

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Profil Koperasi Syariah Walisongo

1. Sejarah Berdirinya Koperasi Syariah Walisongo¹

Koperasi Syariah Walisongo merupakan lembaga keuangan syariah yang didirikan pada tahun 2015 oleh kiyai sepuh yayasan Walisongo yang beralamat di Karang Penang Oloh Sampang dimana pada awal pendirian hanya beroperasi pada bidang ritel saja, akan tetapi pada bulan juni 2018 sudah mulai ada rencana untuk membuka koperasi simpan pinjam. Sesuai dengan hasil wawancara tersebut diuraikan sebagai berikut:

“Sebenarnya koperasi ini didirikan oleh kiyai sepuh yayasan Walisongo pada tahun 2015. Pada tahun 2015 saya rasa masih jarang koperasi yang berbasis syariah adanya hanya yang konvensional, akan tetapi beliau luar biasa, beliau sudah tidak mau pada yang konvensional, padahal beliau tidak kuliah, beliau hanya mondok di Sidogiri kemudian di Mekah. Izin awal pendirian koperasi pada tahun 2015 itu sudah ada beberapa produk diantaranya produk haji dan umroh, ritel, produksi barang dan simpan pinjam. Pada tahun 2015 yang berhasil dijalankan hanya koperasi ritel, koperasi ini menjual makanan, alat-alat kantor, dan lainnya berhubung disini adalah yayasan. Pada bulan juni 2018 kiyai berkeinginan untuk menjalankan koperasi simpan pinjam tapi tidak ada pengelolanya. Pada saat itu sudah penerus dari kiyai sepuh yaitu K. Ainul Yaqin. Maka beliau menghubungi saya untuk menjadi pengelola pada koperasi simpan pinjam ini. Saya di sana tinggal menjalankan saja karena izinnnya sudah lengkap semua. Saya menjelaskan bahwa koperasi itu bukan milik yayasan akan tetapi milik anggota. Pada bulan Agustus 2018 kami membentuk pengurus, brosur, SOP, AD/ART, akad dan semacamnya. Rapat terakhir dengan anggota pada bulan Oktober dan mulai operasi pada bulan November 2018 dengan 20 anggota dengan 4 pengurus termasuk di dalamnya 1 DPS.”²

Koperasi syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang berdiri tahun 2015 oleh kiyai sepuh Yayasan Walisongo dengan beberapa pengajuan produk-produk koperasi seperti produk haji dan umroh, ritel, produksi barang, termasuk

¹ Harisah, Manajer Koperasi Syariah Walisongo, *Wawancara Langsung* (20 April 2021).

² Ibid.

juga simpan pinjam. Akan tetapi pada tahun 2015 ini hanya beroperasi pada bidang ritel saja dan masih belum pernah melakukan laporan pertanggungjawaban ke Dinas Koperasi. Pada bulan Juni 2018 kiyai penerus kiyai sepuh yaitu K. Ainul Yakin berkeinginan untuk membuka koperasi simpan pinjam akan tetapi tidak ada pengelolanya. Maka dari itu Harisah yang di hubungi untuk menjadi manajer/ketua koperasi dimana pada saat itu beliau merupakan Dosen baru Perguruan Tinggi dibawah naungan Yayasan. Pada saat itu Harisah beserta pengurus yang lain tinggal menjalankan saja karena semua izin sudah lengkap di dukung dengan pengalamannya waktu dulu pada saat kuliah di UIN Syarif Hidayatullah pernah membuka BMT Syahidah, selain itu juga Harisah juga sudah banyak channel khususnya di Madura.

Pada bulan Agustus 2018 Harisah membentuk pengurus, brousur, SOP, AD/ART, akad dan semacamnya. Rapat terakhir dengan anggota pada bulan Oktober dan mulai operasi pada bulan November 2018 dengan 20 anggota dari 6 keluarga dengan 3 pengurus dan 2 DPS. Pada awal pembukaan Koperasi Syariah Walisongo operasional yang ada sebesar Rp. 5.000.000,00,- sehingga pada saat itu Koperasi Syariah Walisongo agak susah dalam pembagian pembiayaan. Sehingga pembiayaan dibatasi paling besar Rp. 1.000.000,00,-. Pada bulan maret 2019 Koperasi Syariah Walisongo sudah bisa membeli sistem, komputer, dan peralatan-peralatan kantor dan renovasi kantor dengan kisaran biaya Rp. 26.000.000.-

Walaupun dengan modal yang relatif kecil Koperasi Syariah Walisongo berani untuk tetap beroperasi dengan salah satu alasan karena masyarakat Karang Penang merupakan masyarakat yang sangat konsumtif. Hal ini juga bisa di jelaskan oleh dinas koperasi bahwa penghasilan koperasi yang ada di panyeppen

pamekasan itu ada di karang penang dan di dukung dengan koperasi sidogiri di sekitar pasar karang penang ada tiga toko.

Koperasi Syariah Walisongo berkeinginan mengajak masyarakat khususnya karang penang untuk bertransaksi dengan prinsip syariah. Pada awal operasional mainset pengurus akan minus banyak. Ternyata Alhamdulillah hal itu tidak terjadi walaupun di awal-awal pendirian akad pembiayaan yang digunakan adalah transaksi qordh. Sehingga Koperasi Syariah Walisongo tetap bertahan sampai saat ini.

2. Badan Hukum

Secara yuridis Lembaga Keuangan Mikro (LKM) dapat digolongkan menjadi 2 (dua) yaitu LKM formal dan LKM informal. LKM formal adalah LKM yang memiliki landasan hukum dan legistimasi dari instansi yang berwenang. Contohnya Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Sedangkan LKM Informal dibentuk tanpa ada landasan hukum dan legistimasi dari instansi yang berwenang. Bentuk dari LKM ini antara lain Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS), dan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT).³

Badan Hukum Koperasi Syariah Walisongo berbentuk koperasi primer yang beralamat di Desa Karang Penang Oloh Sampang dengan Nomor pengesahan 282/BH/XVI.23/XII/2015 tentang pengesahan akta pendirian koperasi kementerian koperasi dan usaha kecil dan menengah Republik Indonesia. Ada beberapa dasar

³ Thalís Nor Cahyadi, "Baitul Maal wat Tamwil Legalitas dan Pengawasannya", *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol. 2, No. 2 (Desember, 2012) : 168.

hukum yang dapat dijadikan landasan hukum untuk pendirian koperasi syariah Walisongo:⁴

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 1994 tentang persyaratan dan tata cara Pengesahan Anggaran Dasar Koperasi.
- d. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan UKM RI Nomor 104.1/KEP/M.KUKM/X/2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembentukan, Pengesahan Akta Pendirian dan Perubahan Anggaran Dasar Koperasi.
- e. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan UKM RI Nomor 123/KEP/M.KUKM/X/2004 tentang Penyelenggaraan tugas pembantuan dalam rangka pengesahan akta pendirian, perubahan Anggaran Dasar Koperasi, Pembubaran Koperasi pada Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- f. Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 98/KEP/ M.KUKM/X/2004 tentang Notaris pembuat Akta Koperasi.
- g. Keputusan Bupati Sampang tanggal 8 september 2005 nomor: 188.45/247/KEP/343.013/2005 tentang penunjukan pejabat yang berwenang untuk memberikan Akta Pendirian, Perubahan Anggaran Dasar, dan Pembubaran Koperasi di wilayah Kabupaten Sampang.

⁴ Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor 282/BH/XVI.23/XII/2015 tentang Pengesahan Akta Pendirian Koperasi, (Sampang, 2015), 1-2.

3. Visi dan Misi⁵

a. Visi

Menjadikan koperasi syariah walisongo sebagai pilar pembangunan ekonomi umat

b. Misi

1. Mengembangkan ekonomi berbasis syariah.
2. Menjadi mitra usaha bagi anggota dan masyarakat kecil menengah kebawah.
3. Mengutamakan kesejahteraan bersama.
4. Membudayakan bermuamalah secara syariah.
5. Menjalankan fungsi sosial khususnya kepada anggota dan masyarakat.
6. Membantu memudahkan anggota dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup.
7. Menjadi wahana bagi anggota untuk berinvestasi secara aman dan nyaman serta sesuai syariah.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang terdapat pada Koperasi Syariah Walisongo terdiri atas :⁶

- | | |
|---------------|--------------------|
| a. Manajer | : Harisah |
| b. Sekretaris | : Uzlifatil Jannah |
| c. Bendahara | : Zainollah |
| d. DPS | : Fadlan (Ketua) |

⁵ Dokumentasi Data Profil Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang.

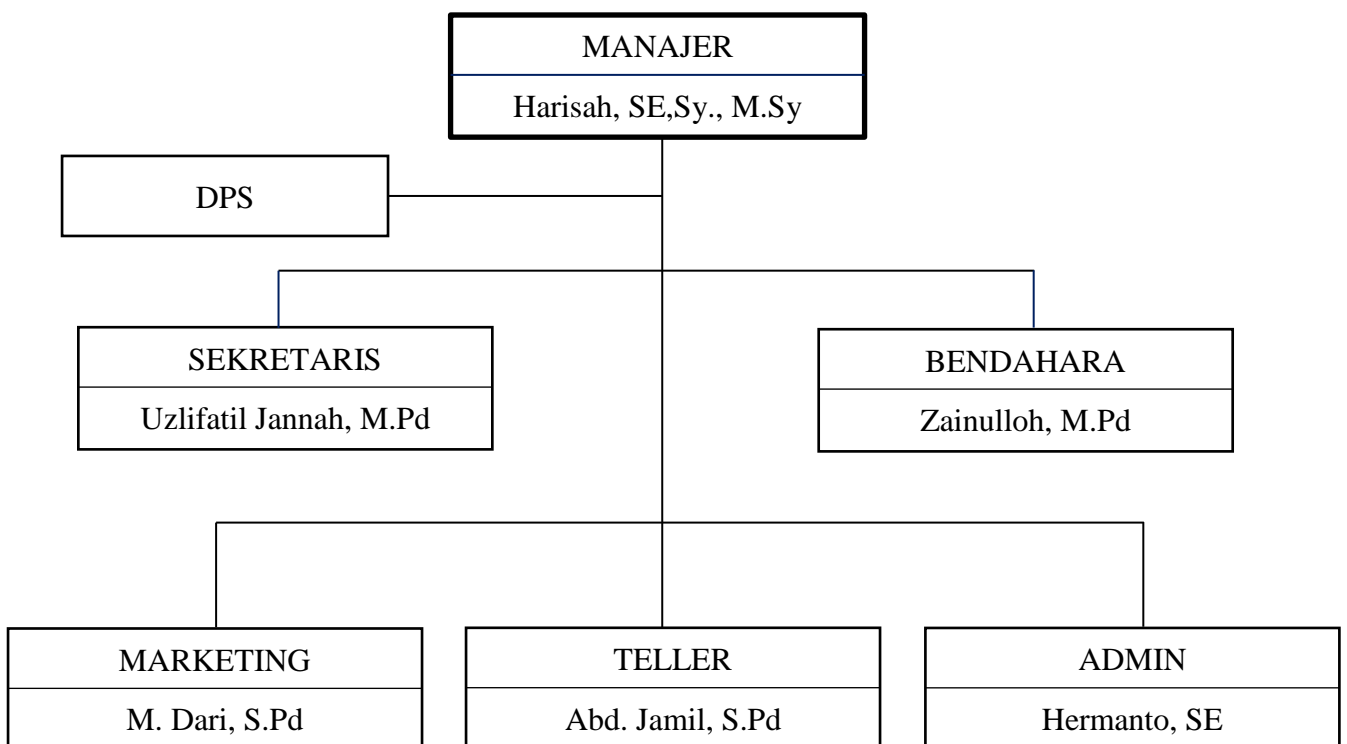
⁶ Dokumentasi Struktur Organisasi Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang.

Ainul Yaqin Halimi (Anggota)

- e. Karyawan : Hermanto (Admin)
- M. Dari (Marketing)
- Abd. Jamil (Teller)

Gambar 4.1

**Struktur Pengelola Koperasi Syariah Walisongo
Karang Penang Oloh Sampang**



Keterangan :

Garis Intruksi : _____

Garis Koordinasi : - - - - -

Sumber : Dokumentasi Struktur Organisasi Koperasi Syariah Walisongo (diolah)

B. Paparan Data dan Temuan Penelitian

1. Paparan Data

Bentuk pengupahan di Koperasi Syariah Walisongo yang beralamat di Karang Penang Oloh Sampang ada dua bentuk, yaitu pengupahan ekstrinsik dan pengupahan intrinsik. Untuk lebih jelasnya, berikut ini penjelasan mengenai hal tersebut berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi.

a. Sistem pengupahan ekstrinsik sumber daya insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang.

Sistem pengupahan merupakan kebijakan ataupun strategi perusahaan dalam menentukan upah yang akan diterima karyawan. Dalam artian pengupahan ini diberikan kepada pekerja tersebut merupakan balas jasa atas sumbangsih mereka dalam membantu kemajuan perusahaan. Dilihat dari Pengupahan ekstrinsik yang ada di Koperasi Syariah Walisongo, terdapat beberapa macam pengupahan meliputi gaji pokok, uang makan, uang transport, tunjangan, dan bonus. Sebagaimana dijelaskan oleh Harisah selaku manajer Koperasi Syariah Walisongo berikut ini:

“Kalau di koperasi itu jenis pengupahan yang ada adalah gaji pokok, uang makan, uang transport, tunjangan, dan bonus jika dalam setiap bulannya mencapai target profit yang tentukan.”⁷

Berkaitan dengan penjelasan di atas sistem pengupahan yang di terapkan dalam Koperasi Syariah Walisongo adalah sistem waktu, yaitu bulanan dan tahunan. Seperti yang di jelaskan oleh Hermanto selaku Admin Koperasi Syariah Walisongo :

⁷ Harisah, Manajer Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (25 April 2021).

“Gaji pokok itu diberikan setiap bulan biasaya kalau masih karyawan baru maka gajinya lebih rendah dari yang sudah lama. Akan tetapi lama-kelamaan akan disamaratakan. Karena pengupahan dari setiap karyawan disini memang sama semua karena dianggap mempunyai pekerjaan dan beban yang sama. Kalau bonus diberikan jika ada kelebihan pendapatan yang di peroleh koperasi dalam setiap bulannya. Sedangkan THR itu sistemnya tahunan biasanya diberikan setiap hampir hari raya, bukan hanya kita yang mendapatkan THR akan tetapi juga keluarga kami juga mendapatkannya dan biasanya berupa barang seperti tas, kain, dan hijab. Uang makan dan transport itu diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji pokok.”⁸

Pernyataan tersebut dengan pernyataan yang disampaikan oleh M. Dari selaku marketing di Koperasi Syariah Walisongo :

“Kalau gaji pokok, bonus, uang makan, dan transport itu diberikan setiap bulan mas, dulu pas masih awal gaji diberikan sesuai tanggal masuk bulan puasa, jadi kalau masuknya setelah tanggal 5 gitu, maka gaji bulanan akan diberikan setiap tanggal 5. Akan tetapi sesuai dengan keputusan RAT kemaren, maka gaji akan diberikan setiap tanggal 1 setiap bulannya. sedangkan THR diberikan setahun sekali pada bulan ramadhan.”⁹

Abd. Jamil selaku teller di Koperasi Syariah Walisongo juga menguatkan pernyataan dari karyawan lainnya:

“Seperti yang saya sudah jelaskan tadi, bahwasanya untuk gaji pokok, bonus, uang makan, dan uang transport itu diberikan setiap bulan. Adapun tanggalnya kalau dulu itu berdasarkan tanggal masuk pertama setelah bulan ramadhan. Jika masuknya tanggal 10, maka gaji dan lainnya akan diberikan tanggal 10 dalam setiap bulannya. Akan tetapi sesuai dengan RAT yang kemaren gaji akan diberikan setiap tanggal 1 dalam setiap bulannya. Sedangkan THR itu diberikan pada bulan Ramadhan akhir biasanya.”¹⁰

Harisah selaku manajer Koperasi Syariah Walisongo lebih menjelaskan secara terperinci mengenai kapan pengupahan-pengupahan tersebut diberikan:

“Gaji pokok yang di berikan kepada karyawan adalah setiap bulan akan tetapi sistemnya mungkin berbeda dengan perusahaan lain. Dua tahun sebelumnya, biasanya tergantung tanggal masuk setelah bulan puasa. Misalnya masuk di tanggal 10 maka satu tahun sebelum bulan puasa tahun

⁸ Hermanto, Admin Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021)

⁹ M. Dari, Marketing Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (21 April 2021).

¹⁰ Abd. Jamil, Teller Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

berikutnya gaji pokok di berikan setiap tanggal 10. Akan tetapi untuk tahun ini sesuai hasil RAT pengupahan di berikan setiap tanggal 1. Dan jika ada tugas tambahan atau kerja lembur karyawan juga mendapatkan upah dari pekerjaannya. Begitu pula dengan uang makan, uang transport, pengupahan ini juga diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji pokok. sedangkan bonus pertama diberikan jika pendapatan yang dihasilkan koperasi dalam satu bulan mencapai target profit yang telah di tentukan. Saya lihat dulu rekap pendapatan bulan ini berapa dan anggaran biaya yang akan dikeluarkan berapa, misal struk bulan ini hampir habis maka itu masuk anggaran biaya belanja bulan depan. Lebihnya dari itu akan menjadi bonus bagi karyawan. Bonus kedua diberikan kepada karyawan jika karyawan mendapatkan investasi besar yang di jalankan pada bisnis tertentu. Dari bagi hasil yang diberikan pembisnis itu karyawan juga mendapatkan bonus tersebut. Bonus ketiga diberikan setiap setahun sekali tepatnya setelah RAT dengan besaran 10% dari SHU yang ada. Bonus ke empat diberikan jika ada anak magang yang magang di koperasi, pihak lembaga biasanya memberikan uang kepada koperasi, maka dari uang itu karyawan juga mendapatkan bonus dari itu baik berupa uang ataupun baju sesuai kesepakatan. Sedangkan tunjangan diantaranya adalah THR, THR ini setiap tahun setelah hampir hari raya dan biasanya di tawarkan pada karyawan mau uang atau pakaian, biasanya mereka memilih keduanya. Selain itu THR itu bukan hanya diberikan kepada karyawan saja akan tetapi juga keluarga karyawan berhubung para pengurus adalah pengusaha. Artinya THR yang diberikan bukan hanya dari koperasi akan tetapi dari pengurus juga untuk memotivasi mereka agar tetap bersemangat bekerja. Karena kami para pengurus membutuhkan mereka.”¹¹

Dari beberapa hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa pengupahan ekstrinsik yang ada di Koperasi Syariah Walisongo terdiri dari gaji pokok, uang makan, uang transport, tunjangan (THR), dan bonus jika dalam setiap bulannya mencapai target profit yang tentukan. Bonus itu sendiri ada beberapa macam yang di berikan oleh Koperasi Syariah Walisongo diantaranya (1) Bonus diberikan kepada karyawan karena dalam satu bulan karyawan berhasil mencapai target profit yang ditentukan. (2) Bonus diberikan kepada karyawan karena karyawan berhasil mendapatkan investasi besar yang kemudian dijalankan pada bisnis tertentu. (3) Bonus diberikan kepada karyawan karena sudah

¹¹ Harisah, Manajer Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (25 April 2021).

terlaksananya RAT jika ada SHU pada tahun tersebut. (4) Bonus diberikan kepada karyawan karena ada dana dari lembaga anak magang.

Adapun sistem pemberian pengupahan-pengupahan tersebut ada yang bulanan, tahunan dan tergantung situasi dan kondisi tertentu. Pengupahan bulanan yang diberikan meliputi gaji pokok, uang makan, dan uang transpot. Untuk pengupahan dengan sistem waktu bulanan awalnya penentuan tanggal pengupahan di tentukan pada awal masuk setelah ramadhan. Jika awal masuk setelah ramadhan tanggal 10 maka pengupahan akan diberikan pada tanggal 10 setiap bulannya. Pengupahan tahunan yang biasa diberikan oleh Koperasi Syariah Walisongo adalah THR, dimana THR ini bukan hanya kepada karyawan akan tetapi juga diberikan kepada keluarga karyawan dan dana untuk THR ini bukan hanya dari koperasi akan tetapi juga dari para pengurus karena para pengurus adalah seorang pengusaha selain itu juga bonus dari SHU setelah RAT. Sedangkan pengupahan yang tergantung situasi dan kondisi yaitu bonus, karena bonus ini diberikan pada kondisi-kondisi tertentu seperti jika ada anak magang, karyawan mendapatkan investasi besar, dan karyawan dapat mencapai target profit yang di tentukan oleh Koperasi.

Setiap pengupahan pastinya ada beberapa cara yang di tetapkan oleh Koperasi Syariah Walisongo untuk menentukan besaran pengupahan. Salah satu menjadi faktor yang menjadi faktor penentu upah di Koperasi Syariah Walisongo adalah kehadiran dan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Harisah selaku manajer Koperasi Syariah Walisongo:

“Untuk penentuan gaji pokok kami membandingkan dengan koperasi sebelah, berhubung di karang penang ini banyak sekali koperasi. Misalnya jika koperasi sebelah 100 ribu di koperasi ini standart dengan mereka. Dengan pertimbangan kehadiran dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan

itu tidak hanya fokus pada berapa besar profit yang dihasilkan, akan tetapi bagaimana mereka ke masyarakat. Contohnya yang kapan hari itu ada orang pasar yang ngasih tahu, “ini bu karyawannya ramah banget, ketika mau nagih pembiayaan mereka masih senyum dulu baru bertanya ada uangnya tidak?”. Saya mendengarnya sangat senang berarti mereka sudah bagus dalam bekerja. Sehingga memberikan kenaikan gaji kepada mereka tidak menyesal. Untuk tahun ini sudah ada kenaikan gaji sesuai kesepakatan RAT kemaren. Sedangkan bonus yang diberikan pada karyawan setelah RAT besarnya 10% dari pendapatan yang dihasilkan. Sedangkan uang makan yang di hitung hanya makan siang saja sesuai dengan harga nasi di sekitar. uang transport di hitung setiap hari selama 20 hari.”¹²

Senada dengan yang disampaikan oleh Hermanto selaku Admin di

Koperasi Syariah Walisongo :

“Jika karyawan yang masih baru maka gajinya lebih rendah dari yang lama. Selain itu yang menjadi pertimbangan adalah kehadiran dan kinerja. Jika kinerja baik dan selalu hadir maka gaji pokok akan utuh sesuai kesepakatan bahkan bisa jadi akan ada kenaikan gaji. Selain itu juga menyeimbangkan pengupahan dengan koperasi-koperasi sekitar. Sedangkan kalau bonus itu sesuai RAT biasanya diberikan 10% dari pendapatan koperasi setelah RAT.”¹³

Abd. Jamil selaku Teller di Koperasi Syariah Walisongo juga menjelaskan mengenai cara penentuan besaran pengupahan di Koperasi Syariah Walisongo:

“Yang menjadi pertimbangan pastinya standarisasi upah karyawan koperasi sekitar. Pengupahan setiap karyawan disini sama semua karena kan masih 2 tahun berjalan. Akan tetapi biasanya akan ada pemotongan jika sering tidak masuk dan jika diketahui kinerja kita tidak baik oleh pengurus.”¹⁴

Dari beberapa pernyataan di atas dapat dijelaskan kembali bahwa dalam penentuan pengupahan karyawan, Koperasi Syariah Walisongo membandingkan pengupahannya dengan pengupahan-pengupahan di koperasi-koperasi lain yang ada di Karang Penang. Malah pengupahan yang ada di Koperasi Syariah

¹² Harisah, Manajer Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (25 April 2021).

¹³ Hermanto, Admin Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

¹⁴ Abd. Jamil, Teller Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

Walisongo lebih tinggi dari pada koperasi-koperasi lain di sekitarnya walaupun koperasi ini masih dua tahun berjalan. Selain itu Koperasi Syariah Walisongo juga mempertimbangkan kinerja serta kehadiran dari para karyawan. Jika kinerja baik dan selalu hadir (kecuali ada halangan), maka gaji yang akan di terima sesuai kesepakatan, bahkan bisa dinaikkan. Sebaliknya jika kinerja semakin hari semakin buruk dan sering tidak masuk tanpa alasan maka secara otomatis gaji akan terpotong.

Pengupahan dalam bentuk uang makan dihitung satu kali makan siang selama hari efektif kerja dalam satu bulan. Uang transport di hitung setiap hari selama 20 hari. Sedangkan bonus-bonus yang di berikan kepada karyawan besarnya adalah 10% dari pendapatan yang dihasilkan setelah RAT. Pengupahan ini juga akan bertambah jika ada tugas tambahan sesuai pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan.

b. Sistem pengupahan intrinsik sumber daya insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang.

Selain dari pengupahan ekstrinsik, Koperasi Syariah Walisongo juga memberikan pengupahan dalam bentuk intrinsik. Pengupahan intrinsik ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap pekerjaan yang di bebaskan tanpa ada campur tangan pihak lain. Pengupahan ini murni dari diri karyawan sendiri, bagaimana karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan menantang dan sebagainya. Hal ini juga bisa dirasakan karyawan dari koperasi atas pelayanan, fasilitas, dan pekerjaan yang diberikan oleh koperasi.

Pengupahan intrinsik yang ada di Koperasi Syariah Walisongo meliputi bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai kewajibannya dan bagaimana karyawan bisa mengembangkan diri selama bekerja di Koperasi Syariah Walisongo. Untuk sistem pengupahan intrinsik yang diberikan oleh Koperasi Syariah Walisongo dengan cara memberikan pembinaan khusus baik berangkat dari koperasi sendiri ataupun pembinaan dari Dinas Koperasi. Seperti yang dijelaskan oleh Harisah selaku Manajer Koperasi Syariah Walisongo berikut ini mengenai pengupahan intrinsik berupa pengembangan pribadi karyawan:

“Kalau di bagian teller, karena dia bagian sistem jadi beberapa kali kita mengundang marketing dari media software dan berbayar, kadang saya menyuruh teller untuk ke media software bagian marketing untuk belajar. Pada awal-awal teller sampai 3 hari full untuk belajar mengenai sistem operasi begitu pula seterusnya sampai bagian teller paham betul. Teller juga dikasih uang makan dan uang transport untuk memfasilitasi dan membiayai pada saat bagian teller belajar di sana. Sedangkan untuk marketing dan lainnya di Dinas Koperasi ada pelatihan/pembinaan khusus bagi koperasi. Biasanya terdiri dari 1 pengurus dan 2 karyawan tidak boleh kurang dan tidak boleh lebih. Selain itu ada juga semacam evaluasi sekaligus pembinaan, terlebih dalam masalah akad. Hal ini biasa dilaksanakan setiap satu minggu sekali karena sebagian besar dari karyawan yang ada bukan dari background syariah. Dengan demikian apabila pengurus sudah bersikukuh dengan prinsip syariah maka besar kemungkinan para karyawan akan berjalan sesuai prinsip syariah juga. Dalam artian akan mengetahui dan memahami secara mandiri.”¹⁵

Hal ini juga di jelaskan oleh Hermanto selaku Admin di Koperasi Syariah Walisongo:

“Begini mas, koperasi mengembangkan kemampuan karyawan itu dengan adanya semacam latihan atau training untuk selalu bekerja satu arah sesuai job masing-masing”¹⁶

Bersamaan dengan ini Abd. Jamil selaku teller Koperasi Syariah Walisongo menjelaskan hal serupa berikut:

¹⁵ Harisah, Manajer Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (25 April 2021).

¹⁶ Hermanto, Admin Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

“Dengan cara memberikan pelatihan mas, saya dulu waktu awal masuk di koperasi ini di training selama tiga bulan dulu, setelah itu saya juga di utus ke media software untuk melatih kemampuan dan keterampilan saya, kadang oleh pengurus juga di undang pelatih dari luar untuk membina dan mengajari saya dalam mengolah sistem. Selain itu juga ada evaluasi kerja dan pembinaan langsung dari pengurus untuk saya dan teman-teman karyawan lainnya mengenai akad, sikap, dan lainnya.”¹⁷

Senada dengan pernyataan ini, M. Dari selaku marketing di Koperasi Syariah Walisongo juga menjelaskan:

“Setahu saya, pengurus mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan itu dengan memberikan pelatihan awal sebelum menjadi karyawan tetap selama tiga bulan. Setelah itu diikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi, dan pengurus sendiri memberikan pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kerja biasanya setiap minggu sekali.”¹⁸

Untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawannya, Koperasi Syariah Walisongo memberikan fasilitas pembinaan kepada para karyawannya baik pembinaan tersebut berasal dari internal koperasi yaitu pembinaan dari pengurus, ataupun eksternal koperasi seperti halnya dari Dinas Koperasi ataupun dari perusahaan lain dengan cara mengundang pemeteri dari perusahaan terkait ataupun dengan cara mendatangnya untuk belajar mengenai sistem-sistem yang masih belum dipahami. Selain itu Koperasi Syariah Walisongo dalam memberikan tugas di sesuaikan dengan kemampuannya. Seperti yang di sampaikan oleh Harisah selaku manajer Koperasi Syariah Walisongo:

“Ya, seperti yang sudah saya jelaskan tadi, tugas yang di berikan disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikya. Dan bagi karyawan yang masih belum memahami terhadap tugasnya maka koperasi akan memfasilitasi untuk karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan baik dengan mengundang ataupun dengan mendatangi langsung lembaga/perusahaan yang ahli dalam bidang itu. Selain itu setiap minggu juga ada evaluasi dan pelatihan dari pengurus. Contohnya bagian teller, dia

¹⁷ Abd. Jamil, Teller Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

¹⁸ M. Dari, Marketing Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (21 April 2021).

backgroundnya B. Indonesia, jadi ekonomi benar-benar kurang memahami. Tapi Alhamdulillah sekarang lambat laun sudah mulai memahami.”¹⁹

Abd. Jamil selaku Teller di Koperasi Syariah Walisongo membenarkan pernyataan tersebut :

“Ya betul. Pastinya menyesuaikan dengan kemampuannya. Selebihnya nanti akan di bina baik mengundang dari luar koperasi atau di utus ke perusahaan untuk belajar seperti saya pernah di utus ke media software untuk mempelajari sistem dalam aplikasi yang akan digunakan di koperasi. Sedangkan yang lain biasanya ikut pelatihan yang di adakan oleh dinas kopeasi. Selain itu juga ada setiap minggunya pembinaan langsung oleh para pengurus sekaligus rapat evaluasi kerja.”²⁰

Hal serupa juga di sampaikan oleh Hermanto selaku Admin di Koperasi Syariah Walisongo:

“Kalau masalah pemberian tugas itu di berikan sesuai kemampuan dan pengalaman, selain itu untuk lebih memantapkan tugas maka sering diadakan semacam pembinaan oleh pengurus seminggu sekali, selain itu ada juga pembinaan khusus bagi karyawan koperasi yang diadakan oleh Dinas Koperasi. Biasanya terdiri dari satu pengurus dan dua karyawan.”²¹

Senada dengan pernyataan tersebut, M. Dari selaku marketing di Koperasi Syariah Walisongo juga menjelaskan :

“Itu jelas sesuai dengan pelatihan 3 bulan itu. Selain kemampuan yang menjadi pertimbangan adalah pengalaman. Jadi walaupun bukan dari lulusan ekonomi tetap bisa bekerja di koperasi ini karena para pengurus disini sangat akrab dengan karyawan. Sehingga keluh resah yang dirasakan karyawan akan ada jawaban dari para pengurus dalam setiap minggunya saat diadakan evaluasi kerja sekaligus pembinaan, baik dari sikap yang harus dimiliki karyawan, akad, dan sebagainya.”²²

Dari beberapa pernyataan diatas dapat di ketahui bahwasanya tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan itu di sesuaikan dengan kemampuannya walaupun pada kenyataannya ada dari karyawan yang memang bukan dari

¹⁹ Harisah, Manajer Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (25 April 2021).

²⁰ Abd. Jamil, Teller Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

²¹ Hermanto, Admin Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

²² M. Dari, Marketing Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (21 April 2021).

background ekonomi. Akan tetapi itu tidak dianggap masalah dalam koperasi. Agar pekerjaan karyawan sesuai dengan aturan yang ada, maka para pengurus mengadakan pembinaan kepada karyawan baik secara langsung atau secara mengundang atau mendatangi perusahaan terkait yang memang sejalan dengan apa yang di butuhkan oleh koperasi. Sehingga dengan begitu para karyawan akan bisa melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah di berikan dengan sebaik mungkin.

c. Sistem Pengupahan Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas suatu pekerjaan di sebut dengan upah. Upah disini diberikan untuk bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan semangat dan bersungguh-sungguh. Oleh karena itu upah yang diberikan pada karyawan setidaknya harus bisa mencukupi kebutuhan sehari-harinya. Dalam ekonomi islam upah yang ideal itu adalah upah yang diberikan dengan menggunakan prinsip keadilan. Sehingga dalam hal ini Afzalur Rahman berpendapat bahwa upah minimum yang harus diberikan kepada karyawan itu harus bisa mencukupi kebutuhannya. Berikut ini penjelasan dari Hermanto selaku Admin di Koperasi Syariah Walisongo:

“Pengupahan yang ada di koperasi ini tetap berpedoman pada UMR atau UMK, akan tetapi juga di sesuaikan dengan pada profit yang dihasilkan. Jika SHU yang dihasilkan besar setelah RAT maka kemungkinan besar gaji karyawan juga akan naik begitu pula sebaliknya. Akan tetapi walaupun begitu Alhamdulillah gaji yang saya hasilkan dari koperasi ini bisa memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga.”²³

²³ Hermanto, Admin Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

Dari pernyataan diatas kita ketahui bahwa pengupahan minimum yang ada di Koperasi Syariah Walisongo tetap berpedoman pada UMR kabupaten Sampang yang berlaku, akan tetapi juga Koperasi Syariah Walisongo juga mempertimbangkan profit yang dihasilkan oleh koperasi yang dilihat dari SHU setelah RAT. Akan tetapi walaupun demikian, bukan lantas semena-mena dalam memberikan upah kepada karyawan. Dalam artian upah yang di berikan tersebut tetap masih dalam katagori bisa mencukupi keperluan sehari-hari karyawan dan keluarganya. Selain itu dalam menentukan upah Koperasi Syariah Walisongo juga disesuaikan dengan kinerja karyawannya. Seperti yang disampaikan oleh Harisah selaku Manajer Koperasi Syariah Walisongo:

“Sebenarnya untuk upah itu setiap karyawan sama besarnya sesuai kesepakatan agar tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan satu dan yang lainnya. Karena semua jabatan dan tugas di berikan kepada karyawan dianggap sama. Akan tetapi di Koperasi Syariah Walisongo jika karyawan diberikan beban lebih, contohnya lembur atau mengurus berkas-berkas diluar jam kantor maka karyawan juga akan mendapatkan penambahan upah atau gaji sesuai dengan pekerjaannya tersebut.”²⁴

Sesuai dengan pernyataan yang di sampaikan oleh Harisah, di ketahui bahwa pengupahan karyawan yang ada di Koperasi Syariah Walisongo semua karyawan sama, kecuali jika ada tugas tambahan maka secara otomatis juga akan mendapatkan tambahan upah sesuai dengan tugas yang diberikan. Untuk itu, di Koperasi Syariah Walisongo dalam menentukan pengupahan juga mengikutsertakan faktor kemanusiaan/keimanan. Seperti yang disampaikan oleh Harisah selaku Manajer Koperasi Syariah Walisongo:

“Itu pasti, malah itu yang pertama dan utama, makanya tadi saya menjelaskan kalau di manajemen produksi dan distribusi ada rumus-rumus tertentu, itu tidak bisa di terapkan. Yang harus diutamakan adalah kemanusiaan, terutama bendahara Bapak Zainol itu rasa kemanusiaannya

²⁴ Harisah, Manajer Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (25 April 2021).

dan toleransinya sangat tinggi. Sehingga jika dirasa pengupahan itu kurang layak maka akan di pertimbangkan kembali. Misalnya seperti kemaren ada dana sosial, kami para pengurus lebih mengutamakan karyawan.”²⁵

M. Dari selaku Marketing di Koperasi Syariah Walisongo juga menyampaikan hal serupa :

“Menurut saya pribadi itu pasti mas. Buktinya saja seperti yang sudah saya jelaskan barusan bahwa para pengurus sangat peduli pada para karyawan sehingga setiap mendapatkan kelebihan dari usahanya kita semua juga diberikan dari penghasilannya tersebut. Apalagi dalam bidang pengupahan pasti mereka akan mempertimbangkan dari sisi kemanusiaan. Kira-kira upah ini layak tidak jika diberikan pada saya jika saya menjadi karyawan.”²⁶

Senada dengan hal ini, pernyataan dari Abd. Jamil selaku Teller di Koperasi Syariah Walisongo:

“Menurut saya tentu kalau masalah itu. Para pengurus di koperasi ini baik-baik, mereka tidak akan semena-mena dalam menentukan pengupahan. Mereka pastinya akan menimbang dengan dirinya sendiri. Sehingga dengan begitu dapat menjadikan kepuasan yang di rasakan oleh para karyawan. Sedikit yang penting berkah dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.”²⁷

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat diketahui bahwa dalam menentukan pengupahan Koperasi Syariah Walisongo tidak melewatkan faktor kemanusiaan/keimanan sehingga upah yang diberikan kepada karyawan tidak mendzolimi karyawan dan upah akan tetap normal, artinya tidak akan jatuh dibawah upah minimum sehingga merugikan karyawan dan tidak akan melebihi batas upah tertinggi sehingga koperasi tidak akan rugi juga.

Dari data observasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di Koperasi Syariah Walisongo sudah bagus. Berikut ini merupakan uraian dari data lapangan yang dilakukan pada 26-28 April 2021:

²⁵ Ibid.

²⁶ M. Dari, Marketing Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (21 April 2021).

²⁷ Abd. Jamil, Teller Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang, *Wawancara Langsung* (16 April 2021).

Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo sangat tunduk terhadap aturan-aturan yang sudah disepakati bersama. Contohnya dalam hal kedisiplinan. Jam operasi koperasi diluar bulan puasa mulai dari jam 07.00-14.00 WIB. Sedangkan pada bulan puasa jam operasi dimulai jam 08.00-13.00 WIB. Bagian teller sudah siap melayani nasabah pada jam mulai operasi. Sedangkan bagian lapangan mulai juga berangkat untuk mempromosikan dan antar jemput tabungan dan pembiayaan. Bagian lapangan akan kembali lagi ke kantor tepatnya pada jam 11.00 WIB. Dalam melayani nasabah para karyawan sangat ramah dan sopan. Sehingga para nasabah merasa nyaman dan tidak canggung dalam melakukan transaksi di koperasi ataupun diluar koperasi. Para karyawan jika sedang berhalangan langsung bisa izin melalui grup WhatsApp baik via grup ataupun chat pribadi pada pengurus. Dalam hal ini karyawan tidak bisa bohong jika tidak masuk kantor, karena pastinya akan di ketahui tidak masuk oleh pengurus. Sehingga nantinya jika karyawan tidak izin saat tidak masuk kantor akan berpengaruh juga terhadap pengupahan yang akan diterimanya.

2. Temuan Penelitian

Setelah peneliti mengumpulkan beberapa data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat dipaparkan beberapa temuan penelitian untuk menjelaskan Sistem Pengupahan Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Olah Sampang dalam Perspektif Ekomomi Islam sebagai berikut :

a. Sistem Pengupahan Ekstrinsik Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Olah Sampang.

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan termasuk di Koperasi Syariah Walisongo adalah pengupahan. Dengan adanya pengupahan maka akan lebih memotivasi karyawan dalam menjalankan semua tugas yang di bebankan kepada para karyawan. Pengupahan yang diberikan kepada karyawan berupa pengupahan ekstrinsik dan pengupahan intrinsik. Adapun pengupahan ekstrinsik ada yang menggunakan sistem bulanan dan ada juga yang menggunakan sistem tahunan. Pengupahan sistem bulanan meliputi gaji

pokok, uang makan, uang transport, dan bonus. Sedangkan yang tahunan yaitu THR. Berikut ini adalah temuan penelitian terkait dengan pengupahan ekstrinsik yang ada di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang:

- 1) Gaji pokok yang diberikan oleh Koperasi kepada karyawan setiap bulan dimana pada awal pengoperasiannya pengupahan ini akan diberikan sesuai tanggal masuk karyawan setelah liburan ramadhan. Jika masuk setelah tanggal 10 setelah ramadhan, maka pengupahan kedepannya diberikan setiap tanggal 10. Akan tetapi sesuai dengan RAT terbaru, maka pengupahan akan rutin diberikan setiap tanggal 1. Dalam penentuan gaji pokok, para pengurus menentukan besarnya berdasarkan profit yang dihasilkan koperasi, melihat standarisasi pengupahan koperasi-koperasi sekitar, berdasarkan kinerja karyawan dan kehadirannya.
- 2) Uang makan diberikan kepada karyawan setiap bulan dengan perhitungan satu kali makan siang sesuai dengan harga makanan di sekitar koperasi.
- 3) Uang transport diberikan kepada karyawan setiap bulan dengan perhitungan 20 kali masuk dalam setiap bulannya.
- 4) Bonus diberikan umumnya diberikan setiap bulan. Adapun bonus-bonus yang ada di Koperasi ini meliputi :
 - Bonus pertama diberikan jika pendapatan yang dihasilkan koperasi dalam satu bulan mencapai target profit yang telah di tentukan.
 - Bonus kedua diberikan kepada karyawan mendapatkan investasi besar yang di jalankan pada bisnis tertentu. Dari bagi hasil yang diberikan pembisnis itu karyawan juga mendapatkan bonus tersebut.

- Bonus ketiga diberikan setiap setahun sekali tepatnya setelah RAT dengan besaran 10% dari SHU yang tersisa.
- Bonus ke empat diberikan jika ada anak magang yang magang di koperasi, pihak lembaga biasanya memberikan uang kepada koperasi, maka dari uang itu karyawan juga mendapatkan bonus baik berupa uang ataupun baju sesuai kesepakatan.

5) Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan oleh koperasi setiap tahun pada bulan ramadhan. Biasanya pengurus menawarkan kepada karyawan mau berupa uang atau barang dan para karyawan biasanya memilih keduanya. Sehingga karyawan mendapatkan uang dan juga barang sesuai kesepakatan. Selain dari koperasi para pengurus juga memberikan THR berupa barang berhubung para pengurus merupakan para pengusaha.

b. Sistem Pengupahan Intrinsik Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang

Pengupahan intrinsik merupakan jenis pengupahan yang tidak kalah pentingnya dengan pengupahan ekstrinsik. Pengupahan jenis ini berhubungan langsung dengan diri karyawan baik itu berkaitan dengan keberhasilan, prestasi karyawan dan lainnya. Pengupahan intrinsik yang diberikan kepada karyawan meliputi Penyelesaian (*completion*), Pencapaian (*achievement*), Otonomi, dan Pertumbuhan Pribadi (*personal Growth*).

1) Penyelesaian (*completion*)

Penyelesaian sangat erat hubungannya dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sehingga dalam sebelum memberikan tugas kepada para karyawan, pengurus koperasi memberikan pelatihan selama 3 bulan,

diikuti pembinaan yang diadakan oleh Dinas Koperasi, dan juga diadakan pembinaan mandiri oleh pengurus setiap minggunya.

2) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian yang dimaksud adalah penghargaan yang akan di peroleh karyawan jika sudah menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini koperasi syariah walisongo memberikan bonus dan juga penghargaan berupa pujian saat melaksanakan rapat evaluasi setiap minggunya.

3) Otonomi

Setiap karyawan pastinya mau bekerja sesuai dengan leluasa dan bekerja tanpa pengawasan yang sangat ketat agar karyawan dapat berkreasi sesuai kemampuan yang dimilikinya. Pengurus Koperasi Syariah Walisongo dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan memberikan kepercayaan penuh agar karyawan dapat berkreasi sesuai kemampuan yang dimilikinya. Akan tetapi bukan lepas pengawasan, para pengurus juga mencari informasi-informasi mengenai kinerja karyawan yang nantinya akan dievaluasi dalam rapat setiap minggunya.

4) Pertumbuhan Pribadi (*personal Growth*).

Pertumbuhan pribadi karyawan menjadi perhatian khusus bagi para pengurus, karena jika pertumbuhan pribadi karyawan semakin hari semakin bagus maka tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga nantinya akan meningkatkan profit dari koperasi. Dari profit tersebut tentunya nanti akan berefek pada pengupahan yang akan di terima oleh karyawan. Pengupahan ini diberikan kepada karyawan dengan cara diadakan pembinaan

setiap minggu, diikuti pembinaan yang diadakan Dinas koperasi, mengutus ke perusahaan terkait dan lain sebagainya.

c. Sistem Pengupahan Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Sistem pengupahan karyawan di Koperasi Syariah Walisongo kemudian dianalisis menggunakan teori ekonomi islam. Teori yang di gunakan untuk menganalisis pengupahan tersebut adalah teori yang di kemukakan oleh Afzalur Rahman dimana dia menjelaskan bahwa pengupahan yang ideal merupakan pengupahan yang menggunakan prinsip keadilan. Oleh sebab itu, Afzalur Rahman membagi pengupahan menjadi 3 tingkatan :

- 1) Tingkat Upah Minimum adalah tingkatan upah yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari para pekerjanya. Dilihat dari tingkat upah minimum, pengupahan di koperasi syariah walisongo sudah sesuai dengan teori ini, karena menurut pengakuan dari karyawan pengupahan yang di berikan oleh koperasi mampu mencukupi keperluan keluarganya.
- 2) Tingkat Upah Tertinggi adalah pengupahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Di koperasi syariah walisongo pengupahan setiap karyawan disamaratakan dengan alasan pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawan dianggap sama. Selain itu para karyawan kerjasama dan sama kerja. Sehingga tidak terdapat kecemburuan sosial antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Kecuali pengupahan akan berbeda jika salah satu dari karyawan jarang masuk atau kinerjanya kurang baik pastinya akan ada pemotongan gaji.

3) Tingkat Upah yang Sebenarnya adalah tingkatan upah dimana dalam penentuannya didasarkan pada keimanan/kemanusiaan majikan. Dalam menentukan pengupahan pengurus koperasi syariah walisongo juga mengikutsertakan keimanan/kemanusiaan. Bahkan faktor inilah yang paling utama yang di pertimbangkan oleh para pengurus. Apalagi Bapak Zainol selaku bendahara. Beliau sangat memiliki rasa toleransi dan berkemanusiaan yang tinggi. Sehingga dalam menentukan pengupahan karyawan masih membandingkan pada dirinya sendiri apakah upah itu layak atau tidak.

C. Pembahasan

Dalam pembahasan ini, peneliti akan membahas hasil penelitian tentang sistem pengupahan ekstrinsik, sistem pengupahan instrinsik, dan Sistem Pengupahan Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam Perspektif Ekonomi Islam.

1. Sistem Pengupahan Ekstrinsik Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang

Pengupahan ekstrinsik merupakan pengupahan yang diberikan kepada para pekerja dalam wujud nyata dan berasal dari luar diri orang itu sendiri dapat berupa gaji, bonus, tunjangan ataupun juga bisa berupa non finansial seperti promosi.²⁸ Dengan pengupahan ini dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan jika hal itu dilakukan dengan sebenarnya tanpa adanya kedholiman kepada karyawan.²⁹ Sistem pengupahan ekstrinsik yang di terapkan dalam suatu perusahaan pastinya berbeda-beda, itu tergantung kondisi keuangan industry

²⁸ Rizky Ramadhan Syahril dan Tatik Nurbiyati, "Pengaruh Reward Esktrinsik dan Intrinsik Terhadap Kinerja dengan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Riset Manajemen* 3, no. 1 (Januari 2016): 30, <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrm/article/view/77>.

²⁹ Ibid., 24.

perusahaan. Jika keuangan perusahaan tidak mampu, maka tidak akan bisa mendukung dari sistem pengupahannya.³⁰

Pengupahan ekstrinsik adalah pengupahan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri. Pengupahan ekstrinsik sangat di pengaruhi oleh lingkungan eksternal perusahaan, dimana faktor ini memiliki peran yang sangat penting pada kepuasan kerja. Pemberian pengupahan ekstrinsik ini merupakan faktor terpenting dalam menentukan sebuah kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan pengupahan maka akan berdampak pada perilaku yang memunculkan turnover.³¹

Berdasarkan paparan data dan temuan penelitian, sistem pengupahan ekstrinsik yang ada di Koperasi Syariah Walisongo merupakan sistem pengupahan berdasarkan jangka waktu tepatnya bulanan dan tahunan. Umumnya pengupahan di koperasi syariah walisongo ini diberikan setelah karyawan bekerja setiap bulannya. Jenis pengupahan yang ada di Koperasi Syariah Walisongo antara lain Gaji pokok, uang makan, uang transport, bonus, dan THR.

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dengan jumlah yang sudah pasti dan waktu yang tepat.³² Gaji pokok disini diberikan setiap bulan kepada karyawan koperasi syariah walisongo. Pada awal operasi pemberian upah karyawan di koperasi syariah walosongo ini berpedoman pada awal masuk karyawan setelah bulan ramadhan. Sehingga kalau seumpamanya masuknya setelah bulan ramadhan pada tanggal 10, maka upah atau

³⁰ Subaderi, "Sistem Penggajian Berbasis Kompetensi di PT. PAL Indonesia", *Jurnal Ilmu-ilmu Teknik-SIstem* 11 no. 3 (2015): 21, <http://sistem.wisnuwardhana.ac.id/index.php/sistem/article/view/11>.

³¹ Dwi Rahmalia, "Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Intensi Keuar" *Jurnal Kognisi* 1, no. 1 (2016): 3, <http://dx.doi.org/10.22303/kognisi.1.1.2016.1-11>.

³² Yayan Dwi Ertanto dan Suharnomo, "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Esteem* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Kabupaten Grobogan)", *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* (2009): 6.

gaji akan diberikan pada tanggal 10 setiap bulannya. Akan tetapi sesuai dengan keputusan RAT terbaru, gaji akan diberikan setiap tanggal 1 dalam setiap bulannya. Gaji karyawan di koperasi syariah walisongo semuanya sama baik itu bagian marketing, Admin, maupun teller. Alasan para pengurus koperasi menyamaratakan gaji karyawan adalah menganggap semua pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan dianggap sama dan agar tidak ada kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan yang lainnya. Sedangkan penentuan gaji ini yang menjadi pertimbangan selain UMR adalah profit yang dihasilkan koperasi yang dilihat dari SHU setelah RAT di laksanakan, standarisasi gaji karyawan disekitar koperasi, kinerja, dan kehadiran karyawan. Berikut ini merupakan rincian dari SHU sesuai dengan RAT :

- 10% dari SHU untuk karyawan dan pengurus koperasi
- 10% dari SHU untuk dana sosial
- 30% dari SHU untuk anggota pemilik koperasi
- 50% dari SHU untuk modal koperasi

Gaji pokok ini diberikan oleh Koperasi Syariah Walisongo kepada para karyawan setelah satu bulan mereka bekerja dan tentunya sudah sesuai kesepakatan bersama antara pengurus koperasi dan karyawan dan biasanya gaji ini diberikan secara tunai. Sesuai dengan hal tersebut, Rasulullah bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya:

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah)

Maksud dari hadis di atas adalah untuk bersegera dalam memberikan upah kepada pekerja setelah pekerjaan selesai dengan sempurna. Bersamaan dengan ini gaji yang diberikan setiap bulan dengan syarat harus sesuai kesepakatan

antara pihak pemberi kerja dengan pekerja bahwa gaji akan diberikan setiap bulan.³³ Rasulullah bersabda :

المُسلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Artinya :

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

b. Uang Makan

Uang makan merupakan upah yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti uang makan selama bekerja di koperasi dalam setiap bulannya. Uang makan ini diberikan kepada karyawan setiap bulan bersamaan dengan gaji pokok karyawan setiap bulannya. Uang makan ini ditentukan oleh para pengurus koperasi syariah walisongo dengan cara mempertimbangkan harga makanan di warung-warung sekitar koperasi dengan satu kali makan, yaitu makan siang saja.

c. Uang Transport

Uang transport adalah upah yang diberikan kepada karyawan sebagai uang transport yang telah dikeluarkan oleh karyawan. Uang transport diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji pokok dan uang makan. Uang transport ini di hitung selama 20 hari kerja.

d. Bonus

Bonus merupakan bayaran bukan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena prestasi dan keadaan tertentu. Bonus juga dapat diberikan karena perusahaan mendapatkan laba yang melampaui target. Besarnya

³³ Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, “Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan *Outsourcing*” *Journal of Islamic Economics, Bussines, and Finance* 7, no. 1 (April, 2016): 15, <https://doi.org/10.47903/ji.v7i1.44.g3>

bonus dan syarat-syarat yang diberikan kepada karyawan diatur sesuai kesepakatan.³⁴

Pada umumnya bonus yang diberikan setiap bulan dengan syarat profit yang dihasilkan oleh koperasi sudah mencapai target yang telah di tentukan. Adapun bonus yang diberikan oleh koperasi syariah walisongo kepada para karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Bonus pertama diberikan jika pendapatan yang dihasilkan koperasi dalam satu bulan mencapai target profit yang telah di tentukan setelah dikurangi biaya-biaya operasional koperasi seperti pembelian struk, tinta printer, kertas, dan lainnya. Dengan demikian para karyawan akan bekerja semaksimal mungkin agar bisa mencapai target profit yang ditentukan. Dengan begitu, nantinya para karyawan akan mendapatkan bonus dari apa yang telah mereka usahakan.
- 2) Bonus kedua diberikan kepada karyawan mendapatkan investasi besar yang di jalankan pada bisnis tertentu. Pada akhir periode sesuai kesepakatan maka pihak pembisnis akan ada bagi hasil dengan koperasi atas modal yang diberikan. Dari bagi hasil yang diberikan pembisnis itu karyawan juga mendapatkan bonus.
- 3) Bonus ketiga diberikan setiap setahun sekali tepatnya setelah RAT jika ada SHU yang tersisa dengan besaran 10%. Selain itu juga ada bonus tambahan yang akan diperoleh pada saat pelaksanaan RAT, karena para karyawan yang menyiapkan semuanya, mulai dari pembuatan benner, menyiapkan tempat, dan lainnya.

³⁴ Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayam Makmur Mobil Medan" *Jurnal Bisnis Administrasi* 4, no. 2 (2015), 61, <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/146>.

4) Bonus ke empat diberikan jika ada anak magang yang magang di koperasi, pihak lembaga biasanya memberikan uang kepada koperasi sebagai balas jasa karena telah memberikan izin bagi anak didiknya untuk belajar di koperasi. Dari uang itu karyawan juga mendapatkan bonus baik berupa uang ataupun baju sesuai kesepakatan. Karena para karyawan yang juga ikut andil dalam memberikan pembelajaran terhadap anak magang tersebut.

e. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) merupakan jenis tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Biasanya THR diberikan oleh setiap perusahaan pada bulan ramadhan satu tahun sekali. THR merupakan salah satu yang sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk persiapan hari raya baik itu berupa uang tunai ataupun barang.³⁵ THR ini dapat berupa uang ataupun bentuk lain dengan taksiran tidak melebihi 25% dari nilai yang seharusnya diterima serta harus diberikan bersama dengan pembayaran THR.³⁶

Begitu pula dengan THR yang ada di Koperasi Syariah Walisongo, THR biasanya diberikan setiap bulan ramadhan. THR diberikan satu tahun sekali. Sebelum THR diberikan para pengurus menawarkan pilihan apakah mau berupa uang atau berupa barang. Biasanya para karyawan memilih keduanya, yaitu uang dan barang. Selain itu, karena para pengurus merupakan para pengusaha, maka pengurus juga memberikan THR kepada karyawan berupa barang biasanya hijab, tas, dan kain. Sehingga THR bukan hanya berasal dana koperasi saja akan tetapi juga berasal dari pengurus koperasi.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ari Hermawan, "Tunjangan Hari Raya dari Perspektif agama dan Hukum", *Jurnal Kosmik Hukum* 6 no. 2 (Juni, 2006): 76.

2. Sistem Pengupahan Intrinsik Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang.

Pengupahan intrinsik adalah pengupahan yang yang dinilai dari dalam dan dari karyawan itu sendiri.³⁷ Imbalan ini sifatnya internal bagi setiap karyawan dan biasanya berkaitan dengan keterlibatan dan aktivitas atau tugas tertentu yang diberikan kepada karyawan. Pengupahan intrinsik sangat dipengaruhi oleh internal pekerjaan. Saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan dari jasanya yang telah disumbangkan pada perusahaan akan tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dari tempat kerjanya.³⁸ Pengupahan intrinsik yang ada di koperasi syariah walisongo meliputi :

a. Penyelesaian (*completion*)

Penyelesaian (*completion*) adalah suatu kemampuan untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan kewajiban. Dalam hal ini koperasi syariah walisongo sebelum memberikan tugas kepada karyawan diberikan pelatihan terlebih dahulu selama tiga bulan. Selain itu para karyawan juga diikutkan pelatihan dan pembinaan yang diadakan oleh Dinas Kopeasi yang biasanya terdiri dari 3 orang, yaitu terdiri dari 2 orang karyawan dan 1 orang pengurus. Para pengurus juga memberikan pembinaan kepada para karyawan setiap satu minggu sekali sekaligus mengevaluasi hasil bekerja karyawan sehingga para pengurus mengetahui apa saja yang menjadi permasalahan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu nantinya akan ada jalan keluar jika terjadi permasalahan baik dari segi transaksi, akad, dan

³⁷ Dicky Saputra, dkk., "Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", 3.

³⁸ Dwi Rahmalia, "Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Intensi Keluar, 3.

lainnya, sehingga para karyawan lebih baik lagi dalam menjalankan tugas yang di berikan oleh para pengurus koperasi.

b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian (*achievement*) adalah penghargaan yang ada dalam diri seseorang ketika berhasil dalam meraih suatu tujuan.³⁹ Di koperasi syariah walisongo setiap pencapaian yang di hasilkan oleh karyawan akan mendapatkan semacam hadiah atau bonus dari keberhasilan yang dihasilkan. Contohnya, jika karyawan berhasil mendapatkan investasi besar yang kemudian oleh koperasi dibuat bisnis, maka nanti pada akhirnya karyawan tersebut akan mendapatkan bonus dari bagi hasil yang di telah disepakati antara pembisnis dengan koperasi. Selain itu, para pengurus juga memberikan apresiasi yang tinggi berupa ucapan selamat dan di perkenalkan dengan karyawan yang lainnya atas keberhasilan yang telah dilakukan pada saat rapat evaluasi kerja sekaligus pembinaan setiap minggunya.

c. Otonomi

Otonomi adalah keinginan yang timbul pada seseorang dalam mengambil keputusan dan bekerja tanpa pengawasan yang ketat dari perusahaan.⁴⁰ Dalam artian para atasan mempercayai bahwa bawahan dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Dalam memberikan tugas, pengurus koperasi memang membiarkan para karyawannya untuk selalu berkreasi dan membuat keterampilan sendiri, dalam artian pengurus tidak membatasi mereka untuk berkreasi bagaimana pun asalkan tidak keluar dari koredor syariah. Untuk mengantisipasi tersebut

³⁹ Riska Ayu Pramesthi dan Dian Amorina S, "Pengaruh Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", 69.

⁴⁰ Dwi Rahmalia, "Kepuasan Kompensasi Ekstrinsik dan Intrinsik Terhadap Intensi Keuar, 7.

maka dilaksanakan rapat evaluasi kerja sekaligus pembinaan kepada karyawan.

d. Pertumbuhan Pribadi (*personal Growth*).

Pertumbuhan Pribadi (*personal Growth*) dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.⁴¹

Pertumbuhan Pribadi merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulainya dengan cara melatih dan membina bawahannya untuk lebih bertanggungjawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pimpinan perusahaan dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan/pertumbuhan pribadi, pengembangan ini dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi jabatan.⁴²

Pertumbuhan pribadi karyawan sangat menjadi perhatian khusus pengurus koperasi syariah walisongo, karena dengan adanya pertumbuhan pribadi karyawan yang semakin berkembang akan dapat menentukan keberhasilan dari koperasi. Sehingga para pengurus berusaha sekuat tenaga

⁴¹ Riska Ayu Pramesti dan Dian Amorina S, "Pengaruh Penghargaan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", 70.

⁴² Rani Lupita dan Misbahuddin Az Zuhri, "Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 4 no. 1 (2015): 5, <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/2387>.

agar bisa meningkatkan keterampilan karyawan dengan cara diikutkan pelatihan, selalu dibina setiap minggu, bahkan kadang diutus ke perusahaan terkait untuk mempelajari sistem-sistem yang masih belum dipahami. Seperti yang pernah dilakukan oleh pengurus kepada teller, dimana teller pernah diutus untuk belajar pada media software mengenai sistem-sistem yang biasa di aplikasikan di koperasi.

3. Sistem Pengupahan Sumber Daya Insani di Koperasi Syariah Walisongo Karang Penang Oloh Sampang dalam Perspektif Ekonomi Islam

Setelah mengetahui sistem pengupahan karyawan yang ada di Koperasi Syariah Walisongo, selanjutnya sistem tersebut akan di analisis dengan teori ekonomi islam. Dalam hal ini yang menjadi pokok pembahasan adalah di pengupahan ekstrinsik saja. Karena teori ekonomi yang dipilih peneliti adalah teori yang di kemukakan oleh Afzalur Rahman, dimana Afzalur Rahman menjelaskan bahwa pengupahan yang baik dan ideal itu harus diberikan berdasarkan keadilan. Untuk mewujudkan keadilan tersebut, Afzalur Rahman mengemukakan teori upah menjadi tiga tingkatan sebagai berikut :

a. Tingkat Upah Minimum

Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para majikan atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan dalam lingkungan usahanya. Upah minimum adalah upah yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya walaupun dalam arti yang sederhana.⁴³ Upah minimum dapat diatas atau dibawah upah pasar yang berlaku disekitar. Keuntungan adanya penetapan upah minimum

⁴³ Lapeti Sari, Eriyati, dan Ira Yunita, "Analisis Tingkat Upah Pekerja di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran)", *Jurnal Ekonomi* 17, no. 2 (Agustus, 2009): 90, <http://ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/725>.

diantaranya adalah pekerja/karyawan nantinya akan memiliki nilai lebih, sebab produktivitas mereka lebih tinggi.⁴⁴

Tingkat upah minimum merupakan tingkat upah paling rendah yang seharusnya diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang di kerjakan. Sehingga Negara islam tidak membenarkan jika upah jatuh dibawah tingkat upah minimum sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan keluarganya tentunya disesuaikan dengan bidang pekerjaannya.⁴⁵ Sesuai dengan hadits berikut ini :

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

Artinya :

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

Penetapan upah minimum didasarkan pada pertimbangan: (1) sebagai wujud pelaksanaan UUD 1945, (2) jejaring pengaman agar nilai upah tidak merosot dibawah kebutuhan hidup minimum, (3) upaya pemerataan pendapatan dan proses pertumbuhan kelas menengah. (4) kepastian hukum bagi perlindungan atas hak-hak dasar buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia, dan (5) merupakan indikator perkembangan ekonomi pendapatan perkapita.⁴⁶

Pengupahan yang ada di Koperasi Syariah Walisongo terdiri dari gaji pokok, uang makan, uang transport, bonus-bonus, dan THR, dimana sistemnya menggunakan sistem waktu yaitu bulanan dan juga ada tahunan. Sesuai dengan

⁴⁴ Winda Feriyana, Sri Sarwo Sari, dan Yansahrita, “Peran Upah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Neraca* 1, no.2 (Desember 2017): 151, <http://dx.doi.org/10.31851/neraca.v1i2.2219>.

⁴⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 368.

⁴⁶ Winda Feriyana, Sri Sarwo Sari, dan Yansahrita, “Peran Upah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”, 146.

hasil wawancara sebelumnya bahwa besaran upah yang diberikan kepada karyawan sudah berpedoman UMR, akan tetapi juga mempertimbangkan pada profit yang dihasilkan koperasi yang bisa dilihat dari SHU setelah RAT dilaksanakan. Sesuai dengan RAT terbaru besarnya adalah 10% dari SHU untuk karyawan dan pengurus. Selain itu yang menjadi pertimbangan adalah gaji koperasi sekitar, kinerja, dan kehadiran.

Oleh sebab itu, upah yang diberikan oleh Koperasi Syariah Walisongo kepada karyawan bisa dikatakan sudah dapat mencukupi kebutuhan para karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu, pengupahan di Koperasi Syariah Walisongo dilihat dari teori ekonomi islam menurut Afzalur Rahman pada tingkat upah minimum sudah mencukupi syarat, karena upah yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya terlebih kebutuhan pokoknya.

b. Tingkat Upah Tertinggi

Pada tingkatan upah yang kedua ini dijelaskan bahwa upah tertinggi merupakan upah yang harus diberikan kepada pekerja sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga jika pada suatu saat akan ada kenaikan upah maka sebaiknya tidak melebihi dari upah tertinggi, karena hal itu dapat merugikan majikan. Upah maksimum yang pekerja tuntut dari para majikan harus sesuai dengan yang telah mereka sumbangkan dalam mencapai suatu keberhasilan tertentu.⁴⁷ Prinsip ini digambarkan dalam Al-Qur'an Surah Yasin (36): 54:

وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

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

⁴⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 372.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Upah yang diberikan seharusnya layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka, itu dianggap tidak adil dan penganiayaan.⁴⁸ Penganiayaan terhadap para pekerja berarti bahwa mereka tidak dibayar secara adil dan tidak berdasarkan atas bagian yang sah dari hasil kerjasama sebagai jatah dan hasil kerja mereka. Sedangkan penganiayaan terhadap majikan yaitu mereka dipaksa membayar upah para pekerja melebihi dari kemampuan mereka.⁴⁹ Oleh karena itu, upah setiap pekerja harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang ia kerjakannya.

Dengan demikian, untuk menghasilkan produktivitas yang baik maka disanalah peran tertinggi upah menjadi dorongan bagi mereka para karyawan yang bekerja. Upah yang tidak sesuai dengan beban kerja akan membuat para karyawan bekerja asal-asalan saja atau bahkan tidak mau bekerja. Maka dari itu, perlu bagi pemimpin memperhatikan dan menimbang banyaknya upah yang diberikan menyesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan karyawannya.⁵⁰

Di Koperasi Syariah Walisongo upah yang diberikan pada karyawan adalah sama rata dengan alasan semua tugas yang diberikan dianggap sama dan untuk mencegah adanya kecemburuan sosial antara para karyawan yang ada di

⁴⁸ Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja dalam Islam", *Jurnal Muamalah* 5, no. 1 (Desember, 2015): 126, <http://doi.org/10.24256/m.v5i2.685>.

⁴⁹ Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif", *Az Zaqqa'* 9, no. 2 (Desember 2017): 186, <http://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/azzarqa/article/view/1463/0>.

⁵⁰ Oktaviani, "Pentingnya Upah Dalam Mempengaruhi Karyawan Guna Peningkatan Kinerja di Suatu Organisasi", *Jurnal Economics* (November, 2019): 4-5, <http://dx.doi.org/10.31227/osf.io/7k8tt>.

koperasi. Hal ini sudah menjadi kesepakatan bersama antara karyawan dengan pengurus koperasi. Akan tetapi jika ada tambahan pekerjaan kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan upah tambahan sesuai dengan apa yang telah di tugaskan. Selain itu yang menjadi pertimbangan dalam pengupahan disini adalah kinerja dan kehadiran karyawan. Sehingga jika kinerja dan kehadiran karyawan sudah mumpuni maka upah akan diterima sebagaimana kesepakatan, sebaliknya jika karyawan kinerjanya tambah buruk dan jarang masuk ke koperasi maka upah yang diberikan akan terpotong juga. Hal ini sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri.

Pengupahan yang ada di Koperasi Syariah Walisongo jika ditinjau dari tingkatan upah tertinggi maka sudah bisa dikatakan sesuai dengan teori ekonomi islam menurut Afzalur Rahman. Di Koperasi Syariah Walisongo sudah menerapkan pengupahan berdasarkan upah tertinggi, yaitu menyesuaikan dengan kadar yang telah diusahakan oleh karyawan. Jika ada tambahan pekerjaan, maka akan mendapatkan upah tambahan, sedangkan jika kinerjanya kurang baik dan juga jarang masuk maka akan terjadi pemotongan upah karyawan.

c. Tingkat Upah yang Sebenarnya

Tingkat upah yang sebenarnya merupakan tingkatan upah dimana upah yang diberikan kepada para pekerja tidak jatuh dibawah batasan upah minimum karena melindungi hak-hak pekerja, dan sebaliknya tidak seharusnya kenaikan upah melebihi batas tertinggi demi menyelamatkan kepentingan majikan. Sehingga dalam hal ini yang dibutuhkan adalah keimanan/kemanusiaan dari majikan. Keimanan/kemanusiaan yang dimiliki oleh majikan akan membuat upah

yang akan diberikan akan selalu mempertimbangkan kebutuhan para pekerja dan akan lebih mengarah pada batasan upah tertinggi sesuai kinerjanya.⁵¹

Para ahli hukum islam dan ahli ekonomi islam membenarkan hal tersebut. Islam memberikan hak kepada pekerja dengan beberapa jaminan kemanusiaan. Islam melarang pemaksaan dalam kerja, dan memberi upah secara dzalim (upah yang diberikan tidak sepadan dengan apa yang telah dikerjakan). Sebagaimana islam juga melarang menunda-nunda pembayaran upah. sebagaimana Wahbah Zuhaili juga menjelaskan sesungguhnya hubungan antara majikan dengan pekerja dalam islam berdiri atas dasar kemanusiaan, kasih sayang, kerjasama, keadilan atau kecukupan, dan kerelaan atau kebiasaan.⁵²

Dalam memberikan upah, para pengurus juga menjadikan faktor keimanan/kemanusiaannya. Bahkan menjadikan faktor tersebut bagian utama dalam menentukan besaran upah karyawan. Apa lagi Bapak Zainol selaku bendahara sangat memiliki toleransi dan prikeமானusiaan yang tinggi dalam hal menentukan upah. Beliau sampai membandingkan dengan dirinya sendiri, “kalau saya bekerja seperti mereka para karyawan dan digaji segini, apakah saya sanggup dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari?”

Dengan demikian, pengupahan yang ada di Koperasi Syariah Walisongo jika ditinjau dari teori upah tertinggi juga sudah sesuai. Karena dalam menentukan pengupahan karyawan, para pengurus tidak semena-mena dan tidak mendholimi karyawan dalam menentukan upah. Sehingga baik pengurus ataupun karyawan sama-sama sejahtera dan tidak ada yang dirugikan. Oleh sebab itu, kinerja

⁵¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, 374.

⁵² Ahmad Syakur, “Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hzbut Tahrir)”, *Universum* 9, no. 1 (Januari, 2015): 7, <http://doi.org/10.30762/universum.v9i1.68>.

karyawan juga akan semakin terdorong untuk lebih bagus lagi dan lebih mempunyai rasa memiliki terhadap koperasi.