehingga kesehatan dan efisiensinya tidak terganggu.

Rukun ijarah menurut Suhendi (2002 : hal117) yaitu: *mu'jir* dan *musta'jir*, *ijab qobul*, *ujroh*, dan barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan.

Menurut Afzalurrahman(1997: hal 306), stabilitas upah dalam Islam diusahakan dengan memberi kebebasan sepenuhnya dalam mobilitas tenaga kerja, mereka diberi kebebasan mencari kehidupan dibagian mana di dalam negaranya. Mereka bebas memilih kerja dan bekerja dimana saja.

#### 2.4 Beberapa Penelitian Tentang Upah Minimum dan Bagi Hasil

Penelitian tentang upah, upah minimum dan bagi hasil telah banyak dilakukan, tetapi dilakukan secara terpisah, maksudnya sebagian meneliti upah saja, lalu ada yang meneliti upah minimum dan penelitian-penelitian lain fokus terhadap bagi hasil. Beberapa hasil penelitian dalam Ngadi (2003:hal 45-50) menurut Bellait dan Jacson(1983), beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah adalah jenis kelamin, jam kerja, pendidikan, dan lapangan pekerjaan. Menurut becker(1980) pendidikan adalah faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas manusia, sehingga sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya upah. Hasil studi Marinda (1997) pendidikan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan upah yang diterima, semakin tinggi pendidikan pekerja maka semakin tinggi upah yang diterima. Sugiharso(1990), ada hubungan positif antara pendidikan dengan penghasilan, semakin tinggi pendidikan, maka penghasilan semakin tinggi pula. Berdasarkan penelitian Becher (1998) ada hubungan positif antara jam kerja dengan pendapatan, semakin tinggi jam kerja, maka pendapatan yang diterima akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian Bahransyaf (1997), ada perbedaan antara pekerja perempuan dan laki-laki, terutama pada sistim pengupahan dan jaminan sosial, biasanya pekerja perempuan lebih rendah dibanding laki-laki. Hal ini terjadi karena perempuan memiliki kekurangan jam kerja dibanding laki-laki.

Penelitian tentang upah minimum juga telah dilakukan, berikut beberapa hasil dari penelitian tersebut: Ngadi (2003) telah meneliti "*Pengaruh upah minimum terhadap kemiskinan dan kesempatan kerja di Indonesia*", dengan menggunakan metode regresi berganda, dari penelitian ini diperoleh beberapa temuan yaitu ketika upah minimum naik, maka PHK akan meningkat sehingga pengangguran akan meningkat dan jumlah kemiskinan akan meningkat.

Peningkatan upah minimum akan mengakibatkan penurunan kesempatan kerja karena menurunnya permintaan tenaga kerja.

Menurut penelitian Iskandarsyah (1996; hal 97) dengan judul penelitian "*pengaruh upah minimum terhadap pengangguran di Indonesia 1988-1993*". menemukan beberapa hasil penelitian yaitu upah minimum memiliki pengaruh negatif terhadap permintaan tenaga kerja, artinya kenaikan upah minimum akan menurunkan permintaan tenaga kerja. Upah minimum memiliki pengaruh negatif terhadap mobilitas tenaga kerja berpendidikan tinggi ke pasar berpendidikan rendah, metode penelitian ini dengan regresi berganda.

Menurut Kapiantari (2002, hal 7 ), dengan judul penelitian "*Studi dan Rekomendasi Kebijakan Upah Minimum bagi Buruh, perkembangan upah minimum 1996 – 1999*", dari penelitian ini diketahui bahwa upah minimum kurang dari 20 % menyumbang untuk kesejahteraan, selebihnya disumbangkan sektor lain. Sehingga mempermanikan upah minimum akan lebih membuat pertentangan pengusaha dan pekerja. Metode analisis yang digunakan adalah regresi.

Menurut penelitian Fields (1994) pengaruh upah minimum terhadap pengangguran tergantung pada tiga faktor yaitu: elastisitas permintaan tenaga kerja pada sektor yang terkena peraturan upah minimum, elastisitas upah sektor yang tidak terkena peraturan upah minimum dan besarnya peningkatan upah minimum. Menurut Crew (1994) mengatakan keliru secara etis bila pekerja dibayar dengan upah yang tidak memungkinkan untuk memenuhi hidup layak minimum. Kekeliruan ini akan berdampak pada keadaan usaha dan pertumbuhan ekonomi

Hasil penelitian Fraja (1999) disebabkan penentuan upah minimum, maka perusahaan akan membuat kondisi kerja lebih keras. Menurut penelitian Livingstone (1995), peningkatan upah minimum akan menghasilkan pekerja berpindah dari daerah desa ke perkotaan yang akan mencari pekerjaan tapi tidak menemukan satupun yang memerlukannya.

Menurut penelitian Couch (1999), adanya pengaruh negatif antara upah minimum terhadap pengangguran, artinya bila upah minimum meningkat maka akan semakin banyak yang menganggur, bahwa peningkatan upah minimum \$ . 5.15

menjadi \$6,15 terdapat 145.000 pekerja sampai 436.000 orang kehilangan pekerjaan.

Menurut hasil penelitian Macpherson (2002) berlakunya upah minimum akan menghasilkan kira-kira 131.000 sampai 222.000 pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka. Selain itu majikan di Florida dengan berlakunya upah minimum mengalami kenaikan pesat biaya upah mereka pada rentang \$4.9 sampai \$8.8 milyar.

Berdasarkan penelitian Agonor dan Aizman (1999), pengurangan upah minimum meningkatkan permintaan tenaga kerja tidak terampil pada sector formal dan memberi kontribusi pada penurunan penawaran tenagakerja disektor informal, sehingga upah tenaga kerja disektor informal meningkat.

Hasil penelitian Bell (1997), adanya pengaruh upah minimum terhadap employment yang signifikan di Kolombia tidak di Meksiko, setiap peningkatan 15% upah minimum di Kolombia, maka mengurangi 5% employment selama 1977 – 1987.

Hasil penelitian Basu (1999), kenaikan upah minimum akan mengurangi supply tenaga kerja dari anggota rumah tangga yang lain, yang akan dipengaruhi oleh peningkatan upah minimum dan kemudian akan memberi kontribusi pada pengangguran. Penawaran dari tenaga kerja, frekuensinya tergantung pada kondisi pasar yang berlaku pada pasar tenaga kerja, yang sangat mengherankan upah minimum ditetapkan di bawah upah pasar yang berlaku sehingga upah jatuh dan unemployemen meningkat.

Penelitian tentang bagi hasil juga telah dilakukan secara terpisah dari kaitannya dengan upah minimum, berikut beberapa hasil penelitian tersebut : Jusmaliani (2005: hal 11), telah melakukan penelitian tentang “*mengenal kembali kegiatan ekonomi berbasis bagi hasil*”, dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa pola bagi hasil sesungguhnya sudah dikenal dalam masyarakat dan terbagi dalam tiga model pola bagi hasil yaitu *production sharing*, *revenue sharing* dan *profit/lost sharing*, metodologi yang digunakan adalah penelusuran litelatur dan pengamatan dan wawancara.

Listiani (2005: hal 32) meneliti tentang “*produc sharing*”, kesimpulan yang diperoleh yaitu bahwa *production sharing* tidak hanya dipakai pada sector migas

saja, tetapi ternyata telah digunakan pada sektor pertanian, perikanan, dan peternakan. Dalam kontrak *produc sharing* diperlukan beberapa perbaikan, seperti pemerintah memiliki batasan maksimum *cost recovery* dari penerimaan bersih, sehingga tidak memungkinkan terjadi *mark up* sehingga biaya produksi tidak membengkak. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif/ pemaparan.

Mulyaningsih (2005: hal 49), meneliti tentang "*revenue sharing*" menemukan bukti bahwa sistim bagi hasil dengan *revenue sharing* banyak ditemukan dalam masyarakat, dari analisa ekonomi menunjukkan bahwa ada kepentingan antara penerbit dan pengarang, sehingga keuntungan maksimum gabungan tidak sama dengan keuntungan maksimum penerbit, analisa didasari oleh asumsi *homo-economicus*. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif/pemaparan*.

Thoha (2005; hal 60), meneliti tentang "*Profit and Loss Sharing*", dari tulisan ini diperoleh beberapa temuan yaitu bahwa ketika terjadi krisis 1997 maka bank konvensional mengalami negative spread, sedangkan model *profit and loss sharing* terbebas dari masalah ini. Keberhasilan model *profit and loss sharing* disebabkan oleh beberapa factor yaitu : pertama: hubungan yang sangat dekat antara pemodal dan pengelola, biasanya bertempat tinggal di desa yang sama. Kedua: pola bagi hasil yang berlaku dimasyarakat cenderung sudah menjadi aturan baku atau norma tidak tertulis yang mengikat masyarakat, sehingga setiap pihak sudah bisa memperkirakan resiko yang bakal terjadi berdasarkan perjalanan yang telah teruji bertahun-tahun di masyarakat. Ketiga: *trust* atau saling kepercayaan yang kuat antara pemodal dan pengelola usaha merupakan factor yang lebih penting dalam menunjang pola kerjasama ini, selain adanya kontrak-kontrak formal yang didukung dengan surat perjanjian bertulis materai. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif/ pemaparan.

Mulyaningsih (2006 : hal 59), meneliti tentang "*aktivitas ekonomi berbasis bagi hasil dalam sector sekunder di daerah penelitian ; kasus industri manufaktru*", kesimpulan yang diperoleh bahwa aktivitas ekonomi berbasis bagi hasil pada sektor sekunder, utamanya sektor manufaktur belum banyak dikenal dalam masyarakat dan juga masih sangat terbatas, tidak seperti sektor pertanian

yang sudah dikenal turun-temurun secara tradisional. Masyarakat di sektor manufaktur mulai mengenal lembaga keuangan berbasis bagi hasil yang dikenal dengan bank syariah, dan relevan untuk membiayai sektor manufaktur ini. Masalah yang dihadapi dalam aplikasi perbankan syariah dalam sektor manufaktur adalah kendala teknis berupa pelaporan usaha dan mental masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah eksplorasi di daerah penelitian.

Saptia (2006; hal 101), meneliti "*beberapa kendala dalam pola kemitraan usaha berbasis bagi hasil di sektor sekunder*", hasil penelitian yang diperoleh yaitu pola bagi hasil dapat dijadikan alternatif pembiayaan modal. Kendala usaha kecil yaitu aspek permodalan karena keterbatasan akses terhadap sumber pembiayaan dari lembaga keuangan formal, lemahnya pengembangan dan penguatan usaha. Kendala pemasaran berupa sulitnya akses pasar dan keterbatasan SDM. Pola kemitraan bagi hasil dihadapkan pada kendala internal dan eksternal. Kendala internal berupa pemahaman yang salah terhadap konsep bagi hasil yang ditawarkan oleh lembaga keuangan, masalah kejujuran dalam melaporkan kondisi usaha. Masalah eksternal berasal dari mitra usaha pemilik modal yaitu lembaga pembiayaan syariah yaitu lemahnya sumberdaya manusia dalam menilai kelayakan laporan keuangan dan mengontrol usaha. Metode yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan penelitian adalah eksplorasi di daerah penelitian.

Listiani (2006: hal 136) meneliti tentang "*Persepsi Masyarakat Terhadap Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil Pada Sektor Manufaktur*", hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara umum masyarakat memiliki perbedaan dalam tingkat pemahaman pola bagi hasil. Responden dengan latar belakang pendidikan SD – SMA cenderung masih awam dengan pola bagi hasil, walaupun dari kelompok ini ada yang menggunakan pola bagi hasil karena dipandang sesuai dengan prinsip islami. Responden dengan tingkat pendidikan diploma – perguruan tinggi sudah cenderung memahami pola bagi hasil dan mulai mengaplikasikan dalam aktivitas usaha. Sistem pembiayaan bagi hasil memiliki keunggulan yaitu terbebas dari riba, sistem yang adil, akad yang jelas, pembayaran cicilan fleksibel, pelayanan bersifat kekeluargaan, prosedur yang mudah. Kelemahan yang dimiliki keterbatasan dana pinjaman dan kurangnya informasi dari operasional sistem

bagi hasil. Metode penelitian menggunakan kuisioner dan dibantu dengan analisis tabel.

Jusmaliani (2006: hal 15) meneliti "*Pola bagi hasil dalam perkonomian*", dari penelitiannya diperoleh kesimpulan bahwa ekonomi berbasis bagi hasil sudah lazim ditemukan dalam masyarakat secara turun temurun. Bermitra biasanya dilakukan untuk mengatasi masalah keterbatasan modal. Metodologi eksploratif dengan melalui dialog dan diskusi dengan instansi terkait dan objek penelitian.

Mulayaningsih (2007; hal 69) meneliti "*Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil di Sektor Tersier : Studi Kasus Di Sub Sektor Rumah Makan dan Restoran*", hasil penelitiannya yaitu sistim bagi hasil sudah dikenal tapi relatif sulit berkembang dibanding sistim waralaba. Dari analisis *swot*, untuk mengembangkan usaha bagi hasil, maka masalah internal harus diselesaikan sehingga masalah eksternal dapat diatasi. Masalah pembagian keuntungan dan kerugian, ketika ekspansi masalah mencari mitra tanpa harus disibukan dengan modal dan kontrak tradisional tidak ditulis, adalah masalah internal yang akan menghambat sistim bagi hasil. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis *SWOT*.

Dwiastuti (2007; hal 69), meneliti "*Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil di Sektor Tersier : Studi Kasus Di Sub Sektor Perhotelan*", dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa konsep bagi hasil dapat diterapkan di sektor perhotelan. Sub sektor perhotelan berada di kuadran IV, berarti pada tahap tumbuh dan bina sehingga strategi yang dilakukan adalah strategi intensif melalui penetrasi pasar, pengembangan pasar dan pengembangan produk, selain itu strategi integratif juga perlu dilakukan yaitu integrasi kedepan, integrasi kebelakang dan integrasi horizontal. Hasil pengamatan lapangan menunjukkan contoh kasus hotel yang sukses menerapkan model bagi hasil ini yaitu hotel sofyon betawi, Cottage Darut Tauhid dan Wisma Gama. Wisma MM UGM adalah contoh tempat hunian yang potensial untuk penerapan konsep bagi hasil pada sektor perhotelan. Sektor internal memiliki pengaruh paling kuat terhadap konsep bagi hasil sektor perhotelan adalah kemampuan sektor ini menyerap tenaga kerja, kekuatan potensi wisata, dan budaya Indonesia, dan kondisi sosial politik di daerah tersebut. Metode analisis berupa deskriptif dengan pendekatan *SWOT*.

Yuniarti (2007; hal 69), meneliti " *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil di Sektor Tersier : Studi Kasus Di Sub Sektor Telekomunikasi*", dari penelitiannya dengan analisis swot ditarik kesimpulan yaitu industri telekomunikasi dan informasi sangat rentan terhadap perubahan teknologi, dan berada pada kuadran IV, sehingga strategi yang dilakukan adalah *pertahanan dan pelihara*. Konsep bagi hasil dalam usaha warnet diterapkan melalui *Franchising*. Konsep ini tidak hanya mengandalkan kepercayaan 'trust'. Metode analisis berupa deskriptif dengan pendekatan *swot*.

Penelitian yang berupaya membandingkan bagi hasil dan bunga adalah penelitian Wahdy (2007: hal 76), tentang " *Perbandingan Resiko dan Imbal hasil sukuk dan obligasi Konvensional di Pasar Sekunder (Studi kasus di Bursa Efek Surabaya 2004 -2006)*", hasil penelitiannya yaitu bahwa gambaran kinerja dan perdagangan sukuk lebih baik, *range* bagi hasil sukuk lebih baik dari pada tingkat obligasi suku bunga konvensional, *range HPY* sukuk jauh lebih baik dari pada obligasi konvensional, nilai rata-rata dan median RAR sukuk lebih baik dari pada nilai obligasi konvensional. Metode analisis menggunakan perbandingan *uji t*.

Menurut penelitian Helen (2008: hal 70), yang meneliti tentang *Perbandingan Efisiensi Perbankan Konvensional Terhadap Perbankan Syariah Di Indonesia*, dengan menggunakan model *independent t test*, terdapat beda yang signifikan antara tingkat efisiensi perbankan syariah dan perbankan konvensional.

Semua penelitian di atas dengan segala metodenya dan fokus perhatiannya berguna untuk mendukung tulisan ini, tulisan ini mencoba untuk mengawali membandingkan upah bagi hasil dengan upah minimum dan upah harian, serta urutan alasan penggunaan model bagi hasil pada RM. Puti Minang Group.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan dipaparkan sejumlah hal yang berkaitan dengan langkah-langkah sistematis yang akan digunakan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Langkah-langkah yang digunakan dalam menjawab pertanyaan penelitian tersebut disebut dengan metodologi penelitian. Agar maksud tersebut tercapai maka perlu pemilihan metodologi yang cermat dan hati-hati. Untuk itu diperlukan beberapa hal sebagai berikut ini yaitu pengumpulan data penelitian, penjelasan objek penelitian, metode penelitian serta analisis data. Untuk memudahkan pengolahan data tesis ini menggunakan *software Minitab* versi 13.0 .

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan tingkat explanasi nya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptip-komparatip, penelitian deskriptip adalah jenis penelitian yang memberikan gambaran tentang suatu keadaan secara jelas tanpa adanya perlakuan objek yang diteliti, komparatip berarti bersifat membandingkan.

Sedangkan berdasarkan tujuannya, penelitian ini bukan penelitian dasar, tetapi penelitian terapan. Menurut Sekaran (1994: hal 6), bila penelitian diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, maka penelitian tersebut dinamakan penelitian terapan, tapi bila penelitian yang dilakukan untuk sekedar memahami masalah secara mendalam, maka penelitian itu dinamakan penelitian dasar.

Menurut Suriasumantri( 1985: hal 15), penelitian dasar/penelitian murni adalah penelitian yang bertujuan menemukan pengetahuan baru yang sebelumnya belum pernah diketahui, sedangkan penelitian terapan adalah penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah- masalah kehidupan praktis.

#### **3.2 Data dan Sumber data**

Berdasarkan sumbernya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang dibuat dan dilaporkan dalam laporan keuangan RM.Puti Minang Group pada saat mendistribusikan bagi hasil. Dan data sekunder berikutnya berasal dari PBS Lampung yang berupa data upah minimum.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Laporan keuangan RM. Puti Minang Group dan BPS tahun 2008 – 2009, serta upah harian dari RM Kemang Group.

### **3.3. Metode Pengumpulan Data**

Metode untuk memperoleh data tergantung data yang akan diambil, adapun data yang akan diambil terdiri dari 2 kelompok yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang harus dibuat/dikumpulkan sendiri oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang telah dikerjakan oleh pihak lain, sehingga peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut. Pada penelitian ini data sekunder berupa upah bagi hasil diperoleh dengan cara mengambil langsung dari laporan keuangan RM. Puti Minang Group, data upah harian diperoleh dengan mengambil secara langsung dari RM. Kemang Group, dan data upah minimum Provinsi Lampung tahun 2008 dan 2009 dari BPS Provinsi Lampung.

Adapun data primer berkaitan dengan bagaimana mekanisme model upah bagi hasil RM.Puti Minang Group diperoleh dengan wawancara. Dan data tentang urutan alasan penggunaan model bagi hasil diperoleh dengan kuisioner dan wawancara kepada masing-masing cabang. Caranya setiap cabang Puti Minang seorang pekerja level atas dan seorang pekerja level bawah diwawancarai untuk keperluan pencarian data/informasi.

### **3.4 Alat Ukur Untuk Pemecahan Masalah**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif yang akan mengevaluasi kebijakan upah minimum dengan diperbandingkan dengan model bagi hasil. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah bagi hasil ini memberikan nilai yang lebih tinggi daripada upah minimum dan upah harian, dan

apakah nilai bagi hasil akan berbeda untuk pekerjaan yang sama pada tempat kerja yang beda.

Metodologi analisis merupakan uraian mengenai detail-detail langkah yang diterapkan dalam penelitian ini. Langkah ini diawali dengan melakukan pengambilan data lalu mengolah data yang diambil dari laporan bagi hasil keuangan RM.Puti Minang Group dan upah minimum dari BPS Lampung, dan upah harian dari usaha yang sejenis dengan Puti Minang Group yaitu dari Group RM.Kemang.

Metode analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif, anova dan uji beda rata rata dengan dua sampel (*independent sampel t test*).

Untuk menjawab pertanyaan penelitian apakah terdapat perbedaan yang signifikan diantara kedua hasil perhitungan bagi hasil dengan upah minimum, dilakukan analisis *compare mean independent samples t-test*. Dalam penelitian ini digunakan hipotesis komparatif dengan dua sampel yang berbeda dan masing-masing sampel merupakan sampel yang independen.

Untuk menguji hipotesis komparatif tersebut dilakukan dengan *t-test* dengan langkah-langkah dalam uji *t-test* ini adalah sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis

Jika terdapat 2 variabel kelompok data yaitu kelompok data 1 dan kelompok data 2, maka membandingkan rata-rata nilai karakteristik kedua variabel kelompok data tersebut dilakukan dengan uji hipotesis dengan formulasi

$$H_0 : \mu_1 \leq \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 > \mu_2$$

$\mu_1$  = rata-rata populasi bagi hasil

$\mu_2$  = rata-rata populasi upah minimum

$H_0$ : Rata-rata bagi hasil maksimal sama dengan upah minimum.

$H_a$ : Rata-rata bagi hasil lebih besar daripada upah minimum

2) Langkah kedua, menentukan tingkat signifikansi, yang dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5%.

### 3) Langkah ketiga menetapkan kriteria pengujian

Dengan menggunakan program komputer dalam analisis data, maka akan diperoleh nilai probabilitas untuk menolak  $H_0$ , dengan demikian kriteria pengujian dapat didasarkan pada nilai tersebut, dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  ditolak apabila  $P < \text{tingkat Signifikan (5\%)}$

$H_0$  diterima apabila  $P > \text{tingkat Signifikan (5\%)}$

### 4) Penarikan Kesimpulan

Atas dasar penarikan keputusan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ; jika  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagi hasil lebih kecil atau sama dengan upah minimum, jika  $H_0$  ditolak dapat disimpulkan rata-rata bagi hasil lebih besar dari upah minimum.

Selanjutnya untuk menjawab pertanyaan penelitian apakah terdapat perbedaan yang signifikan diantara kedua hasil perhitungan upah bagi hasil dengan upah harian, dilakukan analisis *compare mean independent samples t-test*.

Dalam penelitian ini digunakan hipotesis komparatif dengan dua sampel yang berbeda dan masing-masing sampel merupakan sampel yang *independen*. Untuk menguji hipotesis komparatif tersebut dilakukan dengan *t-test* dengan langkah-langkah dalam uji *t-test* ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Menentukan Hipotesis

Jika terdapat 2 variabel kelompok data yaitu kelompok data 1 dan kelompok data 2, maka membandingkan rata-rata nilai karakteristik kedua variabel kelompok data tersebut dilakukan dengan uji hipotesis dengan formulasi :

$$H_0 : \mu_1 \leq \mu_2$$

$$H_a : \mu_1 > \mu_2$$

$\mu_1$  = rata-rata populasi upah bagi hasil

$\mu_2$  = rata-rata populasi upah harian

$H_0$ : Rata-rata upah bagi hasil maksimal sama dengan upah harian.

$H_a$ : Rata-rata upah bagi hasil lebih besar dari pada upah harian.

#### 2. Langkah kedua, menentukan tingkat signifikansi, yang dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5%.

### 3. Langkah ketiga menetapkan kriteria pengujian

Dengan menggunakan program komputer dalam analisis data, maka akan diperoleh nilai probabilitas untuk menolak  $H_0$ , dengan demikian kriteria pengujian dapat didasarkan pada nilai tersebut, dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0$  ditolak apabila  $P < \text{tingkat Signifikan (5\%)}$

$H_0$  diterima apabila  $P > \text{tingkat Signifikan (5\%)}$

### 4. Penarikan Kesimpulan

Atas dasar penarikan keputusan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ; jika  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa rata-rata bagi hasil lebih kecil atau sama dengan upah minimum, jika  $H_0$  ditolak dapat disimpulkan rata-rata bagi hasil lebih besar dari upah harian.

Selanjutnya untuk menjawab pertanyaan penelitian ketiga apakah terdapat perbedaan yang signifikan nilai bagi hasil dari pekerjaan yang sama pada tempat kerja yang berbeda, dilakukan analisis varian. Pengertian *Analysis of Variance (ANOVA)* merupakan metode statistik untuk (secara simultan) membandingkan *mean* dari 3 (tiga) kelompok atau lebih. *ANOVA* digunakan untuk melihat apakah ada perbedaan antar kelompok pada beberapa variable.

*Analisis varians* adalah suatu metode analisis statistika yang termasuk ke dalam cabang statistika inferensi. Analisis varians juga merupakan teknik statistik yang memungkinkan kita untuk mengetahui apakah dua atau lebih mean populasi akan bernilai sama dengan menggunakan data dari sampel-sampel masing-masing populasi, namun biasanya analisis varians lebih efektif digunakan untuk menguji tiga atau lebih populasi. Tentunya jumlah variabel yang berkaitan dengan sampel bisa satu atau lebih.

*Analisis varians* akan menjadi teknik statistik yang valid untuk diterapkan dengan menggunakan asumsi-asumsi sebagai berikut

- a. Populasi yang dikaji memiliki distribusi normal
- b. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan setiap sampel independen/tidak terikat sampel yang lain.
- c. Populasi-populasi di mana sampel-sampel diperoleh memiliki nilai varians populasi yang sama.

Prosedur uji analisis varians mengikuti prosedur uji hipotesis yang terdiri dari 6 (enam) langkah:

1. Pernyataan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif

Hipotesis nol-nya adalah sampel-sampel yang diambil dari populasi-populasi saling independen yang memiliki mean yang sama. Dan Hipotesis alternatifnya tidak seluruh mean populasi-nya sama. Jika hipotesis alternatif diterima maka dapat disimpulkan bahwa sekurangnya terdapat satu mean populasi yang berbeda dari populasi yang lainnya. Namun analisis varians tidak dapat mengungkapkan dengan pasti berapa banyak populasi yang mean-nya berbeda, dan juga tidak bisa menjelaskan mean dari populasi mana yang berbeda.

2. Pemilihan Tingkat Kepercayaan (Level of Significance),  $\alpha = 0,05$ .

3. Penentuan Distribusi Pengujian yang Digunakan

Dalam uji analisis varians yang digunakan adalah distribusi F. Nilai-nilai dari distribusi F telah disajikan dalam bentuk tabel yang dapat ditentukan dengan mengetahui tiga hal sebagai berikut:

- i. Tingkat kepentingan
- ii. Derajat kebebasan/*degree of freedom* ( $df_{num}$ ) yang digunakan sebagai pembilang dalam rasio uji adalah  $df_{num} = k-1$ , dengan  $k =$  jumlah populasi /sampel.
- iii. Derajat kebebasan/*degree of freedom* ( $df_{den}$ ) yang digunakan sebagai penyebut dalam rasio uji adalah  $df_{den} = T - k$ , dengan  $T =$  jumlah total anggota sampel di seluruh populasi yang diuji dan  $k =$  jumlah populasi /sampel.

4. Pendefinisian Daerah-daerah Penolakan atau Kritis

Daerah penerimaan dan penolakan dibatasi oleh nilai kritis  $F_{\alpha}$

5. Pernyataan Aturan Keputusan (*Decisin Rule*)

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika  $RU_F > F_{\alpha}$  Jika tidak demikian, terima  $H_0$

6. Pengambilan Keputusan secara Statistik

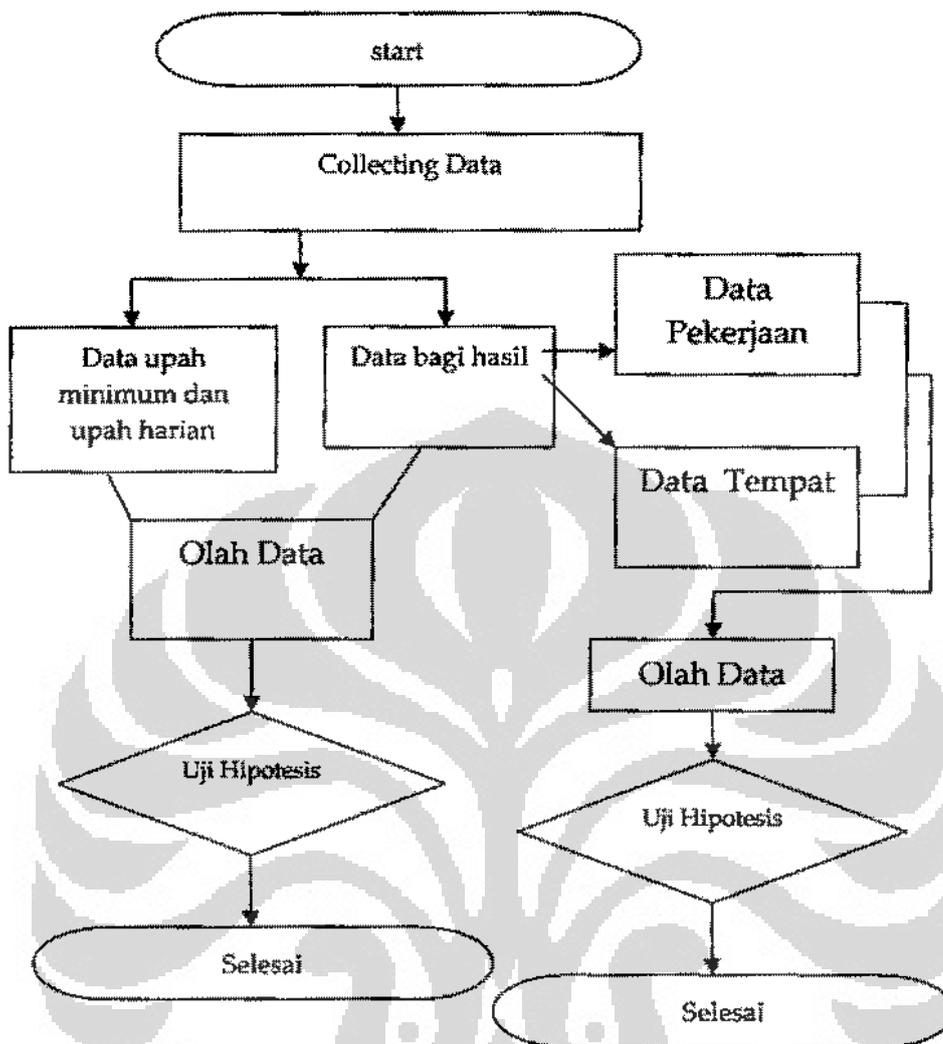
Jika nilai rasio uji berada di daerah penerimaan, maka hipotesis nol diterima, sedangkan jika berada didaerah penolakan maka hipotesis nol ditolak.

### 3.4 Tahap/Prosedur Penyelesaian Masalah

Tahap/prosedur penyelesaian masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan *desk research* dengan tujuan untuk memperkaya literatur yang memperkuat logika dan terkait dengan topik penelitian.
2. Merumuskan permasalahan penelitian.
3. Menyusun kerangka teoritis.
4. Membentuk hipotesis
5. Menentukan metode untuk menyelesaikan masalah
6. Menyusun desain riset,
7. Mengambil data yang disesuaikan dengan pertanyaan penelitian, yaitu data upah minimum 2008, dan 2009, lalu data bagi hasil RM. Puti Minang Group 2008 dan 2009, data upah harian RM. Kemang tahun 2008 dan 2009.
8. Melakukan entri data
9. Melakukan pengolahan data
10. Uji hipotesis
11. Selesai

Proses tersebut jika digambarkan dalam diagram alur metodologi penelitian sebagai berikut :



Gambar 3.1 Flow Chart Tahap Penyelesaian Masalah

## BAB 4

### PERBANDINGAN UPAH BAGI HASIL DENGAN UPAH MINIMUM DAN UPAH HARIAN DAN ALASAN MENGGUNAKAN MODEL BAGI HASIL

#### 4.1. Profil Responden

##### 1. Responden Puti Minang Group

Yang dimaksud responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Puti Minang yang memiliki status rekan usaha. Istilah karyawan rekan usaha pada RM Puti Minang Group adalah karyawan yang berhak mendapat pembagian hasil usaha sesuai dengan jumlah *mato* yang dimiliki karyawan tersebut. Sampai dengan November 2009, karyawan yang menduduki posisi sebagai rekan usaha berjumlah 112 orang, dengan rincian sebagai berikut;

Tabel 4.1.  
Jumlah Responden RM.Puti Minang Group Per November 2009

no	Nama Puti Minang	Karyawan Rekan Usaha
1	Puti Minang 1 Labuhan Ratu	14
2	Puti Minang 2 Pahoman	29
3	Puti Minang 3 Palapa	20
4	Puti Minang 4 Hajimena	28
5	Puti Minang 5 Sumur Batu	21
	Jumlah	112

Sumber : Puti Minang Group:2009

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa Puti Minang 1 Labuhan Ratu memiliki jumlah karyawan/responden terkecil yaitu 14 orang dan Puti Minang 2 Pahoman memiliki jumlah karyawan/ responden terbanyak yaitu 29 orang.

Berdasarkan data jumlah karyawan di atas tampak jelas sebagaimana diterangkan dalam teori bahwa akad *musyarokah* dengan model bagi hasil akan berguna untuk efisiensi penggunaan sumberdaya, hal ini terjadi karena apabila sumberdaya yang digunakan tidak efisien/boros maka akan mempengaruhi bagi hasil yang akan diterima.

## 2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2  
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tempat	$\Sigma$ karyawan	SD	SMP	SMA	PT
PM*1.Lab Ratu	14	1	3	9	1
PM 2. Pahoman	29	2	10	15	2
PM 3.Palapa	20	1	5	13	1
PM 4. Haji Mena	28	0	6	20	2
P M 5. Sumur Batu	21	3	6	12	0
jumlah	112	7	30	69	6
%	100%	6,25%	26,78%	61,61%	5,36%

Sumber : Data Primer diolah : 2009

\*PM = singkatan dari Puti Minang

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas terlihat bahwa mayoritas responden berlatar belakang pendidikan sekolah menengah atas atau sederajat 61,61%, sedangkan yang berpendidikan lebih dari SMA hanya 5,36%, jadi ternyata untuk menjalankan bisnis di bidang rumah makan tidak memerlukan pendidikan formal yang tinggi.

Puti Minang 5 Sumur Batu tidak memiliki karyawan yang berpendidikan lebih dari SMA, dan pada Puti Minang 5 ini juga terdapat karyawan berpendidikan sekolah dasar terbanyak diantara Group Puti Minang yaitu 3 karyawan.

Puti Minang 4 Haji Mena memiliki 2 karyawan alumni perguruan tinggi dan tidak memiliki karyawan yang berpendidikan sekolah dasar, dan Puti Minang ini memiliki jumlah karyawan terbanyak kedua yaitu 28 karyawan.

Apabila dibahas secara parsial dan prosentasi, maka akan diperoleh data yang sangat menarik yaitu pada Puti Minang 1 Labuhan Ratu 64,29 % karyawannya berpendidikan SMA atau sebanyak 9 dari 14 karyawan. Pada Puti Minang 2 Pahoman 51,72% karyawan berpendidikan SMA dan 34,48% berpendidikan SMP. Sedangkan yang berpendidikan SD dan PT yaitu 6,89% atau sebanyak 2 karyawan dari 29 total karyawan di Puti Minang 2.

Di Palapa Puti Minang 3, karyawan yang berpendidikan SMA mencapai 65%, dan yang berpendidikan SMP 25% atau seperempat dari jumlah karyawan di Puti Minang 3 ini. Sedangkan yang berpendidikan SD dan PT adalah 5%.

Di Haji Mena tempat Puti Minang 4, dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan karyawan adalah SMA yaitu 71,42%, dan yang menarik untuk Puti Minang 4 adalah memiliki 7,14% karyawan alumni PT.

Puti Minang 5 Sumur Batu memiliki 14,28% karyawan berpendidikan SD, dan tidak memiliki karyawan alumni PT. Jadi rata-rata karyawan berpendidikan SMA yaitu 57,14% sedangkan SMP 28,57% dari total karyawan pada Puti Minang 5 Sumur Batu.

Dari penjelasan di atas, terbukti sekali lagi bahwa model bagi hasil tidak boros dengan sumberdaya manusia, atau dengan kata lain tidak perlu banyak investasi sumberdaya manusia berupa pendidikan yang tinggi untuk menjalankan jenis usaha dengan model *musyarokah*.

### 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tempat	$\Sigma$	Laki-Laki	Perempuan
PM1.Labuan Ratu	14 (100%)	10 (71,42%)	4 (28,58%)
PM 2. Pahoman	29 (100%)	24 (82,75%)	5 (17,25%)
PM 3.Palapa	20 (100%)	17 (85%)	3 (15%)
PM 4. Haji Mena	28 (100%)	22 (78,57%)	6 (21,43%)
P M 5. Sumur Batu	21 (100%)	17 (80,95%)	4 (19,05%)
<b>jumlah</b>	<b>112</b>	<b>90</b>	<b>22</b>
<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>80,36%</b>	<b>19,64%</b>

Sumber : Data Primer diolah : 2009

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat jelas bahwa secara keseluruhan ternyata mayoritas karyawan atau responden adalah laki-laki yaitu 80,36%, ini menunjukkan bahwa laki-laki juga cocok untuk menjalankan usaha rumah makan, padahal yang terbayang adalah usaha pelayanan rumah makan lebih pantas untuk dikerjakan perempuan, tapi ternyata tidak demikian. Jumlah karyawan laki-laki terbanyak secara nominal ada pada Puti Minang 4 Pahoman yaitu sebanyak 24 orang, lalu selanjutnya Puti Minang 4 Haji Mena sebanyak 22 karyawan, namun bila berdasarkan prosentase dengan karyawan wanitanya, maka yang paling banyak adalah Puti Minang 3 Palapa yaitu sebanyak 85% laki-laki dan 15% perempuan. Secara prosentase jumlah karyawan wanita terbanyak ada pada Puti Minang 1 Labuhan Ratu yaitu 28,58% dari total karyawan di Puti Minang 1 tersebut, sedangkan secara nominal karyawan wanita terbanyak ada di Puti Minang 4 Haji Mena, yaitu sebanyak 6 karyawan wanita. Karyawan laki-laki terbanyak ada di Puti Minang 2 Pahoman, tapi secara prosentase terbanyak ada di Puti Minang 3 palapa yaitu 85% dari total karyawan Puti Minang 3 Palapa adalah laki-laki yaitu 17 dari total 20 karyawan.

#### 4. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia

Tempat	$\Sigma$	$\leq 20$	21 - 25	26 - 30	$>30$
PM1.Labuhan Ratu	14 (100%)	1 (7,14%)	3 (21,42%)	8 (57,14%)	2 (14,28%)
PM 2. Pahoman	29 (100%)	5 (17,24%)	8 (27,58%)	3 (10,34%)	13 (44,83%)
PM 3. Palapa	20 (100%)	2 (10%)	3 (15%)	3 (15%)	12 (60%)
PM 4. Haji Mena	28 (100%)	2 (7,14%)	5 (17,86%)	7 (25%)	14 (50%)
PM5.Sumur Batu	21 (100%)	3 (14,28%)	4 (19,07%)	5 (23,81%)	9 (42,86%)
jumlah	112	13	23	26	50
%	100%	11,61%	20,53%	23,21%	44,64%

Sumber : Data Primer diolah : 2009

Berdasarkan usia responden, dari Tabel 4.4 di atas terlihat bahwa mayoritas responden secara keseluruhan yang bekerja di rumah makan adalah berusia lebih dari 30 tahun mencapai 44,64%.

Berdasarkan tabel di atas juga terlihat gambaran tenaga kerja di rumah makan memiliki komposisi semakin tua, semakin banyak persentasenya dan jumlah nominalnya yaitu 13, 23 lalu 26 dan terakhir 50. Kondisi karyawan seperti ini menunjukkan bahwa mobilitas karyawan pindah ke tempat kerja lain rendah, atau dengan kata lain model bagi hasil membuat nyaman karyawan.

Apabila diperhatikan secara parsial dimulai dari Puti Minang 1 dapat dilihat beberapa informasi yaitu jumlah karyawan terbesar yaitu memiliki umur 26 sampai 30 tahun yaitu 57,14% berjumlah 8 orang dari 14 total karyawan.

Dan karyawan paling sedikit pada puti Minang 1 Labuhan Ratu adalah yang memiliki umur kurang dari 20 tahun yaitu 1 karyawan atau 7,14% dari total karyawan.

Pada Puti Minang 2 Pahoman dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui beberapa informasi yaitu karyawan terbanyak adalah yang berusia lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 44,83% dari total karyawan. Selanjutnya terbanyak kedua adalah karyawan yang berusia 21 sampai 25 tahun yaitu 8 karyawan atau 27,58% dan karyawan paling sedikit adalah yang berusia 26 sampai 30 tahun yaitu 3 orang atau 10,34% dari total karyawan.

Pada Puti Minang 3 Palapa, 60% karyawan berusia lebih dari 30 tahun, sedangkan yang berusia 21 sampai 25 tahun dan 25 sampai 30 tahun berjumlah sama yaitu 3 karyawan atau 15% dari total karyawan di Puti Minang 3 tersebut. Jumlah karyawan paling sedikit adalah yang berusia kurang dari 20 tahun yaitu 2 orang atau 10% dari total karyawan di Puti Minang 3 tersebut.

Informasi dari tabel 4.4 untuk Puti Minang 4 adalah 50% karyawan berusia lebih dari 30 tahun atau 14 orang dari 28 total karyawan. Karyawan paling sedikit yaitu karyawan yang paling muda yaitu yang berusia kurang dari 20 tahun yaitu hanya 2 orang atau 7,14% saja. Seperempat atau 25% karyawan berusia antara 26 sampai 30 tahun yaitu sebanyak 7 orang.

Pada Puti Minang 5 Sumur Batu, ada yang menarik pada Puti Minang 5 ini, yaitu berdasarkan usia karyawan membentuk deret hitung yaitu 3, 4, dan 5. Secara

keseluruhan mayoritas karyawan berusia lebih dari 30 tahun yaitu sebanyak 42,86% atau 9 dari 21 total karyawan. Urutan kedua terbanyak berusia 26 sampai 30 tahun yaitu 23,81% atau 5 karyawan dari total 21 dan paling sedikit adalah karyawan yang berusia kurang dari 20 tahun yaitu 3 orang atau 14,28%.

#### 5. Responden berdasarkan pekerjaannya

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	PM1	PM2	PM3	PM4	PM5
Pimpinan harian	1	1	1	1	1
Ka. Juru Masak	1	1	1	1	1
Bendahara	1	1	1	1	1
Bag. Belanja	1	1	1	1	1
Ka. Sift	1	2	2	2	2
Kasir	1	2	2	2	2
Bag. Tengah	2	6	2	6	3
Bag. Gerobok	1	6	2	5	3
Bag. juice	1	2	2	2	2
Ast. Juru masak	2	4	3	4	2
Driver	1	1	1	1	1
Cuci Piring	1	2	2	2	2
<b>jumlah</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>21</b>

Sumber ; Puti Minang Group: diolah 2009

Berdasarkan table 4.5 di atas terlihat efisiensi penggunaan sumberdaya karyawan pada usaha rumah makan dengan model bagi hasil ini. Barangkali akan sulit untuk dibayangkan apa yang bisa dilakukan untuk menjalankan sebuah usaha dengan jumlah tim yang sangat terbatas tersebut, tapi dengan model bagi hasil ternyata itu terjadi.

Posisi dari atas ke bawah menunjukkan jabatan resmi, prestasi dan tanggungjawab. Posisi dari atas sanggup mengerjakan dan mengerti pekerjaan dibawahnya, jadi tidak ada istilah bukan tugas saya, karena setiap pekerja yang memiliki posisi lebih tinggi maka konsekuensinya ia akan mendapat bagian bagi

hasil yang lebih besar sehingga ia pun memiliki tugas peran pengganti pekerjaan dibawahnya.

Secara umum dari table 4.5 dapat diperoleh informasi bahwa karyawan terbanyak berada pada posisi bagian tengah, bagian depan/gerobok, dan asisten juru masak/ di dapur.

#### 4.2. Upah Bagi Hasil Dan Upah Minimum

##### 1. Upah Bagi Hasil Versus Upah Minimum Tahun 2008

Berikut ini data bagi hasil rata-rata karyawan Puti Minang Tahun 2008, sedangkan upah minimum di Provinsi Lampung tahun 2008 adalah Rp. 625.000.

Tabel.4.6.

Rata-Rata Upah Bagi Hasil Karyawan Tahun 2008

No	Puti Minang 1	Puti Minang 2		Puti Minang 3
1	3.756.000	5.316.000	741.000	4.101.000
2	2.103.000	3.580.000	741.000	3.972.000
3	2.307.000	2.873.000	1.045.000	3.310.000
4	2.436.000	2.757.000	834.000	1.986.000
5	1.906.000	2.704.000	1.669.000	1.820.000
6	1.712.000	2.313.000	1.669.000	1.655.000
7	1.576.000	1.428.000	800.000	1.489.000
8	1.316.000	1.541.000	800.000	1.489.000
9	1.208.000	1.484.000	800.000	1.158.000
10	1.256.000	1.634.000		1.158.000
11	852.000	1.309.000		933.000
12	917.000	1.748.000		827.000
13	693.000	1.104.000		827.000
14	765.000	1.074.000		827.000
15		994.000		790.000
16		1.138.000		790.000
17		1.191.000		750.000
18		884.000		750.000
19		878.000		730.000
20		1.575.000		730.000

Sumber : Laporan Keuangan Puti Minang; diolah 2009

Dari data di atas, terlihat bahwa semua bagi hasil karyawan Puti Minang Group tahun 2008 melebihi ketentuan upah minimum, bahkan untuk jabatan-

jabatan inti yaitu pimpinan harian dan kepala juru masak, bagi hasil yang diterima sekitar 8 kali dari upah minimum.

Dari tabel 4.6 di atas tidak perlu dihitung rumit sudah jelas bahwa bagi hasil Puti Minang Group seluruhnya memang melebihi upah minimum, tapi bila penyelesaian penghitungan dengan menggunakan *software minitab 13* melalui uji beda dua sample (*Two-Sample T-Test*), maka prosedurnya sebagai berikut: setelah *software* diaktifkan, maka masuk *keworksheet 1*, lalu diawali memberi kode RM dibawah C1 dan upah di bawah C2 kemudian dengan me *run* data bagi hasil Puti Minang dengan kode 1, di bandingkan dengan upah minimum dengan kode 2, lalu nilai nominalnya dimasukan, kemudian pilih stat, lalu basic statisic, kemudian pilih *2-sample t* lalu ok, kemudian mengisi kolom pertanyaan sample = upah dan subcript = RM, lalu tekan option ok, kemudian isi kolom *conviden level* = 95,0 dan *alternative* dipilih *greater than* lalu ok dan ok lagi, apabila cara yang dilakukan benar, maka akan diperoleh output sebagai berikut;

#### Two-Sample T-Test and CI: upah; rm

Two-sample T for upah

rm	N	Mean	St.Dev	SE Mean
1	63	1579810	985568	124170
2	63	625659	241	30

Difference = mu (1) - mu (2)

Estimate for difference: 954151

95% lower bound for difference: 746811

T-Test of difference = 0 (vs >): T-Value = 7.68 P-Value = 0.000 DF = 62

Dari output di atas, terlihat nilai **P-Value = 0,000**, berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan terima  $H_a$ . Artinya jadi benar bahwa rata-rata upah bagi hasil tahun 2008 lebih besar dari pada upah minimum tahun 2008.

Jadi secara statistik dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dipatikan nilai upah bagi hasil pada tahun 2008 dapat melebihi upah minimum, semua karyawan Puti Minang Group Memperoleh bagi hasil melebihi upah minimum tahun 2008.

Upah bagi hasil dapat melebihi upah minimum karena nilai upah bagi hasil belum pasti, sedangkan karyawan amat senang apabila bagi hasil yang

diterimanya besar dan untuk mencapai hal tersebut maka karyawan akan berupaya untuk mencapai laba terbesar sehingga ketika bagi hasil karyawan akan mendapatkan bagian yang besar, dan apabila laba yang dibagi besar, maka batasan upah minimum akan terlampaui.

Secara *fitroh* manusia yang normal akan suka dengan harta yang banyak, demikian pula karyawan Puti Minang Group, hal ini sebagaimana difirmankan Allah dalam surat Ali Imron ayat 14 (Qs 3 : 14)

رُئِيَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ  
الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ۗ ذَٰلِكَ مَتَّعَ الْحَيَاةَ  
الدُّنْيَا ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَقَابِلِ ﴿١٤﴾

14. Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, Yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga).

Dari ayat di atas sangatlah wajar apabila karyawan yang normal lebih senang untuk memperoleh bagi hasil yang besar dari pada upah minimum yang berlaku, dan untuk mencapai hal itu karena bagi hasil merupakan hal yang belum pasti jadi harus diusahakan sungguh-sungguh.

Selain itu apabila karyawan puas hanya dengan digaji sebesar upah minimum maka karyawan tidak perlu menjadi rekan usaha dan cukup dengan menjadi calon anggota atau anggota karyawan Puti Minang Group, karena anggota dan calon anggota digaji dengan upah minimum.

Jadi apabila upah bagi hasil pada Puti Minang tidak lebih besar daripada upah minimum, maka karyawan rekan usaha tentu sangat dirugikan karena statusnya akan sama dengan karyawan calon anggota dan karyawan anggota, justru ketika upahnya tidak sepasti upah minimum, maka karyawan rekan usaha akan mencapai upah yang tinggi.

## 2. Bagi Hasil Versus Upah Minimum Tahun 2009

Selanjutnya akan dilakukan uji untuk tahun 2009, jadi data bagi hasil rata-rata karyawan Puti Minang Tahun 2009, akan dibandingkan dengan upah minimum tahun 2009. pada tahun 2009 Puti Minang 4 dan 5 telah beroperasi jadi dalam penghitungan tahun ini menggunakan ke lima Puti Minang, sedangkan upah minimum tahun tersebut adalah Rp.675.000

Tabel.4.7.

Rata-Rata Upah Bagi Hasil Karyawan Tahun 2009 ( dalam Rp 000)

No	P.Minang 1	P.Minang 2	P.Minang 3	P.Minang 4	P. Minang 5
1	4.444	5.662	5.460	6.682	5.650
2	3.348	3.938	4.712	5.455	5.137
3	3.314	3.730	4.003	2.164	2.465
4	3.325	2.890	3.068	2.164	2.260
5	3.088	2.900	2.753	2.164	1.846
6	2.962	2.450	2.753	2.164	1.402
7	2.143	1.815	2.209	1.693	1.540
8	1.338	1.745	2.059	1.952	1.589
9	1.991	1.569	2.281	1.496	1.539
10	2.011	1.745	2.026	1.818	1.103
11	1.011	1.559	1.935	1.985	1.155
12	1.152	1.791	1.811	1.505	1.103
13	948	1.563	1.831	1.476	1.286
14	966	1.576	1.831	1.552	1.265
15		1.211	1.833	1.450	997
16		1.241	1.814	1.476	997
17		1.236	1.780	1.196	1.279
18		1.595	1.904	1.974	1.410
19		1.228	1.730	1.290	1.209
20		1.575	1.770	1.366	926
21		1.245		1.366	2.742
22		1.317		1.594	
23		1.375		1.215	
24		1.447		1.215	
25		1.745		1.196	
26		1.745		1.196	
27		1.308		1.045	
28		1.244		1.045	
29		1.211			

Sumber : Laporan Keuangan Puti Minang; diolah 2009

Upah minimum Provinsi Lampung pada tahun 2009 adalah Rp 675.000 dari tabel di atas terlihat bahwa semua bagi hasil karyawan RM. Puti Minang dapat melebihi ketentuan upah minimum 2009, sehingga tidak perlu dibandingkan lagi. Bahkan untuk jabatan-jabatan pokok dapat memberikan bagi hasil 8 sampai 10 kali dari upah minimum. Apabila penyelesaian penghitungan dengan menggunakan *software minitab 13* melalui uji beda dua sample (*Two-Sample T-Test*), maka prosedurnya sebagai berikut: setelah *software* diaktifkan, maka masuk *ke worksheet 1*, lalu diawali memberi kode RM dibawah C1 dan upah di bawah C2 kemudian dengan me *run* data bagi hasil Puti Minang dengan kode 1, di bandingkan dengan upah minimum dengan kode 2, lalu nilai nominalnya dimasukan, kemudian pilih stat, lalu basic stastic, kemudian pilih *2-sample t* lalu ok, kemudian mengisi kolom pertanyaan sample = upah dan subcript = RM, lalu tekan option ok, kemudian isi kolom *conviden level* = 95,0 dan *alternative* dipilih *greater than* lalu ok dan ok lagi, apabila cara yang dilakukan benar, maka akan diperoleh output sebagai berikut;

#### Two-Sample T-Test and CI: upah; rm

Two-sample T for upah

rm	N	Mean	StDev	SE Mean
1	112	2002165	1147013	108383
2	112	675705	158	15

Difference =  $\mu$  (1) -  $\mu$  (2)

Estimate for difference: 1326459

95% lower bound for difference: 1146686

T-Test of difference = 0 (vs >): T-Value = 12.24 P-Value = 0.000 DF = 111

Dari output di atas, terlihat nilai **P-Value = 0,000**, berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan terima  $H_a$ . Artinya jadi benar bahwa rata-rata Upah bagi hasil tahun 2009 lebih besar dari pada upah minimum tahun 2009.

Jadi secara statistik dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dipatikan nilai upah bagi hasil pada tahun 2009 dapat melebihi upah minimum tahun 2009, jadi semua karyawan Puti Minang Group Memperoleh upah bagi hasil tahun 2009 melebihi upah minimum tahun 2009.

Dengan alasan yang sama dengan tahun 2008 yaitu karyawan Puti Minang juga manusia yang senang dengan harta, sehingga akan berusaha mencapainya dengan sungguh-sungguh yang dengan semangat inilah akan diraih laba bersih yang tinggi sehingga ketika bagi hasil setiap karyawan akan memperoleh bagian yang tinggi bahkan melebihi ketentuan upah minimum tahun 2009 tersebut.

#### 4.3. Upah Bagi Hasil Dan Upah Harian

##### 1. Upah Bagi Hasil Versus Upah Harian Tahun 2008

Upah harian yang akan diambil dan dijadikan pembandingan adalah upah pada usaha yang selevel dengan RM. Puti Minang Group yaitu upah harian pada Group RM. Kamang.

RM. Kamang Group menggaji karyawan dengan model upah harian, jadi setiap yang hadir langsung boleh diambil gajinya ketika pulang, atau dikumpulkan dalam satu bulan. Kemiripan diantara 2 group ini yaitu jenis masakan, harga makanan, lokasi/tempat yang berdekatan, jumlah karyawan, kapasitas usaha dan luas bangunan, bahkan pangsa pasar yang dibidik juga sama yaitu golongan menengah kebawah. Adapun daftar upah harian dan bulanan yang digunakan RM. Kamang Group tertera pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8.

Gaji Karyawan RM. Kamang Dengan Sistem Upah Harian Tahun 2008

Posisi / Pekerjaan	2008	
	Per hari	Per bulan
Pimpinan harian	75.000	2.250.000
Ka. Juru Masak	75.000	2.250.000
Bag. Belanja	50.000	1.500.000
Bendahara	50.000	1.500.000
Kasir	50.000	1.500.000
Ketua Sift	45.000	1.350.000
Bag. Gerobok	35.000	1.050.000
Bag. Tengah	30.000	900.000
Bag. Juice/minuman	25.000	750.000
Ast. Juru masak	25.000	750.000
Driver	30.000	900.000
Cuci Piring	25.000	750.000

Sumber : RM. Kamang : 2009

Penyelesaian penghitungan dengan menggunakan *software minitab 13* melalui uji beda dua sample (*Two-Sample T-Test*) diawali memberi kode RM dibawah C1 dan Gaji di bawah C2 kemudian dengan me *run* data bagi hasil Puti Minang dengan kode 1, di bandingkan dengan upah harian RM, Kemang dengan kode 2, lalu nilai nominalnya dimasukan, kemudian pilih stat, lalu basic stastic, kemudian pilih *2-sample t* lalu ok, kemudian mengisi kolom pertanyaan sample = gaji dan subcript = RM, lalu tekan option ok, kemudian isi kolom conviden level = 95,0 dan alternative dipilih greater than lalu ok dan ok lagi, apabila cara yang dilakukan benar, maka akan diperoleh output sebagai berikut;

#### Two-Sample T-Test and CI: gaji; rm

Two-sample T for gaji

rm	N	Mean	StDev	SE Mean
1	36	1983	1122	187
2	36	1288	525	88

Difference = mu (1) - mu (2)

Estimate for difference: 696

95% lower bound for difference: 349

T-Test of difference = 0 (vs >): T-Value = 3.37 P-Value = 0.001 DF = 49

Dari output di atas, terlihat nilai P-Value = 0,001, berarti lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan terima  $H_a$ . Artinya jadi benar bahwa rata-rata bagi hasil usaha tahun 2008 lebih besar dari pada upah harian.

Jadi secara statistik dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dipastikan nilai upah bagi hasil karyawan Puti Minang Group pada tahun 2008 dapat melebihi upah harian pada tahun 2008 tersebut.

Kondisi upah harian sebetulnya lebih baik daripada upah minimum karena nilainya lebih besar dan keduanya memiliki ciri yang sama yaitu jumlah yang pasti, tapi untuk usaha dengan model bagi hasil upah bukan hal yang pasti, upah bagi hasil ditentukan oleh karyawan itu sendiri maka tidak ada pilihan lain kecuali menupayakan yang terbesar apabila ingin upah bagi hasil yang besar.

## 2. Upah Bagi Hasil Versus Upah Harian Tahun 2009

Sebagaimana tahun 2008, pada tahun 2009 upah bagi hasil akan dibandingkan dengan upah harian yang digunakan oleh RM.Kamang dengan

alasan sebagai dasar pertimbangan mengapa RM. Kemang Group adalah karena RM. Kamang Group memiliki kemiripan dengan Group Puti Minang, kemiripan diantara 2 group ini yaitu jenis masakan, harga makanan, lokasi/tempat yang berdekatan, jumlah karyawan, kapasitas usaha dan luas bangunan, bahkan pangsa pasar yang dibidik juga sama yaitu golongan menengah kebawah. Upah harian dapat diambil setiap sore selesai kerja atau dikumpulkan untuk waktu sebulan, adapun upah harian RM.Kemang Group tahun 2009 tersebut di bawah ini:

Tabel 4.9.  
Gaji Karyawan RM. Kemang Dengan Sistim Upah Harian Tahun 2009

Posisi / Pekerjaan	2009	
	Per hari	Per bulan
Pimpinan harian	100.000	3.000.000
Ka. Juru Masak	100.000	3.000.000
Bag. Belanja	75.000	2.250.000
Bendahara	75.000	2.250.000
Kasir	75.000	2.250.000
Ketua Sift	60.000	1.800.000
Bag. Gerobok	45.000	1.350.000
Bag. Tengah	40.000	1.200.000
Bag. Juice/minuman	30.000	900.000
Ast. Juru masak	30.000	900.000
Driver	40.000	1.200.000
Cuci Piring	30.000	900.000

Sumber : RM. Kemang Group: 2009

Dari olah data dengan bantuan *software minitab 13*, dilakukan uji beda dua sample (*Two-Sample T-Test*) antara rata-rata bagi hasil Puti Minang tahun 2009 dibandingkan dengan upah harian tahun 2009, dengan prosedur sebagai berikut: diawali memberi kode RM dibawah C1 dan Gaji di bawah C2 kemudian dengan *me run* data bagi hasil Puti Minang dengan kode 1, di bandingkan dengan upah harian RM. Kemang dengan kode 2, lalu nilai nominalnya dimasukan, kemudian pilih stat, lalu basic statisic, kemudian pilih *2-sample t* lalu ok, kemudian mengisi kolom pertanyaan sample = gaji dan subcript = RM, lalu tekan option ok, kemudian isi kolom *conviden level* = 95,0 dan *alternative* dipilih *greater than* lalu ok dan ok lagi, apabila cara yang dilakukan benar, maka akan diperoleh output sebagai berikut :

### Two-Sample T-Test and CI: gaji; rm

Two-sample T for gaji

rm	N	Mean	StDev	SE Mean
1	112	2045	1154	109
2	112	1781	764	72

Difference =  $\mu$  (1) -  $\mu$  (2)

Estimate for difference: 264

95% lower bound for difference: 48

T-Test of difference = 0 (vs >): T-Value = 2.02 P-Value = 0.023 DF = 192

Dari output di atas dapat diketahui nilai **P-Value = 0,023** artinya lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan terima  $H_a$ . Artinya jadi benar bahwa rata-rata upah bagi hasil usaha tahun 2009 lebih besar dari pada upah harian pada tahun itu.

Jadi secara statistik dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dipastikan nilai upah bagi hasil karyawan Puti Minang Group pada tahun 2009 dapat melebihi upah harian pada tahun 2009 tersebut.

Jadi secara keseluruhan pada tahun 2008 dan 2009 apabila upah bagi hasil dibandingkan dengan upah minimum maupun dibandingkan dengan upah harian pada usaha sejenis, maka dapat diketahui bahwa upah bagi hasil dapat melebihi semua jenis model pengupahan tersebut dengan tingkat keyakinan 95%.

#### 4.4. Bagi Hasil Memberi Hasil Yang Berbeda Atau Sama

##### 1. Perbandingan Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2008

Dengan *software minitab* dilakukan uji *anova* untuk melihat apakah bagi hasil memberikan hasil yang sama atau beda untuk pekerjaan yang sama diantara Puti Minang 1, Puti Minang 2 dan Puti Minang 3.

Dugaan yang akan diuji atau disebut dengan hipotesis alternatifnya yaitu bahwa pekerjaan yang sama akan memberikan nilai bagi hasil yang berbedabeda apabila dilakukan ditempat lain.

Data yang akan di uji adalah bagi hasil dan jenis pekerjaan yang sama pada ketiga Puti Minang pada tahun 2008 tersebut sebagaimana dalam tabel di bawah ini ;

Tabel 4.10.

## Perbandingan Rata-Rata Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2008

Posisi / Pekerjaan	PM 1	PM 2	PM 3
Pimpinan harian	3.756.000	5.316.000	4.101.000
Ka. Juru Masak	2.435.000	3.580.000	3.972.000
Bendahara	2.307.000	2.873.000	3.318.000
Bag. Belanja	2.103.000	2.757.000	1.986.000
Kasir	1.906.000	2.704.000	1.820.000
Ka. Sift	1.712.000	2.313.000	1.655.000
Bag. Gerobok	1.576.000	1.748.000	1.489.000
Bag. Tengah	1.316.000	1.669.000	1.158.000
Bag. Juice/minuman	1.256.000	1.634.000	933.000
Ast. Juru masak	917.000	1.309.000	827.000
Driver	825.000	1.045.000	790.000
Cuci Piring	756.000	800.000	730.000

Sumber : Laporan Keuangan Puti Minang Group;diolah 2009

Proses pengerjaanya dengan *minitab* adalah sebagai berikut: setelah *minitab* di open, maka di bawah c1 di isi *pekerjaan* dan di bawah C2 diisi *upah*. Pastikan semua data PM 1 diberi kode 1, PM 2 diberi kode 2 dan PM 3 diberi kode 3, kode 1, 2, dan 3 sebanyak populasi dari karyawan masing-masing PM. Kemudian kode 1,2,dan 3 disusunurut kebawah di bawah kolom c1 setelah *Pekerjaan*, dan nilai nominal bagi hasil disusun di bawah kolom c2 setelah *Upah*.

Apabila telah selesai mengentri data bagi hasil maka pilih *stat*, lalu *anova*, lalu pilih *one way*, lalu isi *respon* = upah dan isi *factor* = pekerjaan lalu ok, apabila prosesnya benar, maka akan dihasilkan data output sebagai berikut:

**One-way ANOVA: upah versus pekerjaan**

Analysis of Variance for upah

Source	DF	SS	MS	F	P
pekerjaan	2	2103612	1051806	0.83	0.446
Error	33	41968515	1271773		
Total	35	44072128			

Individual 95% CIs for Mean

Based on Pooled StDev

Level	N	Mean	StDev	
1	12	1739	850	(-----*-----)
2	12	2312	1257	(-----*-----)
3	12	1898	1230	(-----*-----)
Pooled StDev =				1126
				1200      1800      2400      3000

Dari output di atas, dapat diketahui nilai P-Value = 0,446 berarti lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa nilai bagi hasil usaha tahun 2008 memberikan nilai yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama dimanapun dikerjakan.

Jadi walaupun secara nominal tampak berbeda tetapi secara keseluruhan nilai tersebut adalah sama, karena sesungguhnya bagian *mato* adalah sama yaitu *mato* tertinggi 11 dan terendah 2 untuk masing-masing pekerjaan yang sama dimanapun dikerjakan hanya saja jumlah laba bersih yang dibagi berbeda-beda diantara divisi sehingga berdampak jumlah nominal bagi hasil yang diterima berbeda padahal secara statistik adalah sama.

Alasan selanjutnya adalah karena dengan menggunakan sistem bagi hasil membuat setiap cabang usaha akan berupaya menghasilkan yang paling banyak yang dapat dicapai, sehingga dimanapun karyawan bekerja dengan pekerjaan yang sama akan mendapat nilai yang sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan bila dilihat secara keseluruhan sebagai sebuah sistem.

## 2. Perbandingan Upah Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2009

Berdasarkan laporan keuangan Puti Minang Group data bagi hasil sesuai dengan pekerjaan karyawan sebagaimana dalam tabel berikut ;

Tabel 4.11

Perbandingan Rata-Rata Bagi Hasil Diantara Puti Minang 2009 ( dalam Rp 000)

Posisi / Pekerjaan	PM 1	PM 2	PM 3	PM 4	PM 5
Pimpinan harian	4.444.	5.662	5.460	6518	5650
Ka. Juru Masak	3.348	3.938	4.712	5455	5137
Bendahara	3.314	3.730	4.003	2164	3693
Bag. Belanja	3.325	2.890	3.068	2164	2999
Ka. Sift	3.088	2.900	2.753	2164	2465
Kasir	2.962	2.450	2.753	2164	2260
Bag. Gerobok	2.143	1.815	2.209	1952	1846
Bag. Tengah	1.338	1.745	2.059	1693	1540
Bag. Juice/minuman	1.991	1.569	2.281	1496	1402
Ast. Juru masak	1.152	1.745	2.026	1818	1279
Driver	948	1.559	1.935	1504	1589
Cuci Piring	966	1.791	1.811	1196	1209

Sumber : RM. Puti Minang Group : 2009

Pada tahun 2009 ini ada tambahan Puti Minang 4 dan Puti Minang 5, jadi data yang diuji adalah Puti Minang 1 sampai Puti Minang 5. Untuk melihat apakah bagi hasil memberikan nilai yang sama atau beda untuk pekerjaan yang sama, dilakukan uji *Anova* dengan bantuan *software minitab 13*.

Prosedur pengujian dengan *software minitab* sebagai berikut: setelah *minitab* di open, maka di bawah *c1* di isi *pekerjaan* dan di bawah *C2* diisi *upah*. Pastikan semua data PM 1 diberi kode 1, PM 2 diberi kode 2 dan PM 3 diberi kode 3, Pm 4 diberi kode 4, PM 5 diberi Kode 5 (kode 1, 2, 3, 4 dan 5 sebanyak populasi dari karyawan masing-masing PM).

Kemudian kode 1, 2, 3, 4 dan 5 disusunurut kebawah di bawah kolom *c1* setelah *pekerjaan*, dan nilai nominal bagi hasil disusun di bawah kolom *c2* setelah *upah*.

Apabila telah selesai mengentri bagi hasil masing masing PM dari PM 1 sampai PM5, maka pilih *stat*, lalu *anova*, lalu pilih *one way*, lalu isi *respon* = upah dan isi *factor* = pekerjaan lalu ok, apabila prosesnya benar, maka akan dihasilkan data output sebagai berikut:

#### One-way ANOVA: upah versus pekerjaan

Analysis of Variance for upah

Source	DF	SS	MS	F	P
pekerjaa	4	10343353	2585838	1.29	0.284
Error	56	112137420	2002454		
Total	60	122480773			

Individual 95% CIs For Mean

Based on Pooled StDev

Level	N	Mean	StDev	-----+-----+-----+-----	
1	12	1741	848	(------*-----)	
2	12	2312	1257	(------*-----)	
3	12	1898	1230	(------*-----)	
4	13	2831	1940	(------*-----)	
5	12	2589	1509	(------*-----)	
				-----+-----+-----+-----	
Pooled StDev =		1415		1600	2400 3200

Dari output di atas, dapat diketahui nilai P-Value = 0,284 berarti lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa nilai bagi hasil usaha tahun 2009 ternyata seperti tahun sebelumnya yaitu memberikan nilai yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama dimanapun dikerjakan.

Jadi sebagaimana tahun 2008, untuk tahun 2009 juga demikian semisalnya yaitu walaupun secara nominal tampak berbeda tetapi secara keseluruhan nilai tersebut adalah sama, karena sesungguhnya bagian *mato* adalah sama yaitu *mato* tertinggi 11 dan terendah 2 untuk masing-masing pekerjaan yang sama dimanapun dikerjakan hanya saja jumlah laba bersih yang dibagi berbeda-beda diantara devisi sehingga berdampak jumlah nominal bagi hasil yang diterima berbeda padahal secara statistik adalah sama. Alasan selanjutnya adalah karena dengan menggunakan sistem bagi hasil membuat setiap cabang usaha akan berupaya menghasilkan yang paling banyak yang dapat dicapai, sehingga dimanapun karyawan bekerja dengan pekerjaan yang sama akan mendapat nilai yang sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan bila dilihat secara keseluruhan sebagai sebuah sistem.

Dengan kondisi ini berarti lebih menegaskan lagi bahwa sistem bagi hasil membuat setiap devisi akan berusaha menghasilkan yang paling banyak yang dapat dicapai, sehingga mempengaruhi jumlah nominal bagi hasil yang diterima karyawan.

#### **4.5. Argumen Menggunakan Model Bagi Hasil Dalam Usaha**

##### **4.5.1. Alasan *Shohibul Maal* Menggunakan Model Bagi Hasil Dalam berusaha.**

Pihak yang paling menentukan untuk berlakunya model bagi hasil adalah kemauan dari pemilik usaha/*sohibul maal*. Bagi *sohibul maal*/pemilik usaha, sesungguhnya akan dirugikan secara materi atau dari nominal ekonomi, karena nilai nominal bagi hasil yang harus direlakan untuk karyawan nilainya berkisar 2 sampai 10 kali lipat dari upah minimum. Oleh karena itu, pembahasan tentang alasan mengapa *shohibul maal* mau dengan model bagi hasil layak untuk di dahulukan.

Dari quisoner yang diberikan, pemilik usaha memberikan jawaban quisoner, berupa urutan alasan mengapa menggunakan model bagi hasil dalam berusaha adalah sebagaimana dalam tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

*Alasan Shohibul Maal Menggunakan Model Bagi Hasil*

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Urutan	1	5	4	3	2	8	10	6	7	9

Sumber ; data Primer ; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Berdasarkan jawaban dari pemilik usaha tentang alasan mengapa menggunakan sistim bagi hasil dalam usaha yang dijalankan terlihat bahwa alasan pertama : karena mentaati syariah/untuk syiar agama islam/mencontoh nabi. Alasan kedua adalah bagi hasil akan menumbuhkan rasa memiliki. Alasan ketiga karena bagi hasil akan membuat termotivasi kerja. Alasan keempat yaitu bagi hasil lebih kekeluargaan. Alasan kelima yaitu karena secara ekonomi lebih menguntungkan. Alasan keenam yaitu bagi hasil akan membuat nyaman bekerja. Alasan ketujuh karena transparansi. Alasan kedelapan karena bagi hasil lebih adil. Alasan kesembilan adalah bagi hasil praktis. Dan alasan terakhir mengapa menggunakan bagi hasil adalah karena bagi hasil sudah menjadi adat kebiasaan.

**Alasan Pertama Mengapa *Shohibul Maal* Menggunakan Model Bagi Hasil Adalah Dengan Model Bagi Hasil Berarti Mencontoh Nabi Dalam Berbisnis**

Alasan pertama mengapa pemilik Puti Minang Group menerapkan sistim bagi hasil adalah dalam rangka mencontoh nabi dalam berbisnis. Jelas terlihat

bahwa ketika *sohibul maal*, mau menerapkan bagi hasil untuk usahanya diawasi dari niat yang benar, yaitu karena kepatuhan pada aturan yang *fitroh* yaitu dalam rangka beribadah, jadi idealnya pemilik usaha memang produsen yang memiliki prediksi jauh sampai ke akherat, sehingga akan sangat berhati-hati dalam memproduksi sesuatu untuk konsumen.

Pemilik Puti Minang Group sangat faham tentang keharusan mencontoh nabi bukan hanya dalam beribadah khusus/*mahdoh*, tetapi juga dalam bermuamalah, karena inilah yang diingikan oleh Alloh, sebagaimana firmanNya dalam Al Qur'an surat *Al Ahzab* ayat 21 "*sungguh-sungguh ada contoh teladan pada rosullulloh, bagi orang-orang yang punya cita-cita(bahagia) di sisi Alloh dan di akherat, dan mereka selalu banyak menyebut Alloh*".

Pemilik Puti Minang Group sangat faham dengan pesan moral dari ayat di atas, yaitu dalam berbisnis/*bermuamalah* pun harus sebisa mungkin meneladani rosullulloh. Dalam sejarah nabawiah/siroh nabawi dikabarkan bahwa ketika membawakan/membisniskan barang dagangan Siti Khodijah ke Syam, waktu itu Muhammad sebagai *mudhorib*/pengelola usaha dan Siti Khodijah sebagai pemilik/*shohibul maal*, metode yang digunakan adalah model bagi hasil.

Setelah selesai dari perniagaan, maka modal pokok dikembalikan kepada pemilik modal/*sohibul maal*, lalu laba/hasil yang diperoleh dibagi sesuai dengan kesepakatan, ternyata dengan model ini, bisnis Siti Khodijah yang dijalankan oleh Muhammad mengalami sukses besar/*booming*, belum pernah bisnisnya seberhasil ketika *bermusyarokah* dengan Muhammad dengan metode bagi hasil ini.

Pemilik Puti Minang Group sangat tahu dengan sejarah teladan ini, karena ternyata pemilik Puti Minang Group selain dosen di UNILA, ternyata beliau termasuk salah satu pengurus pondok pesantren yang cukup besar di Lampung. Dengan latar belakang ini sangat tidak mengherankan walaupun secara nominal angka upah bagi hasil yang harus diberikan kepada karyawan bekisar 2 sampai 8 kali dari upah minimum, tetapi karena ada niatan mencari pahala akherat, maka kebahagiaan hati/ruhani lebih berarti.

Pemilik Puti Minang Group juga sangat tau, bahwa semua karyawan sebagai mahluk Alloh membawa jatah rezekinya masing-masing, dan beliau sangat senang kalau rezeki-rezeki karyawan diberikan oleh Alloh melalui dirinya, karena tentu

orang-orang yang pantaslah yang menerima tugas ini. Selain itu pribahasa berkata "*tiada talang yang tak basas*" artinya pipa yang dialiri air pasti basah, menggambarkan bahwa ketika seseorang mau berkorban untuk menyampaikan bagian rezeki orang lain, maka pasti akan mendapat kompensasi dari Alloh.

Pemilik Puti Minang Group juga sangat tahu tentang pesan Alloh dalam sebuah *hadist qudsi* yang *soheh*, Rasulullah SAW bersabda, yang artinya: "*Allah SWT* berfirman:

عن أبي هريرة قال: قال رسول الله ص (قال الله تعالى: أنا ثالث الشريكين ما لم يخن أحدهما صاحبه. فإذا خان خرجت من بينهما) رواه أبو داود وصححه الحاكم.

"*Aku ini Ketiga dari dua orang yang berserikat, selama salah seorang mereka tidak mengkhianati temannya. Apabila salah seorang telah berkhianat terhadap temannya Aku keluar dari antara mereka.*"(HR. Abu Daud dari Abu Hurairah) "

Apakah ada teman *syirkah* yang lebih hebat daripada Alloh, jawabanya tentu tidak ada, maka dengan segala kemahakuasaan-Nya *syirkah* yang jujur pasti akan membawa kesuksesan, dan inilah yang dirasakan pemilik Puti Minaang Group sehingga beliau menjadikan alasan agama/karena mencontoh nabi sebagai alasan pertama mengapa menggunakan model bagi hasil dalam berusaha.

**Alasan kedua menggunakan model bagi hasil adalah karena dengan model bagi hasil akan menimbulkan rasa memiliki**

Secara konvensional pemilik usaha sangat responsif dengan kenyamanan investasinya, maksudnya yaitu setiap pemilik usaha akan khawatir dengan kenyamanan investasinya apakah investasinya aman atau tidak, namun dengan model bagi hasil ini kekhawatiran terhadap investasinya sangat kecil, karena dengan model bagi hasil justru semua pengelola usaha/karyawan akan timbul rasa memiliki terhadap investasi tersebut, mereka akan menjaga dan merawat investasi seperti menjaga dan merawat harta benda milik mereka sendiri.

Dengan mentalitas karyawan yang begitu sempurna, maka tidak ada kekhawatiran atau was-was di benak *sohibul maal*, sehingga dari fikiran yang jemih inilah maka akan menimbulkan energi yang besar untuk berkarya.

Dari komposisi modal yang diserahkan, maka usaha Puti Minang Group ini termasuk katagori akad *modhorobah*, yaitu bagian dari akad kerjasama/*syarikah* dimana keseluruhan modal berasal dari *sohibul maal*/pemilik usaha dan pekerja/pengelola *mensyirkahkan* keahlian, tenaga, dan fikirannya. Jadi karyawan tidak mengeluarkan modal material sama sekali

Investasi pemilik Puti Minang Group meliputi semua peralatan dan perlengkapan usaha dan biaya sewa gedung. Semua biaya sewa gedung kemudiaan akan dihitung untuk umur ekonominya, misalnya sewa gedung setahun adalah 60 juta, maka sewa untuk tahun depan 60 juta tersebut harus sudah ada dalam kas perusahaan, caranya 60 juta dibagi 12 bulan, maka setiap bulan tabungan untuk persiapan biaya sewa tahun depan adalah 5 juta. Jadi setiap bulan laba usaha yang akan dibagikan harus disisihkan 5 juta untuk mengganti modal investasi sewa gedung untuk persiapan sewa tahun depan.

Selanjutnya semua modal investasi pemilik usaha berupa peralatan dan perlengkapan setiap bulan akan dihitung dan dipastikan akan berjumlah sama dengan konsisi semula, apabila ada yang hilang atau rusak, maka bagi hasil akan berkurang untuk mengganti peralatan dan perlengkapan yang hilang/rusak tersebut. Bagi hasil yang akan dibagi akan berkurang apabila ada peralatan dan perlengkapan yang hilang atau rusak, sehingga bagian bagi hasil karyawan akan berkurang, agar hal itu tidak terjadi maka pilihan yang paling mudah adalah dengan menjaga dan merawat peralatan dan perlengkapan tersebut sebagaimana para kayawan menjaga dan merawat harta benda yang mereka miliki.

Pemilik Puti Minang Group dengan gelar Megister Menejemen keuangan, tentu sangat faham bahwa nilai peralatan dan perlengkapan akan menyusut, tapi justru inilah pengorbanan beliau untuk berhak mendapatkan bagian 50% dari laba yang dibagikan, karena memang tidak diperkenankan memperoleh hasil tanpa pengorbanan karena hal itu berarti *riba*. كل زيادة لم يقابلها عوض  
artinya termasuk *riba* setiap penambahan yang diambil tanpa adanya transaksi pengganti (*'iwadh*). Profit creation with equivalent counter-value (*'iwadh*). Jadi, profit sepadan dengan resiko (*no risk no gain*). *Iwadh* = sektor riil/ barang/jasa /underlying transaction yang membolehkan adanya tambahan/gain/profit.

*الخارج بالضمنان* artinya *keuntungan/profit yang diperoleh sebanding dengan resiko yang ditanggung*. *الغرم بالضم* artinya *resiko/biaya yang ditanggung sejalan dengan keuntungan yang diperoleh*. No risk no gain, no pain no gain, jadi dapat disimpulkan : orang yang tidak menanggung resiko, tidak boleh dapat keuntungan

Selain itu yang pasti dalam berusaha adalah ketidakpastian, sehingga apabila penyusutan dijadikan biaya maka sangatlah memberatkan pengelola usaha dan kalau begitu pengusaha/*sohibulmaal* akan sama dengan bank konvensional, yang pasti akan selalu untung dan akan menyalahi *firoh* berusaha.

Apabila metode akumulasi penyusutan dijadikan biaya, berarti hal itu merupakan sebuah ketidak jujuran dalam *syarikah*, yang berarti Allah akan keluar dari *syarikah*(tidak *meridhoi*) tersebut, dan apabila sebuah usah tidak diridhoi Allah maka *syirkah* tersebut akan berakhir dengan kehancuran.

Jadi dengan model bagi hasil ini pemilik Puti Minang Group tidak akan pernah kehilangan investasinya kecuali dengan izin Allah, sehingga alasan kedua mengapa *sohibul maal* menggunakan model bagi hasil dalam usahanya yaitu bagi hasil akan menimbulkan rasa memiliki dan pada akhirnya membuat nyaman pemilik usaha.

**Alasan ketiga menggunakan model bagi hasil adalah karena dengan model bagi hasil akan memotivasi bekerja bagi karyawan.**

*Sohibul maal* telah tahu mutiara tersembunyi dari sistim bagi hasil ini yaitu bahwa dengan model bagi hasil maka karyawan akan terpacu untuk menghasilkan yang lebih karena hasil inilah yang pada akhirnya akan mereka rasakan.

Semakin besar hasrat karyawan berarti ia harus siap dengan konsekuensinya yaitu giat dan sungguh-sungguh, karena bagi hasil yang diterima karyawan berbanding lurus dengan laba bersih yang dibagikan perusahaan. Dengan filosofi berfikir yang demikian, maka pemilik usaha menjadikan alasan ketiganya adalah karena bagi hasil akan memotivasi bekerja bagi karyawan.

Ternyata pola fikir pemilik RM. Puti Minang Group menyamai pemikiran dari ahli ekonomi islam yang lain, sebagaimana di sampaikan oleh Qurashi (2007 : hal 155-156), bahwa dengan *mudohrobah* akan diperoleh banyak manfaat yaitu :

1. *mudhorobah* menyasrakan pekerja dan pemodal, mengangkat derajat pekerja dengan mengubahnya dari sekedar alat dalam proses produksi ke posisi mitra.
2. *mudhorobah* dapat meningkatkan produksi pekerja, serta mendorong minat pekerja terhadap kesuksesan perdagangan dan rencana yang ada ditangannya.
3. *mudhorobah* menumbuhkan pendapatan pekerjaan dengan menambah porsi yang diperoleh pada saat pencarian laba, maka *mudhorobah* membantunya dalam menabung atau menghadapi pembelanjaan-pembelanjaan yang tidak biasa.
4. sesungguhnya *mudhorobah* mencegah pengangguran dengan membangun hubungan-hubungan yang langgeng di antara pemilik harta dan pekerja.
5. *mudhorobah* membuka pintu kerjasama ekonomi antara pemilik modal dan pekerja atas landasan yang adil tanpa melecehkan pekerjaan dan mengunggulkan aspek modal, melainkan atas landasan kerjasama dalam hal menghasilkan hak-hak dan keunggulan-keunggulan yang setara, sebagaimana menjamin kepastian kerja dan menyelesaikan krisis-krisis ekonomi yang terjadi dalam negeri.
6. sesungguhnya *mudhorobah* menghindarkan perluasan modal individu karena keuntungan itu harus terdistribusi dengan cara yang adil diantara kedua belah pihak, namun-pada umumnya-tidak terjadi perluasan harta si pemilik modal.

Sebagaimana juga yang disampaikan oleh ekonom perancis Claudiu Hanet dalam Qurashi (2007 :15) mengatakan *modhorobah* maknanya memperhitungkan manfaat keuntungan untuk mewujudkannya dan bahaya kerugian untuk menghindarinya', pandangan yang amat jauh ini merupakan pendidikan alamiah untuk potensi-potensi pikiran manusia yang luhur.

Demikian pula yang disampaikan Prodon-ilmuwan Perancis- dalam Qurashi(2007: hal 16)" *mudhorobah* pada kedudukan yang benar merupakan keistimewaan penyingkapan karena *mudhorobah* dapat menciptakan dan memperbaharui, memenuhi kebutuhan, dan menyelesaikan berbagai problematika. *Mudhorobah* itu ibarat ruh penuntas yang menciptakan segala sesuatu, *mudhorobah* merupakan potensi ekonomi orisinal karena selalu terjaga, tidak menghabiskan sumber-sumbernya, bersikap waspada dalam kemakmuran, sangat berani dalam kesulitan, menghargai pendapat, memvisualisasikan bentuk,

meletakkan batas-batas, berdebat, mengatur, memerintahkan, membuat peraturan, serta menggerakkan pekerjaan, modal dan perdagangan! Itulah kepalanya dan inilah anggota-anggotanya, tuannya berjalan yang diiringi oleh sahaya-sahayanya.

Jadi sangatlah tepat apabila pemilik Puti Minang Group menjadikan alasan bahwa model bagi hasil akan membuat/memicu motivasi karyawan sebagai alasan ketiganya.

**Alasan keempat menggunakan model bagi hasil adalah karena dengan model bagi hasil akan menumbuhkan rasa kekeluargaan**

Keharmonisan sebagaimana dalam keluarga yang harmonis merupakan tempat yang sangat diimpikan, *rumahku surgaku*, hal ini akan terwujud apabila komponen dalam rumah tersebut saling simpati/empati, sehingga rasa kekeluargaan yang demikian ini yang akan menjadi tempat yang ideal untuk mengawali prestasi, darinya masyarakat yang bermutu akan muncul, dan darinya bangsa yang kuat akan bangkit.

Rasa kekeluargaan dalam berusaha tidak hadir dalam model selain model bagi hasil, karena kapitalis menghilangkan rasa kekeluargaan dan sosialis pun menghilangkan prestasi.

Jadi apa yang terjadi pada Puti Minang Group sangatlah pas dengan yang disampaikan ekonom Muhammad Akram Khan (1997: hal 75), masyarakat pra-islam, perburuhan di isi oleh para budak yang tidak mendapat makan yang cukup, tidak mendapat tempat tinggal yang layak dan mereka mendapat perlakuan yang buruk. Dengan ajaran islam Muhammad SAW, posisi budak diangkat menjadi saudara dan kolega. Para pekerja menduduki posisi sebagai mitra dan pemegang saham.

Andai saja para pekerja untuk mencari upah, niscaya masyarakat Arab akan bergerak menjadi kapitalisme. Namun ternyata nabi memberi arahan tentang modal dan kerja yang harus bergabung sebagai mitra, bukan pekerja dan pemberi kerja. Pekerja berhak mendapat makan seperti yang dikonsumsi tuannya, dan berpakaian seperti yang dikenakan tuannya, artinya mereka mendapat penghasilan yang layak.

Pekerja tidak boleh dibebani melebihi kemampuannya, dan bila tuan membebani pekerja, hendaklah membantunya ( jadi pekerja bukan semata-mata faktor produksi saja, tetapi perlu diperhatikan nilai kemanusiaanya). Buruh berhak atas upahnya sebelum keringatnya kering, (tidak boleh menahan hak-hak buruh). Pekerja dan pengusaha dapat mendapatkan pahala dari Allah dengan menunaikan hak dan kewajibanya masing-masing.

Rasa kekeluargaan akan muncul dari model bagi hasil, sehingga bagi pemilik Puti Minang Group hal ini merupakan hal penting oleh karenanya pantas sebagai alasan keempat mengapa menggunakan model bagi hasil artinya memang pemilik Puti Minang bukan hanya karena ingin untung dalam berusaha tetapi ada nilai kekeluargaan bila menggunakan model bagi hasil merupakan nilai yang penting.

**Alasan kelima menggunakan model bagi hasil adalah karena dengan model bagi hasil akan menguntungkan secara ekonomi**

Setiap kegiatan ekonomi yang normal selalu memiliki tujuan yang akan dicapai, salah satu tujuan yang hendak dicapai adalah laba atau meningkatnya nilai perusahaan. Demikian Pula yang dirasakan oleh Puti Minang Group, sejak didirikan usaha Puti Minang Group selalu menghasilkan laba bersih usaha dan tidak pernah merugi.

Dengan model bagi hasil, memang semua sistim yang ada yaitu karyawan maupun *sohibul maal* sangat peduli dengan laba bersih yang akan diraih, semua potensi tenaga dan pikiran akan disinergikan untuk mencapai sesuatu yang layak untuk dibagi dalam waktu satu bulan, hal ini terjadi karena hasil yang diraih kemudian dibagi akan berdampak pada bagian yang akan diterima.

Adapun selama menjalankan usaha lebih kurang 2 tahun laba bersih yang berhasil diraih oleh Puti Minang Group selalu menggembirakan. Dengan menggunakan model bagi hasil ini Puti Minang belum pernah mengalami kerugian yang kemudian tidak ada bagi hasil, tapi hal sering terjadi yaitu kadang kondisi laba usaha tinggi dan kadangkala rendah. Selama menjalankan usaha selalu ada rezeki yang diterima oleh Group Puti Mina ini, sebagaimana terdapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13

## Laba Bersih Puti Minang Tahun 2008 -2009

No	Nama Puti Minang	2008	2009
1	Puti Minang 1 Labuhan Ratu	416.290.000,	712.493.000,
2	Puti Minang 2 Pahoman	440.356.000,	1.302.271.000,
3	Puti Minang 3 Palapa	132.243.000,	1.116.256.000,
4	Puti Minang 4 Hajimena	-	550.153.000,
5	Puti Minang 5 Sumur Batu	-	298.220.000,
	Total Laba Bersih	<b>988.889.000</b>	<b>3.979.393.000</b>

Sumber : Laporan Keuangan Puti Minang : 2009

Nb : (-) belum ada data karena Puti Minang 4 dan 5 baru dibuka tahun 2009

Dari tabel di atas terlihat bahwa usaha yang dijalankan oleh Puti Minang Group dengan model bagi hasil selalu menghasilkan keuntungan baik pada tahun 2008 maupun tahun 2009. Jadi apapun peristiwa yang terjadi di kedua tahun itu seperti krisis finansial maupun acara pilkada, ternyata bagi Puti Minang Group tetap baik untuk berusaha.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui penghasil laba bersih terbanyak tahun 2009 adalah Puti Minang 2 Pahoman yaitu sebanyak 32,73% dari total laba bersih yang diraih Puti Minang Group, dan penyumbang bagi hasil terbanyak tahun 2009 adalah Puti Minang 3 Palapa sebanyak 28,05%.

Dan informasi yang pantas dicari tahu jawabannya adalah resep apa yang digunakan sehingga kondisi selalu untung menghampiri Puti Minang Group?. Untuk menjawab pertanyaan ini berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha ternyata Puti Minang Group memiliki "*landasan dasar usaha*" yang menjadi pondasi dasar usaha Puti Minang Group yang disebut dengan "*Falsafah Bisnis Taruko Group*".

Falsafah bisnis adalah merupakan pondasi/ dasar berfikir seluruh karyawan Taruko Group termasuk Group Puti Minang, sehingga denganya dapat mempersatukan seluruh karyawan sehingga tercapai persaudaraan, kekompakan dan keharmonisan kerja. Falsafah bisnis yang menjadi landasan usaha Taruko Group termasuk Group Puti Minang yaitu;

**a. Satu Untuk Bersama, Bersama Untuk Bersama-Sama**

Makna dari falsafah ini yaitu didirikan satu usaha oleh pemilik yaitu Bp.Hi. Dayat St Sati, kemudian usaha tersebut menerima karyawan dan digerakkan bersama-sama. Dengan falsafah ini mengandung makna pembagian tanggungjawab, karena semua karyawan bertanggungjawab terhadap tugasnya dan terhadap keberhasilan tarukogroup secara keseluruhan, saling mengingatkan dan saling kontrol.

**b. Dikelola Secara Kekeluargaan, Tapi Bukan Milik Keluarga**

Karyawan taruko Group terbuka untuk umum, siapapun bisa menjadi karyawan asal memenuhi persyaratan dan lulus seleksi karyawan. Semua karyawan adalah keluarga besar taruko group karenanya pengelolaanya dilakukan dengan pendekatan kekeluargaan dengan membangun satu pengertian untuk mencapai keberhasilan bersama.

**c. Tidak Bergantung Pada Seseorang Tetapi Pada Kebersamaan**

Taruko Group akan terus beroperasi dalam rangka mencari rezeki, mencari hidup dan kehidupan, tidak ada karyawan super, yang ada adalah kebersamaan. Tidak ada ketergantungan kerja pada seseorang, rotasi tugas selalu dilaksanakan, sehingga terbuka kesempatan bekarya dan menghilangkan kejenuhan kerja, sehingga selalu mendapat suasana baru. Dan bagi taruko group apabila ada karyawan yang berhangan hadir/kelur, maka dapat dipastikan karyawan yang lain dapat menggantikan tugasnya. Tentu saja rotasi ini dilakukan dengan melihat bobot dan kemampuan karyawan, dan juga dilakukan pelatihan singkat. Dengan model ini, dalam waktu sekitar 6 bulan, seluruh karyawan taruko group dalam divisinya akan memiliki keterampilan lebih satu.

**d. Bersilang Kayu Dalam Tungku, Mako Ka Hiduik Apinyo**

Falsafah ini diambil dari pepatah minang, yang maksudnya bahwa saran, kritik, dari karyawan, staf, maupun pimpinan cabang untuk kemajuan Taruko akan selalu diterima. Manajemen sengaja dan berharap semua karyawan peduli, sehingga keberagaman masukan dan pendapat akan menjadi kekayaan manajemen yang pada akhirnya akan memperkuat bisnis Taruko Group.

**e. Hafal Kaji Karena Diulang, Hafal Jalan Karena Dituruti**

Pengalaman merupakan guru dalam kehidupan. Taruko group selalu mencatat semua pengalaman-pengalaman bisnisnya, pengalaman yang baik akan selalu dipertahankan dan ditingkatkan, sedangkan pengalaman yang jelek akan dievaluasi sehingga tidak terulang lagi.

**f. Bulat air di Pembuluh, Bulat Kata Dimufakat**

Dalam membuat peraturan, sanksi atau keputusan dilakukan secara musyawarah dan keputusan akan diberlakukan untuk semua karyawan apabila telah disosialisasikan dan bisa diterapkan. Apabila peraturan yang telah ditetapkan dilanggar, maka ada sanksi yang akan diterapkan yaitu mulai dari terugan lisan, tertulis, skorsing sampai dikeluarkan.

Dengan menanamkan/menggunakan falsafah tersebut, maka pemilik RM. Puti Minang mulai berinvestasi dan mengawasi usahanya, diharapkan dengan kesamaan landasan berfikir akan menjadi dasar dari berbuat.

Pemilik Puti Minang dalam berinvestasi pemilik mengelompokkan biaya dalam 2 bagian yaitu biaya sewa dan biaya inventaris termasuk renovasi gedung dan semua peralatan dan perlengkapan usaha.

Setelah usaha berjalan, maka biaya sewa menjadi biaya operasional untuk umur ekonominya, misal sewa gedung 20 juta per tahun, maka 20 juta akan dibagi 12 bulan untuk menjadi biaya operasional yang akan disimpan tiap bulan untuk sewa tahun depan, sehingga tahun depan dana untuk biaya sewa sudah tersedia.

Biaya inventaris peralatan, perlengkapan dan renovasi tempat usaha menjadi biaya mutlak yang ditanggung pemilik sebagai investasi selamanya. Dengan menanggung biaya ini serta resiko dari kemungkinan investasi yang dilakukan maka pemilik usaha sekalipun sudah pulang pokok dari investasi yang dilakukan, dianggap pantas untuk mendapat hasil selamanya.

Selama perjalanan usahanya dengan model usaha yang dijalani ini, pemilik usaha mendapatkan bagian bagi hasil yang sangat menggembirakan, selain tidak pernah mengalami kerugian ternyata tingkat pengembalian modal sangat cepat, gambaran bagi hasil untuk pemilik usaha Puti Minang Group sampai dengan November 2009 secara lebih rinci termuat dalam tabel berikut :

Tabel 4.14.  
Rekapitulasi Bagi Hasil Untuk *Sohibul Maal* (dalam Rp 000)  
Sampai Dengan November 2009

keterangan	PM 1 Labuhan Ratu	PM 2 Pahoman	PM 3 Palapa	PM 4 Haji Mena	PM 5 Sumur Batu
Mulai Usaha	Mei 2008	Juni 2008	Nov 2008	Juli 2009	Sep 2009
Investasi	(40.000).	(80.000).	(158.000).	(500.000)	(160.000)
Total per November 2009	511.881 untuk 19 kali bagi hasil	822.410 untuk 18 kali bagi hasil	605.503 untuk 12 kali bagi hasil	267.261 untuk 5 kali bagi hasil	137.628 untuk 3 kali bagi hasil
Rata-rata per bulan	26.941	45.689	50.458	53.452	45.876
Keuntungan sd.Nov2009	471.881	742.410.	447.503	(232.739)	(22.372)
waktu break even point	1,48 bulan (sekitar 45 hari)	1,75 bulan (sekitar 52 hari)	3, 13 bulan (sekitar 100 hari)	9,35 bulan (sekitar 282 hari)	3,48 bulan (sekitar 105 hari)

Sumber : Laporan keuangan Puti Minang Group:2009

Dari tabel di atas dapat diketahui beberapa informasi berkaitan dengan bagi hasil untuk *sohibul maal*. Semua investasi yang dilakukan tahun 2008 telah pulang pokok, dan waktu pulang pokoknya relative sebentar/tidak lama yaitu dalam hitungan puluhan hari saja. Untuk Puti Minang 5 mungkin dengan sekali bagi hasil lagi akan pulang pokok.

Berdasarkan laporan bagi hasil untuk pemilik usaha di atas juga terlihat bahwa ternyata model bagi hasil akan sangat menguntungkan bagi pemilik yaitu karyawan termotivasi kerja sehingga pemilik akan mendapatkan bagian semakin besar, dan semakin cepatnya konsisi *break event point (BEP)*.

Kondisi pulang modal atau *break event point (BEP)* untuk Puti Minang 1 hanya perlu waktu sekitar 45 hari, Puti Minang 2 Pahoman telah pulang modal dalam waktu sekitar 52 hari dan Puti Minang 3 Palapa hanya perlu waktu sekitar seratus hari untuk mengembalikan seluruh modal. Adapun Puti Minang 4 Haji Mena memerlukan dana investasi yang lumayan besar karena inilah satu-satunya

Puti Minang yang dibangun dari mulai pondasi sampai atap, sedangkan Puti Minang yang lain hanya renovasi biasa.

Berdasarkan laporan keuangan di atas dapat terlihat pula, bahwa dengan model bagi hasil, maka pemilik dapat dengan mudah mengembangkan usaha, dalam waktu 12 bulan dapat mendirikan 7 cabang, berarti hanya diperlukan 1,7 bulan untuk membuka cabang baru. Cabang yang ke enam dan ketujuh tidak dibahas karena dijual sebagai properti, maksudnya ketika Puti Minang 6 dan 7 sudah mulai beroperasi ada peminat mau membelinya, sehingga karena keuntungannya yang menarik akhirnya dijual Puti Minang 6 dan 7 tersebut.

Saat penelitian ini ditulis Puti Minang Group sedang merencanakan 2 cabang baru yaitu di Pringsewu dan di Jakarta, dan ketika tulisan ini dihadapkan untuk sidang 2, cabang yang baru telah beroperasi

Jadi pantas apabila *sohibul maal* menganggap alasan ekonomi sebagai alasan kelima saja, yang berarti secara ekonomi tidak ada masalah dengan model bagi hasil atau dengan kata lain tidak perlu khawatir secara ekonomi apabila model yang digunakan adalah sistem bagi hasil yang benar. Karena secara ekonomi lebih menguntungkan merupakan alasan kelima, barangkali akan sulit dimengerti mengapa nilai upah bagi hasil yang nominalnya 2 sampai 8 kali dari upah minimum menguntungkan bagi *sohibul maal*. Bagi pemilik Puti Minang akan dengan mudah menjawab berdasarkan realita yang dialami yaitu tidak ada Puti Minang yang merugi dengan sebab bagi hasil ini, bahkan waktu untuk *BEP* relatif singkat, bisa saja bila model upah yang digunakan bukan bagi hasil akan membuat karyawan berpangku tangan karena hasil upah yang diterimanya sudah pasti.

**Alasan keenam menggunakan model bagi hasil adalah karena dengan model bagi hasil akan membuat nyaman karyawan**

Alasan keenam yang dirasakan oleh *sohibul maal* yaitu kenyamanan karyawan, ternyata ketika karyawan nyaman maka menurut pemilik usaha itu merupakan hal penting sehingga layak menduduki alasan ke enam.

Dengan model bagi hasil maka pemilik usaha tidak perlu lagi mengeluarkan biaya untuk rekrutment pegawai baru yang ternyata untuk keperluan ini biasanya selain biaya yang tidak sedikit juga akan mempengaruhi operasional sistem.

Seluruh karyawan Grup RM Puti Minang mendapat gaji sesuai dengan posisi/pekerjaannya diperusahaan, dan bagi hasil diberlakukan khusus untuk karyawan yang sudah menduduki status rekan usaha, mereka yang menduduki posisi rekan usaha inilah yang pada umumnya nyaman dan tidak mengalami mobilisasi.

Apabila karyawan nyaman, maka mobilitas tidak ada, sehingga usaha tidak terganggu, dan tujuan yang direncanakan akan mudah untuk dicapai. Kalaupun terjadi justru peningkatan karier, karena setiap dibuka cabang baru maka yang mengisi adalah asisten-asisten dari cabang yang sudah ada. Bahkan untuk menduduki posisi tenaga asisten, ada beberapa tahap yang harus dilalui yaitu calon anggota, anggota, lalu rekan usaha. Adapun penjelasan masing-masing tingkatan sebagai berikut:

a. Calon Anggota

Karyawan yang masuk kategori calon anggota atau karyawan praktek adalah karyawan baru yang berminat dan belum pernah bergabung dalam salah satu dari grup Taruko. Masa kerja 0 sampai 3 bulan, tidak memiliki pengalaman. Berhak mendapat makan dan minum serta upah minimum yang berlaku. Biasanya bagi mereka yang berasal dari pengangguran akan sangat senang walaupun menduduki posisi calon anggota karena memang untuk menjadi calon anggota karena tidak mensyaratkan pengalaman, biasanya untuk menjadi calon anggota harus ada jalan/perantara yang mengenalkan karena yang berhak menerima adalah rekan usaha yang lain kemudian baru pemilik usaha yang menentukan.

b. Anggota

Karyawan yang masuk kategori anggota adalah karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 bulan sampai 6 bulan, sudah menguasai profesi yang diberikan, berhak mendapat upah minimum yang berlaku dan bonus dari bagi hasil.

c. Rekan Usaha

Karyawan yang masuk menjadi rekan usaha adalah karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan, sudah menguasai profesi yang diberikan dan profesional

dibidangnya, memenuhi persyaratan formal untuk menjadi rekan usaha, atau karyawan yang memiliki spesialisasi atau mantan karyawan Taruko Group, berhak atas bagi hasil, dan pengumuman status rekan usaha dilakukan ketika bagi hasil, setelah hari bagi hasil maka status rekan usaha habis, status karyawan bulan berikutnya akan diumumkan setiap tanggal 28.

Persyaratan formal untuk menjadi rekan usaha yaitu

1. Masa kerja : masa kerja yang dimaksud adalah telah bergabung dengan Taruko Group selama lebih dari 6 bulan, kecuali karyawan yang memiliki spesialisasi atau mantan anggota Taruko Group ditambah pertimbangan-pertimbangan khusus.
2. Disiplin kerja; disiplin yang dituntut adalah disiplin penampilan, pakaian seragam, disiplin waktu dan kehadiran.
3. Kreatif, maksudnya adalah setiap rekan usaha harus punya ide gagasan untuk mengembangkan usaha yang dijalankan.
4. Loyalitas, artinya rekan usaha harus setia dan berpegang teguh kepada aturan perusahaan, dan menjaga nama baik perusahaan.
5. Amanah, setiap rekan usaha tidak boleh berbuat curang terhadap milik perusahaan atau konsumen, melaksanakan pekerjaan dengan rasa tanggungjawab dan tidak berbohong atau menipu.

Sampai dengan November 2009, karyawan yang menduduki posisi sebagai rekan usaha berjumlah 112 orang. Mereka yang berstatus rekan usaha inilah yang menjadi penggerak usaha puti Minang Group, semua potensi yang dimiliki dikerahkan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan sehingga ketika tiba saat bagi hasil mereka akan mendapat bagian yang memuaskan pula, karenanya hanya merekalah yang berhak atas bagian hasil usaha yang diperoleh, sedangkan karyawan dengan status anggota atau calon anggota hanya memperoleh upah sebesar upah minimum.

Jadi ditangan rekan usaha inilah secara *dohir* rencana dan nasib usaha, maksudnya bahwa apabila mereka mengharapakan bagi hasil yang besar atau pun kecil, maka upaya yang mereka lakukan harus sebanding dengan cita-cita yang mereka miliki.

Sekali lagi alasan pemilik Puti Minang mencocoki pendapat Qurashi yaitu *mudhorobah* menyasikan pekerja dan pemodal, mengangkat derajat pekerja dengan mengubahnya dari sekedar alat dalam proses produksi ke posisi mitra dan *mudhorobah* dapat meningkatkan produksi pekerja, serta mendorong minat pekerja terhadap kesuksesan perdagangan dan rencana yang ada ditangannya.

**Alasan ketujuh menggunakan model bagi hasil adalah karena model bagi hasil akan dicapai transparansi**

Alasan selanjutnya yaitu alasan ketujuh yaitu pemilik senang dengan transparansi yang terdapat dalam model bagi hasil sehingga tidak khawatir ada *kedholiman* atau ketidakjujuran dalam usaha.

Transparansi dalam usaha *syirkah* dengan model bagi hasil sangat penting, oleh karena itu untuk mendukung transparansi maka Puti Minang Group melengkapi usahanya dengan laporan-laporan keuangan yaitu laporan harian, laporan 10 harian dan laporan bulanan ketika bagi hasil.

Format laporan keuangan yang digunakan oleh Puti Minang sangat sederhana, tapi dengan kesederhanaannya itulah transparansi sangat dipelihara, adapun format laporan keuangan yang diperlukan untuk mendukung usaha Puti Minang ini sebagai berikut:

#### 1. Laporan Buku Harian

Tabel 4.15

Buku Harian Keuangan Puti Minang Group

No	Tgl	Omset	Belanja	laba		BOP	Ket. BOP	Total sisa	
				Kotor	bersih			Kas bersih	BOP
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Sumber : Puti Minang Group; 2009

Keterangan:

1. Nomor; adalah nomor urut 1 dan seterusnya
2. Tgl ; adalah tanggal transaksi
3. Omset ; adalah hasil penjualan di hari pada tangga itu.

4. Belanja : adalah belanja barang yang akan dijual (*HPP; Harga Pokok Penjualan*)
5. Laba kotor yaitu omset dikurangi belanja (3 – 4), laba bersih adalah laba kotor dikurangi cadangan BOP ( 5 – 7)
6. Bop adalah cadangan untuk biaya-biaya yang tidak masuk dalam biaya belanja, istilah yang lazim dikenal dengan sebutan kas kecil.
7. Ket. BOP adalah keterangan biaya-biaya yang dikeluarkan dengan dana no 7.
8. Total sisa : berarti komulatif tiap hari dari kas bersih yang dikumpulkan dan sisa cadangan untuk BOP(Biaya Operasional diluar *HPP*).

Jadi kebutuhan transparansi dan kesederhanaan laporan keuangan dapat diatasi dengan model laporan di atas. Apabila pemilik ingin mengetahui berapa penjualan berarti ia lihat di kolom 3, apabila ingin melihat cadangan laba bersih harian berarti di kolom 6, dan bila ingin melihat total cadangan laba bersih berarti ia tinggal melihat di kolom 9.

Ternyata dengan transparansi yang ada tersebut, maka pemilik usaha bisa mengetahui adanya pemborosan atau biaya tinggi lainnya dari cadangan biaya *BOP*, atau tingginya *HPP* dari kolom belanja, sehingga akan dapat ditemukan solusinya.

## **2. Analisa Laporan Keuangan per 10 hari**

Setiap pimpinan harian Puti Minang 1 sampai Puti Minang V, harus membuat analisis keuangan dalam 10 hari. Analisis ini sangat sederhana, namun sangat berguna untuk informasi pemilik usaha dan solusi apabila terdapat permasalahan. Kinerja pimpinan harian akan terukur per 10 hari, sehingga apabila ditemui laporan yang bermasalah, maka pimpinan harian sebagai komandan akan berupaya menemukan sumber ketidakberesan tersebut.

Dari analisa keuangan tersebut, apabila omset rendah, maka akan ditelusuri akar penyebabnya, apakah rasa masakan yang tidak enak, tampilan penyajian yang tidak menarik atau yang lainnya. Apabila cadangan bop tinggi akan diteliti apakah tidak efisien atau memang kebutuhan operasional memang tinggi.

Apabila total belanja tinggi maka akan diteliti apakah belanja telah tepat atau terjadi pemborosan atau harga bahan baku yang telah naik, sehingga ketika ditemukan penyebabnya maka akan dicari solusinya ketika laporan per 10 hari itu. Adapun format isian analisis keuangan bagi pimpinan harian Puti Minang Group, adalah sebagai berikut;

Judul : Analisis Keuangan Puti Minang

Periode.....

1. Omset total : Rp.....
2. Belanja total : Rp.....
3. Laba kotor total : Rp.....
4. Laba bersih total : Rp.....
5. Biaya operasional total : Rp.....
6. Omset rata-rata : Rp.....
7. Belanja rata-rata : Rp.....
8. Laba kotor rata-rata : Rp.....
9. Laba bersih rata-rata : Rp.....
10. Biaya operasional rata-rata : Rp.....
11. Margin laba kotor rata-rata ;  $6-7 / 6 \times 100 \% = \dots\%$
12. Margin laba bersih rata-rata ;  $6 - (7 + 10) / 6 \times 100 \% = \dots\%$
13. Presentase(%) biaya operasional dari omset :  $6 - (7 + 9) / 6 \times 100 \% = \dots\%$

Sumber : Puti Minang Group, 2009

Pemilik usaha dengan laporan analisa keuangan per 10 hari memperoleh laporan transparansi, sehingga dapat dilakukan solusi apabila terdapat masalah dalam usaha.

Berdasarkan pengalaman maka nilai dari kolom 13 adalah 2 sampai 5 persen, artinya apabila nilainya dibawah 2% berarti penggunaan bop terlalu efisien dan apabila diatas 5% berarti telah terjadi pemborosan.

Pada saat menyampaikan analisa keuangan ini, semua pimpinan harian duduk bersama, sehingga setiap pimpinan akan tahu keberhasilan timnya dibanding dengan tempat lain, sehingga diantara pimpinan harian ini akan saling meniru/mencontoh keberhasilan dari tempat lain dengan harapan dapat meraih keberhasilan seperti tempat yang dicontohnya tersebut.

### 3. Daftar Rencana Pembagian *Mato*

Daftar ini dibuat oleh tim inti yang membawahi bagiannya masing-masing, jadi setiap tanggal 28 atau 2 hari sebelum bagi hasil, tim inti bermusyawarah merencanakan pembagian *mato*.

Tim inti terdiri dari bagian belanja merencanakan bagian untuk timnya, bagian bendahara/keuangan merencanakan mato untuk kasir dan pembukuan, juru masak merencanakan mato untuk asisten-asisten juru masak, ketua sifit merencanakan untuk anggota sifinya (bagian tengah, depan/gerobog, cuci piring, bagian minuman). Setelah nama karyawan sesuai pekerjaan telah mendapat bagian mato, maka rencana tersebut disampaikan kepada pimpinan harian untuk diteliti dan diajukan kepada pemilik usaha untuk disetujui sebagai acuan untuk bagi hasil periode tersebut. Adapun format rencana pembagian *mato* sebagai berikut :

Tabel 4.16.  
Format Rencana Pembagian *Mato*  
Periode bagi hasil.....

No	Nama karyawan	Pekerjaan pokok	Bagian <i>mato</i>	Pekerjaan tambahan	Tambahan mato	Total bagian mato
1	2	3	4	5	6	7

Sumber : Puti Minang Group, 2009

Keterangan :

1. No : nomor urut
2. Nama karyawan : nama karyawan yang akan mendapat bagian *mato*
3. Pekerjaan pokok : pekerjaan dari karyawan di kolom (2)
4. Bagian mato : bagian mato dari pekerjaan pokok (3)
5. Pekerjaan tambahan : adalah pekerjaan selain pekerjaan pokok yang menjadi tanggungjawab karyawan di nomor 2.
6. Tambahan mato : tambahan mato dari pekerjaan tambahan
7. Total bagian mato : kolom 4 + kolom 6

Dengan rencana distribusi *mato* tersebut, maka pemilik usaha akan mengetahui rencana pendapatan masing-masing karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, kemudian pemilik akan menambah atau menetapkan rancangan tersebut untuk digunakan.

#### 4. Laporan Bagi Hasil

Setiap tanggal 28 atau 2 hari sebelum bagi hasil, maka masing-masing pimpinan harian telah membawa rencana hasil penetapan jumlah *mato* dimasing-masing tempat yang dipimpinya, kemudian rencana tersebut akan diteliti dan

disahkan oleh pemilik usaha, dimana jumlah *mato* terbanyak adalah 11 dan *mato* terendah adalah 2. Format laporan bagi hasil yang digunakan oleh RM. Puti Minang Group adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17.  
Format Laporan Bagi Hasil  
Periode Bagi Hasil.....

Jumlah laba bersih = Rp.....  
Laba bersih dibagi 2:  
Bagian pemilik 50% =Rp.....  
Bagian Karyawan 50% =Rp.....  
Pengurangan:  
Biaya gaji anggota dan calon anggota  
Pembagian untuk karyawan rekan usaha

No	Nama karyawan	mato	Bagi hasil	Jumlah absen	Tambahan pendapatan	Total bagi hasil
1	2	3	4	5	6	7

Sumber : Puti Minang Group, 2009

Keterangan:

1. No adalah nomor urut 1,2,3 dan seterusnya
2. Nama karyawan, adalah nama karyawan yang berhak atas bagi hasil
3. Jumlah mato adalah bagian kepemilikan masing-masing karyawan
4. Bagi hasil adalah nilai per mato dikalikan dengan jumlah mato yang dimiliki
5. Jumlah absen adalah jumlah ketidak hadirannya, akan mengurangi bagian seorang
6. Tambahan pendapatan adalah jumlah potongan absen dibagi dengan total mato, lalu dikalikan dengan bagian mato karyawan yang bersangkutan.
7. Total bagi hasil adalah bagi hasil dikurang absen ditambah tambahan pendapatan (kolom 7 = kolom 4 dikurang kolom 5 ditambah kolom 6).

Dengan laporan bagi hasil di atas, maka pemilik dapat mengetahui dengan persis bagian masing-masing karyawan, sehingga dapat diteliti apakah telah sepadan dengan beban dan tanggungjawabnya.

Dengan dilengkapi keempat laporan sederhana di atas, maka pemilik Puti Minang Group dapat mengawasi seluruh jalannya bisnis, dan memberikan arahan-arahan yang diperlukan dan transparansi bukan menjadi suatu masalah, oleh sebab

itu transparansi hanya dijadikan sebagai alasan ketujuh, atau ketiga sebelum terakhir.

Sekali lagi inilah keunggulan sistem bagi hasil yaitu dimana perihal transparansi tidak diragukan lagi, walaupun hanya dengan perangkat/model pembukuan yang sederhana pemilik usaha dapat memantau usahanya.

**Alasan kedelapan menggunakan model bagi hasil adalah karena dengan model bagi hasil akan adil dalam distribusi rezeki**

Alasan kedelapan yaitu karena bagi hasil adil, sebetulnya ada hal yang aneh mengapa adil menjadi alasan yang tidak utama, tapi itulah kondisinya. Semua modal memang menjadi tanggung jawab *sohibul maal* dengan segala konsekuensi yang terjadi bila ada resiko. Jadi karyawan tidak menanggung sedikitpun bila terjadi kerugian, tapi bila terjadi kerugian betul karyawan hanya rugi tenaga dan waktu yang sudah dikorbankan. Dengan porsi bagi hasil 50% untuk pemilik modal dan 50% untuk karyawan berarti sudah memenuhi rasa adil, karena rasa adil menjadi alasan kedelapan/alasan yang tidak terpenting kedua dari bawah, berarti tidak ada masalah dengan keadilan yang terdapat dalam model bagi hasil.

Dan ketika bulan romadhon format bagi hasil berubah menjadi 60% untuk karyawan dan 40% untuk pemilik, adalah adil menurut pemilik, karena pada bulan romadhon kesempatan bagi pemilik untuk memperbanyak pahala akherat dengan memberikan 10 % bagiannya kepada karyawan.

**Alasan kesembilan menggunakan model bagi hasil adalah karena model bagi hasil praktis**

Alasan kedua dari bawah, atau nomor dua yang paling tidak penting bagi pemilik usaha adalah karena praktis. Pemilik Puti Minang Group dengan latar belakang pendidikan Megister Menejemen (M.M) keuangan dan Megiter Teknik dari ITB, sangat dimaklumi bagaimana mudahnya memahami laporan keuangan yang amat sederhana dari Puti Minang Group sehingga praktis merupakan alasan yang tidak penting sehingga pantas untuk meduduki posisi sembilan

**Alasan kesepuluh menggunakan model bagi hasil adalah karena dengan model bagi hasil berarti melanjutkan tradisi/adat kebiasaan suku Padang.**

Alasan pamungkas/ yang paling akhir atau yang paling tidak penting atau kesepuluh adalah menggunakan bagi hasil karena adat kebiasaan. Konon model bagi hasil sangat membudaya di Sumatra Barat, hal ini terjadi karena Islam tumbuh besar disana, sehingga syariat-syariat Islam membumi dan menjadi adat kebiasaan.

#### **4.5.2. Alasan Karyawan Menggunakan Model Bagi Hasil**

Andaisaja karyawan tidak mau dengan model bagi hasil, maka sebaik apapun *sohibul maal* maka sistem bagi hasil ini tidak bisa berjalan, oleh karena itu perlu diteliti sesungguhnya apa yang menjadi alasan karyawan rekan usaha memilih di upah dengan upah bagi hasil dari pada upah minimum atau upah harian.

Para karyawan rekan usaha sekiranya tidak mau dengan bagi hasil tentu mereka akan memilih untuk menjadi karyawan biasa sehingga tidak perlu bersusah payah mencari bagi hasil yang belum pasti, bukan menjadi rekan usaha, atau mereka bisa bekerja ditempat lain yang menggunakan upah selain bagi hasil.

Untuk mengetahui alasan karyawan mengapa menggunakan model bagi hasil dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada keseluruhan karyawan dengan status rekan usaha karena merekalah yang berhak atas bagi hasil di Puti Minang Group dan tidak kepada karyawan calon anggota atau karyawan anggota, para karyawan diminta mengisi alasan terpenting (1) sampai alasan paling tidak penting (10) mengapa mereka mau menggunakan sistem bagi hasil untuk menentukan upah mereka.

Berdasarkan kuisioner yang dibagikan sebagaimana bentuknya pada lampiran 3, inilah rekapitan jawaban dari karyawan tentang alasan mengapa sistem bagi hasil digunakan karyawan Puti Minang Group untuk menentukan upah mereka.

Tabel 4.18  
Rekap Jawaban Mengapa Karyawan Menggunakan Model Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	Jumlah
<b>Rengking</b>											
<b>1</b>	81	18	6	1	2	3	-	-	1	-	<b>112</b>
<b>2</b>	19	25	26	14	16	5	2	4	1	-	<b>112</b>
<b>3</b>	5	21	26	35	11	2	6	3	2	1	<b>112</b>
<b>4</b>	-	15	27	40	9	8	6	2	4	1	<b>112</b>
<b>5</b>	3	12	7	7	34	33	6	6	1	3	<b>112</b>
<b>6</b>	-	8	3	5	25	25	25	8	10	3	<b>112</b>
<b>7</b>	-	7	10	6	8	23	30	12	11	5	<b>112</b>
<b>8</b>	4	2	1	2	3	10	18	47	25	-	<b>112</b>
<b>9</b>	-	2	6	2	4	-	11	28	50	9	<b>112</b>
<b>10</b>	-	2	-	-	-	3	8	2	7	90	<b>112</b>
<b>jumlah</b>	<b>112</b>										

Sumber : data primer ; diolah 2009

Nb (-) berarti tidak ada yang memberi jawaban (0)

1, 2, 3, 4 dan seterusnya adalah rengking dan A, B, C adalah jenis alasannya

#### I. Alasan Pertama

Pembahasan akan dimulai dari alasan terpenting, bernomor satu, mengapa karyawan menggunakan sistim bagi hasil, jawaban karyawan sebagai alasan pertama tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.19

#### Alasan Pertama Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
<b>1</b>	81	18	6	1	2	3	-	-	1	-	<b>112</b>
<b>%</b>	72,32	16,07	5,35	0,89	1,78	2,67	-	-	0,89	-	<b>100%</b>

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbukan rasa memiliki

- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa 72,32% karyawan menjawab alasan agama yaitu meniru nabi/ mentaati syariat/ siar agama, sebagai argumen pertama mengapa mereka menggunakan model bagi hasil untuk menghitung upah mereka.

Apabila jawaban karyawan dipadukan dengan jawaban *sohibul maal*/ pemilik usaha ternyata ada kesamaan visi, misi dalam model bagi hasil ini yaitu mereka membangun sistim yang dilandasi oleh rasa spiritual karena bukan sekedar bekerja dan mendapat untung/hasil, tetapi lebih dari itu, yaitu mereka berharap nilai akherat dalam kegiatan ekonominya. Jadi untuk membangun usaha dengan model bagi hasil agar berhasil, maka langkah awal yang harus diambil adalah menyamakan visi dan misi, karena dengan visi dan misi inilah suatu sistem akan bersinergi untuk mencapainya.

Sebanyak 16,07 % karyawan menjadikan alasan pertamanya adalah karena bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki, jadi menurut 16,07% karyawan alasan rasa memiliki sebagai alasan paling penting mengapa sistim bagi digunakan untuk menentukan upah mereka. Dengan tumbuhnya rasa memiliki, maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga produktivitas akan naik yang berujung kepada laba dan bagi hasil tinggi.

Sebanyak 5,35% karyawan menjadikan alasan pertamanya adalah karena bagi hasil lebih kekeluargaan dan sisanya tidak ada yang lebih dari 3%, bahkan alasan praktis dan nyaman bekerja bukan sebagai alasan pertama.

## 2. Alasan Kedua

Setelah selesai membahas alasan pertama, maka dilanjutkan dengan pembahasan alasan kedua mengapa karyawan menggunakan model bagi hasil untuk menentukan upah mereka, alasan tersebut sebagaimana termuat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.20

## Alasan Kedua Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	$\Sigma$
2	19	25	26	14	16	5	2	4	1	-	112
%	16,96	22,32	23,31	12,5	14,2	4,46	1,7	3,5	0,8	-	100%

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

## Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbukan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa alasan sebanyak 22,23% menjadikan alasan ekonomi sebagai alasan kedua. Upah bagi hasil lebih menguntungkan daripada upah minimum maupun upah harian, seperti dalam tabel di bawah ini;

Tabel 4.21

## Rekapitulasi Bagi Hasil Untuk Karyawan Puti Minang Group(dalam Rp 000)

keterangan	PM1 Labuhan Ratu	PM 2 Pahoman	PM 3Palapa	Puti minang 4 Haji Mena	Puti minang 5 Sumur Batu
Mulai Usaha	Mei 2008	Juni 2008	November 2008	Juli 2009	Sep 2009
$\Sigma$ karyawan	14	29	20	28	21
Total per November 2009	569.820 untuk 19 kali bagi hasil	838.258 untuk 18 kali bagi hasil	642.996 untuk 12 kali bagi hasil	282.892 untuk 5 kali bagi hasil	160.592 untuk 3 kali bagi hasil
Rata-rata per bulan	29.990	46.570	53.583	56.578,4	53.530
Rata-rata bagi hasil	2.142	1.605	2.679,15	2.020.	2.549

Sumber : Laporan keuangan Puti Minang Group:2009

Berdasarkan laporan keuangan pada tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata bagi hasil terbanyak perbulan ada di Puti Minang 4 Haji Mena yaitu sebesar Rp 56.578.000. dan terbanyak kedua adalah Puti Minang Pahoman.

Adapun rata-rata bagi hasil per karyawan tiap bulan nilai nominal yang paling besar ada pada Puti Minang 3 Palapa sebanyak Rp 2.679,150. dan terkecil di Puti Minang 2 Pahoman yaitu Rp 1.605.000. Jadi secara rata-rata bagi hasil karyawan pada seluruh Puti Minang Group melebihi batas pengupahan yang berlaku di Propinsi Lampung.

Dari tabel 4.21 di atas juga dapat diambil sebuah ilmu yaitu bahwa bagi hasil masing-masing karyawan secara umum dipengaruhi oleh jumlah karyawan dan hasil bersih yang dibagi. Apabila jumlah karyawan semakin banyak, maka porsi masing-masing karyawan akan berkurang, ini berarti bagi hasil menghendaki penggunaan tenaga kerja paling efisien, tidak perlu sebanyak-banyak karyawan atau kekurangan.

Bagi hasil juga dipengaruhi nilai laba yang dibagi, berarti untuk meningkatkan bagian masing-masing karyawan, maka pilihannya adalah meningkatkan laba bersih yang akan dibagi yaitu dengan cara meningkatkan omset dan mengurangi biaya.

Dari table 4.21 di atas juga dapat diketahui bahwa rata-rata bagi hasil yang telah berjalan sekitar 2 juta rupiah bila dibandingkan dengan upah minimum yaitu sekitar 3 kali upah minimum di Propinsi Lampung.

Menumbuhkan motivasi kerja menjadi alasan kedua oleh 12,5% karyawan, dan karena menumbuhkan rasa memiliki sebagai alasan kedua dari 14,28% karyawan. Argumentasi yang lain sisanya sekitar 10 % sebagai alasan kedua mengapa karyawan menggunakan model bagi hasil yaitu karena adat kebiasaan 1,7%, karena membuat nyaman bekerja 3,5%, dan karena transparansi 0,8%.

Alasan praktis tidak mendapat kedudukan untuk menjadi alasan kedua, terbukti dari tidak ada yang berpendapat demikian 0%.

### **3. Alasan Ketiga**

Alasan selanjutnya adalah alasan ketiga, sebagaimana terlihat dalam tabel 4.22 di bawah ini

Tabel 4.22

## Alasan Ketiga Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
3	5	21	26	35	11	2	6	3	2	1	112
%	4,46	18,75	23,21	31,25	9,8	1,7	5,4	2,6	1,7	0,8	100%

Sumber : Data Primer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan alasan ketiga mengapa karyawan menggunakan model bagi hasil. Dari tabel tersebut sebanyak 31,25% karyawan berpendapat bahwa bagi hasil membuat termotivasi kerja adalah alasan ketiga. 23,21% karyawan beralasan bagi hasil lebih kekeluargaan sebagai alasan ketiga. Sedangkan 18,75 % menjadikan alasan ketiga adalah karena bagi hasil menguntungkan secara ekonomi, dan 9,8% beralasan bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki sebagai alasan ketiga.

Alasan bagi hasil lebih praktis, transparan, lebih adil serta bagi hasil membuat nyaman bekerja tidak menjadi alasan ketiga yang menonjol, karena tidak lebih dari 5 %, tapi yang mulai muncul hal yang menarik adalah sebanyak 5,4 % beralasan adat kebiasaan sebagai alasan ketiga mengapa bagi hasil digunakan.

Dari tabel di atas juga masih ada informasi yang menarik yaitu bagi 4,46% karyawan menganggap alasan agama adalah alasan yang layak untuk menjadi alasan ke 3 nya.

#### 4. Alasan Keempat

Pembahasan selanjutnya yaitu alasan keempat mengapa karyawan menggunakan model bagi hasil untuk menentukan upah mereka, berdasarkan quisoner, maka jawaban sebagai alasan ke empat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.23

Alasan Keempat Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
4	-	15	27	40	9	8	6	2	4	1	112
%	-	13,39	24,1	35,7	8,03	7,1	5,4	1,7	3,5	0,8	100%

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Berdasarkan tabel 4.22 di atas terlihat bahwa sebanyak 35,7% karyawan menyatakan alasan keempat mengapa bagi hasil digunakan adalah karena bagi hasil lebih membuat termotivasi kerja.

Sebanyak 24,1% karyawan menyatakan alasan keempat adalah karena bagi hasil lebih kekeluargaan, dan menguntungkan secara ekonomi dengan sebab bagi hasil menjadi alasan keempat oleh 13,39% karyawan.

Bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki menjadi alasan keempat menurut 8,03% karyawan, dan alasan agama tidak mendapat tempat sebagai alasan ke 4 serta kepraktisan tidak menjadi alasan keempat yang berarti karena hanya 0,8%.

#### 5. Alasan Kelima

Berdasarkan jawaban karyawan mengapa menggunakan model upah bagi hasil, pada alasan kelima ada hal yang menarik, seperti terlihat pada tabel 4.24 berikut ini :

Tabel 4.24

## Alasan Kelima Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
5	3	12	7	7	34	33	6	6	1	3	112
%	2,6	10,7	6,25	6,25	30,36	29,46	5,4	5,4	0,8	2,6	100%

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Berdasarkan tabel 4.24 di atas yang menarik dari alasan kelima semua karyawan dengan pengetahuan dan pengalamannya, menggagab semua alasan di atas pantas untuk menjadi alasan kelima, hal ini terjadi karena perbedaan ilmu dan kondisi karyawan artinya karyawan ketika memberikan alasan pertengahan yaitu diatara sangat penting dan paling tidak penting maka inilah jawabannya.

Alasan mengapa menggunakan model bagi hasil sebagai alasan kelima mayoritas karyawan berpendapat bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki 30,36%, karena dengan rasa memiliki ini akan dapat keharmonisan untuk mencapai tujuan bersama yaitu laba yang besar sehingga bagi hasil yang diterima akan besar.

Alasan selanjutnya adalah karena bagi hasil lebih adil 29,46% karyawan berpendapat demikian, jadi dengan keadilan yang terdapat pada model ini sangat penting sehingga mayoritas kedua karyawan berpendapat demikian.

Terdapat tiga pasang pendapat yang sama untuk menjadi alasan kelima yaitu karena alasan kekeluargaan dan karena bagi hasil membuat termotivasi kerja 6,25% dan pasangan sebanyak 5,4 % karyawan beralasan adat kebiasaan dan bagi hasil membuat nyaman bekerja sebagai alasan kelimanya.

Pasangan ke tiga yaitu 2,6 % beralasan karena bagi hasil praktis dan alasan agama sebagai alasan kelimanya.

Alasan transparan, juga dianggap pantas untuk menjadi alasan keempat setidaknya menurut 1 orang karyawan,

## 6. Alasan Keenam

Apabila pada alasan kelima ada hal yang menarik, maka alasan keenam ini lebih menarik lagi untuk diperhatikan dan dibahas, sebagaimana tersebut dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.25  
Alasan Keenam Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
6	-	8	3	5	25	25	25	8	10	3	112
%	-	7,1	2,6	4,46	22,32	22,32	22,32	7,1	8,9	2,6	100%

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Dari data di atas, yang menarik pada alasan keenam adalah ada tiga suara terbanyak dan sama yaitu 22,32% karyawan berpendapat bahwa yang menjadi alasan ke enam adalah karena bagi hasil lebih adil, menumbuhkan rasa memiliki dan karena bagi hasil sudah adat kebiasaan, jadi sebanyak 3 group karyawan yang berpikiran sama atau sebanyak 75 karyawan.

Hal yang menarik lagi pada alasan keenam ini yaitu alasan karena bagi hasil lebih kekeluargaan dan praktis juga memiliki peminat yang sama untuk menjadi alasan keenam sebanyak 2,6%, demikian juga bagi hasil menguntungkan secara ekonomi dan membuat nyaman bekerja sebanyak 7,1 %.

Alasan karena agama tidak lagi menjadi alasan ke enam karena tidak ada karyawan yang berpendapat demikian.

## 7. Alasan Ketujuh

Tabel 4.26  
Alasan Ketujuh Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
7	-	7	10	6	8	23	30	12	11	5	112
%	-	6,25	8,9	5,3	7,1	20,53	26,78	10,7	9,8	4,5	100%

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbukan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alasan ketujuh mengapa karyawan menggunakan model bagi hasil adalah karena bagi hasil adalah adat kebiasaan, setidaknya ada 26,78% karyawan yang berpendapat demikian. Jadi lebih seperempat karyawan masih memegang adat minang sebagai alasan yang layak untuk diposisikan menjadi alasan ketujuh.

Karyawan sebanyak 20,53 % beralasan kerena keadilan yang ada pada bagi hasil sebagai alasan ketujuh, lalu yang lain beralasan karena transparansi dalam bagi hasil dikemukakan oleh 9,8% karyawan.

Sebanyak 10,7% karyawan beralasan bagi hasil membuat nyaman bekerja sebagai alasan ketujuhnya.

Alasan agama tidak mendapat tempat sebagai alasan ketujuh bagi semua karyawan, jadi posisi agama sebagai alasan ketujuh tidak disini tempatnya.

Yang menarik dari alasan ketujuh ini adalah tersusunnya deret hitung yaitu 5,6,7,8,10,11 dan 12, yang menunjukkan semua memandang variabel-variabel tersebut layak untuk menjadi alasan ketujuh.

## 8. Alasan Kedelapan

Tabel 4.27  
Alasan Kedelapan Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
8	4	2	1	2	3	10	18	47	25	-	112
%	3,57	1,7	0,8	1,7	2,67	8,9	16,07	41,96	22,32	-	100%

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menurabukan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Alasan kedelapan yang kuat berdasarkan data pada tabel 4.27 di atas adalah karena bagi hasil membuat nyaman bekerja menurut 41,96% karyawan, artinya dengan model bagi hasil yang ada sudah diperoleh kenyamanan kerja atau mereka sudah nyaman dengan model begitu, sehingga nyaman bekerja tidak menduduki alasan yang penting bahkan hanya menjadi alasan kedelapan, demikian juga alasan bagi hasil lebih transparan menurut 22,32% karyawan bukan menjadi hal yang penting lagi karena semua karyawan dapat mengetahui dengan jelas dan mudah kondisi keuangan dan kondisi usaha perusahaan dengan melihat buku harian yang selalu sediaan setiap saat ditangan kasir bagi siapa saja yang ingin mengetahuinya.

Informasi lain yang menarik dari tabel di atas adalah ada 3,57% karyawan menjadikan alasan agama sebagai alasan kedelapan, jadi menurut 3,57% pendapat ini menyatakan bahwa agama bukan menjadi alasan penting sehingga layak menjadi alasan kedelapan, berarti setidaknya ada 3,57% karyawan beralasan agama sepiantasnya diposisi sebelum runner up atau agama jangan menjadi landasan utama mengapa sistim bagi hasil digunakan dalam berusaha. Walaupun suara ini kecil tapi menarik atau aneh.

## 9. Alasan Kesembilan

Tabel 4.28  
Alasan Kesembilan Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
9	-	2	6	2	4	-	11	28	50	9	112
%	-	1,7	5,4	1,7	3,5	-	9,8	25	44,64	8,03	100%

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbukan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan
- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Alasan bagi hasil lebih transparan dan alasan membuat nyaman bekerja merupakan argumentasi kesembilan yang paling dominan yaitu menurut 44,64% karyawan dan 25 % karyawan berdasarkan tabel 4,28 di atas, jadi hampir 70% karyawan berpendapat bahwa alasan kesembilan mengapa bagi hasil digunakan adalah transparansi dan kenyamanan bekerja .

Sebanyak 44,64% karyawan berpendapat transparansi yang ada pada sistim yang digunakan tidak diragukan lagi sehingga alasan transparan menjadi alasan kesatu sebelum terakhir, sangat dimengerti bahwa usaha yang dijalankan oleh Puti Minang sangat membutuhkan transparansi laporan keuangan, karena itu laporan keuangan yang ada menggambarkan semua informasi keuangan yang terjadi.

Dari profil karyawan yang telah dibahas bahwa mayoritas berpendidikan SMA bahkan ada yang SD, dan sangat jarang karyawan yang berpendidikan PT. Padahal karyawan dengan latar belakang ilmu apapun yang dimiliki, harus bisa mengerti informasi dari laporan harian yang ada.

Untuk mencapai maksud transparansi dan mudah dimengerti bagi yang membaca, maka Puti Minang membuat laporan keuangan harian sangat sederhana dan dapat dilihat 1 x 24 jam, bahkan lantaran sangat sederhana dan bermotif

mencapai tujuan yang penting bisa memahami karyawan, buku besar yang ada menggunakan istilah yang tidak tepat dalam kajian ilmu akuntansi.

Buku besar laporan keruangan harian tersebut berada di petugas kasir, sehingga praktis siapapun yang ingin melihat: hasil operasi, biaya maupun cadangan laba bersih yang akan dibagi harian, bisa terealisasi

Transparansi dan nyaman bekerja dengan sebab menggunakan model bagi hasil menjadi alasan kesembilan berarti tidak penting, dengan kata lain, perihal Transparansi dan nyaman bekerja bukan menjadi masalah lagi dalam model bagi hasil, karena nyaman bekerja dan transparansi memang inheren dalam model bagi hasil.

Berdasarkan tabel alasan kesembilan di atas ada informasi lain yaitu alasan menggunakan bagi hasil karena agama dan rasa adil tidak ada peminatnya, jadi adil dan alasan landasan agama memang hal yang penting dalam model bagi hasil Alasan karena secara ekonomi lebih menguntungkan dan alasan bagi hasil membuat motivasi kerja memiliki peminat yang sama untuk menjadi alasan kesembilan yaitu sebesar 1,7% atau 2 suara, bagi karyawan dengan posisi yang tinggi dan bagian mato yang besar memang akan mungkin berpendapat demikian, yaitu secara ekonomi dan kenyamanan kerja tidak penting lagi karena itu pantas untuk menjadi alasan kesembilan saja.

#### 10. Alasan Kesepuluh

Tabel 4.29  
Alasan Kesepuluh Mengapa Karyawan Menggunakan Bagi Hasil

Alasan	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	jumlah
10	-	2	-	-	-	3	8	2	7	90	112
%	-	1,7	-	-	-	2,67	7,1	1,7	6,25	80,36	100%

Sumber : Data Pimer Penelitian; 2009

Keterangan:

- A. Untuk mencontoh nabi/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam
- B. secara ekonomi bagi hasil lebih menguntungkan
- C. karena bagi hasil lebih kekeluargaan
- D. karena bagi hasil membuat termotivasi kerja
- E. karena bagi hasil menumbukan rasa memiliki
- F. karena bagi hasil lebih adil
- G. karena bagi hasil sudah adat kebiasaan

- H. karena bagi hasil membuat nyaman bekerja
- I. karena bagi hasil lebih transparan
- J. karena bagi hasil praktis

Alasan agama, alasan kekeluargaan, alasan motivasi kerja dan rasa memiliki memang sangat penting dalam model bagi hasil, hal tersebut dapat terlihat dari tabel di atas, semua karyawan sepakat menjadikan alasan-alasan tersebut tidak sebagai alasan kesepuluh.

Alasan terakhir, atau dengan kata lain, alasan yang paling tidak penting mengapa bagi hasil digunakan adalah 80,36% beralasan model bagi hasil praktis tidak menyusahkan untuk dimengerti semua karyawan. Jadi setiap karyawan dengan transparansi yang ada dapat mengerti bagiannya masing-masing sesuai dengan kemampuannya. Dan ternyata memang karyawan dengan segala latar belakang ilmu yang berbeda yang mayoritas hanya berpendidikan SMA merasa nyaman dengan kepraktisan yang ada pada sistim bagi hasil ini. Karyawan dengan kemampuan ilmu yang mereka miliki dapat mengerti kesederhanaan dan kepraktisan sistim ini.

#### **4.5.3 Kecocokan Alasan *Sohibul Mual* Dengan Alasan Karyawan**

Apabila alasan pemilik usaha dicocokkan dengan alasan karyawan mengapa menggunakan model bagi hasil dalam usaha, maka akan diperoleh informasi yang menarik dan indah untuk dicermati.

Alasan yang memiliki kecocokan paling tinggi adalah menggunakan model bagi hasil karena mencontoh nabi dengan kecocokan 72,32% dan alasan bagi hasil membuat termotivasi kerja dengan tingkat kecocokan 31,25%. Sedangkan kecocokan alasan terendah adalah karena alasan adat dan kenyamanan kerja dengan tingkat kecocokan 7,1%.

Dari kecocokan tertinggi dapat diketahui bahwa baik pemilik maupun karyawan telah memiliki landasan niatan yang mayoritas sama mengapa menggunakan model bagi hasil yaitu untuk mencontoh nabi dalam berbisnis dan dengan model syirkah berpola bagi hasil akan menimbulkan semangat motivasi.

Sedangkan dari kecocokan terendah yaitu alasan adat istiadat sebagai alasan terakhir/paling tidak penting ternyata menurut mayoritas karyawan meduduki alasan ke enam 22,23% alasan ke tujuh 26,78%, jadi bukan alasan terakhir, hal ini terjadi karena karyawan yang mayoritas suku Padang masih kental/fanatik dengan kesukuan sedangkan *sohibul maal* dengan tingkat pendiddikan yang dimiliki lebih moderat.

Berikutnya kenyamanan kerja memiliki tingkat kecocokan jawaban terendah karena bagi *sohibul maal* melihat kenyamanan kerja adalah hal yang penting sehingga menjadikan urutan alasan ke enam karena *sohibul maal* tidak bekerja, tapi justru pekerja telah nyaman dengan model bagi hasil ini sehingga mayoritas pekerja menjadikan alasan kenyamanan kerja sebagai alasan yang tidak penting yaitu sebagai alasan ke delapan 41,96% dan ke sembilan 25%.

Alasan utama menurut *sohibul maal* yaitu menggunakan bagi hasil karena dalam rangka mencontoh nabi/alasan agama/si'ar islam memiliki kecocokan sebesar 72,32% dengan alasan karyawan, jadi niat awal pemilik dan mayoritas karyawan memiliki kesamaan visi dan misi.

Alasan kedua *shohibul maal* cocok dengan 14,28% alasan karyawan yaitu bagi hasil memumbuhan rasa memiliki, hal ini terjadi karena menurut mayoritas karyawan alasan kedua adalah secara ekonomi lebih menguntungkan atau rasa kekeluargaan dalam bagi hasil. Jadi dapat difahami bagi karyawan yang memang pendapatannya dari bagihasil yang diterimanya menjadikan alasan keduanya adalah karena ekonomi yang tidak demikian dengan *sohibul maal* dimana ekonomi tidak lagi dianggap urgen karena sumber pendapatannya dari banyak arah.

Alasan ketiga *sohibul maal* cocok dengan 31,25% karyawan yaitu bagi hasil membuat termotivasi kerja, jadi mayoritas karyawan dan pemilik usaha sepakat tentang adanya motivasi kerja yang muncul dari sistem bagi hasil ini, dimana pekerja termotivasi untuk sebuah harapan bagi hasil yang akan diraih besar, demikian pula pemilik menyadari akan pentingnya hal itu untuk menjaga investasinya dari segala kemungkinan resiko.

Alasan keempat *shohibul maal* cocok dengan 24,1% pendapat karyawan yaitu bagi hasil lebih kekeluargaan, jadi berkaitan kekeluargaan yang ada pada model bagi hasil sangat diperlukan menurut pemilik usaha dan hampir seperempat

pendapat karyawan, karena apabila menggunakan aturan formal maka dengan rata-rata pendidikan SMA bahkan ada yang dibawahnya maka akan sulit untuk karyawan maupun pengusaha mengatasi masalah ini, karena bisnis dengan model bagi hasil bukan keformalan yang dikedepankan tapi kemampuan dan pengalaman.

Alasan kelima *shohibul maal* cocok dengan 10,7% karyawan yaitu bagi hasil menguntungkan secara ekonomi, jadi sangat jelas akan berbeda secara ekonomi karena bagi pekerja ekonomi sangat penting setelah niat karenanya menduduki posisi kedua, tapi bagi pengusaha dengan kondisi ekonomi yang sudah dimiliki tidak lagi memprioritaskan alasan ekonomi sebagai alasan utama dan cukup untuk menjadi alasan kelima

Alasan keenam cocok dengan 7,1% karyawan yaitu bagi hasil membuat nyaman bekerja, bagi *sohibul maal* melihat kenyamanan kerja adalah hal yang penting sehingga menjadikan urutan alasan ke enam setelah alasan ekonomi karena *sohibul maal* tidak bekerja, tapi sebaliknya justru karyawan/pekerja telah nyaman dengan model bagi hasil ini sehingga mayoritas pekerja menjadikan alasan kenyamanan kerja sebagai alasan yang tidak penting yaitu sebagai alasan ke delapan 41,96% dan ke sembilan 25%.

Alasan ketujuh dari *sohibul maal* cocok dengan 9,8% karyawan yaitu bagi hasil lebih transparan, bagi mayoritas karyawan yaitu 30 orang 26,78% alasan ketujuh mengapa menggunakan bagi hasil adalah karena adat kebiasaan, jadi menurut mayoritas karyawan adat lebih penting dari pada transparansi.

Alasan kedelapan cocok dengan 8,9 % karyawan yaitu bagi hasil lebih adil, bagi mayoritas karyawan alasan adil menduduki posisi ke 5, 6 dan 7, jadi sesungguhnya baik pemilik maupun mayoritas karyawan sepakat tentang model bagi hasil dan keadilan yang ada dalam model ini.

Alasan kesembilan cocok dengan 8,03% karyawan yaitu bagi hasil praktis, kondisi ini jelas akan terjadi karena pemilik usaha dengan gelar megister manajemen keuangan dan megister teknik yang biasa dengan *RAP* perlu mengabaikan keformalan standar akuntansi karena semua jenis laporan keuangan yang ada di Puti Minang Group dibuat untuk kemudahan saja sehingga tidak sesuai dengan standar akuntansi, beda halnya dengan mayoritas karyawan yang

rata-rata berpendidikan SMA bahkan ada yang dibawahnya akan sangat tidak peduli dengan standar akuntansi yang penting berapa nilai per *mato* dan berapa bagian *mato* mereka tinggal dikalikan maka karyawan akan tahu berapa bagi hasil mereka. Mayoritas karyawan menganggap praktis sama sekali tidak penting/tidak masalah lagi dalam model bagi hasil yang digunakan, praktis sudah dirasakan pada model bagi hasil karena 90 karyawan 80,36% karyawan beralasan praktis sebagai alasan terakhir.

Alasan kesepuluh *shohibul maal* cocok dengan 7,1% karyawan yaitu alasan adat kebiasaan, jadi sebagai alasan terakhir/paling tidak penting ternyata menurut mayoritas karyawan meduduki alasan ke enam 22,23% alasan ke tujuh 26,78%, jadi bukan alasan terakhir, hal ini terjadi karena karyawan yang mayoritas suku Padang masih kental/fanatik dengan kesukuan sedangkan *sohibul maal* dengan tingkat pendididkan yang dimiliki lebih moderat.

#### 4.6. Deskripsi Model Bagi Hasil "Mato" RM. Puti Minang Group

Bagian paling penting untuk memulai usaha dengan model bagi hasil adalah harus ada kesamaan visi dan misi sehingga tujuan usaha akan mudah untuk direalisasikan, karena model bagi hasil rawan dengan *moral hazard* maka dasar agama harus kuat terutama pada posisi karyawan inti.

Setelah kesamaan visi dan misi telah dicapai maka pengusaha akan mendirikan sebuah usaha dengan semua perlengkapan dan peralatannya, kemudian diambilah karyawan inti dari asisten-asisten pada cabang usaha yang sudah ada.

Pengawasan harian dengan buku laporan harian dan pengawan per sepuluh hari kinerja usah dilakukan oleh pemilik usaha untuk mengurangi resiko investasi.

Bagian yang paling penting dan tidak boleh salah atau disalahi yaitu kesepakatan formulasi bagi hasil antara pemilik dan karyawan, serta distribusi bagi hasil diantara karyawan, apabila perihal ini bermasalah maka akan sangat mengganggu kelancaran dan keberlanjutan usaha.

Waktu bagi hasil di Group Puti Minang disebut dengan istilah tutup buku, dimana bagi hasil ini diperuntukan bagi pemilik dan karyawan *rekan usaha*, jadi karyawan dengan posisi bukan rekan usaha tidak berhak atas bagi hasil. Bagi hasil untuk karyawan menggunakan bobot pembagian dengan nama *mato*.

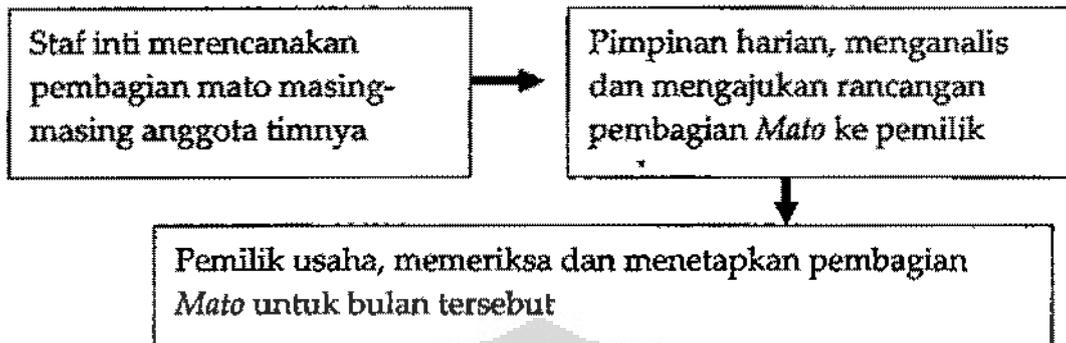
Penetapan *mato* untuk karyawan didasarkan pada posisi/pekerjaan yang diemban dan tanggungjawab yang harus dipikul, semakin berat tanggungjawab dan tugasnya maka semakin besar bagian *matonya*. Bagi hasil *mato* memiliki aturan sebagai berikut:

1. Tutup buku bisa dilakukan setiap saat sesuai dengan hasil musyawarah antara pemilik dan karyawan rekan usaha, ( biasanya sebulan sekali)
2. Hasil yang dibagi merupakan hasil bersih, maksudnya inventaris harus dikembalikan seperti semula, dan biaya operasional untuk menghasilkan laba telah dikeluarkan.
3. Laba yang dibagi diasumsikan bernilai 100%, maka formulasi bagi hasil adalah 50% : 50% artinya 50 % untuk pemilik dan 50% untuk rekan usaha, dan bila dibulan romadhon formulasinya adalah 40% : 60%, artinya 40 % untuk pemilik dan 60% untuk rekan usaha.
4. Bagian 50% milik rekan usaha dibagi diantara karyawan rekan usaha dengan dasar kepemilikan *mato* masing-masing karyawan.
5. Kepemilikan *mato* didasarkan pada beberapa kreteria yaitu masa kerja, jabatan/posisi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kreatifitas, loyalitas dan amanah.
6. Distribusi kepemilikan *mato* tertinggi adalah 11 *mato* dan terendah adalah 2 *mato*.
7. tambahan *mato* untuk pekerjaan tambahan tidak melebihi bagian *mato* untuk pekerjaan pokok terendah

#### **Prosedur Penetapan Mato**

Taruko Group yang telah berpengalaman menggunakan model bagi hasil yaitu sejak 1987 yang berarti telah 22 tahun mengaplikasikan model ini selalu menyempurnakan model bagi hasil ini. Tahapan yang telah menjadi panduan dalam pendistribusian *mato* untuk karyawan rekan usaha dibelakukan untuk seluruh Group Taruko termasuk group RM. Puti Minang. Bagan/alur penetapan *mato* pada RM Puti Minang Group terlihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 4.1.

Prosedur Penetapan *Mato* Putri Minang Group

Sumber : Puti Minang Group:2009

Keterangan : rapat penetapan bagian kepemilikan *mato* dilakukan setiap tanggal 28 setiap bulan atau 2 hari sebelum bagi hasil. Rapat ini dilakukan oleh staf inti yaitu kepala dapur, bagian belanja, ketua sift, dan bendahara, masing-masing staf inti merencanakan bagian untuk masing-masing personil yang ada dibawahnya yaitu kepala dapur merencanakan bagian untuk personil di bagian dapur, ketua sift merencanakan bagian anak buahnya, bendahara membawahi kasir 1 dan kasir 2 serta pembukuan, dan bagian belanja membawahi timnya, lalu bila telah tercapai kata sepakat oleh staf tersebut, maka rencana pembagian *mato* tersebut dimajukan ke pimpinan harian, untuk dianalisis dan dimintakan persetujuannya kepemilik usaha. Apabila telah sampai ke pemilik biasanya 95% disetujui dan siap dipakai untuk acuan bagi hasil pada bulan tersebut.

Contoh perhitungan *mato*;

Misalkan laba bersih yang dibagi dalam satu bulan adalah 100 juta, maka 50 juta untuk pemilik dan 50 juta untuk dibagikan kepada karyawan. Hasil usaha untuk karyawan rekan usaha adalah Rp. 50.000.000, dan rapat staf mengumumkan jumlah *mato* adalah 100, maka nilai setiap *mato* adalah 500 ribu yaitu  $50.000.000 / 100 = 500.000$ , jika seorang rekan usaha "X" memiliki bagian *mato* 11 atau sempurna, maka karyawan tersebut mendapat bagian:  
 $= 11 \times 500.000 = \text{Rp. } 5.500.000,.$

### Ketentuan *mato* untuk pekerjaan pokok

Untuk menghargai beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dipikul karyawan, maka berdasarkan pengalaman Taruko Group termasuk Puti Minang Group maka disusunlah acuan pembagian *mato* untuk pekerjaan pokok, sedangkan untuk tugas/pekerjaan tambahan dibuat ketentuan tidak boleh melebihi *mato* terendah pada pekerjaan pokok, panduan pembagian *mato* tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.30

#### Jenis Pekerjaan dan Bagian *Mato* Puti Minang Group

No	Pekejaan/jabatan	Bagian <i>Mato</i>
1	Pimpinan harian	10
2	Ka.Juru Masak	9
3	Bendahara	7
4	Bag. Belanja	8
5	Ka.Sifi	6,5
6	Kasir	6
7	Bag. Gerobok/depan	5,5
8	Bag. Tengah	5
9	Bag. Juice/minuman	4
10	Ast. Juru masak	4,5
11	Driver	4
12	Cuci Piring	2,5

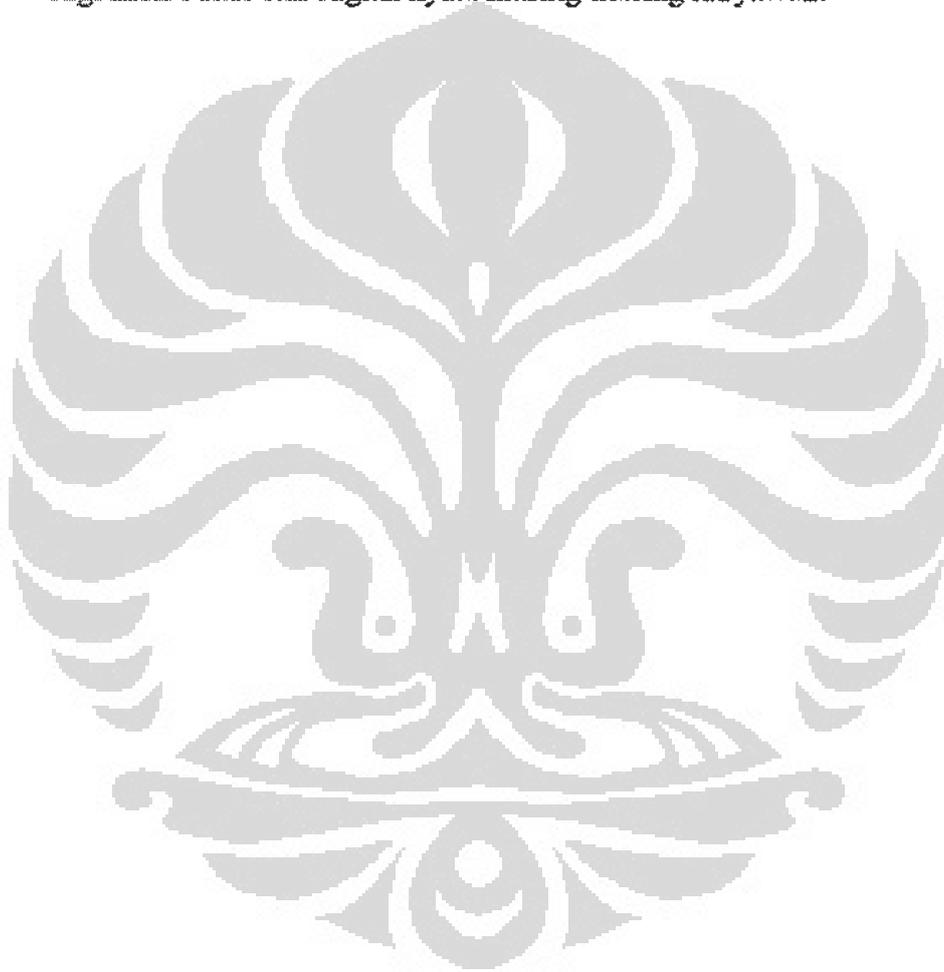
Sumber : Puti Minang Group: 2009

### Buku Catatan Untuk Usaha Bagi Hasil

Untuk mendukung kelancaran dan keharmonisan dalam bagi hasil ini sangat diperlukan transparansi dan kejujuran, maka untuk keperluan itu model bagi hasil memerlukan beberapa catatan bantu sederhana yaitu:

1. buku besar harian (seperti dalam lampiran 15), berguna untuk mengontrol kondisi usaha tiap hari

2. buku analisa keuangan per 10 hari (seperti Lampiran 16), berguna untuk menganalisa kondisi per 10 hari dalam rangka pencapaian hasil usaha yang ingin dicapai, dan penanggulangan masalah-masalah yang muncul
3. buku rencana penetapan mato (seperti lampiran 17), berguna untuk mengetahui rencana distribusi bagi hasil dan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab
4. buku daftar bagi hasil (seperti lampiran 18), berguna untuk menjadi acuan bagi hasil bulan dan bagian nyata masing-masing karyawan.



## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. Semua upah rata-rata bagi hasil yang digunakan Puti Minang Group tahun 2008 dan 2009 dapat melebihi ketentuan upah minimum pada tahun tersebut.
2. Semua upah rata-rata bagi hasil yang digunakan Puti Minang Group tahun 2008 dan 2009 dapat melebihi upah harian pada usaha yang sejenis pada tahun 2008 dan 2009 tersebut.
3. Model upah bagi hasil ternyata memberikan nilai yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama ditempat yang berbeda, pada tahun 2008 dan 2009.
4. *a. Shohibul maal* menggunakan model bagi hasil dengan alasan mencontoh nabi dalam berdagang, sebagai alasan pertama. Alasan kedua adalah bagi hasil akan menumbuhkan rasa memiliki. Alasan ketiga karena bagi hasil akan membuat termotivasi kerja. Alasan keempat yaitu bagi hasil lebih kekeluargaan. Alasan kelima yaitu karena secara ekonomi lebih menguntungkan. Alasan keenam yaitu bagi hasil akan membuat nyaman bekerja. Alasan ketujuh karena transparansi. Alasan kedelapan karena bagi hasil lebih adil. Alasan kesembilan adalah bagi hasil praktis. Dan alasan terakhir mengapa menggunakan bagi hasil adalah karena bagi hasil sudah menjadi adat kebiasaan.  
*b.* Karyawan mau menggunakan model bagi hasil karena alasan agama mencontoh nabi sebagai alasan pertama (72,32%) karyawan berpendapat demikian. Alasan kedua karena secara ekonomi lebih menguntungkan menurut 23,31%, dan sedangkan pendapat kedua yang lain beralasan karena kekeluargaan 22,32%. Bagi hasil membuat termotivasi kerja menjadi alasan ketiga bagi 31,25% karyawan. Alasan keempat yaitu bagi hasil membuat termotivasi kerja 35,7% karyawan. Alasan kelima sebanyak 30,36% karyawan berpendapat bahwa dengan bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki. Sedangkan alasan keenam tidak ada yang dominan yaitu karena rasa adil, rasa memiliki dan adat kebiasaan di sampaikan masing-masing 22,23% karyawan.

Argument ketujuh adalah karena adat kebiasaan mengapa bagi hasil digunakan menurut 26,78% karyawan. Alasan kedelapan sebanyak 41,96% karyawan berpendapat bahwa bagi hasil membuat nyaman bekerja. Alasan yang tidak begitu penting sehingga menduduki posisi kesembilan adalah karena transparansi yang ada dalam bagi hasil, pendapat ini mencapai 44,64%. Dan alasan pamungkas yang menjadi keunggulan bagi hasil yaitu sederhana, mudah dimengerti praktis, tidak merepotkan untuk memahami, disampaikan oleh 80,36% karyawan.

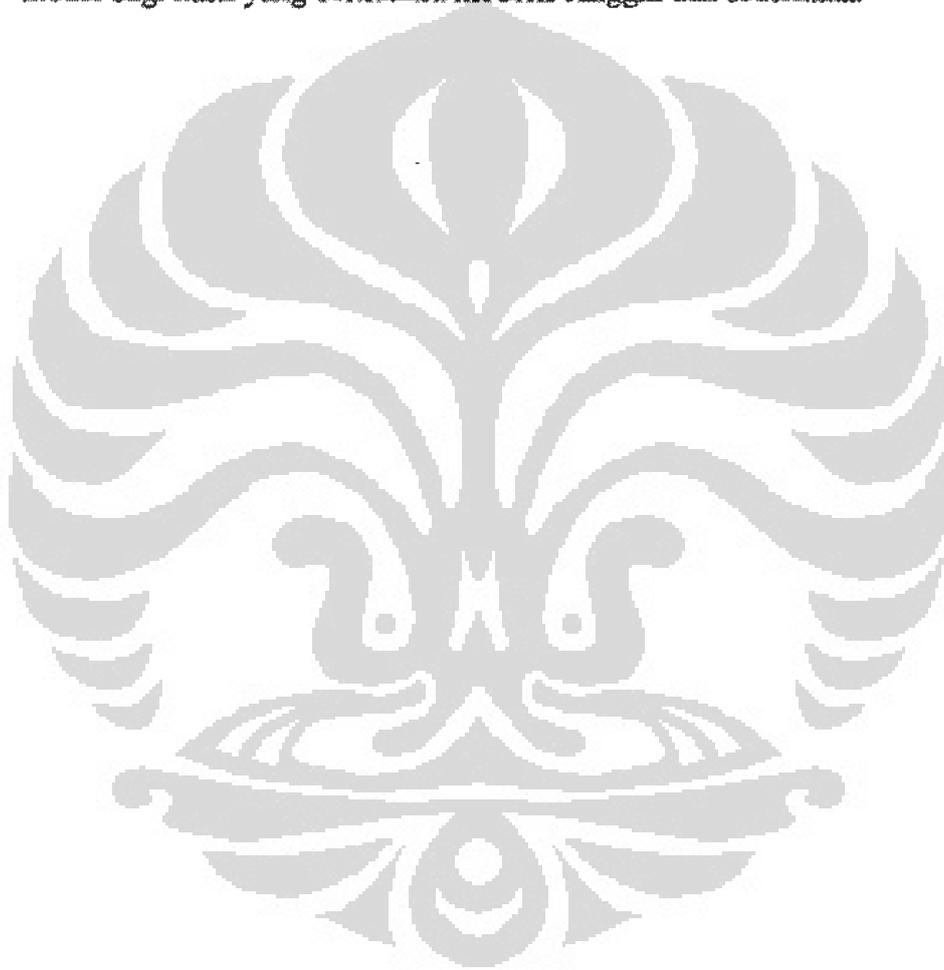
c. Alasan *Sohibul maal* yang menggunakan model bagi hasil dalam usaha, memiliki kecocokan dengan alasan karyawan, alasan utama yaitu menggunakan bagi hasil karena dalam rangka mencontoh nabi/alasan agama/si'ar islam memiliki kecocokan sebesar 72,32%. Alasan kedua shohibul maal cocok dengan 14,28% alasan karyawan yaitu bagi hasil menumbuhkan rasa memiliki, alasan ketiga shohibul maal cocok dengan 31,25% karyawan yaitu bagi hasil membuat termotivasi kerja, alasan keempat shohibul maal cocok dengan 24,1% pendapat karyawan yaitu bagi hasil lebih kekeuargaan. Alasan kelima shohibul maal cocok dengan 10,7% karyawan yaitu bagi hasil menguntungkan secara ekonomi, alasan keenam cocok dengan 7,1% karyawan yaitu bagi hasil membuat nyaman bekerja, alasan ketujuh cocok dengan 9,8% karyawan yaitu bagi hasil lebih transparan, alasan kedelapan cocok dengan 8,9 % karyawan yaitu bagi hasil lebih adil, alasan kesembilan cocok dengan 8,03% karyawan yaitu bagi hasil praktis, dan alasan kesepuluh shohibul maal cocok dengan 7,1% karyawan yaitu alasan adat kebiasaan.

## 5.2 Saran

Atas dasar kesimpulan tersebut maka beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. pemerintah sebagai pemilik kebijakan supaya mulai memikirkan untuk mencoba menerapkan model bagi hasil sebagai penentu upah karyawan, terutama untuk usaha-usaha yang sangat berat untuk melaksanakan ketentuan upah minimum.

- b. Bagi pengusaha atau calon pengusaha dapat mencoba sistim bagi hasil untuk pengelolaan usaha
- c. Bagi karyawan atau calon karyawan dapat mengusulkan penggunaan upah model bagi hasil, manakala dirasakan dampak buruk dari upah minimum, misalnya ketika usaha mulai sulit.
- d. Hendaknya dilanjutkan untuk penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pengupahan dengan model bagi hasil, sehingga dapat diketemukan model bagi hasil yang bermuansa modern/canggih dan sederhana.



## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama. *Al-Qur'anul Karim dan Terjemahannya*. 2007.
- Afzalurrahman. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1. Terjemahan Soeroyo, Nastangin*. PT Dana Bhakti Prima Yasa. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 1997. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Yayasan Swarna Bhummy. Jakarta
- Antonio, Muhammad Syafi'i. 2003. *Bank Syariah (dari Teori ke Praktek)*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ash Shadr, Muhammad Baqir. 2008. *Iqtishoduna Buku Induk Ekonomi Islam*. Zahra Publishing House. Jakarta.
- Ash Siddiqiegy, Muhammad. 1996 *Kemitraan Usaha dan Bagi Hasil dalam Hukum Islam*, Dana Bakti Prima Yasa. Yogyakarta
- Benham. 1940. *Economics*. jilid II.
- BPS. 2008. *Lampung Dalam Angka*. BPS. Lampung.
- Chapra, M.Umer. 2000. *Sistim Moneter Islam*. Jakarta: Gema Insani Press
- Nasution, Mustafa Edwin, dkk. 2006. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Gamal, Merza, 2004. *Aktivitas ekonomi Syariah*. Unri Press. Riau.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Model Dinamika sosial Ekonomi Islam*. Unri Press. Riau.
- Haroen, Nasrun, 2007. *Fiqih Muamalah*, Penerbit Gaya Media Pratama, Jakarta,
- Haritsi Al, Jaribah bin Muhammad. 2008. *Fiqih Ekonomi Umar bin Al Khathab, Khalifa ( pustaka Al kaustar)*, Jakarta
- Hasan, M. Ali. 2004. *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Huda, Nurul. dkk. 2008. *Ekonomi Makro Islam Pendektan Teoritis*. Kencana. Jakarta.
- Husin Al, Syahri, 2002, *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS for Windows*, J&J Learning. Yogyakarta,

- Iqbal, Muhaimin. 2007. *Mengembalikan kemakmuran Islam dengan Dinar dan Dirham*. Spiritual Learning Center dan Dinar Club. Jakarta
- Jusmaliani. 2006. *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil sektor sekunder*. Lipi. Jakarta
- Karim, Adiwarmanto, 2007. *Bank Islam "Analisis Fiqih dan Keuangan"*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Makro*, III T Indonesia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Karomah umi. 2006. *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil sektor tersier*. LIPI. Jakarta.
- Khan, Muhammad Akram. 1997. *Ajaran Nabi Muhammad SAW Tentang Ekonomi*. BMI. Jakarta
- Lewis, Mervyn K, dan Algaoud, Latifa M. 2001. *Perbankan Syariah Prinsip, Praktik, Prospek*, Penerbit : PT. Serambi Ilmu Semesta, Jakarta.
- Mansur, Husaini dan Idat Gunawan Dhani, 2007, *Dimensi Perbankan dalam Al Qur'an*. Visi Cita Kreasi. Jakarta.
- Mannan, M.A. 1997. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa.
- Manurung, Mandala. 2006. *Teori Ekonomi Mikro Suatu pengantar*. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2006. *Teori Ekonomi Makro Suatu pengantar*. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- Metwally. 1995. *Teori dan Model Ekonomi Islam*. Bangkit Daya Insana. Cijantung. Jakarta
- Muhammad. 2000. *Sistem & Prosedur Operasional Bank Syariah*. Yogyakarta: UII Press
- \_\_\_\_\_, 2002. *Menejemen Bank Syariah*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- \_\_\_\_\_, 2004. *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*. BPFE. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Kebijakan Fiskal dan Moneter dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munrokhim, dkk. 2008. *Ekonomi Islam*. Raja Grafindo Persada, Jakarta,

- Mushlih Al, Abdullah, dan Shalah ash-Shawi. 2004. *Fiqh Ekonomi Keuangan Islam*. Darul Haq. Jakarta
- Perwataatmadja, Karnaen, dan M. Syafi, Antonio. 1992. *Apa & Bagaimana Bank Islam*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Prima Yasa
- Pedoman Akuntansi Keuangan Syariah, 2008, IAI, Jakarta
- Qardhawi, Yusuf. 2001. *Peran Nilai Dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Robbani press. Jakarta
- Qorashi, Syarief Baqir. 2007. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*. Al-Huda. Jakarta.
- Rahardja. Pratama. 2006. *Teori Ekonomi Makro*. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- Sakaran, Uma, 1984. *Research Methods for Business*, Southern Illinois, University of Carbondale
- Sasono, 1994. *Perbaruan Sistem Upah*. Departemen Tenaga Kerja dan CIDES. Jakarta
- Suariasumantri, Jujun S, 1985. *Filsafat Ilmu, sebuah Pengantar Populer*, Sinar Harapan. Bandung.
- Sukirno, Sadono, 2005. *Mikro Ekonomi Teori pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006. *Ekonomi Pembangunan*, Prenada Media Group. Jakarta
- Simanjuntak, 1996. *Teori dan sistem Pengupahan*. Harapan Pembina Sumberdaya Manusia. Jakarta.
- Suprayitno, Eko, 2005. *Ekonomi Islam Pendekatan Ekonom Makro Islam dan Konvensional*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Suhendi, Hendi. 2002. *Fiqh muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Syafe'i, Rahmat. 2006. *Fiqh Muamalah*. Pustaka Setia. Bandung
- Sabiq, Sayyid. 1987. *Fiqh Sunnah. Jilid 13*. Pustaka, Jawa Barat
- \_\_\_\_\_, 1990. *Fiqh al-Sunnah al-Majallad al-Tsalis*, Kairo: Dar al-Fath lil 'Ilam al-'Arabi.
- Sugiono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabet, Bandung.
- Sula, M. Syakir, 2004. *Asuransi Syariah Konsep dan Sistem Operasional*, Gema Insani, Jakarta.

Taqiyudin, Abi Bakr Ibn Muhammad.1995. *Kifayat Al Ahyar*. PT.Al Ma'arif Press.Bandung

Undang-Undang Ketenagakerjaan.2003.Sinar Grafika. Jakarta.

Widodo, Hertanto , dkk, 1999. *PAS (Pedoman Akuntansi Syariah ) Panduan Praktis Operasional BMT*, MIZAN, Bandung

Wiroso. 2005. *Jual Beli Murabahah*. UII Press. Yogyakarta

\_\_\_\_\_, 2005. *Penghimpunan Dana dan Distribusi Hasil Usaha Bank Syariah*. Grasindo. Jakarta

Zulkifli, Sunarto. 2003. *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*. Zikrul Hakim. Jakarta.

### **Artikel, Makalah Seminar, Tesis, Hasil Penelitian**

Basu.1999.*Household labour Supply, Unemployment, and Minimum Wage*. World Bank Policy Paper 2049. Washington.

Bappenas, 2001, *Upah Minimum ; Sebuah Kajian tentang Dampaknya Terhadap Penciptaan Lapangan Kerja Di Masa Krisis*, Bappenas, Jakarta.

Couch, 1999, *Distribution and Employment Infact of Raising The Minimum Wage*.FRBSF Economic Latter.Sanfransisco.CA 94120.

Dwiastuti, Dwi, 2007, *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil Dalam Sektor Tersier: Studi Kasus di sub Perhotelan*. P2E LIPI. Jakarta.

Helen, Monica.2008. *Perbandingan Efisiensi Perbankan Konvensional Terhadap Perbankan Syariah di Indonesia*.Tesis. UI. Jakarta.

Iskandarsyah, Triyana.1996. *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Pengangguran di Indonesia 1988-1993*. Tesis. UI. Jakarta.

Jusmaliani.2005, *Mengenal kembali Kegiatan Ekonomi Berbasis Bagi Hasil*. P2E LIPI. Jakarta.

\_\_\_\_\_,2006, *Pola bagi hasil Dalam Perekonomian*. P2E LIPI. Jakarta.

\_\_\_\_\_,2006, *Potensi Pengembangan Pola Bagi Hasil*. P2E LIPI. Jakarta.

\_\_\_\_\_,2007, *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil Di Sektor Tersier: Rekomendasi Kebijakan*. P2E LIPI. Jakarta.

Kapiantari, Adriatni, 2002. *Studi dan Rekomendasi Kebijakan Upah Minimum bagi Buruh, perkembangan upah minimum 1996 – 1999*. UI. Jakarta.

Listiani, Nurlia. 2006. *Persepsi Masyarakat Terhadap Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil Pada Sektor Manufaktur*. P2E LIPI. Jakarta.

- Macperson, 2002, *The Employment Impact Of A Comprehensive Living Wage Law: Evidence From Florida*. Employment Policies Institute. Florida State University.
- Mulyaningsih, Yani, 2005, *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil; Revenue Sharing*. P2E LIPI. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006, *Ekonomi Berbasis Bagi Hasil Dalam sektor Sekunder Di Daerah Penelitian; Kasus industri Manufaktur*. P2E LIPI. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2007, *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil Dalam Sektor Tersier: Studi Kasus di sub Sektor Ruman Makan dan Restoran*. P2E LIPI. Jakarta.
- Muhammad Yasir Yusuf, 2008. *Aplikasi Investasi Perbankan Syariah antara Harapan dan Kenyataan ( Suatu Kajian Terhadap praktek Mudharabah, Musyarokah, dan murabahah)*. Unair. Surabaya.
- Nafiq, Muhammad, 2008. *Model Perhitungan Nisbah Pada Sistem Bagi Hasil*. Unair. Surabaya.
- Ngadi, 2003. *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Kemiskinan Dan Kesempatan Kerja di Indonesia*. UI. Jakarta.
- Novian, Muhammad, 2006, *Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Pembiayaan Pada Bank Syariah (murabaha, musyarokah dan mudhorobah)*. UI. Jakarta.
- Prawira, Hendra, 2001, *Perbandingan Kinerja PT. Bank Jabar Syariah Sebelum dan Sesudah Fatwa MUI Tentang Haramnya Bunga Bank*, UI, Jakarta.
- Septia, Yeni, 2006, *Beberapa Kendala Dalam Pola Kemitraan Usaha Berbasis Bagi Hasil Di Sektor Sekunder*. P2E LIPI. Jakarta.
- Saget. 2001. *Is The Minimum Wages an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The experience or selected Developing Countries*. Employment Paper 2001/13. International Labour Office.
- Thoha, Muhammad, 2005, *Profit and loss Sharing*. P2E LIPI. Jakarta.
- Wahdy, Afandi. 2007. *Perbandingan Resiko dan Imbal hasil sukuk dan obligasi Konvensional di Pasar Sekunder (Studi kasus di Bursa Efek Surabaya 2004 - 2006)*. UI. Jakarta.
- Yuniarti, Irma Putri, 2007, *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil Dalam Sektor Tersier: Studi Kasus di sub Telekomunikasi*. P2E LIPI. Jakarta.
- Yaumudin, Karomah Umi, 2007, *Aktivitas Ekonomi Berbasis Bagi Hasil Di Sektor Tersier: Sebuah Pengantar*. P2E LIPI. Jakarta.
- Yan Orgianus dan Oktofa Yudha Sudrajad, 2008. *Rekayasa Model bagi Hasil Dan Bagi Resiko Usaha Berdasar Pola Bagi Hasil*. Unair. Surabaya.

**Lampiran 1. Rata-Rata Bagi Hasil Karyawan Tabun 2008 ( dalam Rp 000)**

No	Puti Minang 1	Puti Minang 2		Puti Minang 3
1	3.756	5.316	741	4.101
2	2.103	3.580	741	3.972
3	2.307	2.873	1.045	3.310
4	2.436	2.757	834	1.986
5	1.906	2.704	1.669	1.820
6	1.712	2.313	1.669	1.655
7	1.576	1.428	800	1.489
8	1.316	1.541	800	1.489
9	1.208	1.484	800	1.158
10	1.256	1.634		1.158
11	852	1.309		933
12	917	1.748		827
13	693	1.104		827
14	765	1.074		827
15	-	994		790
16	-	1.138		790
17	-	1.191		750
18	-	884		750
19	-	878		730
20	-	1.575		730

Sumber : Laporan Keuangan Puti Minang; diolah 2009

**Lampiran 2. Rata-Rata Bagi Hasil Dan Upah Minimum 2009( dalam Rp 000)**

N0	rata-rata bagi hasil	Upah Minimum	N0	Rata-rata bagi hasil	Upah Minimum
1	4.444	675	35	1.245	675
2	3.348	675	36	1.317	675
3	3.314	675	37	1.375	675
4	3.325	675	38	1.447	675
5	3.088	675	39	1.745	675
6	2.962	675	40	1.745	675
7	2.143	675	41	1.308	675
8	1.338	675	42	1.244	675
9	1.991	675	43	1.211	675
10	2.011	675	44	5.460	675
11	1.011	675	45	4.712	675
12	1.152	675	46	4.003	675
13	948	675	47	3.068	675
14	966	675	48	2.753	675
15	5.662	675	49	2.753	675
16	3.938	675	50	2.209	675
17	3.730	675	51	2.059	675
18	2.890	675	52	2.281	675
19	2.900	675	53	2.026	675
20	2.450	675	54	1.935	675
21	1.815	675	55	1.811	675
22	1.745	675	56	1.831	675
23	1.569	675	57	1.831	675
24	1.745	675	58	1.833	675
25	1.559	675	59	1.814	675
26	1.791	675	60	1.780	675
27	1.563	675	61	1.904	675
28	1.576	675	62	1.730	675
29	1.211	675	63	1.770	675
30	1.241	675	64	6.682	675
31	1.236	675	65	5.455	675
32	1.595	675	66	2.164	675
33	1.228	675	67	2.164	675
34	1.575	675	68	2.164	675
69	2.164	675	103	1.103	675
70	1.693	675	104	1.286	675

71	1.952	675	105	1.265	675
72	1.496	675	106	997	675
73	1.818	675	107	997	675
74	1.985	675	108	1.279	675
75	1.505	675	109	1.410	675
76	1.476	675	110	1.209	675
77	1.552	675	111	926	675
78	1.450	675	112	2.742	675
79	1.476	675			
80	1.196	675			
81	1.974	675			
82	1.290	675			
83	1.366	675			
84	1.366	675			
85	1.594	675			
86	1.215	675			
87	1.215	675			
88	1.196	675			
89	1.196	675			
90	1.045	675			
91	1.045	675			
92	5.650	675			
93	5.137	675			
94	2.465	675			
95	2.260	675			
96	1.846	675			
97	1.402	675			
98	1.540	675			
99	1.589	675			
100	1.539	675			
101	1.103	675			
102	1.155	675			

Sumber : RM. Puti Minang Group : 2009

**Lampiran 3. Gaji RM. Kemang Dengan Sistim Upah Harian 2008 dan 2009**

Posisi / Pekerjaan	2008		2009	
	Per hari	Per bulan	Per hari	Per bulan
Pimpinan harian	75.000	2.250.000	100.000	3.000.000
Ka.Juru Masak	75.000	2.250.000	100.000	3.000.000
Bag. Belanja	50.000	1.500.000	75.000	2.250.000
Bendahara	50.000	1.500.000	75.000	2.250.000
Kasir	50.000	1.500.000	75.000	2.250.000
Ketua Sift	45.000	1.350.000	60.000	1.800.000
Bag. Gerobok	35.000	1.050.000	45.000	1.350.000
Bag.Tengah	30.000	900.000	40.000	1.200.000
Bag. Juice/minuman	25.000	750.000	30.000	900.000
Ast. Juru masak	25.000	750.000	30.000	900.000
Driver	30.000	900.000	40.000	1.200.000
Cuci Piring	25.000	750.000	30.000	900.000

Sumber ; RM. Kemang Group;2009

#### Lampiran 4. OutPut Perbandingan Upah Bagi Hasil Dengan Upah Minimum Tahun 2008

##### Two-Sample T-Test and CI: upah; rm

Two-sample T for upah

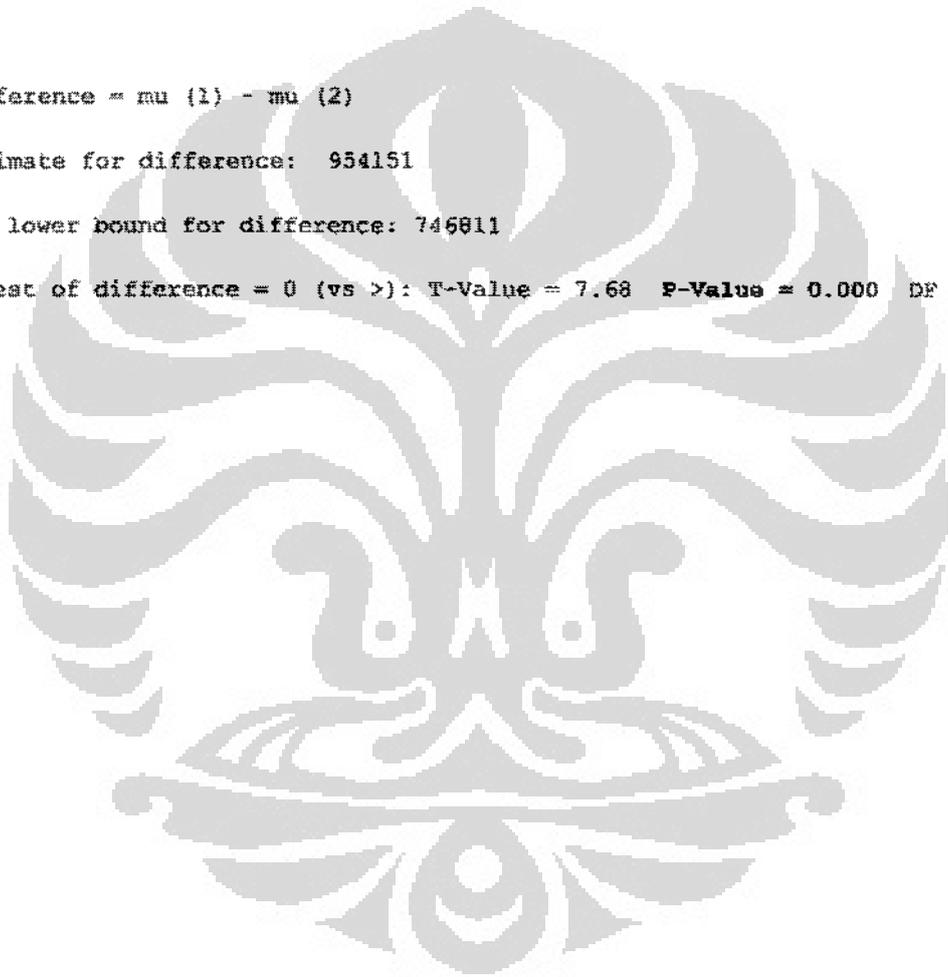
rm	N	Mean	StDev	SE Mean
1	63	1579810	985568	124170
2	63	625659	241	30

Difference = mu (1) - mu (2)

Estimate for difference: 954151

95% lower bound for difference: 746811

T-Test of difference = 0 (vs >): T-Value = 7.68 P-Value = 0.000 DF = 62



**Lampiran 5. OutPut Perbandingan Upah Bagi Hasil Dengan Upah Minimum Tahun 2009**

**Two-Sample T-Test and CI: upah; rm**

Two-sample T for upah

rm	N	Mean	StDev	SE Mean
1	112	2002165	1147013	108383
2	112	675705	158	15

Difference = mu (1) - mu (2)

Estimate for difference: 1326459

95% lower bound for difference: 1146686

T-Test of difference = 0 (vs >): T-Value = 12.24 P-Value = 0.000 DF = 111

**Lampiran 6. OutPut Perbandingan Upah Bagi Hasil Dengan Upah Harian Tahun 2008**

**Two-Sample T-Test and CI: gaji; rm**

Two-sample T for gaji

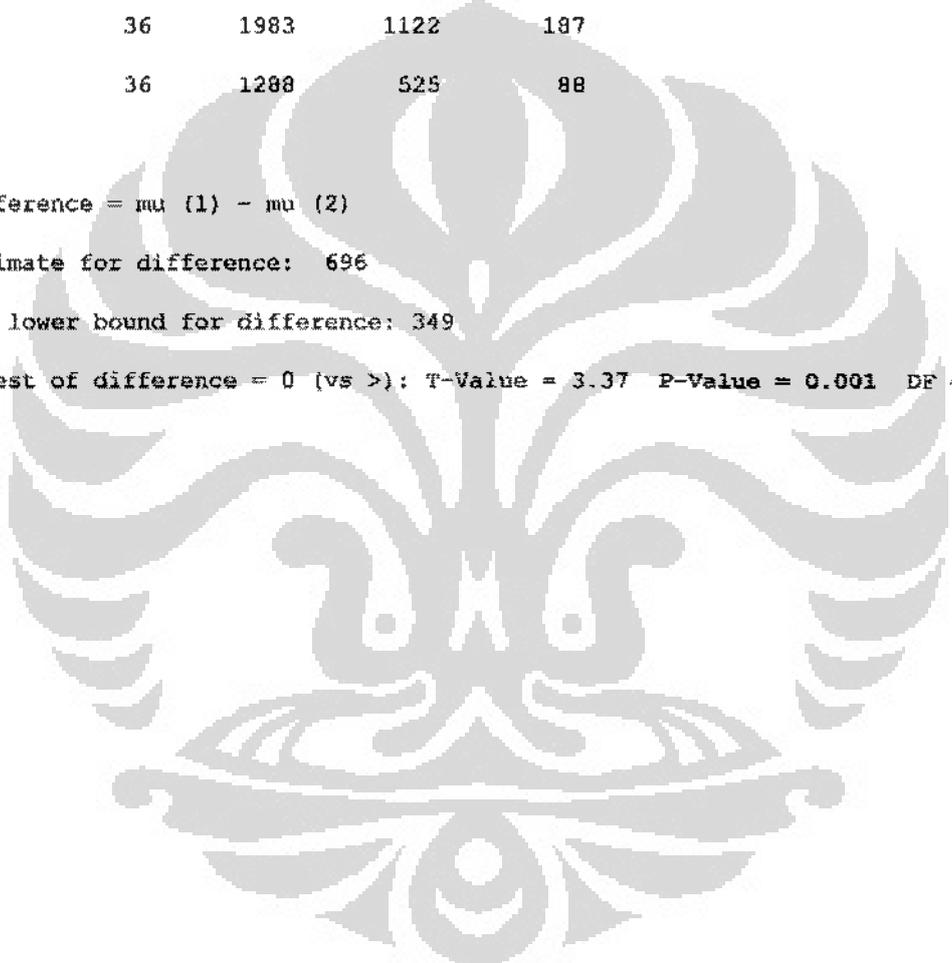
rm	N	Mean	StDev	SE Mean
1	36	1983	1122	187
2	36	1288	525	88

Difference =  $\mu$  (1) -  $\mu$  (2)

Estimate for difference: 696

95% lower bound for difference: 349

T-Test of difference = 0 (vs >): T-Value = 3.37 P-Value = 0.001 DF = 49



## Lampiran 7. OutPut Perbandingan Upah Bagi Hasil Dengan Upah Harian Tahun 2009

### Two-Sample T-Test and CI: gaji; rm

Two-sample T for gaji

rm	N	Mean	StDev	SE Mean
1	112	2045	1154	109
2	112	1781	764	72

Difference =  $\mu$  (1) -  $\mu$  (2)

Estimate for difference: 264

95% lower bound for difference: 48

T-Test of difference = 0 (vs >): T-Value = 2.02 P-Value = 0.023 DF = 192

**Lampiran 8. Rata-Rata Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2008**

Posisi / Pekerjaan	PM 1	PM 2	PM 3
Pimpinan harian	3.756.000	5.316.000	4.101.000
Ka. Juru Masak	2.435.000	3.580.000	3.972.000
Bendahara	2.307.000	2.873.000	3.318.000
Bag. Belanja	2.103.000	2.757.000	1.986.000
Kasir	1.906.000	2.704.000	1.820.000
Ka. Sift	1.712.000	2.313.000	1.655.000
Bag. Gerobok	1.576.000	1.748.000	1.489.000
Bag. Tengah	1.316.000	1.669.000	1.158.000
Bag. Juice/minuman	1.256.000	1.634.000	933.000
Ast. Juru masak	917.000	1.309.000	827.000
Driver	825.000	1.045.000	790.000
Cuci Piring	756.000	800.000	730.000

Sumber : Laporan Keuangan Puti Minang Group;diolah 2009

**Lampiran 9. Rata-Rata Bagi Hasil Diantara Puti Minang Tahun 2009  
( dalam Rp 000)**

Posisi / Pekerjaan	PM 1	PM 2	PM 3	PM 4	PM 5
Pimpinan harian	4.444.	5.662	5.460	6518	5650
Ka. Juru Masak	3.348	3.938	4.712	5455	5137
Bendahara	3.314	3.730	4.003	2164	3693
Bag. Belanja	3.325	2.890	3.068	2164	2999
Ka. Sift	3.088	2.900	2.753	2164	2465
Kasir	2.962	2.450	2.753	2164	2260
Bag. Gerobok	2.143	1.815	2.209	1952	1846
Bag. Tengah	1.338	1.745	2.059	1693	1540
Bag. Juice/minuman	1.991	1.569	2.281	1496	1402
Ast. Juru masak	1.152	1.745	2.026	1818	1279
Driver	948	1.559	1.935	1504	1589
Cuci Piring	966	1.791	1.811	1196	1209

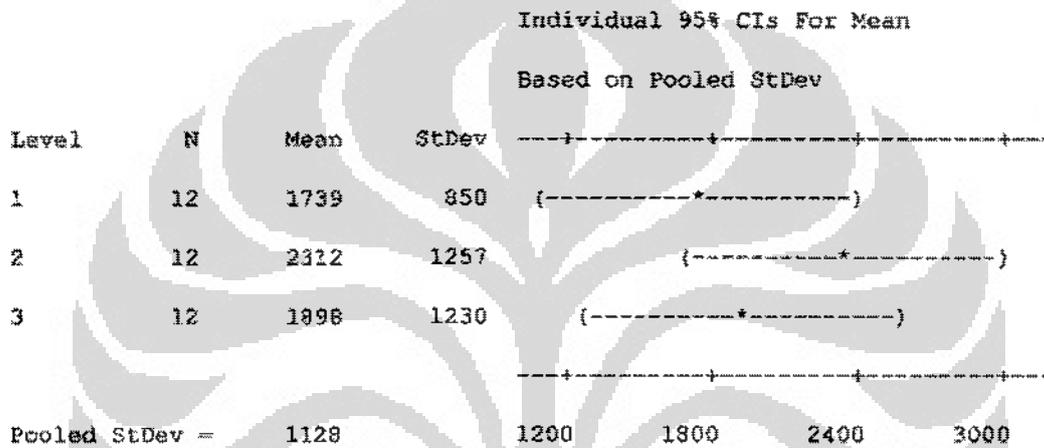
Sumber : RM. Puti Minang Group : 2009

**Lampiran 10. OutPut Perbandingan Bagi Hasil Diantara Puti Minang 2008**

**One-way ANOVA: upah versus pekerjaan**

Analysis of Variance for upah

Source	DF	SS	MS	F	P
pekerjaan	2	2103612	1051806	0.63	0.446
Error	33	41968515	1271773		
Total	35	44072128			

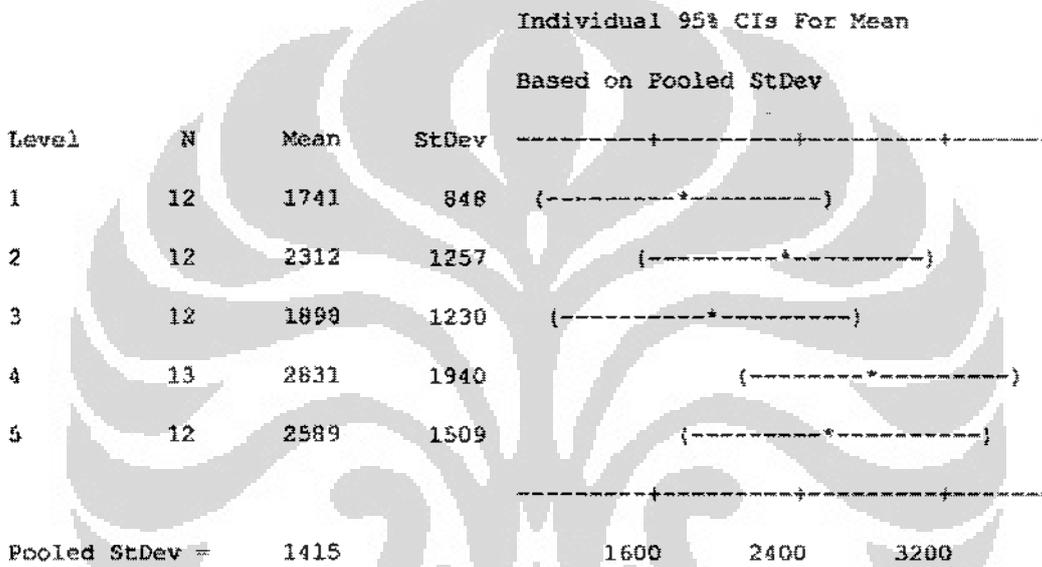


**Lampiran 11. OutPut Perbandingan Bagi Hasil Diantara Puti Minang 2009**

**One-way ANOVA: upah versus pekerjaan**

Analysis of Variance for upah

Source	DF	SS	MS	F	P
pekerjaan	4	10343353	2585838	1.29	0.284
Error	56	112137420	2002454		
Total	60	122480773			



## Lampiran 12. Kuisoner Penelitian



Universitas Indonesia  
Program Pasca Sarjana  
Program Studi Timur Tengah dan Islam  
Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah

### KUESIONER PENELITIAN

Diajukan dalam rangka pembuatan Tesis

**” PERBANDINGAN NILAI UPAH MINIMUM DENGAN NILAI BAGI HASIL  
PADA INDUSTRI RUMAH MAKAN DI PROPINSI LAMPUNG  
(STUDI KASUS RM. PUTI MINANG GROUP 2008-2009)”**

Oleh : Heru Wahyudi

NPM : 0806450590

---

Assallam mu'alaikum Wr. Wb,

Saudara/i yang terhormat,

Mohon dengan hormat bantuan Anda untuk menjawab kuisoner ini dengan sebenar-benarnya untuk kepentingan penelitian saya. Seluruh isi jawaban akan terjaga kerahasiaannya.

Terima kasih atas dukungan Anda.

Wassalam mu'alaikum Wr. Wb

#### Data Responden

Mohon diisi identitas diri Anda yang diperlukan dalam penelitian ini\* :

1. Posisi kerja :
2. Usia :                      (a). < 20              (b). 20 – 25      (c). 26 – 30 (d). > 30
3. Jenis kelamin :              (a). Laki-laki      (b). Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : (a). SD              (b). SMP              (c). SMA              (d) PT

\* lingkari jawaban Anda

#### Petunjuk pengisian kuisoner:

Berikut 10 alasan menggunakan model bagi hasil dalam usaha, silakan anda urutkan dari no 1 (yang paling utama) sampai no 10 (yang paling tidak penting). Anda isikan di kolom sebelah kanan.

	<b>ALASAN MENGGUNAKAN MODEL BAGI HASIL</b>	<b>NO URUTAN</b>
A	Karena bagi hasil berarti mencontoh nabi dalam berdagang/ mentaati syariat/ untuk syiar agama islam	
B	Karena nilai bagi hasil yang saya terima melebihi nilai upah minimum, bagi hasil lebih menguntungkan dari pada upah minimum.	
C	Karena model bagi hasil yang digunakan menumbuhkan rasa kekeluargaan	
D	Karena dengan model bagi hasil membuat saya termotivasi kerja	
E	Karena dengan model bagi hasil membuat saya tumbuh rasa memiliki terhadap perusahaan.	
F	Karena dengan model bagi hasil, saya memperoleh hak sesuai dengan kemampuan sehingga rasa adil telah ada dalam bagi hasil	
G	Karena dengan model bagi hasil membuat saya nyaman bekerja dan tidak ingin pindah ketempat lain yang menggunakan upah minimum.	
H	Karena model bagi hasil yang digunakan jelas dan transparan dapat diketahui kapan saja dari laporan keuangan harian.	
I	Karena model bagi hasil yang digunakan sederhana dan mudah dimengerti, dalam artian modelnya praktis.	
J	Saya menggunakan model bagi hasil karena bagi hasil sudah adat kebiasaan.	

**Lampiran 13. Datar Jawaban Responden**

No responden	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	1	2	3	4	5	6	9	8	10	7
2	1	3	5	2	4	6	7	8	9	10
3	1	7	3	2	4	5	8	9	6	10
4	1	6	2	3	4	5	7	9	8	10
5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	1	3	4	6	5	7	2	8	9	10
7	1	5	4	2	3	7	6	8	9	10
8	1	4	6	5	7	2	3	8	9	10
9	1	6	3	2	4	7	8	5	9	10
10	1	3	2	4	5	6	7	8	9	10
11	1	8	2	3	9	7	10	4	6	5
12	1	3	2	5	6	7	8	9	4	10
13	1	3	2	5	6	7	8	9	4	10
14	1	3	2	5	6	7	8	9	4	10
15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	1	6	7	8	5	4	3	2	9	10
17	1	4	9	3	2	5	6	8	7	10
18	1	4	9	3	2	5	6	8	7	10
19	1	3	2	4	7	5	6	8	9	10
20	1	9	4	3	7	8	2	5	6	10
21	1	3	5	4	6	7	8	2	9	10
22	1	3	2	4	6	5	7	9	8	10
23	1	2	3	4	9	8	7	5	6	10
24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	1	2	3	4	9	8	7	5	6	10
26	1	3	4	7	8	6	5	2	9	10
27	1	2	4	5	3	10	9	8	7	6
28	1	4	9	3	2	5	6	8	7	10
29	1	4	9	3	2	5	6	8	7	10
30	1	2	6	3	5	4	7	8	9	10
31	1	10	2	3	4	5	6	9	8	7
32	1	10	3	2	7	4	9	8	6	5
33	1	3	2	4	5	7	6	9	8	10
34	1	2	4	3	6	5	7	9	8	10
35	1	3	2	4	6	5	7	8	9	10
36	1	4	9	3	2	5	6	8	7	10
37	1	5	4	2	3	6	7	8	9	10
38	1	6	2	3	5	4	8	7	9	10
39	1	9	4	2	6	3	5	8	10	7
40	1	4	3	2	5	7	6	9	8	10
41	1	4	3	2	5	7	6	9	8	10
42	1	4	3	2	5	7	6	9	8	10
43	1	4	3	2	5	7	6	9	8	10

44	1	2	4	7	8	5	3	10	6	9
45	5	2	3	4	1	6	8	9	7	10
46	1	4	5	3	2	8	10	9	6	7
47	3	1	2	4	7	5	10	8	6	9
48	1	2	6	3	4	5	10	8	2	9
49	1	5	4	3	2	6	4	9	8	10
50	1	4	5	3	2	8	10	9	6	7
51	1	2	8	9	6	4	5	3	7	10
52	1	4	7	2	5	6	10	9	8	3
53	8	3	1	4	2	10	7	6	5	9
54	5	2	4	1	3	6	10	7	8	9
55	1	2	4	3	6	10	9	8	7	5
56	2	1	4	7	3	6	5	10	8	9
57	1	3	2	4	6	7	5	9	8	10
58	2	3	4	5	1	8	10	6	7	9
59	1	5	4	3	2	6	4	9	8	10
60	1	5	4	3	2	6	4	9	8	10
61	1	5	4	3	2	6	4	9	8	10
62	1	5	4	3	2	6	4	9	8	10
63	1	5	4	3	2	6	4	9	8	10
64	2	1	4	3	5	7	6	8	9	10
65	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
66	8	6	2	4	5	1	9	7	3	10
67	2	1	4	3	6	5	8	7	9	10
68	2	1	3	4	6	8	7	5	9	10
69	3	1	2	4	5	7	8	6	9	10
70	1	5	9	8	7	2	3	4	10	6
71	1	2	4	3	6	5	8	9	7	10
72	1	2	4	3	5	7	6	8	9	10
73	2	1	3	4	5	7	6	8	9	10
74	8	7	5	6	2	4	3	9	1	10
75	1	7	2	4	3	5	9	6	8	10
76	2	1	4	3	6	5	7	8	9	10
77	3	1	2	4	5	6	7	8	9	10
78	2	3	1	4	6	5	8	7	9	10
79	2	1	4	3	6	5	7	8	9	10
80	2	1	4	3	5	7	6	8	9	10
81	1	7	2	4	3	5	9	6	8	10
82	2	1	4	3	6	5	7	8	9	10
83	3	1	2	4	5	6	7	8	9	10
84	2	3	1	4	6	5	8	7	9	10
85	2	1	4	3	6	5	7	8	9	10
86	2	1	4	3	5	7	6	8	9	10
87	1	7	2	4	3	5	9	6	8	10
88	2	3	1	4	6	5	8	7	9	10
89	2	1	4	3	6	5	7	8	9	10

90	2	3	1	4	6	5	8	7	9	10
91	2	1	4	3	6	5	7	8	9	10
92	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
93	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
94	5	2	3	4	7	1	6	8	10	9
95	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
96	8	7	5	6	4	1	3	2	9	10
97	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
98	1	2	5	6	3	4	8	7	9	10
99	3	2	1	4	5	8	6	7	9	10
100	1	5	2	4	6	7	8	3	9	10
101	2	1	3	4	5	7	6	9	8	10
102	1	5	2	3	4	7	9	6	8	10
103	1	4	3	2	5	8	6	7	9	10
104	1	4	3	5	7	2	6	9	8	10
105	1	5	7	6	8	2	9	3	4	10
106	1	7	3	4	2	5	9	8	10	6
107	1	8	2	4	3	5	6	7	10	9
108	1	3	4	2	5	8	7	6	9	10
109	1	6	2	7	3	4	5	8	9	10
110	1	3	2	7	4	5	6	8	9	10
111	1	6	2	7	9	3	8	5	10	4
112	1	6	4	9	5	2	7	8	3	10
JUMLAH										

**Lampiran 14. Rekap Jawaban Responden**

<b>Alasan</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>jumlah</b>
<b>1</b>	81	18	6	1	2	3	-	-	1	-	<b>112</b>
<b>2</b>	19	25	26	14	16	5	2	4	1	-	<b>112</b>
<b>3</b>	5	21	26	35	11	2	6	3	2	1	<b>112</b>
<b>4</b>	-	15	27	40	9	8	6	2	4	1	<b>112</b>
<b>5</b>	3	12	7	7	34	33	6	6	1	3	<b>112</b>
<b>6</b>	-	8	3	5	25	25	25	8	10	3	<b>112</b>
<b>7</b>	-	7	10	6	8	23	30	12	11	5	<b>112</b>
<b>8</b>	4	2	1	2	3	10	18	47	25	-	<b>112</b>
<b>9</b>	-	2	6	2	4	-	11	28	50	9	<b>112</b>
<b>10</b>	-	2	-	-	-	3	8	2	7	90	<b>112</b>
<b>jumlah</b>	<b>112</b>										

Sumber ; data primer ; diolah 2009

Nb (-) berarti tidak ada yang memberi jawaban ( 0 )

Keterangan:

1, 2, 3, 4 dan seterusnya adalah rengking

A, B, C, D dan seterusnya adalah jenis alasannya

**Lampiran 15. Buku Besar Harian Puti Minang Group**

**Buku Harian Keuangan Puti Minang Group**

No	Tgl	Omset	Belanja	laba		BOP	Ket. BOP	Total sisa	
				Kotor	bersih			Kas bersih	BOP
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Sumber : Puti Minang Group; 2009

**Keterangan:**

1. Nomor: adalah nomor urut I dan seterusnya
2. Tgl : adalah tanggal transaksi
3. Omset : adalah hasil penjualan di hari pada tanggal itu.
4. Belanja : adalah belanja barang yang akan dijual (*HPP; Harga Pokok Penjualan*)
5. Laba kotor yaitu omset dikurangi belanja (3 – 4), laba bersih adalah laba kotor dikurangi cadangan BOP ( 5 – 7)
6. Bop adalah cadangan untuk biaya-biaya yang tidak masuk dalam biaya belanja, istilah yang lazim dikenal dengan sebutan kas kecil.
7. Ket. BOP adalah keterangan biaya-biaya yang dikeluarkan dengan dana no 7.
8. Total sisa : berarti komulatif tiap hari dari kas bersih yang dikumpulkan dan sisa cadangan untuk BOP(Biaya Operasional di luar *HPP*).

**Lampiran 16. Format Analisa Keuangan Per 10 Hari**

**Judul : Analisis Keuangan Puti Minang Group**

**Periode.....**

1. Omset total : Rp.....
2. Belanja total : Rp.....
3. Laba kotor total : Rp.....
4. Laba bersih total : Rp.....
5. Biaya operasional total : Rp.....
6. Omset rata-rata : Rp.....
7. Belanja rata-rata : Rp.....
8. Laba kotor rata-rata : Rp.....
9. Laba bersih rata-rata : Rp.....
10. Biaya operasional rata-rata : Rp.....
11. Margin laba kotor rata-rata :  $6-7 / 6 \times 100 \% = \dots\%$
12. Margin laba bersih rata-rata :  $6 - (7 + 10) / 6 \times 100 \% = \dots\%$
13. Presentase(%) biaya operasional dari omset :  $6 - (7 + 9) / 6 \times 100 \% = \dots\%$

**Lampiran 17. Format Rencana Pembagian *Mato* Puti Minang Group**

Judul : Rencana Pembagian *Mato*

Periode Bagi Hasil.....

No	Nama karyawan	Pekerjaan pokok	Bagian <i>mato</i>	Pekerjaan tambahan	Tambahan <i>mato</i>	Total bagian <i>mato</i>
1	2	3	4	5	6	7

Sumber : Puti Minang Group, 2009

Keterangan :

1. No : nomor urut
2. Nama karyawan : nama karyawan yang akan mendapat bagian *mato*
3. Pekerjaan pokok : pekerjaan dari karyawan di kolom (2)
4. Bagian *mato* : bagian *mato* dari pekerjaan pokok (3)
5. Pekerjaan tambahan : adalah pekerjaan selain pekerjaan pokok yang menjadi tanggungjawab karyawan di nomor 2.
6. Tambahan *mato* : tambahan *mato* dari pekerjaan tambahan
7. Total bagian *mato* : kolom 4 + kolom 6

**Lampiran 18. Format Buku Daftar Bagi Hasil**

Periode Bagi Hasil.....

Jumlah laba bersih = Rp.....

Laba bersih dibagi 2:

Bagian pemilik 50% =Rp.....

Bagian Karyawan 50% =Rp.....

Pengurangan:

Biaya gaji anggota dan calon anggota

Pembagian untuk karyawan rekan usaha

No	Nama karyawan	<i>mato</i>	Bagi hasil	Jumlah absen	Tambahan pendapatan	Total bagi hasil
1	2	3	4	5	6	7

Keterangan:

1. No adalah nomor urut 1,2,3 dan seterusnya
2. Nama karyawan, adalah nama karyawan yang berhak atas bagi hasil
3. Jumlah mato adalah bagian kepemilikan masing-masing karyawan
4. Bagi hasil adalah nilai per mato dikalikan dengan jumlah mato yang dimiliki
5. Jumlah absen adalah jumlah ketidak hadirannya, akan mengurangi bagian seorang
6. Tambahan pendapatan adalah jumlah potongan absen dibagi dengan total mato, lalu dikalikan dengan bagian mato karyawan yang bersangkutan.
7. Total bagi hasil adalah bagi hasil dikurang absen ditambah tambahan pendapatan (kolom 7 = kolom 4 dikurang kolom 5 ditambah kolom 6).

**Lampiran 19. Ketentuan Mato dan Pekerjaan Pokok Puti Minang Group**

**Jenis Pekerjaan dan Bagian *Mato* Puti Minang Group**

No	Pekejaan/jabatan	Bagian <i>Mato</i>
1	Pimpinan harian	10
2	Ka.Juru Masak	9
3	Bendahara	7
4	Bag. Belanja	8
5	Ka.Sift	6,5
6	Kasir	6
7	Bag. Gerobok/depan	5,5
8	Bag.Tengah	5
9	Bag. Juice/minuman	4
10	Ast. Juru masak	4,5
11	Driver	4
12	Cuci Piring	2,5

Sumber : Puti Minang Group: 2009