

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Rabbani merupakan salah satu perusahaan kerudung instan pertama dan terbesar di Indonesia. Rabbani adalah outlet busana yang dikenal oleh masyarakat sebagai penyedia busana muslim. Berdiri di Pamekasan sejak Tanggal 13 April 2013. Rabbani cabang Pamekasan merupakan 1 diantara 141 cabang yang tersebar diseluruh Indonesia dan luar negeri. Kantor Pusat Rabbani berlokasi di Jln. Citarum no. 20 A Bandung, sedangkan Kantor Cabang Rabbani Pamekasan berlokasi di Jln. Purba No 1B Telf. 0324-331660.

Rabbani merupakan perusahaan garment yang bergerak dalam bidang retail busana muslim dengan tagline Professor Kerudung Indonesia. Rabbani merupakan salah satu perusahaan kerudung instan pertama dan terbesar di Indonesia dengan mengeluarkan produk andalan berupa kerudung instan dan produk lain yang juga telah dikembangkan yaitu busana muslim diantaranya kemko, tunik, kastun, kemko, tunik serta perlengkapan lain seperti ciput/inner kerudung dan aksesoris. Sewaktu awal didirikan, Rabbani ingin merubah paradigma sebagian besar masyarakat yang memandang bahwa wanita yang memakai busana muslim itu kurang modis. Untuk itu Rabbani ingin menunjukkan bahwa wanita yang memakai busana muslim itu modern dan terhormat serta tampil gaya dan trendy yang syar'i. Namun di sisi lain, Rabbani juga menghadapi tantangan yang besar. Hal tersebut dikarenakan pada waktu itu wanita yang

memakai busana muslimah masih jarang dan belum menjadi trend seperti sekarang.

Rabbani sempat menjadi merek yang paling banyak dibicarakan yakni dengan inovasi “Kerudung Instan”. Tidak ada produsen yang menciptakan kerudung instan seperti Rabbani. Pada waktu itu pemakaian kerudung cukup ribet dan butuh waktu lama sehingga mendorong perusahaan untuk mengakomodir kebutuhan tersebut dengan menciptakan kerudung yang praktis. Kerudung instan inilah yang membawa nama Rabbani menjadi besar hingga saat ini. Selain kerudung instan, Rabbani juga selalu menciptakan trend-trend kerudung. Kami menawarkan warna-warna nge-jreng dan motif-motif beraneka ragam sehingga mampu mendobrak pakem-pakem desain dan motif yang ada pada waktu itu. Meski sempat dicibir, namun akhirnya kerudung Rabbani mendapatkan tempat dimasyarakat. Banyak pelanggan kami yang mengatakan, bahwa busana-busana yang kami jual adalah busana muslim yang syar’i tetapi tetap modis. Keunggulan kami selanjutnya adalah soal kualitas yang bisa diadu dengan pabrikan lainnya, juga harga yang kompetitif.

Asal kata Rabbani terilhami dari salah satu surat di kitab suci Al-Qur'an yaitu surat Ali Imron ayat 79 yang artinya adalah para pengabd Allah yang bersedia mengajarkan dan diajarkan kitab Allah.

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنُّبُوَّةَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ
دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّانِيِّينَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ

Artinya: "Tidak wajar bagi seseorang manusia yang Allah berikan kepadanya Al Kitab, hikmah dan kenabian, lalu dia berkata kepada manusia:

"Hendaklah kamu menjadi penyembah-penyembahku bukan penyembah Allah." Akan tetapi (dia berkata): "Hendaklah kamu menjadi orang-orang rabbani[208], karena kamu selalu mengajarkan Al Kitab dan disebabkan kamu tetap mempelajarinya."¹

1. Visi dan Misi Rabbani

a. Visi

Menjadi perusahaan kerudung terbesar didunia dan teratas dalam kualitas.

b. Misi

Menjadi Ikon Mode Syar'i Internasional Fashion dunia dengan syariah.

2. Daftar Nama Karyawan dan Jabatan Karyawan Toko Rabbani Cabang Pamekasan

Tabel 4.1
Daftar Nama Karyawan dan Jabatan Karyawan

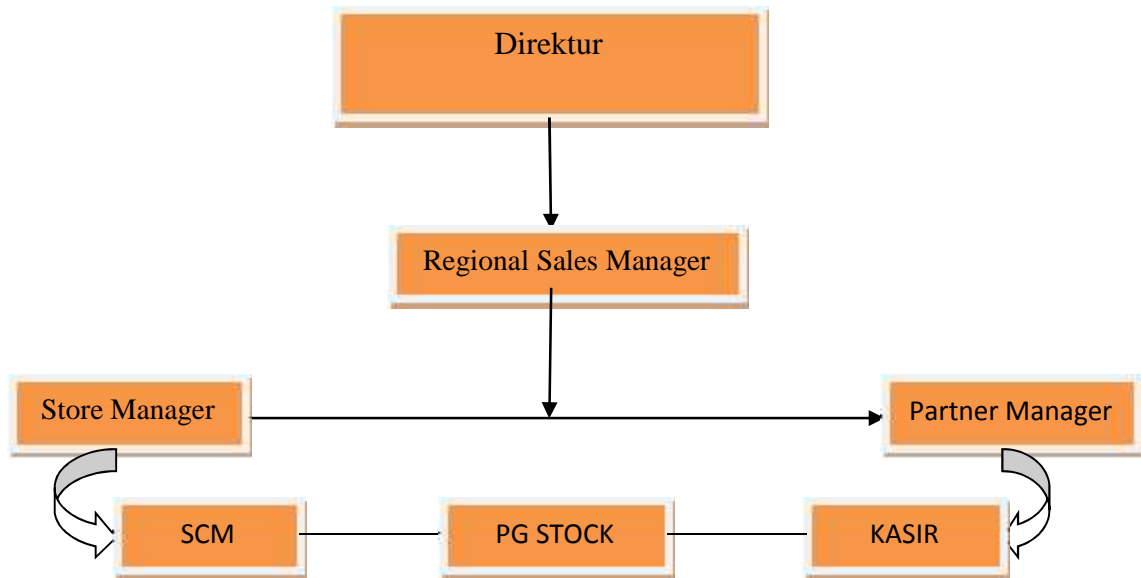
Nama	Jabatan
Husnol Hotimah	Store Manager
Siti Ainur Rosiqin	PJ Biro
Yuliana Mili Astutik	Kasir
Rr. Kholisah Auliyana	SCM + PJ Stok
Ilham Hartobi	SCM

Sumber : Husnol Hotimah Store Manager Toko Rabbani Cabang Pamekasan (2020)

¹Rabbani hypnofashion, "Blog Rabbani" , Artikel Ilmiah Lengkap, diakses dari <http://www.rabbani.co.id/page/core-value.html>, pada tanggal 28 Februari 2020 pukul 11.00.

3. Struktur Organisasi Rabbani

Gambar 4.1
Struktur Karyawan Rabbani



Sumber : Husnol Hotimah Store Manager Toko Rabbani Cabang Pamekasan (2020)

4. Tanggapan Pelanggan Rabbani

Tabel 4.2
Tanggapan Pelanggan Mengenai Pelayanan Karyawan di Toko Rabbani

Nama	Tanggapan
Leny Marchreta Sari	Kualitas produk sangat memuaskan dan pelayanan karyawan terhadap pelanggan baik dan ramah. ²
Kukun Rosdina Isra	Pembeli dibuat nyaman dengan pelayanan dari karyawan dan sangat membantu pelanggan dalam pemilihan produk yang diinginkan si pelanggan. ³
Triana Ayu	Saat pelanggan masuk, karyawan sangat cekatan dan menanyakan produk apa yang saya cari. ⁴
Alfarina	Harga cukup terjangkau dan kualitas produk tidak mengecewakan. ⁵
Yetti Mardiana	Kerudung dan gamis di Rabbani kualitasnya cukup bagus dan harganya juga cukup terjangkau untuk masyarakat menengah kebawah dan tempatnya juga nyaman dan karyawannya juga ramah banget ⁶

Sumber: Wawancara langsung kepada pelanggan Toko Rabbani (2020).

² Leny, Pelanggan Toko Rabbani, Wawancara Langsung (4 Maret 2020)

³ Kukun, Pelanggan Toko Rabbani, Wawancara Langsung (4 Maret 2020)

⁴ Ayu, Pelanggan Toko Rabbani, Wawancara Langsung (5 Maret 2020)

⁵ Alfarina, Pelanggan Toko Rabbani, Wawancara Langsung (5 Maret 2020)

⁶ Yetti, Pelanggan Toko Rabbani, Wawancara Langsung (5 Maret 2020)

B. Data Lapangan

1. Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan

Sistem pemberian gaji sangat penting bagi karyawan itu sendiri, karena besarnya gaji merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila gaji diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan juga bisa meningkatkan omset perbulannya. Akan tetapi bila gaji itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Sistem kerja di Toko Rabbani menggunakan sistem target, dimana setiap karyawan dalam tiap bulan harus memenuhi targetnya masing-masing supaya memperoleh gaji yang diinginkan. Dalam bekerja, sistem target merupakan salah satu cara memotivasi karyawan agar tetap bersemangat tinggi dalam bekerja. Selain itu pencapaian target juga mendorong karyawan untuk terus maju dalam bekerja.

Pernyataan ini didapatkan melalui wawancara langsung dengan ibu Husnol Hotimah selaku Store Manager (Penanggung Jawab) di Toko Rabbani.

“Sistem kerja yang digunakan Toko Rabbani menggunakan sistem target sejak awal dengan tujuan untuk karyawan lebih bersemangat dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan untuk mendapatkan keuntungan dari hasil penjualan produk yang diberlakukan oleh perusahaan.”

“Dengan adanya sistem target juga bisa mengenalkan Brand Toko Rabbani kepada masyarakat dan lebih dikenal banyak orang, selain itu dengan adanya sistem target akan meningkatkan omset perbulannya.”⁷
 “Setiap karyawan mempunyai target masing-masing. Target nya tergantung dari target perbulan yang diberikan perusahaan. Setelah tau target pebulan dari perusahaan baru kita breakdown ke perminggu bahkan perhari setiap karyawan. Kurang lebih dalam 1 outlet harus mencapai target sebanyak 150-200 juta atau urang lebih 1.000 pcs perbulannya, tapi tiap bulan target itu ga sama mbk. Nanti setelah tau berapa target yang harus di capai nanti tinggal breakdwon ke perkaryawan atau bagi bagi target gitu ke perkaryawan mbk.”⁸

Hal ini juga ditanggapi oleh Siti Ainur Rosiqin salah satu karyawan di Toko Rabbani selaku PJ Biro.

“Dengan diberlakukan sistem target dalam bekerja, semua karyawan pastinya akan berlomba-lomba untuk mencapai target yang telah ditetapkan , karena jika dalam satu bulan tidak memenuhi target yang ditetapkan, gaji saya akan berkurang dan jika saya memenuhi target, saya akan mendapatkan keuntungan dari gaji pokok tersebut”⁹

“Biasanya tiap bulan kita diinformasikan dari pusat berapa target yang harus di capai setiap bulannya dalam 1 outlet ini, nanti mbk Husnol Hotimah bakal breakdown perkaryawan atau membagikan target nya tersebut yang akan dicapai para karyawannya.”¹⁰

Hal ini juga ditanggapi oleh Ilham Hartobi salah satu karyawan di Toko Rabbani selaku SCM.

“Sistem kerja yang diberlakukan di Toko Rabbani ini menggunakan sistem target dan karyawan yang lain juga mengetahui hal tersebut sebelum terjalannya kontrak kerja antara karyawan dan pimpinan perusahaan.”¹¹

Dari pernyataan berbagai wawancara diatas telah dijelaskan bagaimana sistem kerja yang diberlakukan di Toko Rabbani yaitu dengan sistem target yang setiap bulannya harus dicapai oleh para karyawan. Kesimpulannya dengan menerapkan sistem target pada karyawan akan meningkatkan semangat kerja dan

⁷ Husnol Hotimah, Store Manager Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (27 Februari 2020)

⁸ Husnol Hotimah, Store Manager Toko Rabbani, Wawancara via WhatsApp (26 April 2020)

⁹Siti Ainur Rosiqin, PJ Biro Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (27 Februari 2020)

¹⁰ Siti Ainur Rosiqin, PJ Biro Toko Rabbani, Wawancara via WhatsApp (26 April 2020)

¹¹ Ilham Hartobi, SCM Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (27 Februari 2020)

lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Target yang harus dicapai kurang lebih 150-200 juta atau 1.000 pcs perbulannya yang akan di breakdown ke para karyawan.

Dengan adanya sistem target pastinya ada dampak positif dan negatif bagi karyawan. Dampak positifnya, karyawan akan mempunyai semangat dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, sedangkan dampak negatifnya, karyawan akan merasa terbebani dan tertekan dengan adanya sistem target tersebut karena jika tidak memenuhi target yang telah ditetapkan akan mengurangi gajinya.

Dalam segi pelayanan, Karyawan Toko Rabbani semaksimal mungkin melayani pembeli dengan baik, jika ada keluhan dari pelanggan kami selalu siap memperbaikinya.

Store Manager adalah seorang yang bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan para karyawan yang berada didalamnya. Store Manager berperan penting dalam urusan rekrutment pegawai, tugas ini merupakan tugas utama seorang Store Manager. Tidak cukup sampai rekrutment saja, namun juga memberikan pelatihan secara keseluruhan tugas yang harus dijalani oleh para karyawan. Seorang Store Manager harus dapat memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja secara efektif sesuai tugas mereka masing-masing.

Store Manager wajib untuk terus memotivasi kerja para karyawan dan memberika arahan kepada para karyawan dari hari ke hari. Tugas seorang Store Manager tergolong berat, dimana Store Manager bertanggung jawab dalam pencapaian target penjualan. Store Manager harus dapat menciptakan strategi penjualan, untuk mencapai target pendapatan yang telah ditentukan.

Pernyataan ini di dapatkan melalui wawancara langsung dengan Husnol Hotimah selaku Store Manager (Penanggung Jawab) di Toko Rabbani.

“Jika ada keluhan atau masalah di Toko Rabbani yang bertanggung jawab saya sendiri. Baik itu masalah dari pembeli ataupun karyawan di Toko Rabbani tersebut. Saya bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan para karyawan yang berada didalamnya. Saya juga harus memotivasi kerja para karyawan dan memberikan arahan kepada para karyawan dari hari ke hari. Tugas seorang Store Manager tergolong berat mbk, dimana Store Manager bertanggung jawab dalam pencapaian target penjualan. Saya juga harus dapat menciptakan strategi penjualan, untuk mencapai target pendapatan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.”¹²

Kesimpulannya, Store Manager adalah seorang yang bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan para karyawan yang berada didalamnya. Tugas seorang Store Manager tergolong berat, dimana Store Manager bertanggung jawab dalam pencapaian target penjualan.

Sistem pemberian gaji yang diterapkan di Toko Rabbani menggunakan sistem waktu yaitu hitungan bulan. Pemberian gaji diberikan setiap tanggal 5 dan langsung masuk ke rekening masing-masing karyawan. Untuk masalah nominal gaji, Husnol Hotimah selaku pimpinan menjelaskan bahwa sistem pemberian gaji pada karyawan di Toko Rabbani mengacu pada UMR. Jika karyawan memenuhi target, karyawan akan mendapatkan keuntungan. Selain itu juga ada keuntungan uang lembur jika karyawan ada pekerjaan yang harus dilemburkan.

Pernyataan ini di dapatkan melalui wawancara langsung dengan ibu Husnol Hotimah selaku Store Manager (Penanggung Jawab) di Toko Rabbani.

“Gaji karyawan biasanya di berikan setiap bulan dan diberikan pada tanggal 5 langsung masuk ke rekening masing-masing karyawan. Sistem penggajian disini juga mengacu pada UMR dan jika karyawan

¹²Husnol Hotimah, Store Manager Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (27 Februari 2020)

memenuhi target dan ada lembur pasti ada keuntungan lain dari gaji pokoknya tersebut.”¹³

Hal ini juga ditanggapi oleh karyawan Toko yaitu Yuliana Mili Astutik selaku Kasir.

“iya mbk, pemberian gaji di Toko Rabbani ini selalu tepat waktu dan itu masuk ke rekening kita masing-masing sesuai target kita dan uang lemburnya juga.”¹⁴

Selain ditanggapi Yuliana Mili Astutik, hal ini juga ditanggapi Ilham Hartobi selaku SCM.

“Waktu pemberiannya gajinya di Toko setiap bulan tanggal 5 mbk dan akan masuk ke rekening saya sendiri dan tidak pernah telat.”¹⁵

Dari pernyataan berbagai wawancara diatas telah dijelaskan kapan tepat waktunya pemberian gaji yang akan diterima oleh karyawan. Kesimpulannya waktu pemberian gaji kepada karyawan selalu diterima setiap bulan tanggal 5 dan langsung masuk ke rekening karyawan masing-masing.

2. Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Sistem pemberian gaji pada karyawan haruslah layak dan adil sesuai syariat islam. Besarnya gaji harus memenuhi kebutuhan sehari-hari, minimal dapat memenuhi kebutuhan pokok.

Dalam sistem pemberian gaji dalam perspektif ekonomi islam, di Toko Rabbani sudah sesuai dengan ekonomi Islam. Dimana para karyawan sebelum memulai pekerjaan sudah diberitahukan nominal gaji yang akan diterima oleh karyawan.

¹³Husnol Hotimah, Store Manager Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (2 Maret 2020)

¹⁴ Yuliana Mili Astutik, Kasir Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (2 Maret 2020)

¹⁵ Ilham Hartobi, SCM Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (2 Maret 2020)

Pernyataan ini di dapatkan melalui wawancara langsung dengan ibu Husnol Hotimah selaku Store Manager (Penanggung Jawab) di Toko Rabbani.

“Sebelum memulai pekerjaan, saya selaku Store Manager memberitahukan nominal gaji yang akan diterima oleh karyawan, tidak hanya nominal gaji saja tetapi sistem kerjanya juga saya jelaskan”¹⁶

“Selain itu, saya juga menjelaskan keuntungan apa saja yang akan diterima jika karyawan tersebut memenuhi target dan keuntungan kerja lembur”¹⁷

Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan pimpinannya.¹⁸

Hal ini juga ditanggapi oleh Yuliana Mili Astutik salah satu karyawan di Toko Rabbani selaku kasir.

“Saya sebelum bekerja sudah diberitahukan besaran gaji yang akan saya terima disetiap bulannya mbk.”¹⁹

Hal ini juga ditanggapi oleh Ilham Hartobi salah satu karyawan di Toko Rabbani selaku SCM.

“iya saya diberitahukan juga nominal gajinya mbk supaya kitanya termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi”²⁰

Jadi kesimpulannya, bahwa pimpinan Toko Rabbani sebelumnya sudah memberitahukan mengenai besaran gaji yang akan diterima sebelum karyawan bekerja di Toko Rabbani tersebut.

Kemudian dijelaskan juga mengenai pemberian gaji karyawan sebelum keringat nya kering, Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan karyawan atau

¹⁶ Husnol Hotimah, Store Manager Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (7 Maret 2020)

¹⁷ Husnol Hotimah, Store Manager Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (7 Maret 2020)

¹⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 202.

¹⁹ Yuliana Mili Astutik, Kasir Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (7 Maret 2020)

²⁰ Ilham Hartobi, SCM Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (7 Maret 2020)

kekhawatirannya bahwa gaji mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran gajinya sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan.

Toko Rabbani menggunakan sistem waktu dalam pemberian gajinya yaitu setiap bulan jadi setiap karyawan akan diberikan gajinya setiap tanggal 5 yang langsung masuk ke rekening masing-masing.

Pernyataan ini di dapatkan melalui wawancara langsung dengan ibu Husnul Hotimah selaku Store Manager (Penanggung Jawab) di Toko Rabbani.

“Jadi sebelum karyawan memulai pekerjaannya, saya menjelaskan bahwa gaji yang akan diterima akan masuk ke rekening masing-masing dan akan diberikan setiap tanggal 5”²¹

Lanjut pernyataan ini ditanggapi oleh Siti Ainur Rosiqin salah satu karyawan di Toko Rabbani selaku PJ Biro.

“Saat awal bekerja ada kesepakatan antara saya dan pimpinan mengenai nominal dan waktu pemberian gaji tersebut jadi saya tidak mengalami keraguan dan kekhawatiran dalam bekerja karena saya mendapatkan gaji selalu tepat waktu.”²²

Kesimpulannya, semua karyawan sudah mengetahui tepat waktunya pemberian gaji yang akan diterima oleh karyawan, jadi karyawan tidak mengalami keraguan atas pemberian gaji yang tidak akan tertunda tersebut. Dengan memberikan gaji yang tidak tepat waktu atau ada keterlambatan waktu saat memberikan akan berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, mengenai memberikan gaji yang adil dan layak pada karyawan Toko Rabbani tersebut. Gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas karyawan. Setiap karyawan memperoleh bagian yang sah

²¹ Husnul Hotimah, Store Manager Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (7 Maret 2020)

²² Siti Ainur Rosiqin, PJ Biro Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (7 Maret 2020)

dari hasil kerjasama atau target mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Pernyataan ini ditanggapi oleh Siti Ainur Rosiqin salah satu karyawan di Toko Rabbani selaku PJ Biro.

“Menurut saya, gaji yang saya dapatkan sudah merasa adil dengan apa yang saya kerjakan, semakin saya memenuhi atau melebihi target gaji yang saya terima juga semakin memuaskan buat saya, jadi menurut saya sudah adil sih mbk”²³

Pernyataan ini juga ditanggapi oleh Rr Kholisah Auliyana salah satu karyawan di Toko Rabbani selaku SCM & PJ Stok.

“Menurut saya juga adil mbk, karena setiap karyawan disini memperoleh gajinya juga sesuai jabatan dan targetnya masing-masing. Misal karyawan tersebut tidak memenuhi target maka gaji yang diterimanya akan berkurang, jika karyawan tersebut memenuhi target maka gajinya akan bertambah. Jadi masalah gaji kembali ke diri masing-masing. Jika mau berusaha pasti akan memperoleh gaji yang adil dan memuaskan”²⁴

Pernyataan ini juga ditanggapi oleh Ilham Hartobi salah satu karyawan di Toko Rabbani selaku SCM.

“Menurut saya juga adil, karena gaji yang saya terima juga sesuai dengan apa yang saya kerjakan, misal salah satu karyawan tidak memenuhi target terus gajinya disamaratakan dengan karyawan yang giat bekerja berarti itu tidak adil, tetapi di sini sudah merasa adil menurut saya ya”²⁵

Kesimpulannya, dalam memberikan gaji sangatlah adil, jika salah satu karyawan tidak memenuhi target yang ditetapkan, maka karyawan tersebut gajinya tidak akan melebihi gaji pokoknya.

Pemberian gaji seorang karyawan hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek, yaitu: mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain

²³ Siti Ainur Rosiqin, PJ Biro Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (7 Maret 2020)

²⁴ Kholisah Auliyana, SCM dan PJ Stok Toko Rabbani, Wawancara Langsung, (7 Maret 2020)

²⁵ Ilham Hartobi, SCM Toko Rabbani, Wawancara Langsung (7 Maret 2020)

itu gaji yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran. Karena menurut keterangan dari karyawan bahwa gaji dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Karyawan maupun pimpinan harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba, mereka tidak boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Pimpinan perusahaan harus membayar gaji yang layak bagi pekerjaannya agar karyawan dapat menjalani kehidupannya dengan baik..

Karyawan bisa dikatakan layak mendapatkan gaji jika gaji yang mereka peroleh mencukupi untuk dikonsumsi sehari-hari dan ditabung, tetapi akan lebih sangat layak jika gaji tersebut bisa diinvestasikan untuk membeli emas atau mencicil rumah.

Hal ini ditanggapi oleh Husnol Hotimah selaku Store Manager Toko Rabbani

“Sejauh ini yang saya lihat khususnya rabbani pamekasan bisa menginvestasikan sebagian gajinya untuk membeli emas atau barang yang lain. Termasuk saya juga mbk, saya juga sering menginvestasikan untuk membeli emas dan menabung juga. Karna gaji nya ini sudah mengacu pada UMR.”²⁶

Untuk mengetahui kepuasan dalam pemberian gaji yang diterima oleh karyawan, saya langsung memperoleh keterangan dari salah satu karyawan yaitu Yuliana Mili Astutik.

“Gaji yang saya terima sudah bisa dibilang layak dan adil karna jumlah dengan porsi kinerja yang saya kerjakan sangat sesuai dan sebanding dengan besarnya jumlah gaji yang saya terima”²⁷
 “Saya juga masih bisa menabung dan membeli emas dengan gaji yang saya terima ini, menurut saya gaji yang saya terima sangatlah memenuhi konsep kelayakan.”²⁸

²⁶ Husnol Hotimah, Store Manager Toko Rabbani, Wawancara via WhatsApp (26 April 2020)

²⁷ Yuliana Mili Astutik, Kasir Toko Rabbani, Wawancara Langsung (7 Maret 2020)

Pernyataan ini juga diperjelas dan diperkuat oleh keterangan salah satu karyawan yaitu Ilham Hartobi.

“Iya benar, gaji yang saya terima sudah cukup layak dan sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.”²⁹

“Saya juga menabung dan menginvestasikan gaji saya untuk membeli emas atau barang lainnya juga. Saya membeli emas untuk orang tua saya, karna saya sendiri belum menikah jadi saya menabung gaji yang diterima dan menginvestasikan untuk membeli emas, untuk persiapan kalau nikah nanti.”

Pernyataan ini juga dipaparkan oleh Siti Ainur Rosiqin selaku PJ Biro Toko Rabbani.

“kalau gaji yang diterima saya sudah layak mbk, karna saya juga masih bisa makan, menabung dan menginvestasikan untuk membeli emas, jika sewaktu waktu ada keperluan mendadak, atau anak mau sekolah itu mbk. Jadi dari gaji saya ini, saya sering menabung.”³⁰

Demikianlah dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Toko Rabbani tersebut sudah menerima gaji dengan layak dan sangat memenuhi kebutuhan sehari hari terutama kebutuhan pokoknya dan masih bisa menabung dan berinvestasi untuk membeli emas atau barang lainnya.

C. Temuan Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan mengumpulkan data dan kemudian memaparkan sesuai dengan diperoleh dilapangan, sehingga peneliti menemukan beberapa hal sebagai bentuk temuan penelitian. Beberapa hasil temuan yang di lampirkan dalam bentuk tulisan adalah sebagai berikut:

²⁸ Yuliana Mili Astutik, Kasir Toko Rabbani, Wawancara via WhatsApp (26 April 2020)

²⁹ Ilham Hartobi, SCM Toko Rabbani, Wawancara Langsung (7 Maret 2020)

³⁰ Siti Ainur Rosiqn, PJ Biro Toko Rabbani, Wawancara via WhatsApp (26 April 2020)

1. Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan

- a. Sistem kerja menggunakan target
- b. Penerapan sistem target pada karyawan akan meningkatkan semangat kerja dan karyawan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya
- c. Karyawan yang memenuhi target selama satu bulan, akan menerima keuntungan dan bonus selain dari gaji pokok
- d. Karyawan yang tidak memenuhi target tidak akan mendapatkan keuntungan lain dari gaji pokok
- e. Dengan adanya sistem target, ada dampak positif dan negatif bagi karyawan
- f. Sistem pemberian gaji menggunakan sistem waktu yaitu bulan yang diberikan setiap tanggal 5 dan gaji akan masuk ke rekening masing-masing
- g. Mendapatkan fasilitas seragam, uang makan, transportasi, dan BPJS yang disatukan dalam rincian gaji pokok
- h. Karyawan mendapatkan THR disetiap Hari Raya Idul Fitrih tiap tahunnya
- i. Karyawan Toko Rabbani mendapatkan gaji melebihi UMR ketika mencapai target dan karyawan juga bisa mendapatkan gaji pas UMR bahkan mungkin dibawah UMR jika tidak mencapai target.

2. Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Islam

- a. Gaji disebutkan sebelum pekerjaan dimulai
- b. Karyawan sudah mengetahui waktu pemberian gaji yang akan diterima

- c. Pemberian gaji pada karyawan menurut keadilan dan kelayakan ditentukan dengan sistem target sesuai dengan kinerja karyawan tersebut untuk mencapai penghasilan tinggi.
- d. Sikap dan nilai sosial pimpinan Toko Rabbani memberikan perlakuan sama dan tidak ada diskriminasi pada karyawan

D. Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh dari paparan data tersebut, bahwa temuan penelitian tersebut akan dibahas secara lebih detail dengan memaparkan letak keterkaitan atau bahkan ketidaksesuaian dengan kajian teori yang telah dipaparkan sebelumnya pada BAB II.

Dalam pembahasan ini saya mencoba untuk memaparkan hasil penelitian yang telah saya lakukan di Toko Rabbani Cabang Pamekasan, yaitu:

1. Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.³¹ Oleh sebab itu, gaji yang diterima oleh karyawan haruslah adil dan layak. Pada dasarnya sistem kerja yang diterapkan di Toko Rabbani menggunakan sistem target, dengan adanya sistem target karyawan akan berlomba-lomba dan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya supaya memperoleh gaji yang maksimal.

³¹Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 122.

Dengan adanya sistem target, karyawan Toko Rabbani harus memenuhi target yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan, jika karyawan tidak memenuhi target yang sudah ditentukan, gaji karyawan akan terpotong dan berkurang dari gaji sebelumnya. Karyawan Toko Rabbani selalu memenuhi target yang sudah ditentukan oleh atasannya.

Karyawan di Toko Rabbani mempunyai target masing-masing. Targetnya tergantung dari target perbulan yang diberikan perusahaan. Setelah tau target perbulan dari perusahaan baru penanggung jawab Toko Rabbani tersebut membreakdown ke perminggu bahkan perhari setiap karyawan. Kurang lebih dalam 1 outlet harus mencapai target sebanyak 150-200 juta atau urang lebih 1.000 pcs perbulannya, tapi tiap bulan target itu ga sama mbk. Nanti setelah tau berapa target yang harus di capai nanti tinggal breakdwon ke perkaryawan atau bagi-bagi target ke perkaryawan.

Dengan diberlakukannya sistem target dalam bekerja, ada dampak positif dan negatif. Dampak positifnya, karyawan akan lebih bersemangat memenuhi target yang sudah ditentukan tersebut supaya memperoleh gaji yang maksimal dari pihak perusahaan. Misalnya karyawan di Toko Rabbani tersebut, dengan diberlakukannya sistem target maka karyawan akan lebih bersemangat dan lebih giat dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Dampak negatifnya, karyawan akan merasa terbebani dan tertekan dengan adanya sistem target tersebut. Apabila karyawan tidak memenuhi target yang ditentukan, gaji karyawan tersebut akan terpotong atau berkurang dari sebelumnya, jadi jika gaji karyawan tersebut berkurang, karyawan tersebut akan merasa tidak puas. Menurut penanggung jawab Toko Rabbani, Selama para karyawan Toko Rabbani bekerja, belum pernah

karyawan tersebut tidak mencapai targetnya karena Penanggung jawab Toko Rabbani tersebut selalu memberikan motivasi kerja dan memberikan arahan bagaimana caranya mencapai target yang sudah ditentukan. Selain penanggung jawab Toko Rabbani bertanggung jawab dalam pencapaian target penjualan, juga harus dapat menciptakan strategi penjualan untuk mencapai target pendapatan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Toko Rabbani dalam memberikan gaji kepada karyawan menggunakan sistem waktu. Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi penggajian sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.³² Perusahaan akan menggaji karyawannya berdasarkan waktu tertentu karyawan itu bekerja, biasanya sistem pemberian gaji pada Toko Rabbani diberikan setiap 1 bulan sekali yaitu setiap tanggal 5 dan gaji karyawan otomatis masuk ke rekening karyawan masing-masing.

Gaji harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Misal: gaji dibayar setiap tanggal lima, jika pada tanggal lima jatuh pada hari libur (minggu) sebaiknya gaji itu dibayarkan pada hari sabtunya (dipercepat). Waktu pembayaran gaji yang tepat akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan yang bersangkutan. Kebijakan gaji harus diprogram dengan baik dan diinformasikan secara jelas kepada karyawan supaya bermanfaat.³³ Pada Toko

³²H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 124.

³³I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, Iwayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 156.

Rabbani dalam pemberian gaji selalu tepat waktu dan masuk langsung ke rekening masing-masing karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Moenir menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Sedangkan menurut Lupiyaodi, Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.³⁴

Pimpinan Toko Rabbani memberikan fasilitas berupa seragam, uang makan, transportasi, dan BPJS yang disatukan dalam rincian gaji pokok tersebut. Dengan memperoleh fasilitas dari pimpinan Toko Rabbani karyawan akan lebih betah bekerja di Toko Rabbani tersebut. Selain mendapatkan fasilitas, Pimpinan Toko Rabbani juga memberikan THR disetiap Hari Raya Idul Fitrih tiap tahunnya.

³⁴Moh. Farhan Maulana, *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron nganjuk*, (Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI, 2016)

2. Sistem Pemberian Kompensasi (Gaji) pada Karyawan Toko Rabbani Pamekasan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pimpinan Toko Rabbani cabang Pamekasan memberikan informasi gaji yang akan diterima pada karyawannya sebelum bekerja, dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima diharapkan akan memberikan dorongan semangat dan ketenangan bagi karyawan untuk memulai pekerjaannya. Toko Rabbani cabang Pamekasan sudah sesuai dengan petunjuk Rasulullah bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima maka karyawan akan merasa bersemangat dan tenang saat memulai pekerjaannya atau saat bekerja. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ,
وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ , مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya: “dari abu said al khudri ra, sesungguhnya nabi SAW bersabda: *Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya.*” (H.R. abdur razak sanadnya terputus dan al baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah abi hanifah).

Pimpinan Toko Rabbani dan karyawan sudah ada kesepakatan pemberian gaji di awal sebelum karyawan tersebut bekerja, seperti halnya mendapatkan gaji setiap tanggal berapa disetiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan dan kekhawatiran para karyawan bahwa gaji mereka akan dibayarkan setiap tanggal 5 yang langsung masuk ke rekening karyawan masing-masing. Memberikan gaji dari hasil pekerjaan karyawan harus segera mungkin atau tepat

waktu, sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menjolimi atau merasa akan dirugikan satu sama lain.

Selain gaji yang diterima karyawan harus di informasikan, Pengusaha harus memberikan gaji karyawan sebelum keringatnya kering. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si karyawan kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si karyawan meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering. Rasulullah bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (H.R. Ibnu Majah dari Umar, Abu Ya’la dan Abu Hurairah).

Konsep keadilan yang diterapkan di Toko Rabbani tidak merugikan salah satu pihak, baik itu karyawan maupun pihak pimpinan, karena karyawan Toko Rabbani diberikan jam kerja, porsi kerja, jumlah gaji yang diterima karyawan dengan kesepakatan di awal sesuai kontrak kerja dan perolehan target yang didapat setiap bulannya. Prinsip keadilan yang diterapkan pimpinan Toko Rabbani sudah tercantum dalam QS. Al-Maidah 5:8 sebagai berikut:

اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى ۖ

Artinya: “Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa.”

Dalam konteks di Negara, gaji yang adil dan layak itu sama dengan UMR/UMP, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, upah minimum regional (UMR/UMP) di setiap daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik

minimum, perluasan kesempatan kerja. Gaji pada umumnya yang berlaku secara regional dipengaruhi oleh tingkat perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut. Pimpinan Toko Rabbani juga menerapkan gaji sesuai UMR, oleh karena itu gaji yang diterima karyawan sangatlah adil dan layak sesuai target yang diperoleh setiap bulannya.

Pimpinan Toko Rabbani selalu tepat waktu saat membayar gaji karyawan dan menghormati kesepakatan kerja yang telah dibuat dan tidak bertindak semena-mena terhadap karyawannya. Allah Swt Berfirman dalam QS. Asy-Syua'ra Ayat 26 : 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

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

Tanggung jawab seorang pimpinan atau penanggung jawab di Toko Rabbani ini yaitu memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan arahan dari hari ke hari sehingga karyawan akan mencapai targetnya setiap bulan.

Pemberian gaji dalam konsep kelayakan di Toko Rabbani sangatlah layak, karena karyawan dengan menadapatkan gaji bisa mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, menabung dan menginvestasikan untuk membeli emas dll.