

Analisa Sistem Bagi Hasil Gaji Karyawan di Rumah Makan Padang (Studi Kasus: Rumah Makan Rezki Mulya)

Ekie Gilang Permata¹, Ismu Kusumanto², Rezki Arianto³

^{1,2,3} Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
email:rezki.arianto11@gmail.com

Abstrak

Upah menjadi persoalan utama dalam dunia usaha. Perselisihan umumnya berpangkal pada persoalan upah. Rumah makan minang menerapkan sistem bagi hasil, dengan tujuan terciptanya kesejahteraan dan saling menguntungkan. Sistem bagi hasil merupakan akad kerjasama antara pihak karyawan dengan pihak manajemen perusahaan, dimana masing masing pihak memberikan kontribusi dana atau tenaga (*expertise*) dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan resiko akan di tanggung bersama, sehingga tercipta usaha yang nyaman dan kepuasan terhadap pelanggan. Sistem bagi hasil dihitung setiap 100 hari, dimana pemasukan dan pengeluaran akan dihitung, sehingga terkumpul kas setiap hari. Selanjutnya, pihak manajemen mendapatkan 35% dari pendapatan selama 100 hari tersebut, sedangkan pihak karyawan mendapatkan 65%. Persentase pendapatan untuk karyawan akan dibagi sesuai kinerja dan levelnya, dimulai juru masak akan mendapatkan gaji lebih besar di bandingkan dengan karyawan pelayan, dan pelayan mendapatkan gaji lebih besar di bandingkan dengan orang belakang.

Kata Kunci: Gaji Karyawan, Sistem Bagi Hasil, Upah karyawan

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Upah menjadi persoalan yang tak kunjung terselesaikan dalam dunia usaha. Sering perselisihan pekerja dan manajemen berpangkal pada persoalan upah. Hingga saat ini kebijakan upah minimum merupakan satu satunya kebijakan pemerintah Indonesia yang secara langsung dan eksplisit dikaitkan dengan upah buruh. Upah minimum merupakan obat mujarab bagi persoalan kesejahteraan pekerja. Rumah makan minang menerapkan sistem bagi hasil, tujuan terciptanya kesejahteraan karyawan dan iklim usaha yang saling menguntungkan satu sama lainnya.

Sistem bagi hasil merupakan akad kerjasama antara pihak karya-wan dengan pihak manajemen per-u-sahaan, dimana masing masing pihak memberikan kontribusi dana atau tenaga (*expertise*) dengan kesepakat-an bahwa keuntungan dan resiko akan di tanggung bersama sesuai kesepakatan, sehingga tercipta usaha yang nyaman dan kepuasan terhadap pelanggan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah :

1. Apa latarbelakang prinsip bagi hasil di rumah makan Rezki Mulya?
2. Bagaimana sistem bagi hasil yang diterapkan ?
3. Bagaimana perbandingan gaji kar-yawan pada setiap posisi berbeda?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui latar belakang pemakaian prinsip bagi hasil pada rumah makan Rezki Mulya.
2. Mengetahui sistem bagi hasil pi-hak pemilik dan pihak karyawan.
3. Mengetahui perbandingan gaji karyawan setiap perbedaan posisi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi perusahaan

- Bahan acuan bagi pemilik dalam memberikan gaji pada karyawan.
2. Bagi Penelitian
Mendapatkan gambaran mengenai sistem bagi hasil gaji karyawan pada rumah makan Rezki Mulya.

2.Landasan Teori

2.1 Pengertian Pengupahan

Upah adalah pembayaran kepada jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Pembayaran kepada pekerja dinamakan upah (Sadono Sukirno, 2000).

Landasan hukum pengupahan di Indonesia adalah UUD 1945, pasal 27 ayat 2, pasal tersebut menjelaskan prinsip upah :

- 1.Mampu menjamin kehidupan layak bagi pekerja & keluarganya.
- 2.Mencerminkan pemberian imbal-an terhadap hasil kerja seseorang.
- 3.Pemberian intensif yang mendorong produktifitas kerja dan pendapatan nasional.

2.2 Dasar Penetapan Gaji

Beberapa faktor menentukan gaji yang diterima karyawan, yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Tanggungan
4. Kemampuan Perusahaan
5. Keadaan Ekonomi
6. Kondisi Pekerjaan, dipengaruhi antara lain:
 - a. Pasar tenaga kerja,
 - b. Tingkat upah yang berlaku.
 - c. Situasi laba perusahaan
 - d. Tingkat keahlian

2.3 Penilaian Penggajian

Suatu penilaian sistematis dan periodic lebih unggul daripada evaluasi secara kebetulan, serampangan dan sewaktu waktu tanpa perencanaan sebelumnya. Beberapa sistem penilaian kerja adalah :

1. Penetapan peringkat (Rangking)
2. Perbandingan karyawan ("*Person to Person Comparison*")
3. Penggolongan mutu (*Grading*)
4. Skala grafik
5. Daftar pertanyaan (*Cheklis*)
6. Uraian dengan pilihan paksa (*Forced, Choise, Description*)

2.4 Manfaat Penilaian Dalam Penggajian

Manfaat penilaian kerja yaitu:

1. Peningkatan kerja
2. Kebutuhan pelatihan pengembangan
3. Penyesuaian upah
4. Kesalahan desain pekerjaan
5. Penyimpangan proses Recruitment dan Seleksi

2.5 Pandangan Satuan Upah

Pandangan satuan upah meliputi antara lain:

- a. Upah Satuan Waktu dan Satuan Produk
- b. Upah Menurut Kebutuhan
- c. Upah Sebagai Imbalan

2.6 Penentuan Upah

Pembayaran kepada tenaga kerja dibedakan dua yaitu upah dan gaji. Gaji diartikan sebagai pemba-yaran kepada pekerja tetap dan tenaga professional seperti PNS dan dosen. Pembayaran dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah adalah pembayaran kepada pekerja yang pekerjaannya selalu berpindah- pindah seperti buruh tani, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.

2.7 Perbedaan Tingkat Upah

Pola upah dan kompensasi setiap perusahaan berbeda-beda. Sektor industry kecil tanpa serikat buruh cenderung upah rendah, sedangkan perusahaan manufaktur dan komunikasi punyai upah 2-3 kali lebih tinggi. Adapun perbedaan tingkat upah adalah:

- Perbedaan upah kompensasi skill
- Perbedaan kualitas tenaga kerja
- Unsur sewa dalam upah dari orang orang yang unik

2.8 Bagi Hasil

Sistem bagi hasil adalah sistem dengan perjanjian atau ikatan ber-sama di dalam melakukan kegiatan usaha. Perhitungan bagi hasil meng-gunakan pendekatan pola :

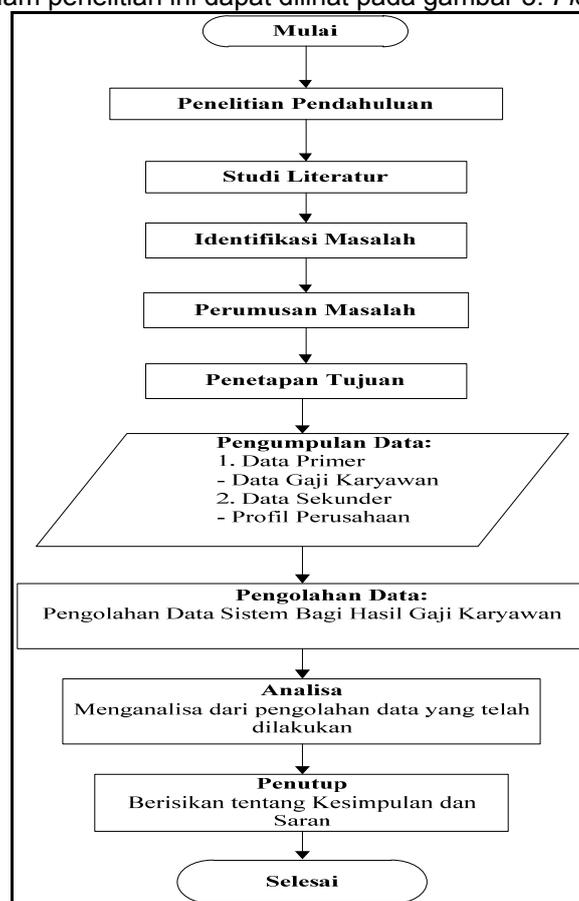
- Revenue Sharing
- Profit & Loss Sharing

Prinsip bagi hasil dalam fiqh muamalah dilakukan dalam empat akad utama, yaitu: *al-Musyarakah*, *al-Mudharabah*, *al- Muzara'ah* dan *al-Musaqah*. Meskipun demikian, prinsip yang paling banyak dipakai dalam kegiatan bermuamalah adalah *al-musyarakah* dan *al-Mudharabah*,

3. Metodologi Penelitian

3.1 Penelitian Pendahuluan

Metodologi dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3. *Flowchart* Penelitian :



Gambar 1. *Flowchart* Penelitian

Dengan mengikuti tahapan-tahapan metodologi penelitian ini, maka mutu dan isi dari penelitian ini akan lebih baik.

4. Pengumpulan dan Pengolahan Data

4.1 Pengumpulan Data

4.1.1 Profil Perusahaan

Rumah Makan Rezki Mulya berdiri tahun 2006 beralamat jalan Durian no 51 b. Pemilik adalah bapak Karjan Tanjung. Awalnya rumah makan memiliki 3 orang karyawan terdiri dari koki 1 dan 2 pelayan. Saat ini rumah makan Rezki Mulya ada 10 karyawan terdiri dari 1 koki, 2 pembantu koki, 4 pelayan, 2 bagian belakang dan 1 kasir.

Rumah makan Rezki Mulya membuka cabang di jalan Hangtuh Ujung tahun 2008.

4.1.2 Penjadwalan Jam Kerja

Jam kerja dibagi 2 shift dimana pada jam 15.00 wib sebagian karyawan istirahat dan sebagian lagi kerja. Karyawan istirahat melakukan aktivitas kerja mulai jam 19.00 wib.

4.1.3 Pengeluaran Kotor

Pengeluaran dicatat dalam buku pengeluaran meliputi: Belanja pasar, Gas, Santan, Ayam, Belanja harian, Sewa Kedai, Transportasi, Mingguan anggota, pinjaman anggota dan lainnya.

Tabel 1. Daftar Karyawan Rumah Makan Rezki Mulya

No	Nama Karyawan	Job Kerja
1	Riki Supardi	Koki
2	Junaidi	Pembatu Koki
3	Aldo saputra	Pembantu Koki
4	Erison	Pelayan
5	Awuang saputra	Pelayan
6	Yogi Setiawan	Pelayan
7	Afrizal	Pelayan
8	Dazril	Bagian Belakang
9	Panjul	Bagian Belakang
10	Rizal	Kasir

4.1.4 Hari Libur Karyawan

Tidak ada hari libur bagi karyawan, karyawan yang ada keperluan atau tidak bisa bekerja hari itu akan kehilangan hak hasil pendapatan perhari, selama 100 hari.

4.1.5 Pendapatan Bersih

Pendapatan bersih adalah pengeluaran kotor dikurangi hasil pendapatan pada hari itu.

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Perhitungan Hasil Pendapatan Kotor

Pendapatan kotor dalam 100 hari adalah = Rp. 260.370.000 + Rp. 40.439.000
= Rp. 300.809.000

4.2.2 Perhitungan Pendapatan Bersih untuk Pemilik

Bagi hasil bagi Pemilik adalah 35% hasil pendapatan bersih. Perhitungan pendapatan pemilik dalam 100 hari adalah = Rp. 300.809.000,- 35 %
= Rp. 105.283.150,-

4.2.3 Perhitungan Pendapatan Bersih Karyawan

Pendapatan bersih karyawan akan di bagi ke setiap karyawan sesuai kinerja dan bobot penilaian yang dibuat oleh pemilik rumah makan, berdasarkan posisi karyawan, kedisiplinan, kerajinan dan kegigihan.

Tabel 2. Pembobotan karyawan rumah makan Rezki Mulya

No	Job Kerja	Bobot
1	Koki	6
2	Pembantu Koki	3,5
3	Pembantu Koki	2,3
4	Pelayan	4,2
5	Pelayan	3
6	Pelayan	2,8
7	Pelayan	2,2
8	Bagian Belakang	2,5
9	Bagian Belakang	2,2
10	Kasir	2,3
Total		31

Koki punya bobot lebih tinggi karena bertanggung jawab besar untuk meningkatkan cita rasa mena-rik, pembantu koki berbobot berbeda 3,5 dan 2,3 karena faktor lama kerja

4.2.5 Bagi Hasil Gaji Karyawan

Rincian bagi hasil yang di dapat karyawan selama 100 hari kerja sesuai bobot yang ditetapkan.

PB = Pendapatan Kotor – Total Bon

PB : Pendapatan Bersih

Total Bon = Pinjaman + Mingguan + Tamu + Hari libur +
Pinjaman Pribadi

Pinjaman karyawan ke kasir maximal pinjaman sebesar Rp. 250.000,-

Mingguan adalah kebutuhan yang ditetap dengan ketentuan berbeda beda sesuai dengan posisi kerja.

Pinjaman Pribadi adalah pinjaman Karyawan langsung ke pihak pemilik dan biasanya diatas Rp. 500.000,-

Tabel 3. Rekapitulasi Gaji karyawan

No	Posisi	Bobot	Pendapatan Kotor	Total Bon	Pendapatan Bersih
1	Koki	6	37.842.00 0	23.104.00 0	14.738.000
2	Pembant Koki	3,5	22.074.00 0	12.427.00 0	9.647.000
3	Pembant Koki	2,3	14.506.00 0	7.517.000	6.989.000
4	Pelayan	4,2	26.489.40 0	9.347.000	17.142.000
5	Pelayan	3	18.921.00 0	5.948.000	12.973.000
6	Pelayan	2,8	17.659.00 0	9.482.000	8.177.000
7	Pelayan	2,2	13.875.00 0	2.886.000	10.989.000

8	Bagian Belkang	2,5	15.767.000	8.173.000	7.594.000
9	Bagian Belkang	2,2	13.875.000	5.921.000	7.954.000
10	Kasir	2,3	14.506.000	8.268.000	6.238.000

5. Analisa

5.1 Perhitungan Pendapatan Bersih

Omset rumah makan Rezeki Mulya setiap hari rata-rata sebesar Rp. 7.000.000,-. Pembagian kerja dapat diklasifikasikan adalah petugas cuci piring, petugas pelayan, kasir dan petugas masak. Masing masing mempunyai job tersendiri walaupun pada prinsipnya pekerjaan dilakukan secara bersama.

Dalam 100 hari sekali pemilik rumah makan melakukan perhitungan *cost* dan *revenue* sehingga didapat jumlah keuntungan. Dari perhitungan kemudian dilakukan pembagian keuntungan atau bagi hasil.

5.6 Kelebihan dan Kekurangan Sistem Bagi Hasil

Adapun kelebihan dan kekurangan sistem bagi hasil pada Rumah Makan Rezeki Mulya adalah:

1. Kelebihan meliputi:
 - a. Setiap karyawan merasa bertanggung jawab terhadap job kerja mereka.
 - b. Karyawan merasa memiliki & bagian dari rumah makan.
 - c. Terjadi peningkatan revenue
2. Kekurangan meliputi:
 - a. Karyawan sangat terbebani job kerja yang mereka dapat.
 - b. Jam kerja karyawan relatif lebih lama
 - c. Pihak manajemen perusahaan lebih otoriter terhadap karyawan walaupun kinerja rumah makan sangat tergantung kepada karyawan.

6. Penutup

6.1 Kesimpulan

Penelitian dapat disimpulkan:

1. Latarbelakang prinsip bagi hasil pada Rumah Makan Rezeki Mulya adalah sistem budaya adat Minangkabau, yang menekankan kerjasama dalam bidang perekonomian.
2. Sistem bagi hasil di Rumah Makan Rezeki Mulya membagi pihak pemilik 35% dan karyawan 65% dari pendapatan bersih selama 100 hari. Dari 65% bagian karyawan akan di bagi lagi ke semua karyawan sesuai dengan pembobotan yang telah ditetapkan oleh pihak pemilik Rumah Makan Rezeki Mulya.
3. Perbandingan gaji karyawan terhadap posisi kerja tidak tetap, bobot sesuai hasil pendapatan bersih selama 100 hari kerja. ditambah bobot dari kepribadian karyawan dalam bekerja mauapun diluar pekerjaan.

6.2 Saran

Saran sebagai berikut :

1. Bagi pemilik Rumah Makan Rezeki Mulya memberikan gaji tambahan kepada ketua karyawan yang telah bertanggung jawab mengatur karyawan agar tetap kompak dan bekerja sama.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, adalah mengetahui perbandingan sistem bagi hasil dan sistem upah pada rumah makan.

Referensi

- [1] Nagara, Patria, *Makalah tentang Sistem Bagi Hasil Rumah Makan Padang dan Kaitannya dengan Perbankan Syariah*, 2007
- [2] Setiaji, Bambang, *Upah Antar Industri di Indonesia*, Surakarta : Muhammadiyah University Press, 2002

- [3] Sukirno, Sadono, *Mikroekonomi: Pengantar Teori*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000
- [4] Sabiq, Sayyid, *Fikih Sunnah*, Penerjemah: Kamaluddin A. Marzuki, Judul Asli: "*Fikih al-Sunnah*", Bandung: PT. al-Ma'arif, 2000
- [5] Jhingan, M.L., *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004
- [6] Ruky, Achmad S, 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- [7] Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Jakarta
- [8] An Nabhani, Taqiyuddin, *Sistem Ekonomi Islam*, Bogor : Al Azhar Press, 2009