ANALISIS SISTEM UPAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH

(Studi Kasus Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada Program Studi S1 Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

DEWI SULISTIA WATI

NIM. 3722205

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYECH M.DJAMIL DJAMBEK

BUKITTINGGI

2026

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Dewi Sulistia Wati NIM 3722205**, dengan judul **“Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Syariah (Studi Kasus Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi)".** Menyebutkan bahwa memang skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasah. Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juni 2026

Pembimbing

Novera martilova, SE.ME

NIP.198411082023212025

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama / Nim	:	Dewi Sulistia Wati / 3722205
Tempat, Tanggal Lahir	:	Pelangiran , 11 Desember 2004
Fakultas/Jurusan	:	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam / Manajemen Bisnis Syari'ah
Judul Skripsi	:	Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Syariah (Studi Kasus Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi)".

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa karya ilmiah (skripsi) dengan judul diatas benar karya ilmiah penulis. Pendapat atau temuan orang lain dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah dan disebut dalam daftar kepustakaan. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia diproses berdasarkan hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicabut sesuai batas waktu yang ditentukan.

Demikian surat ini dibuat dengan sungguh-sungguh untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, Juni 2026

Dewi Sulistia Wati

3722205

ABSTRAK

Skripsi ini disusun oleh **Dewi Sulistia Wati Nim 3722205**, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dibimbing oleh ibu **Novera Martilova, SE, ME**. Dengan judul skripsi ***"Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Syariah (Studi Kasus Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi)".***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan penerapan sistem upah di Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk menganalisis sistem upah tersebut ditinjau dari perspektif bisnis syariah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada penerapan sistem upah yang menggunakan kombinasi gaji pokok dan komisi berbasis kinerja, di mana gaji pokok karyawan masih berada di bawah standar Upah Minimum Kota Bukittinggi. Kondisi ini menimbulkan permasalahan berupa ketidakstabilan motivasi kerja karyawan ketika salon sedang sepi pelanggan, serta adanya unsur gharar dalam kebijakan upah lembur yang hingga kini belum memiliki tarif yang jelas dan tertulis sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan dalam memperkirakan penghasilan mereka.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan pemilik salon dan sepuluh orang karyawan Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi, observasi langsung, serta pengambilan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Salon Andesya menerapkan dua sistem upah secara bersamaan, yaitu sistem upah berdasarkan satuan waktu berupa gaji pokok bulanan dan sistem upah berdasarkan kinerja berupa komisi dari setiap layanan yang dikerjakan, dengan persentase komisi yang berbeda-beda sesuai jenis layanan yang diberikan kepada pelanggan. Gaji pokok yang selalu dibayarkan tepat waktu menciptakan rasa aman dan kestabilan bagi karyawan, sementara komisi mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam melayani pelanggan setiap harinya. Namun, motivasi kerja masih tidak konsisten saat salon sepi, dan kebijakan lembur belum memiliki tarif yang jelas sehingga karyawan tidak dapat memperkirakan penghasilan tambahan yang akan mereka terima. Ditinjau dari perspektif bisnis syariah, sistem upah ini telah memenuhi prinsip ketepatan waktu dan sebagian prinsip transparansi, namun prinsip kelayakan, keadilan, dan bebas dari gharar belum terpenuhi secara sempurna sehingga masih memerlukan perbaikan, terutama dalam hal penetapan tarif lembur yang jelas dan tertulis.

Kata Kunci: Sistem Upah, Kinerja Karyawan, Bisnis Syariah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT tuhan yang maha pengasih naha penyayang yang telah melimpahkan rahnat dan karunia-nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam juga penulis kirimkan kepada junjungan umat islam yakni Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat guna meraih gelar sarjana ekonomi (SE) pada fakultas ekonomi dan bisnis islam di universitas syech m. djamil djambek bukittinggi dengan judul skripsi " Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Syariah (Studi Kasus Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi)"..

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari partisipasi berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan rasa cinta yang sebesar-besarnya kepada **Almarhum Bapak Dedi Setiadi** , yang semasa hidupnya sudah bekerja keras dan menyayangi penulis dengan sepenuh hati. Walaupun beliau tidak bisa melihat langsung penulis sampai dititik ini, penulis yakin semua jasa dan doa beliau selalu menjadi semangat bagi penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tulus kepada **Ibunda tercinta Titi Aminah**, yang sudah berjuang dengan sabar, selalu memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan baik berupa semangat maupun

materi, serta doa yang yang tidak pernah putus untuk kelancaran dan kesusksesan penulis sampai bisa menyelesaikan pendidikan ini. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada **Ayah Rizky Irwansyah** yang sudah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama menuyusun skripsi ini. Tidak lupa pula untuk **Adik tersayang Dilla Na'afila** yang selalu jadi penghibur dan penyemangat penulis sehingga tetap semangat untuk menyelesaikan skripsi dengan baik. Dan penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, M.Si** selaku Rektor Universitas Islam Negeri (Uin) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi beserta jajaran.
2. **Bapak Dr. Aidil Alfin, M.Ag** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (Uin) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi beserta jajaran.
3. **Bapak Andis Febrian, SE.I.,MM** selaku Kepala Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri (Uin) Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi yang telah membantu segala urusan diprogram studi.
4. **Bapak Dr. Baginda Parsaulian, SE,SH,ME** selaku Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa membimbing dari awal proses perkuliahan sampai akhir semester.
5. **Ibu Novera Martilova , SE.ME** selaku pembimbing yang telah memberikan waktu, perhatian, kesabaran, serta ilmu yang bermanfaat kepada kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (Uin) Syech M.Djamil Djambek Bukittinggi.
7. **Kak Ade Ulfairah Putri** selaku pemilik Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian, serta karyawan salon yang telah bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.
8. Kepada teman seperjuangan, **Sindi Putri Nami, dan Jijah** yang sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar sarjana, dan telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan dan ketidak sempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengaharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca agar dapat lebihbaik dari kedepanya. Semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat *aamiin yaa rabbal'alamin.*

Bukittinggi, Juni 2026

Dewi Sulistia Wati
3722205

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERNYATAAN ORISINILATAS

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **ii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 11
C. Batasan Masalah 11
D. Rumusan Masalah 11
E. Tujuan Dan Manfaat 12
F. Penjelasan Judul 13

BAB II LANDASAN TEORI **16**

A. Landasan Teori 16
   1. Upah 16
   2. Upah Dalam Perspektif Bisnis Syari'ah 25
   3. Sistem Pemberian Upah 32
   4. Sistem Upah Dalam Perspektif Bisnis Syari'ah 35
   5. Kinerja Karyawan 37
   6. Kinerja Karyawan Menurut Syari'ah 52

7. Peran sistem upah dalam meningkatkan kinerja 55
B. Kajian Terdahulu.....57

BAB III METODE PENELITIAN 67

A. Jenis Penelitian.....67
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian 68
C. Jenis Dan Sumber Data 68
D. Teknik Pengumpulan Data.....69
E. Informan Peneliti.....71
F. Metode Analisis Data.....73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....77

A. Gambaran umum.....77
1. Sejarah Berdirinya Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi.....77
2. Produk dan layanan Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi 78
3. Struktur organisasi Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi.....84
B. Penerapan Sistem Upah Disalon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.....84
C. Sistem Upah Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi Ditinjau Dari Perspektif Bisnis Syari'ah 95

BAB V PENUTUP..... 103

A. Kesimpulan 103
B. Saran..... 104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Perbandingan Upah Pokok Dengan Umk Bukittinggi Tahun 2021-2025 7
Tabel 1. 2 Data Kompensasi Penghasilan Karyawan Salon Andesya Pada Bulan Maret 2026 8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 58
Tabel 4. 1 Layanan Nail Art 79
Tabel 4. 2 Layanan Hair Treatment 80
Tabel 4. 3 Layanan Facial And Body Care 81
Tabel 4. 4 Layanan Waxing 82
Tabel 4. 5 Layanan Behel 82
Tabel 4. 6 Layanan Eyelash Dan Eyebrow 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi 84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, SDM memegang peran penting sebagai faktor utama keberhasilan sebuah organisasi. Karena sdm merupakan seseorang atau sekelompok orang yang menggerakkan, mengelola, dan mengendalikan organisasi tersebut. Kualitas SDM yang mencakup keterampilan, motivasi, dan perilaku merupakan sumber keunggulan kompetitif serta keberlanjutan bagi usaha terutama di sektor jasa, karena SDM berinteraksi langsung dengan pelanggan. Kinerja seseorang memengaruhi cara mereka memandang dan setia pada suatu produk, maka SDM harus terlibat secara langsung baik di dalam maupun di luar perusahaan.[1]

Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui gabungan kemampuan individu, lingkungan kerja yang mendukung dan yang paling penting sistem motivasi yang efektif. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk secara konsisten mencapai standar kinerja tertinggi agar tujuan organisasi tercapai.[2]

---

[1] Hasibuan ,*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta : Bumi Aksara ,2020).H. 10.
[2] Sutrismo,Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta : Kencana,2021).H. 6-7.

Salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sistem upah, yang berperan penting dalam menentukan motivasi, produktivitas, dan kesetiaan karyawan. Upah secara umum diartikan sebagai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sistem upah yang efektif melibatkan gaji pokok, serta elemen seperti bonus, tunjangan, dan manfaat lainnya yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan sesuai dengan kebutuhan.

Upah juga dikenal sebagai kompensasi atau imbalan moneter yang diterima karyawan sebagai imbalan atas waktu dan tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan. Sistem upah saat ini bukan hanya alat tukar ekonomi tetapi juga alat strategis manajemen untuk menarik tenaga kerja berkualitas tinggi, mempertahankan karyawan berprestasi, dan mendorong peningkatan produktivitas. Keadilan dalam pengupahan adalah prinsip yang ditekankan dalam agama, ini terdiri dari keadilan internal (kesesuaian upah dengan beban kerja) dan keadilan eksternal (kesesuaian upah dengan pasar).[3]

Dalam pandangan Islam, pemberian upah merupakan bentuk penghargaan atas jerih payah yang harus dipenuhi secara sempurna dan tepat waktu. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* berfirman dalam Surat Ali-Imran ayat 57:[4]

---

[3] Fahmi ,*Manajemen Kinerja : Teori Dan Aplikasi,(*Bandung : Alfa Beta ,2020).H.45.
[4] Quran.com / MyIslam, "Tafsir QS Ali- Imran Ayat 57," 2025.

وَاَمَّا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ فَيُوَفِّيْهِمْ اُجُوْرَهُمْۗ وَاللّٰهُ لَا يُحِبُّ الظّٰلِمِيْنَ ۝٥٧

Artinya :" *Sementara itu, orang-orang yang beriman dan beramal saleh akan Dia berikan pahala mereka dengan sempurna. Allah tidak menyukai orang-orang zalim."*

Menurut ayat ini, setiap amal baik termasuk kerja, akan menerima balasan yang sempurna upah atau pahala. Selain itu, hadis Nabi Muhammad yang mengatakan, "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya"* (HR. Ibnu Majah) , memperkuat gagasan bahwa upah harus adil. Ini menunjukkan bahwa pengusaha harus membayar pekerja secara adil, penuh, dan tepat waktu, yang sangat penting untuk menjaga moral dan kinerja pekerja. Sistem upah yang adil, transparan, dan terikat dengan hasil kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.[5]

Sistem pengupahan yang baik di Indonesia harus mempertimbangkan peraturan pemerintah, seperti kebijakan upah minimum regional (UMR) dan ketentuan ketenagakerjaan lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sistem pengupahan yang baik juga harus disesuaikan dengan kekuatan keuangan perusahaan. Studi Ratnasari menjelaskan bahwa kepuasan karyawan dan produktivitas perusahaan berkorelasi positif dengan kepatuhan terhadap peraturan pengupahan pemerintah.

[5]DSN-MUI. "*Fatwa DSN NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah*." Himpunan Fatwa DSN MUI, 2000, 4.

Indikator utama kinerja karyawan ialah keberhasilan perusahaan, yang dipengaruhi oleh sejumlah variabel, salah satunya adalah sistem pembayaran. Teori *Equity* milik John Stacey Adams menyatakan bahwa jika karyawan merasa tidak adil dan jika mereka membandingkan rasio *input-output* mereka dengan orang lain, maka motivasi mereka akan berkurang. Dalam praktiknya, sistem upah yang kinerja telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas.[6]

Pemerintah Indonesia menetapkan upah terendah yang harus diberikan pengusaha kepada karyawan sebagai Upah Minimum Regional(UMR), yang sekarang dikenal sebagai Upah Minimum Provinsi (UMP). Dalam penetapan upah minimum, Provinsi Sumatera Barat mengalami dinamika tersendiri. Dalam keputusan Gubernur Sumatera Barat, Upah Minimum Provinsi(UMP) Sumatera Barat pada tahun 2024 ditetapkan sebesar Rp2.811.449,00 per bulan, naik dari Rp2.742.467,00 pada tahun 2023. Sementara itu, Upah Minimum Kota (UMK) Bukittinggi pada tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp2.994.193,00 per bulan.[7]

Pelaku usaha dapat menggunakan penetapan upah minimum ini sebagai dasar untuk menentukan kebijakan pengupahan perusahaan mereka. Namun, penetapan upah yang hanya mengarah pada standar minimum tanpa mempertimbangkan faktor kinerja, kompetensi, dan kontribusi karyawan, seringkali tidak cukup untuk mendorong karyawan untuk bekerja sebaik

[6] Wibowo , *Manajemen Kinerja* ,(Depok : Rajawali,2020).H. 78-80.

[7] Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 47 Tahun 2023 *Tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024.*

mungkin. Sehingga, banyak perusahaan mulai menggunakan sistem upah yang lebih kompleks seperti memberi bonus atau hadiah.

Industri salon kecantikan Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Permintaan terhadap layanan kecantikan semakin meningkat sebagai akibat dari pertumbuhan kelas menengah, peningkatan kesadaran masyarakat akan penampilan dan perubahan gaya hidup. Industri ini telah menyebar ke kota-kota besar dan kota kecil di seluruh Indonesia. Hal ini memberi pemilik salon kecantikan peluang dan tantangan untuk terus meningkatkan kualitas layanan mereka.

Standar pelatihan yang rendah, kurangnya insentif berbasis kinerja, dan efek inflasi terhadap daya beli karyawan adalah masalah industri ini. Akibatnya, layanan yang lebih buruk dan lebih banyak keluhan pelanggan muncul di banyak salon. Sistem upah yang baik, seperti bonus loyalitas atau komisi berbasis penjualan, telah terbukti dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja salon.[8]

Bukittinggi salah satu kota wisata dan pusat ekonomi Sumatera Barat, memiliki banyak potensi untuk mengembangkan industri jasa kecantikan. Bukittinggi adalah tempat yang strategis untuk berkembangnya berbagai bisnis, termasuk salon kecantikan, karena merupakan kota yang memiliki banyak daya tarik wisata dan aktivitas ekonomi yang aktif. Pertumbuhan

[8] Dinis Cahyaningrum,Dkk*, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* ,(Bali : Intelektual Manifes Media,2025).H.50.

industri pendukung seperti salon dan spa juga didorong oleh keberadaan banyak pusat perbelanjaan, hotel, dan wisata di Bukittinggi.

Kurangnya akses untuk pelatihan profesional,persaingan dengan salon online atau waralaba besa, sistem upah yang tidak adaptif sering mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun, seperti penurunan jumlah pelanggan per hari atau peningkatan kesalahan layanan. Oleh karena itu, untuk membuat sistem upah yang sesuai dengan situasi lokal, diperlukan analisis mendalam.[9]

Salah satu salon kecantikan terkenal di Bukittinggi adalah salon Andesya Beautifull Studio berlokasi dicampago guguk bulek, kec.Mandiangin koto selayan, kota bukittinggi. Salon ini memiliki klien wisatawan dan lokal dengan berbagai layanan seperti potong rambut, perawatan wajah, spa, nail art, makeup, dan lainya. Salon ini telah membangun reputasi sebagai tempat yang menawarkan layanan berkualitas dengan harga terjangkau, dengan sepuluh hingga lima belas karyawan, termasuk stylist, terapis, dan lainya.

Berikut data perbandingan Umk Bukittinggi dengan upah pokok salon andesya beautifull studio Bukittinggi :

[9] Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*,(jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2020).h. 113.

Tabel 1. 1

Data Perbandingan Upah Pokok dengan Umk Bukittinggi
Tahun 2021-2025

Tahun	Perkembangan Upah Minimum Kota(Umk) Rupiah	Upah Pokok Salon Andesya(Rp)	Selisih(Rp)
2021	2.484.041	1.700.000	784.041
2022	2.512.539	1.700.000	8.12.539
2023	2.742.467	1.700.000	1.042.467
2024	2.811.449	1.700.000	1.111.449
2025	2.994.193	1.700.000	1.294.193

Sumber : Bps Sumatera Barat & wawancara pemilik salon Andesya

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa rata-rata upah pokok karyawan Salon Andesya Beautiful Studio konsisten berada di bawah standar UMK Bukittinggi selama 5 tahun terakhir. Selama lima tahun penuh (2021–2025), gaji pokok karyawan sebesar Rp1.700.000, Meskipun UMK Bukittinggi terus meningkat dari Rp2.484.041 (2021) menjadi Rp 2.994.193 (2025). Dengan keadaan upah yang tetap seperti ini, perbedaan gaji salon semakin melebar dibandingkan dengan standar minimum pemerintah. Perbedaan ini terus memburuk dibawah UMK pada tahun 2025 dengan selisih mencapai Rp 1.294.193 per bulan. Artinya, karyawan Salon Andesya Beautiful Studio kehilangan potensi pendapatan lebih dari 1 juta rupiah per bulan jika dibandingkan dengan standar upah minimum yang seharusnya mereka terima.

Berikut data penghasilan karyawan dalam satu bulan disalon andesya beautifull studio Bukittinggi :

Tabel 1. 2

Data Kompensasi Penghasilan Karyawan Salon Andesya
Pada Bulan Maret 2026

No	Nama	Rata-Rata Total Pendapatan (Gaji+Bonus)	Kelompok Karyawan
1	Neni	Rp. 3.000.000	***Top Performer*** (Diatas Rata-Rata)
2	Fadila	Rp. 3.000.000	
3	Kenang	Rp.2.920.000	
4	Cahmia	Rp. 2.950.000	
5	Silvia	Rp.2.800.000	
6	Zahara	Rp.2.800.000	
7	Junies	Rp.2.800.000	
8	Sukma	Rp.2.680.000	***Mid Performer*** (Menengah)
9	Cindy	Rp. 2.600.000	
10	Kasih	Rp.2.600.000	
11	Manda	Rp.2.500.000	
12	Elsia	Rp.2.500.000	
13	Unyil	Rp.2. 460.000	
14	Adel	Rp.2.400.000	
15	Sofna	Rp. 2.220.000	***New Comer*** (Dasar)
16	Indah	Rp. 2.000.000	
17	Keke	Rp. 1.900.000	
18	Mala	Rp. 1.900.000	

Sumber : wawancara pemilik salon Andesya

Berdasarkan tabel 1. 2 diatas, terlihat bahwa total gaji karyawan bervariasi mulai dari yang tertinggi sebesar Rp.3.000.000 hingga yang terendah Rp.1.900.000 pada bulan maret 2026. Perbedaan total gaji dipengaruhi oleh jabatan serta besaran komisi yang diperoleh dari hasil kerja

masing-masing. karyawan dengan jabatan senior cenderung menerima total gaji lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang baru bergabung.

Berdasarkan data awal, terlihat bahwa upah pokok karyawan berada di Rp1.700.000. Namun, informasi dari lapangan mengindikasikan bahwa total pendapatan karyawan bisa mencapai Rp3.000.000 melalui akumulasi komisi. Kondisi ini menimbulkan masalah dalam pola motivasi kerja. karyawan cenderung hanya bersemangat maksimal saat berusaha mengejar komisi dari banyaknya pelanggan. Sebaliknya, saat salon tidak ramai, motivasi kerja mereka turun drastis karena merasa gaji pokok yang tertera di tabel tidak sebanding dengan waktu dan kehadiran yang mereka berikan. Hal ini menyebabkan kinerja yang bersifat transaksional, di mana nilai kepercayaan dan profesionalisme hanya muncul ketika terdapat imbalan bonus yang besar, sehingga standar pelayanan menjadi tidak konsisten..

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pemilik Salon Andesya Beautiful Studio, Kak Ade Ulfairah Putri, sistem upah yang diterapkan saat ini menggunakan kombinasi upah tetap dan komisi berdasarkan hasil kerja karyawan. Pemilik menyatakan bahwa upah telah disepakati sejak awal sebelum karyawan mulai bekerja, dan pembayaran dilakukan secara rutin setiap bulan tanpa keterlambatan. Hal ini menunjukkan bahwa pemilik

memiliki kesadaran akan pentingnya memenuhi hak karyawan atas upah secara tepat waktu.[10]

Namun, penerapan prinsip bisnis syariah di Salon Andesya belum berjalan secara menyeluruh. Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari karyawan salon, Karyawan sering kali diharuskan bekerja lebih lama dari jam operasional biasa ketika terjadi peningkatan jumlah pelanggan, terutama saat menjelang hari libur ataupun hari raya. Namun, perhitungan gaji lembur hanya berdasar pada aturan lisan dari pemilik tanpa adanya tarif yang jelas. Ketidakjelasan ini menghasilkan elemen gharar (ketidakpastian) dalam sistem pengupahan yang berdampak pada penurunan keramah tamahan karyawan karena mereka merasa bahwa waktu kerja tambahan tidak dihargai dengan jelas.

Dalam situasi seperti ini, Salon Andesya sudah menerapkan prinsip tepat waktu dalam pembayaran upah. Namun, adanya elemen gharar dalam jam lembur serta struktur gaji yang sangat berubah-ubah menjadi kendala bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal setiap saat. Ketidakseimbangan ini perlu diteliti lebih dalam agar sistem pengupahan yang berlaku tidak hanya meningkatkan kinerja dari segi kuantitas, tetapi juga kualitas yang sejalan dengan nilai-nilai syariah.

Oleh karena itu, penelitian mendalam tentang bagaimana sistem upah Salon Andesya Beautiful Studio Bukittinggi berfungsi menjadi sangat

[10] Ade Ulfairah Putri , *Wawancara Oleh Penulis* ,(Bukittinggi , 09 Mei 2026).

penting. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, peneliti merasa terdorong untuk penelitian terkait **"Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Syariah(Studi Kasus Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi)".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Penurunan motivasi kerja dan inisiatif karyawan pada saat kondisi salon sedang sepi pelanggan karena rendahnya nilai upah yang diterima.
2. Adanya unsur gharar (ketidakpastian) dalam sistem pengupahan lembur karena hanya berdasarkan kebijakan lisan tanpa tarif yang transparan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas,maka Batasan dalam penelitian tersebut adalah "Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Syariah(Studi Kasus Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi)".

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ,maka rumusan masalah dalam peenlitian ini adalah :

1. Bagaimana Penerapan Sistem Upah Pada Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan?

2. Bagaimana Sistem Upah pada Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari'ah?

E. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan penelitian

Sejalan dengan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

a. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sistem upah pada Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan .
b. Untuk menganalisis sistem upah yang diterapkan disalon andesya beautifull studio bukittinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau dari perspektif bisnis syariah.

2. Manfaat:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini akan fokus terutama pada variabel kompensasi dan bagaimana variabel ini berdampak pada kinerja karyawan di industri jasa padat karya seperti industri kecantikan. Studi ini dapat berfungsi sebagai dasar untuk pembuatan model upah insentif yang lebih fleksibel.

b. Manfaat praktis

1) Bagi Perusahaan (Salon Andesya Beautiful Studio)

Memberikan hasil analisis empiris yang akurat mengenai efektivitas sistem upah saat ini dan saran untuk mengatasi masalah penurunan kinerja untuk meningkatkan profitabilitas dan daya saing.

2) Bagi Karyawan

Dapat membantu manajemen membuat sistem kompensasi yang lebih adil,jelas,dan menguntungkan. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan kesehatan dan kesetiaan karyawan.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi praktis untuk studi kasus tentang hubungan antara kinerja karyawan industri salon dan sistem upah berbasis komisi.

F. Penjelasan Judul

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami penelitian ini, penulis akan menjelaskan beberapa istilah secara singkat yang bersangkutan dengan judul penelitian sebagai berikut :

1. Analisis

Menurut Sugiyono, analisis digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab rumusan masalah melalui pemetaan, penguraian, perhitungan, dan pengkajian data yang telah dikumpulkan untuk mencapai kesimpulan.[11]

2. Upah

Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang diberikan sebagai kompensasi atas jasa atau sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan atau Upah adalah yang diterima pekerja selama suatu kegiatan ekonomi, baik dalam bentuk uang atau barang.[12]

3. Kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono, Kinerja atau prestasi yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab mereka dalam suatu organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.[13]

4. Salon

Salon kecantikan adalah tempat khusus untuk merawat kecantikan diri wanita dari wajah, kulit, rambut, kuku, dan sebagainya. Salon

---

[11] Sri Yani Kusumastuti ,Dkk *, Metodologi Penelitian* (Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia : Jambi,2020).H.122.
[12] Helmi Karim, *Fiqih Muamalah* ,(jakarta : Rajawali Press,2020).H. 29.
[13] Beko Budiyanto , *Kinerja Karyawan*,(Banten : Cv. Aa Rizki,2020).H. 10.

kecantikan juga sering disebut sebagai tempat untuk mempercantik diri dalam waktu yang relatif cepat seperti Perawatan wajah, kuku, bulu, sulam alis, dan banyak lagi.[14]

5. Bisnis Syari'ah

Bisnis Islam merupakan aktivitas usaha yang tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata, tetapi juga berlandaskan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip syariah Islam dalam setiap aspek pengelolaannya, termasuk dalam hal pengupahan karyawan. Dalam Islam, hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan diatur melalui akad ijarah, yakni akad yang mengatur pemberian upah atas jasa atau tenaga yang diberikan pekerja. Sistem upah yang baik menurut bisnis Islam harus memenuhi prinsip keadilan ('adl), transparansi, kelayakan (kifayah), dan ketepatan waktu (amanah) agar tidak mengandung unsur gharar(ketidakpastian) yang dapat merugikan salah satu pihak.[15]

---

[14] Rostamalis *, Perawatan Badan* ,(Jakarta : Rineka Cipta ,2020).H. 45.

[15] Ferdinand Kerebungu, dkk, *Pengantar Bisnis Islam,* (Bandung : Widina Bhakti Persada,2021).h.2-5.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

1. Pengertian Upah

Upah menurut Dewan Buku Pengupahan Nasional adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah juga berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi produksi dan kemanusiaan. Upah dibayarkan melalui perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut peraturan, perjanjian, dan undang-undang.[16]

Upah adalah jumlah total yang diberikan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan oleh karyawan selama periode tertentu.Bahkan jika upah merupakan tujuan utama seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan untuk perusahaan atau badan hukum lain, upah memainkan peran penting dan memberikan karakteristik suatu hubungan kerja.Pada dasarnya, definisi upah mengikuti apa yang tercantum dalam Konvensi Organisasi Kerja Internasional (ILO)

[16] Ruslan Abdul Ghofur , *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* , (jakarta : Arjasa Pratama ,2020) .H. 37.

tentang perlindungan upah atau perlindungan upah di Indonesia, dengan beberapa penyesuaian.[17]

Upah juga diartikan sebagai pemberian atas suatu jasa yang dapat bermanfaat bagi perusahaan biasanya diberikan kepada pekerja yang telah bekerja untuk kemajuan perusahaan. Dengan demikian, upah adalah bentuk pemberian atas keberhasilan (prestasi) pekerjaan.

Istilah upah dan gaji menunjukkan perbedaan dalam metode pembayaran.Upah dalam pengertian umum adalah pembayaran yang diberikan secara harian, per jam, atau mingguan, walaupun mungkin dibayar seminggu sekali atau dua minggu sekali. Gaji adalah pembayaran bulanan untuk pegawai administrasi, supervisor, manajer, dan lain-lain, walaupun mungkin dibayar dua kali dalam sebulan. Lebih lanjut, diakui bahwa pengertian upah dan gaji sebenarnya tidak dibedakan oleh Peraturan Perundang-undangan tentang Gaji dan Upah.[18]

Upah adalah pengganti jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaannya. Dari beberapa definisi upah di atas, dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang

---

[17] Zulfikar Putra , Dkk. *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*, (malang : Ahli Media Press,2022),H. 15.

[18] Ahmad Barizki , *Fundamental Manajemen Keorganisasian* (Nusa Tenggara Barat :Seval Literindo Kreasi,2022).H.164.

diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan.

2. Komponen Upah

Bachrun mengatakan komponen upah sebagai berikut:

a. Upah pokok

Adalah kompensasi dasar yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditetapkan secara otomatis oleh kesepakatan.

b. Tunjangan Tetap

Adalah pembayaran rutin terkait pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya dan dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, dan tunjangan keluarga. Jika pemberian tunjangan tidak terkait dengan kehadiran dan diterima secara rutin oleh pekerja sesuai satuan waktu, harian, atau bulanan, tunjangan makan dan transportasi dapat dimasukkan ke dalam komponen tunjangan tetap.[19]

c. Tunjangan Tidak Tetap

Adalah jenis pembayaran yang berkaitan dengan pekerja secara langsung atau tidak langsung. Ini diberikan secara tidak

[19] Rahmat Panca Putra , *Etos Kerja Dan Upah* ,(palembang :Uin Radeh Fatah, 2021).H. 99.

tetap kepada pekerja dan keluarganya dan dibayarkan menurut satuan waktu yang berbeda dengan waktu pembayaran upah pokok. Misalnya, tunjangan transportasi yang didasarkan pada kehadiran dan tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap jika tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan rutin berupa uang atau uang tunai).

Sedangkan yang tidak termasuk dalam komponen upah adalah:

a. Fasilitas

Kenikmatan nyata atau alami karena hal-hal khusus untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Misalnya, kendaraan antar jeput, makanan gratis, tempat ibadah, koperasi,kantin,dansebagainya.

b. Bonus

Pembayaran yang diterima oleh pekerja sebagai hasil dari keuntungan perusahaan, karena pekerja berprestasi lebih baik daripada target produksi biasa, atau karena peningkatan produktivitas.

c. Tunjangan Hari Raya (THR) dan pembagian keuntungan lainnya.[20]

3. Jenis Upah

Jenis-jenis upah ada beberapa macam sebagai berikut :

a. Upah nominal

Upah nominal adalah jumlah uang tunai yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan. Upah ini dibayarkan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja dan tidak ditambah atau dikurangi.

b. Upah nyata

Upah yang secara langsung diberikan kepada pekerja yang berhak menerima. Ini dihitung berdasarkan kemampuan daya beli pekerja, yang dipengaruhi oleh besarnya upah yang mereka terima dan biaya hidup mereka. Jika upah diterima dalam bentuk uang, fasilitas, atau barang, upah nyata yang diterima adalah total upah uang dan nilai fasilitas dan barang. Jika upah itu diterima dalam

[20] Harrys Pratama Teguh , *Dinamika Hubungan Industrial Dan Penyelesaianya Di Indonesia* , (Yogyakarta :Pohon Cahaya Semesta,2024).H. 206.

bentuk uang, maka upah nyata yang diterima adalah total upah uang dan nilai fasilitas dan barang.[21]

c. Upah hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja atau buruh yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, dan rekreasi.[22]

d. Upah minimum

Pendapatan yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting. Oleh karena itu, upah minimum seharusnya dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Namun, dalam arti sederhana, biaya hidup harus dipertimbangkan saat menentukan upah minimum.

Tujuan utama penentuan upah minimum adalah sebagai berikut:

1) Menunjukkan pentingnya tenaga kerja (buruh atau karyawan) sebagai sub sistem kreatif dalam sistem kerja.
2) Melindungi kelompok kerja dari sistem pengupahan yang sangat rendah dan keadaan material yang tidak memuaskan.
3) mendorong kemungkinan bahwa upah diberikan sesuai dengan nilai pekerjaan setiap pekerja.

---

[21] Jamaluddin, Dkk .*Ekonomi Dan Sumber Daya Manusia* ,(sumatera barat:Yayasan Tri Edukasi Ilmiah,2025).H. 54.

[22] Zaeni Asyhadi ,Dkk. *Perlindungan Kerja Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Bpjs* , (jakarta : Kencana,2024).H. 13.

4) Menjaga suasana kerja yang tenang dan damai.[23]

e. Upah wajar

Upah wajar didefinisikan sebagai upah yang secara relative dinialai cukup wajar oleh pengusaha dan para karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan mereka, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Upah wajar ini tentunya sangat beragam dan berkisar antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk membayar karyawannya.[24]

4. Indikator Upah

Menurut Ivancevich John indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain :

a. Memadai / memenuhi syarat*(Addequate*)

Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.

b. Keadilan / kewajaran *(Equitabel*)

Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.

---

[23] Pristiyanto , Dkk.*Ekonomi Dan Amnajemen Sumber Daya Manusia* ,(Padang : CV. Gita Lentera,2023).H.80.

[24] *Ibid* ,.h.81.

c. Seimbang*(Balance Pay)*

Semua jenis imbalan harus mencerminkan imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai.

d. Biaya yang efektif *(Cost Effective*)

Kemampuan perusahaan membayar pembayaran tepat pada waktunya,Sehingga pembayaran kompensasi menjadi efektif bagi pegawai.[25]

5. Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Menurut Marwansyah dan Mukaram, ada beberapa faktor yang biasanya digunakan untuk menilai kelayakan, keadilan, kebutuhan, dan kontribusi dalam penetapan upah sebagai berikut:

a. Kondisi pasar tenaga kerja, yang berarti tingkat gaji dapat dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja. Untuk posisi yang sangat terbatas ketersediaan karyawannya dipasar kerja karena membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan tinggi.Sebaliknya,untuk posisi yang jumlah karyawannya banyak. Selain itu, gaji biasanya rendah.

b. Peraturan perundang-undangan, yang berarti berbagai peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau undang-undang setiap organisasi perusahaan yang akan merancang sistem pengupahan

[25] Ivancevich John, dkk, *organizational behavior*,(McGraw Hill Company),2014.

dan gantinya. Di Indonesia, syarat yang diikuti adalah Peraturan Upah Minimum Regional(UMR).

c. Kesepakatan kerja, yang berarti bahwa serikat pekerja memungkinkan perundingan antara pekerja dan manajemen tentang jenis, struktur, dan gaji.
d. Sikap dan apresiasi manajemen, yang berarti bahwa manajemen ingin mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja berkualitas tinggi, meningkatkan standar hidup kerja, dan mempengaruhi struktur dan gaji.
e. Kemampuan untuk membayar, yaitu pembayaran yang diberikan ke karyawan merupakan bagian dari biaya produksi yang Setiap perusahaan harus melakukan perhitungan yang cermat. Jadi karena itu, struktur dan gaji harus disesuaikan dengan kemampuan untuk membayar jika tidak Perusahaan mungkin mengalami kerugian atau tidak mampu bertahan hidup.
f. Tingkat kebutuhan hidup, yang berarti memberikan Gaji harus memasukkan elemen biaya. Ketentuan gaji minimum regional (UMR) oleh pemerintah biasanya berfungsi sebagai standar untuk biaya kebutuhan hidup di distrik atau area tertentu.[26]

[26] Lamijan ,*Upah Kerja Dan Keadilan* ,(Jawa tengah : CV. Pena Persada ,2021).H.39-40.

B. Upah Dalam Perspektif Bisnis Syari'ah

1. Pengertian Upah *(Ujrah)*

Ujrah adalah pembayaran yang dijanjikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua atas dasar pekerjaan yang telah mereka lakukan atau hasil pekerjaan mereka. Ujrah juga merupakan pemberian yang diberikan kepada seseorang karena mereka melakukan atau melakukan pekerjaan tertentu.

Ujrah adalah kontrak yang memberikan hak untuk memiliki manfaat yang diketahui dan disengaja dari barang yang disewa dengan imbalan. Menurut Zuhaili, ada dua jenis imbalan pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah, pakaian, dan sebagainya, dan kedua, pemberian imbalan karena pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Upah ini juga dikenal sebagai "*ijarah" ala al-mal*, yang berarti membeli jasa seperti menjahit pakaian, membangun rumah, dan sebagainya.[27]

Dalam bahasa Arab "upah" disebut "ajrun/ajran", yang berarti memberi hadiah atau hadiah. Kata "ajran" memiliki dua arti, yaitu pahala dan balasan atas pekerjaan. Kemudian, dalam pengertian yang lebih luas, upah didefinisikan sebagai imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (adil dan

[27] Mariana,*Informasi Akuntansi Dan Keputusan Kredit*,(Yogyakarta:Cv.Bintang Semesta Media ,2021).H.61.

layak) dan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik). Dengan demikian, pengertian upah dalam Islam jauh lebih luas daripada pengertian upah yang diberikan oleh masyarakat Barat.[28]

2. Dasar Hukum Upah (Ujrah)

Dasar hukum upah terdapat dalam al-qur'an dan hadits.dasar hukum didalam al-qur'an terdapat dalam surat at-thalaq ayat 6 dan al-qashas ayat 26, sebagaimana firman allah :[29]

a. Dasar hukum upah dalam al-qur'an

قَالَتْ اِحْدٰىهُمَا يٰٓاَبَتِ اسْتَأْجِرْهُۖ اِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْاَمِيْنُ ٢٦

Artinya : *Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".*

b. Dasar hukum upah dari hadits

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :"*Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering."* (HR Ibnu Majah).

[28] Ahmad Ihfam Sholihin , *Buku Pintar Ekonomi* , (jakarta : Gramedia Pustaka Utama, ,2020).H. 847.

[29] Mayasurru Lasiyama,Dkk,*Ekonomi Dan Bisnis*,(Jawa Tengah : PT.Nasya Expanding Management,2022).H. 39.

3. Rukun Upah

   a. Mu’jir dan Musta’jir

      yaitu sesorang yang melakukan kontrak, dimana mu'jir adalah pihak yang menyediakan pembayaran atau barang sewa, sedangkan musta'jir adalah pihak yang mendapatkan bayaran untuk melaksanakan tugas tertentu dan yang menyewa barang.

   b. Sewa atau pekerjaan

      yaitu segala aktivitas yang dilakukan dengan adanya pembayaran sebagai imbalan.

   c. Ujrah

      Yaitu kompensasi yang harus disepakati oleh kedua belah pihak baik dalam kontek sewa menyewa maupun dalam hal pekerjaan yang mendapatkan imbalan. .

   d. Shighat

      Yaitu pernyataan ijab qabul antara mu’jir dan musta’jir.

4. Bentuk Upah Dalam Islam

   Bentuk-bentuk upah dalam sistem islam terbagi menjadi dua macam yaitu:

   a. Upah yang telah disebutkan (*al-ajr al-musamma*), yang merupakan upah yang disebutkan pada awal transaksi dan harus disertai dengan kerelaan atau diterima oleh kedua belah pihak. Dalam hal

ini, majikan (*al-musta'jir*) tidak boleh dipaksa untuk membayar pekerja (*ajir*) lebih dari apa yang telah disebutkan di awal.

b. Upah yang sepadan, juga disebut sebagai *al-ajr al-mithli,* adalah upah yang sesuai dengan pekerjaan dan kondisi kerjanya. Ini berarti harta yang dituntut sebagai ganti rugi dalam transaksi yang serupa.[30]

5. Perhitungan Dan Pertimbangan Penentuan Upah Dalam Islam

Menurut Didin Hanifudin dan Hendri Tanjung, ada beberapa cara perhitungan dan pertimbangan dasar untuk menentukan upah dan gaji, di antaranya:

a. Upah menurut kebutuhan yaitu layak bermakna cukup sandang pangan papan.

Upah menurut kebutuhan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi seorang karyawan. Upah ini harus cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, atau kebutuhan pokok minimum, dan memungkinkan karyawan untuk tetap bekerja untuk perusahaan atau organisasi mereka.

b. Upah menurut keadilan yaitu adil bermakna proporsional

Upah yang diberikan harus proporsional dengan pekerjaan yang dilakukan, yang dikenal sebagai keadilan. Prinsip utama keadilan ini adalah bahwa perjanjian harus jelas dan harus

[30] *Ibid,.*h.39-40.

dilakukan. Ada perjanjian antara pengusaha dan pekerja. Artinya,sebelum pekerja mulai bekerja, mereka harus diberitahu tentang gaji yang akan mereka terima serta metode pembayarannya.

c. Upah menurut ketepatan waktu pembayaran upah

Upah menurut ketepatan waktu pembayaran berarti bahwa perusahaan harus membayar karyawan atas hasil kerja mereka secepat mungkin dan sesuai dengan perjanjian awal.Waktu pembayaran gaji benar-benar diawasi. Ketidakmampuan untuk membayar karyawannya adalah perbuatan yang buruk, dan orang yang tidak membayar karyawannya pada waktunya akan dimusuhi oleh Nabi Muhammad saw. pada hari kiamat. Selain itu, Islam sangat menghargai kerja buruh dalam hal ini.

d. Upah menurut senioritas

Upah menurut senioritas adalah metode pembayaran yang didasarkan pada masa kerja atau senioritas seorang karyawan di perusahaan. Teori karyawan senior menunjukkan karyawan yang setia dan bersangkutan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan lebih loyal pada organisasi atau perusahaan ketika mereka lebih senior.[31]

[31] *Ibid,.*h.42-43.

6. Faktor-Faktor Yang Menentukan Upah

Penentuan upah dalam Islam mempertimbangkan berbagai faktor untuk mencapai keadilan dan keadilan bagi pekerja dan pengusaha. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Jenis pekerjaan

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan, tingkat kesulitan, risiko dan tanggung jawab yang dilaksanakan. Pekerjaan yang lebih kompleks, memerlukan keahlian khusus, atau mempunyai risiko tinggi cenderung menghasilkan upah yang lebih tinggi..

b. Kualifikasi pekerja

Upah juga dipengaruhi oleh kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki pekerja, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan keterampilan khusus. Pekerja dengan kualifikasi lebih tinggi dan relevan dengan pekerjaannya berhak mendapatkan upah lebih tinggi.

c. Kondisi perusahaan

Kemampuan finansial perusahaan menjadi) pertimbangan dalam menentukan upah. Perusahaan dengan kinerja keuangan yang baik dan tingkat profitabilitas yang tinggi cenderung mampu memberikan upah yang lebih kompetitif kepada para pekerjanya.

d. Situasi pasar tenaga kerja

Kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar juga mempengaruhi tingkat upah. Ketika pasokan tenaga kerja berlimpah sementara permintaan rendah, tingkat upah cenderung lebih rendah. Sebaliknya, ketika permintaan tenaga kerja tinggi sedangkan pasokan terbatas, maka tingkat upah akan cenderung meningkat.

e. Biaya hidup

Tingkat upah juga harus memperhitungkan biaya hidup di suatu daerah, seperti harga kebutuhan pokok, transportasi, dan perumahan. Upah harus memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya sesuai dengan standar biaya hidup setempat.

f. Produktivitas

Upah juga dikaitkan dengan tingkat produktivitas pekerja. Pekerja yang lebih produktif dan memberikan kontribusi lebih besar kepada perusahaan berhak mendapatkan upah yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan dan insentif untuk mempertahankan kinerja yang baik.

g. Kebijakan Pemerintah

Penentuan upah juga harus memperhatikan kebijakan dan peraturan pemerintah, seperti upah minimum regional, ketentuan

jam kerja, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Perusahaan wajib mematuhi kebijakan ini sebagai bentuk kepatuhan hukum dan tanggung jawab sosial.[32]

C. Sistem Pemberian Upah

1. Sistem Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Salah satu sistem pembayaran yang paling populer di Indonesia adalah sistem upah berdasarkan satuan waktu.Ini memberikan upah per jam, harian, atau bulanan, dan memiliki ketentuan khusus untuk upah per jam untuk pekerja dan buruh paruh waktu. Pekerja dan pengusaha setuju untuk membayar mereka sesuai kesepakatan.[33]

a. Upah perjam

Hanya pekerja yang bekerja secara paruh waktu, atau part-time, yang bekerja kurang dari 8 jam per hari atau 40 jam per minggu diberikan upah per jam. Perhitungan upah per jam harus lebih rendah dari formula yang ditetapkan dalam peraturan.[34]

b. Upah perhari

Pembayaran upah harian memperhitungkan ketentuan upah minimum yang berlaku di wilayah tersebut. Sistem ini biasanya diterapkan untuk buruh harian lepas atau pekerja yang tidak terikat

---

[32] Cimencrang Syndicate ,*Ekonomi Sumber Daya Manusia*,(Bandung:Guepedia, 2024),H.353-354.

[33] Malayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta : Bimi Aksara ,2021).H. 118.

[34] Edy Sutrisno ,*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta : Kencana ,2020).H.198.

kontrak jangka panjang dengan perusahaan.Perhitungan upah harian dilakukan berdasarkan jumlah hari kerja atau kehadiran karyawan.

c. Upah bulanan

Baik untuk pekerja tetap maupun kontrak, sistem upah bulanan adalah yang paling umum di Indonesia. Ini adalah sistem upah yang dibayarkan secara rutin setiap bulan dengan jumlah yang telah disepakati oleh pekerja dan pengusaha, dengan catatan jumlah tersebut tidak boleh lebih besar dari upah minimum.[35]

2. Sistem Upah Berdasarkan Satuan Hasil

Sistem upah berdasarkan satuan hasil adalah sistem kompensasi yang besarnya ditentukan berdasarkan hasil produksi atau pencapaian yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja. Dalam sistem ini, semakin banyak output yang dihasilkan oleh pekerja semakin besar upah yang mereka terima.[36]

Sistem pembayaran dapat dilakukan secara harian, mingguan, atau bulanan, tergantung pada kesepakatan pengusaha dan pekerja. Upah bulanan dihitung berdasarkan satuan hasil. Ini digunakan untuk memenuhi kewajiban pengusaha kepada pekerja seperti Thr

---

[35] Sinambela ,Dkk*, Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* ,(Jakarta : Bumi Aksara,2021).H. 223.

[36] Rivai,Dkk,*Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*,(Jakarta : Rajawali Pers ,2021).H. 724.

keagamaan, upah lembur, pesangon, kompensasi masa kerja, kompensasi karena sakit, iuran, dan manfaat jaminan sosial. Ini dilakukan untuk memenuhi kewajiban tersebut.

3. Sistem Upah Borongan

Istilah upah borongan mengacu pada jumlah yang disepakati oleh pengusaha dan karyawan dan dibayarkan secara keseluruhan dari awal sampai akhir.Dalam kebanyakan kasus, sistem ini digunakan untuk proyek atau pekerjaan yang memiliki tujuan penyelesaian tertentu.[37]

4. Sistem Upah Berdasarkan Prestasi / Kinerja

Sistem upah berdasarkan prestasi berpusat pada penilaian kinerja setiap pekerja. Dalam sistem ini, kompensasi diberikan tidak hanya berdasarkan masa kerja atau jabatan, tetapi juga berdasarkan pencapaian target perusahaan dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan dalam sistem waktu memberikan kompensasi pada waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan kinerja karyawan dituntut untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.[38]

---

[37] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Sipil,*(Bandung : Refika Aditama,2020).H.239.

[38] Rivai, *Op.Cit.,*H.758.

D. Sistem Upah Dalam Perspektif Bisnis Syari'ah

Sistem pemberian upah dalam perspektif syariah tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme ekonomi, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral seorang pengusaha Muslim kepada pekerjanya. Sistem upah syariah harus memenuhi beberapa prinsip utama yang berlandaskan nilai-nilai Islam:

1. Prinsip Keadilan (Al-Adl).

   Dalam Islam,keadilan merupakan fondasi utama dalam sistem pengupahan. Upah harus diberikan secara proporsional sesuai dengan kontribusi, kemampuan, dan beban kerja masing-masing karyawan. Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl ayat 90 yang memerintahkan berlaku adil dan berbuat kebajikan. Keadilan dalam upah mencakup dua dimensi, yaitu keadilan internal yakni kesesuaian upah dengan beban kerja di dalam perusahaan, dan keadilan eksternal yakni kesesuaian upah dengan standar pasar yang berlaku.

2. Prinsip Kelayakan (Al-Ihsan)

   Islam mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan upah yang layak dan manusiawi. Upah yang layak adalah upah yang mampu memenuhi kebutuhan pokok karyawan dan keluarganya, seperti sandang, pangan, dan papan. Hal ini sejalan dengan konsep upah hidup dalam manajemen SDM modern.

3. Prinsip Ketepatan Waktu.

   Rasulullah SAW menegaskan kewajiban membayar upah sebelum keringat pekerja mengering, yang mengandung makna bahwa pembayaran upah harus dilakukan tepat waktu sesuai perjanjian. Keterlambatan pembayaran upah tanpa alasan yang sah dianggap sebagai kezaliman dalam Islam dan dapat menurunkan motivasi serta kinerja karyawan.

4. Prinsip Transparansi Dan Kesepakatan.

   Sistem upah syariah mengharuskan adanya akad atau perjanjian yang jelas antara pengusaha dan karyawan sebelum pekerjaan dimulai. Besaran upah, mekanisme pembayaran, dan komponen-komponen lainnya harus disepakati secara terbuka dan tidak ada unsur penipuan (gharar). Fatwa DSN-MUI No. 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Ijarah menegaskan bahwa setiap transaksi jasa termasuk pemberian upah harus dilandasi akad yang jelas dan saling ridha.

5. Prinsip Tidak Mengandung Riba Dan Eksploitasi.

   Islam melarang segala bentuk eksploitasi tenaga kerja. Sistem upah yang menekan karyawan untuk bekerja melebihi batas kemampuan tanpa kompensasi yang memadai bertentangan dengan

nilai-nilai Islam. Sebaliknya, Islam mendorong sistem upah yang saling menguntungkan (mu'awadah) antara pengusaha dan karyawan.[39]

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job perfomance* atau *actual perfomance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Amstrong dan Baron mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Selanjutnya, menurut Indra Bastian, kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi, yang diatur dalam rencana strategis organisasi. Namun, Levinson mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang terkait dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.[40]

Menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah sebagai tindakan kerja individu atau karyawan suatu kelompok

---

[39] Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*,(Bandar Lampung :Arjasa Pratama,2020),H.7-12.

[40]Surajiyo,Dkk.*PenelitianSumber Daya Manusia*, Pengertian,Teori Dan Aplikasi,(Yogyakarta : Cv. Budi Utama,2020).H.8

tentang bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka selama periode waktu tertentu dan potensi pengembangan mereka. Kinerja didefinisikan sebagai akses tindakan kerja yang dihasilkan dari kegiatan atau fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu sesuai dengan standar kerja. Tiga faktor penting dikenal sebagai kinerja yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas yang diberikan, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja untuk mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaan mereka.

Sederhananya, kinerja ialah hasil dari pengelolaan, yaitu kerja sama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang dikenal sebagai manajemen. Kinerja diartikan sebagai hasil (*output)* dari proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input)*. Selain itu, kinerja juga merupakan produk dari rangkaian tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.[41]

2. Pengertian kinerja karyawan

Beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli:

a. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan seorang pegawai. Dalam menyelesaikan pekerjaan

[41] Sukatin ,Dkk. *Konsep Kepemimpinan Dan Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta :Cv. Budi Utama ,2024).H.96.

sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

b. Minner menyatakan bahwa kinerja adalah cara seseorang bertindak dan berperilaku.sesuai dengan tugas yang diberikan.
c. Edy Sutrisno menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan.aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama tercapainya tujuan organisasi.
d. Amstrong kinerja adalah proses kegiatan manusia dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.
e. Rivai dan Basri menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat seberapa berhasil seseorang dalam melakukan tugas atau mencapai tujuan.dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai asumsi,seperti hasil kerja yang sesuai dengan standar, target atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah disepakati.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur atas hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai sesuai dengan kriteria organisasi yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang telah diemban. Terdapat tiga elemen penting dari kinerja yang harus dimiliki oleh seorang individu, yaitu

kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, tingkat usaha yang dilakukan, serta dukungan yang diterima.[42]

3. Tujuan Kinerja

Tujuan dan fungsi kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan membantu mereka meraih potensi tertinggi. Selain itu, penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada karyawan dan atasan, yang berguna dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka. Maka dari itu, penilaian kinerja berperan sebagai alat untuk pengembangan pribadi dan karir.

Menurut Wibowo menyelaraskan harapan performa individu dengan tujuan organisasi dikenal sebagai tujuan kinerja. Keselarasan antara upaya mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi akan menghasilkan performa yang lebih baik.

Dari pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi perlu memiliki kemampuan untuk membedakan kriteria kinerja secara objektif dan subjektif. Kriteria objektif menggambarkan seberapa efektif seorang pekerja berkontribusi secara keseluruhan, sementara kriteria subjektif menilai sejauh mana seorang pekerja memenuhi standar tertentu.

[42] Djoko Soelistya,*Kepemimpinan Strategis*,(Sidoarjo : Nizami Learning Center,2022).H.191.

4. Manfaat Kinerja

Selain memiliki beberapa tujuan, karyawan harus mendapatkan keuntungan yang signifikan. Keuntungan ini bisa meningkatkan efisiensi mereka, menunjukkan rasa terima kasih kepada perusahaan, dan membantu komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan.

Menurut Rivai (2013), manfaat pada dasarnya mencakup antara lain:

a. Peningkatan prestasi, yaitu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
b. Keputusan penempatan, yaitu membantu dalam promo, pindah kerja, dan penurunan jabatan secara umum.
c. Sebagai perbaikan kinerja karyawan.
d. Sebagai sarana pengembangan karyawan.
e. Umpan balik tentang sumber daya manusia, yaitu kinerja yang baik atau buruk di seluruh perusahaan dapat menunjukkan seberapa baik kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Harvard (2004), ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu:

a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya kerja di organisasi.
b. Menentukan tujuan, target, dan sasaran untuk waktu yang akan datang.

c. Memberi orang tantangan yang sulit dicapai, yang bisa jadi alasan untuk memecat mereka di masa depan.
d. Memberikan kesan bahwa organisasi mendorong pekerjanya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.
e. Menyusun kembali kinerja di masa lalu untuk menilai dan menghubungkannya dengan gaji.
f. Mempengaruhi penilai demi kepentingan politik, bahkan bisa meragukan hasilnya.
g. Memperoleh kepuasan pribadi.
h. Menetapkan tujuan untuk belajar.

Berdasarkan pemahaman para ahli diatas di atas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dari kinerja yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan semangat kerja mereka secara keseluruhan. Jadi, manfaat kinerja ini bisa digunakan sebagai alat untuk mengukur dan mengenali kinerja pegawai yang akan membantu meningkatkan hasil yang lebih baik di masa depan[43].

5. Unsur kinerja karyawan

Menurut Hasibuan, elemen kiinerja terdiri dari beberapa:

a. Prestasi, yaitu penilaian kinerja yang baik yang dihasilkan setiap karyawan.

[43] Diksi Metris,Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Sumatera Barat: Tri Edukasi Ilmiah,2024).H.77-79.

b. Kedisiplinan, yaitu kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib di tempat kerja.
c. Kreativitas, yaitu tingkat kemampuan karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja mereka.
d. Bekerja sama, kesediaan, dan keterlibatan karyawan untuk bekerja sama dengan sesamanya secara vertical maupun horizontal, antar tim, atau sesama anggota tim untuk mencapai kinerja yang optimal.
e. Kecakapan.
f. Tanggung jawab.[44]

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan. Menurut Cokroaminoto, seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspek, antara lain:

a. Tingkat Efektifitas

Tinggkat ini menunjukkan seberapa efektif seorang karyawan menggunakan sumber daya untuk menyelesaikan tugas dan sasaran.

[44]Ahmad Rusdian,*Manajemen Perusahaan Internasional*,(Bandung : Pustaka Tresna Bakti, 2023)H. 109.

b. Tingkat Efisiensi

Tingkat ini menunjukkan seberapa sedikit sumber daya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini menunjukkan seberapa banyak sumber daya yang terbuang dan terbuang.

c. Unsur Keamanan dan Kenyamanan dalam Pelaksanaan

Pekerjaan Unsur ini memiliki dua komponen keamanan bagi karyawan dan pihak yang dilayani. Dalam kasus ini, aspek keamanan dan kenyamanan berfokus pada keberadaan dan kepatuhan terhadap standar pelayanan dan prosedur kerja. Memiliki standar ini sebagai pedoman kerja akan memungkinkan seorang karyawan bekerja secara sistematis, terkontrol, dan bebas dari komplain. Sementara itu,pihak yang dilayani belajar dan mendapatkan pelayanan penuh.[45]

d. Kepuasan pelanggan atau pihak yang dilayani

Fungsi pelayanan adalah bagian dari pelaksanaan tugas karyawan dalam unit kerja, dan unsur penting dalam penilaian kinerja karyawan adalah kepuasaan pelanggan.Untuk mengukur kepuasan pelanggan, merupakan persoalan yang cukup

[45] Asnawi,M.A,*Kinerja karyawan*,(Gorontalo:CV.Athra Samudra,2021).H.169.

sulit karena harus memperhatikan metode dan instrumen yang tepat untuk mengukur kepuasan pelanggan.[46]

6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

a. Kualitas Kerja: tugas yang sempurna berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas Kerja: jumlah pekerjaan yang ditunjukkan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan: jumlah output yang ditunjukkan dalam unit.
c. Ketepatan Waktu: Melakukan tugas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu untuk tugas lain.
d. Efektifitas: Meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, bahan baku, dan tenaga).
e. Komitmen Tingkat: Ini adalah ketika seorang karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab kepada perusahaan atau instansi.[47]

Menurut Hersey,Blanchard, terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

---

[46] Khamdan Rifa'i,*Kepuasan Konsumen*,(Jawa Timur : Uin Khas Press,2023*),*H.49.

[47] Novia Ruth Silaen,Dkk, *Kinerja Karyawan,(* Bandung : Widin Abhakti Persada Bandung, 2021),H.6.

a. Tujuan

Tujuan menunjukkan arah yang harus diambil dalam melakukan kinerja. Berdasarkan arah tersebut, kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dianggap berhasil jika mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Standar

Standar adalah ukuran yang menunjukkan apakah tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi dapat dicapai. Tanpa adanya standar, tidak jelas kapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja seseorang dinilai berhasil apabila pegawai dapat mencapai standar yang telah ditetapkan atau disepakati oleh atasan dan bawahan (pegawai).

c. Umpan balik

Umpan balik adalah informasi yang digunakan untuk menilai kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan adanya umpan balik, evaluasi terhadap kinerja dapat dilakukan, sehingga memungkinkan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana adalah elemen penting yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya alat atau sarana,

penyelesaian tugas tertentu akan terhambat dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana mestinya.

e. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Dengan kompetensi, individu dapat menjalankan tugas-tugas yang relevan demi mencapai tujuan organisasi.

f. Motif

Motif adalah alasan atau pendorong bagi individu untuk melakukan suatu tindakan. Tanpa dorongan dari motif tersebut, kinerja tidak akan maksimal dalam mencapai tujuan.

g. Peluang

Pekerja perlu diberikan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya agar tugas-tugas mendapatkan perhatian yang lebih besar.[48]

7. Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut bernarduin & rusel,untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi diantara nya :

[48] I Dewa Gede Adi Yadna , *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*.(Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera,2022).H.44-45.

a. *Quantity /* kuantitas

Quantity atau kuantitas merujuk pada hasil produksi yang dapat diukur dan direpresentasikan dalam berbagai satuan, seperti nilai mata uang, jumlah unit produk, atau siklus kegiatan yang berhasil diselesaikan. Kuantitas sering menjadi indikator keberhasilan untuk pencapaian target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya, baik dalam jangka pendek maupun panjang.Hal ini memungkinkan organisasi untuk menilai produktivitas secara kuantitatif dan obyektif.

b. *Quality* / kualitas

Kualitas menggambarkan sejauh mana hasil dari suatu tindakan atau proses mendekati tingkat kesempurnaan yang diharapkan. Dalam dunia bisnis, kualitas tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses yang digunakan untuk mencapainya. Oleh karena itu, kualitas menjadi penentu utama dalam penilaian keberhasilan karena mencerminkan kemampuan organisasi untuk memenuhi atau melampaui standar yang telah ditetapkan.[49]

c. *Timeliness* / ketepatan waktu

Ketepatan waktu ialah menggambarkan seberapa cepat suatu tugas atau produk dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan sebuah

[49] *Opcit*,.Sedarmayanti,.H. 9.

organisasi untuk merencanakan dan mengoordinasikan berbagai tugas secara efektif sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas. Ini juga menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan waktu secara optimal untuk hal lain yang meningkatkan produktivitas.

d. *Cost effectiveness* / efektifitas biaya

Efektivitas biaya adalah tingkat efisiensi yang mana sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku, digunakan untuk mencapai keuntungan maksimal atau meminimalkan kerugian. Oleh karena itu, itu adalah tolak ukur penting dalam pengelolaan keuangan dan alokasi sumber daya yang optimal.

e. *Interpersonalimpact*/hubungan antar perorangan

Hubungan antar perorang mencerminkan kemampuan seseorang dalam membangun hubungan yang positif, saling menghargai, bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan bawahan. Kemampuan ini sangat penting karena keberhasilan seseorang di tempat kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal yang membantu

menciptakan lingkungan kerja yang produktif juga menyenangkan.[50]

f. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kondisi yang ada dalam organisasi. Dalam prosesnya, kinerja karyawan sering menjadi subjek pembicaraan untuk menentukan tujuan organisasi. Ada dua komponen yang mempengaruhi kinerja pekerja di perusahaan, di antaranya :

(1) Faktor Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas. Dengan kata lain, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110–120), pendidikan yang memadai untuk posisinya, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka akan lebih mudah mencapai tujuan.

(2) Faktor Motivasi

Motivasi berasal dari sikap atau sikap seorang karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Motivasi adalah kondisi yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja mereka. Seorang karyawan harus

[50] *Ibid,*h.10-11.

siap secara mental dan fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, dan mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja mereka .[51]

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli :

(1) Menurut chatab

Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu :

(a) Ability(kemampuan)

(b) Motivation(motivasi)

(c) Organization support(dukungan organisasi)

(2) Menurut mathis & jackson

Berdasarkan pendapat Mathis & Jackson, ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja individu:

(a) Kemampuan Individu, yang terdiri dari talenta, minat, dan elemen personalitas.

(b) Effort yang dikeluarkan, yang terdiri dari motivasi, etika kerja, keterlibatan, dan desain pekerjaan.

(c) Dukungan Organisasi, yang terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan teknologi, standar kinerja, manajemen, dan rekan kerja.[52]

---

[51] Sukatin, *Manajemen Dan Evaluasi* (Yogyakarta : Cv. Budi Utama 2022).H. 50.

[52] Novia Ruth Silaen,Dkk,*Kinerja Karyawan*,(Jawa Barat : Cv. Widina Utama , 2021). H.30

Menurut Notoatmodjo, ada teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang disebut "*Achieve*", berarti kemampuan(kemampuan yang dapat diterima dan yang dapat dikembangkan), bantuan (bantuan untuk mewujudkan kinerja), insentif (insentif material dan non material), lingkungan (lingkungan tempat kerja karyawan), validitas (pedoman dan uraian kerja), dan evaluasi (adanya umpan balik hasil kerja).[53]

Oleh karena itu, individu yang memiliki kemampuan yang rendah tetapi memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang buruk, seperti halnya individu yang memiliki kemampuan yang tinggi tetapi memiliki motivasi yang rendah. Motivasi adalah komponen penting dalam mendorong setiap pekerja untuk bekerja secara produktif, yang berdampak pada kinerja mereka.

F. Kinerja Karyawan Menurut Syari'ah

1. Pengertian kinerj**a**

Kinerja dalam pandangan Islam adalah salah satu cara hidup dan aktivitas yang memiliki peranan penting dalam kehidupan sosial. Bekerja seperti yang diajarkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan ukuran untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap individu dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, seseorang

[53] Sofyan Tsauri , *Manajemen Kinerja* ,(Jember: Stain Jember Press,2020).H.21.

seharusnya memenuhi kebutuhan sendiri melalui usaha dan kerja meskipun sulit.

Dilihat dari sisi ekonomi, bekerja adalah salah satu alat produksi yang sangat penting di samping modal dan faktor alam lainnya. Dalam konsep Islam, bekerja adalah tugas bagi setiap manusia, meskipun Allah telah menjamin rezeki setiap orang, namun rezeki tersebut tidak akan datang tanpa usaha dari individu tersebut. Oleh karena itu, jika seseorang ingin cukup dan makmur, maka harus bekerja.

Ajaran Islam menyampaikan pesan bahwa kerja dan agama itu sendiri adalah sumber motivasi yang besar bagi umat Islam. Seorang muslim sadar bahwa saat dia bekerja, dia sedang beribadah kepada Allah dan itu adalah pendorong yang kuat dalam dirinya yang membuatnya terlepas dari keuntungan material apapun. Sumber motivasi tidak hanya terbatas pada standar hidup dan pemenuhan diri yang lebih tinggi tetapi juga mencakup fakta bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah perbuatan baik secara moral yang pada akhirnya akan membantunya mencapai kesuksesan sejati di dunia dan kesejahteraan di akhirat. [54]

[54] Wibowo, *Manajemen Kinerja*,(Jakarta :PT. Grafindo Persada,2007).h. 319

2. Dasar Hukum Kinerja

Dasar hukum kinerja terdapat dalam al-qur'an.Dasar hukum didalam al-qur'an terdapat dalam surat al- Ahqaaf ayat 19, sebagaimana firman allah :[55]

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْاۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوْنَ ١٩

Artinya :" *Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.*"

Dari ayat tersebut bahwa Allah pasti akan membalas setiap tindakan manusia berdasarkan apa yang telah mereka lakukan. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang positif bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan manfaat bagi organisasinya.

3. Indikator Kinerja Dalam Perspektif Islam

Terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu sebagai berikut :

a) Material, yaitu keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak

[55] Teuku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir al-Qur'anul Majid an-Nur*, (Jakarta: Cakrawala Publishing, 2020). h.3834.

merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi kelangsungan hidup perusahaan.

b) Mental, yaitu dalam menjalankan sebuah pekerjaan sebaiknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan di antara sesama.

c) Spiritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat serta konsisten dengan aturan dan hukum-hukum Allah.

d) Persaudaraan, yaitu terjalinnya hubungan sosial yang harmonis baik di lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, serta memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan berkualitas tinggi dengan harga terjangkau .[56]

G. Peran Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja

Sistem upah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme :

1. Sebagai alat motivasi

Upah adalah salah satu motivasi eksternal yang paling kuat untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja. Sistem upah

[56] *Opcit*,.*Wibowo*,h.140.

yang baik dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif dan mencapai tujuan. Sebuah sistem upah berbasis kinerja misalnya memberikan insentif langsung kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas karena mereka tahu bahwa kinerja yang lebih baik akan menghasilkan kompensasi yang lebih baik.[57]

2. Meningkatkan kepuasan kerja

   Karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka melalui sistem upah yang adil dan kompetitif. Karyawan yang merasa puas dengan sistem kompensasi mereka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen dan kinerja mereka. Kepuasan ini tidak hanya berasal dari besaran nominal upah, tetapi juga karena sistem pengupahan tampak lebih adil dan transparan.

3. Menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas

   Menarik dan Menjaga Karyawan Berkualitas Dengan Sistem Upah yang Kompetitif Upah yang memadai juga penting untuk menjaga karyawan berkinerja tinggi dari pindah ke perusahaan lain. Jumlah turnover karyawan yang tinggi dapat mengganggu produktivitas perusahaan dan menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang lebih tinggi. Perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan karyawan berpengalaman yang sangat

[57] Marwansyah , *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Bandung :Alfabeta ,2020).H. 296.

memahami perusahaan dengan menerapkan sistem upah yang adil dan kompetitif.[58]

4. Menciptakan budaya kerja tinggi

Sistem upah yang mengaitkan kinerja dengan kompensasi dapat menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan pencapaian. Jika karyawan melihat bahwa kinerja mereka dihargai secara nyata melalui sistem kompensasi, ini akan menciptakan standar kinerja tinggi di seluruh organisasi. Penerapan sistem pembayaran untuk prestasi yang konsisten dapat membuat pikiran karyawan berubah dari berfokus pada aktivitas menjadi berfokus pada hasil. Hal ini akan mendorong mereka untuk lebih berkonsentrasi pada pencapaian tujuan mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi.[59]

H. Kajian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, maka terlebih dahulu mengamati dan mencermati penelitian terlebih dahulu yang berhubungan dengan Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi sebagai berikut :

[58] *Ibid,*.H.297-298.

[59] Kaswan ,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*,(Yogyakarta : Graha Ilmu ,2021).H.291.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan & Persamaan
1	Ahmad saefurrahman,dkk, 2024.[60]	Analisis penerapan upah terhadap tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif syariah(studi kasus PT.BPR PNM syariah patuh beramal bertais lombok).	Upah yang sesuai dengan prinsip syariah, adil dan proporsional, meningkatkan kinerja dan kolaborasi tim. Upah yang mempertimbangkan kegiatan individu dan prinsip hasil mendorong karyawan untuk bekerja sama. Karyawan dapat dimotivasi untuk bekerja sama dengan tim dengan insentif seperti bonus atau penghargaan. Penghargaan ini meningkatkan kerja tim dan meningkatkan hasil. Selain berdampak positif pada pencapaian	**Perbedaan :** Perbedaan dengan penelitian ini adalah rendahnya kinerja karyawan dengan hak-hak yang harus diberikan pemilik usaha.pada bagian sistem upah yang diterapkan,upah yang diberikan tidak sama dengan ump yang berlaku,tidak semua karyawan mendapatkan upah sama, hanya berdasarkan bonus yang didapat dari pelayanan kebutuhan pelanggan. selain itu terletak pada objek dan lokasi penelitian.objek penelitian ini ialah di salon andesya

[60]Ahmad Saefurrahman ,Dkk. Analisis penerapan upah terhadap tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif syariah(studi kasus PT. BPR PNM syariah patuh beramal bertais lombok)., *Journal of Student Development Information System (JoSDIS),Vol.4 No.2,*2024.h.78.

			tujuan organisasi, evaluasi tersebut menilai hasil kerja tim, meningkatkan kepercayaan, dan komunikasi. PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menerapkan upah yang sesuai dengan prinsip syariah dan memberikan fasilitas yang mendukung kerja tim. Manfaat yang ditawarkan oleh PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal mencakup peningkatan kinerja individu dan tim, serta penerapan prinsip syariah yang sangat dihargai oleh PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal.	beautifull studio bukittinggi ,sedangkan objek penelitian seebelumnya di PT.BPR PNM syariah dan juga penelitian seeblumnya dilihat berdasarkan perspektif syariah. **Persamaan:** Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama melihat bagaimana upah bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2	Nurul hidayah, dkk, 2022.[61]	Analisis sistem pemberian upah dalam meningkatkan	PT Glenmore Plantation memiliki sistem upah yang berjalan dengan baik sesuai dengan	**Perbedaan :** Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada objek

[61] Nurul Hidayah,Dkk, Analisis Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam(Studi Kasus Di Perkebunan PT Glenmore Banyuwangi),*Jurnal Ekonomi Syariah Vol.2 No. 1,*2022.H.56.

		produktivitas kinerja karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi islam(studi kasus di perkebunan PT GLENMORE BANYUWANGI).	rekomendasi dan perjanjian pemerintah. Selain itu, PT Glenmore Plantation mematuhi ketentuan upah dari perspektif Islam saat memberikan kompensasi. Upah borongan yang adil dan wajar, serta upah berdasarkan kontrak, adalah jenis upah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.ini dapat dilihat dari upah yang diterima karyawan pada waktu pembayaran yang dijadwalkan, yang dapat meningkatkan kesehatan mereka. Oleh karena itu, PT Glenmore Plantation berusaha untuk menambah jenis pekerjaan dengan sistem upah borongan dan kontrak, sesuai dengan ketentuan peraturan, dan memberikan upah yang adil dan wajar untuk pekerjaan yang mereka lakukan.	penelitian.objek penelitian ini ialah di salon andesya beautifull studio bukittinggi ,sedangkan objek penelitian seebelumnya di PT.GLENMORE banyuwangi .dan juga penelitian seeblumnya dilihat berdasarkan perspektif ekonomi islam. **Persamaan:** Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama melihat bagaimana upah bisa meningkatkan kinerja karyawan.

3	Eka purwanda ,2021.[62]	Analisis pemberian kompensasi pada PT.BPR sadaya bandung dalam meningkatkan kinerja karyawan	PT. BPR Karyajatnika Sadaya sudah menerapkan dan memberikan kompensasi yang cukup baik dan bermanfaat bagi karyawannya. Meskipun penerapan dan pemberian kompensasi belum sepenuhnya lengkap dan beberapa karyawan mungkin belum merasakannya, kompensasi saat ini, yang mencakup upah lembur, bonus, gaji, dan tunjangan,namun cukup untuk meningkatkan semangat kerja.	**Perbedaan :** Perbedaan dengan penelitian ini adalah hanya terletak pada objek penelitian .objek penelitian ini ialah di salon andesya beautifull studio bukittinggi ,sedangkan objek penelitian seebelumnya PT.BPR sadaya bandung. **Persamaan:** Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama melihat bagaimana upah bisa meningkatkan kinerja karyawan.
4	Egi arliyanti alwi,dkk, 2024.[63]	Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada swalayan nana jaya kediri	Sistem kompensasi yang diberikan kepada Swalayan Nana Jaya Kendari sudah memenuhi keadilan dan kelayakan karena didasarkan pada bobot pekerjaan, tingkat pendidikan, masa kerja, tingkat	**Perbedaan :** Perbedaan dengan penelitian ini adalah hanya terletak pada objek penelitian .objek penelitian ini ialah di salon andesya beautifull studio bukittinggi ,sedangkan objek

[62] Eka Purwanda, Analisis Pemeberian Kompensasi Pada PT.BPR Sadaya Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,*Prosiding Vol.4 No.1*,2021.H.515.

[63] Egi Arliyanti Alwi, Dkk, Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Nana Jaya Kediri, *Jurnal Adminostrasi Bisnis Vol.9 No.1*,2024.H.154.

			resiko, dan tanggung jawab yang sudah cukup untuk memenuhi standar kompensasi yang bijaksana. Pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang sangat nyata, karena bentuk dari kompensasi rata-rata dinilai dengan baik.	penelitian seebelumnya di swalayan nana jaya keidiri. **Persamaan:** Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama melihat bagaimana upah bisa meningkatkan kinerja karyawan.
5	Hendri sopandi, dkk, 2024.[64]	Analisis sistem upah terhadap kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi syariah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem upah yang digunakan oleh pabrik tahu Shu Shan sudah bisa dikatakan cukup baik, mekanisme yang berlaku dalam sistem upah tersebut didasarkan pada hasil produksi yang dicapai oleh para pekerja. Secara umum, sistem yang digunakan ini sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam, yaitu upah harus diberitahukan kepada para pekerja sebelum	**Perbedaan :** Perbedaan dengan penelitian ini adalah hanya terletak pada objek penelitian .objek penelitian ini ialah di salon andesya beautifull studio bukittinggi,sedang kan objek penelitian seebelumnya di pabrik tahu shu sahn **Persamaan:** Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama melihat bagaimana upah bisa meningkatkan kinerja karyawan.

[64] Hendri sopandi, dkk, Analisis sistem upah terhadap kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi syariah, *Jurnal ilmiah iqtishaduna Vol.05 No.4*,2024.H.10.

			mereka memulai bekerja. Upah tersebut juga harus diberikan sebelum keringat para pekerja itu mengering. Dengan kata lain, upah yang diberikan oleh perusahaan bisa diterima pada hari itu juga atau saat para pekerja selesai bekerja. sudah beres dengan pekerjaan nya. Pabrik tahu Shu Shan ini dari awal sudah menggunakan sistem pengupahan berupa sistem upah hasil. Perkembangan pabrik tahu Shu Shan ini bisa dilihat dari peningkatan kesejahteraan karyawan yang terus meningkat tiap tahunnya. Kemudian Tingkat kesejahteraan Karyawan di pabrik tahu bahwa Shu Shan ini adalah salah satu dampak dari sistem upah hasil yang sudah diterapkan. Secara umum, sistem ini	

			sudah cukup baik dari perspektif ekonomi Islam. Upah yang diberikan oleh pemilik pabrik dapat dikatakan layak, karena jika dihitung dalam bentuk upah selama satu bulan, maka jumlah upah yang diterima para karyawan itu bisa setara dengan upah yang biasa diberikan. UMK kota Bandung.	
6	Agus Marimin, dkk,2024. [65]	Sistem pengupahan pada karyawan dalam perspektif islam	Sistem penetapan upah karyawan pada perusahan manufaktur PT Anugrah Jaya Utama Karanganyar sudah sesuai dengan ajaran Islam, karena sebelum pekerjaan dimulai, para karyawan sudah tahu dengan jelas berapa upah yang akan diberikan diterima perhari atau perbulan. Prinsip ini sesuai dengan anjuran	**Perbedaan :** Perbedaan dengan penelitian ini adalah hanya terletak pada objek penelitian .objek penelitian ini ialah di salon andesya beautifull studio bukittinggi ,sedangkan objek penelitian seebelumnya diperusahan manufaktur PT Anugrah Jaya Utama Karanganyar **Persamaan :**

[65] Agus Marimin,dkk, Sistem pengupahan pada karyawan dalam perspektif islam, *Jurnal ilmiah ekonomi islam Vol.10 No.03*,2024,H.7.

			Rasulullah bahwa majikan harus menyebutkan upah sebelum pekerjaan dimulai. Sistem waktu pembayaran upah karyawan di perusahan manufaktur PT Anugrah Jaya Utama Karanganyar sudah baik atau sesuai syariat Islam, Islam menekankan bahwa upah harus dibayarkan segera setelah pekerjaan selesai atau sebelum keringatnya kering. Namau prosedur penetapan nilai upah yang perlu diperbaiki, agar karyawan merasa adil ketika terima nominal upah tersebut. Namun, di perusahaan manufaktur ini,masih terdapat perbedaan dalam pembayaran upah antara karyawan yang memiliki pengalaman lebih dengan tanpa pengalaman, dan hal ini belum	Persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama melihat bagaimana upah bisa meningkatkan kinerja karyawan.

			sesuai dengan konsep adil dalam Islam. Meskipun upah yang Diberikan sudah cukup memadai dan melebihi standar rata-rata. standar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Karanganyar.	

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sutrisno Hadi mendefinisikan penelitian sebagai usaha menemukan, mengembangkan dan menguji suatu pengetahuan dengan metode ilmiah. Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan*(field research*). Karena penelitian ini langsung berhubungan dengan subjek yang diteliti, yaitu pemilik dan karyawan yang bekerja di Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan teknik pengumpulan data yang terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan deskripsi mendalam tentang situasi atau proses tertentu yang sedang diteliti. Data dalam penelitian kualitatif terdiri dari cerita naratif, laporan informan, dokumen pribadi seperti foto dan catatan pribadi, perilaku, bahasa tubuh, mimik, dan banyak aspek lainnya yang tidak didominasi oleh angka seperti dalam penelitian kuantitatif.[66]

[66]Abdul Fatah Nasution,*Metode Penelitian Kuaitatif*,(Bandung:Cv.Harva Creative,2023).h.28.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut dilakukan. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan disalon andesya beautifull studio bukittinggi berlokasi dicampago guguk bulek, kecamatan Mandiangin koto selayan, kota bukittinggi. Waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2025.

C. Informan Peneliti

Informan penelitian yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang dan orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 2 pembagian informan yaitu informan kunci dan informan pembantu.

Dalam hal ini peneliti melakukan wawancraa kepada :

1. Informan Kunci : Pemilik Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi
2. Informan Pembantu : 10 Orang Karyawan Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi .

Adapun untuk informan pembantu dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan secara sengaja berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti. Kriteria informan yang mendukung penelitian ini adalah karyawan aktif yang sedang bekerja di Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi, menerima langsung

sistem gaji yang berlaku, sudah bekerja selama 5 bulan atau lebih, serta bersedia ditemui untuk wawancara dan memberikan informasi dengan terbuka. Dalam penelitian kualitatif jumlah informan tidak selalu harus mencakup seluruh anggota. Pengumpulan data dihentikan ketika tercapai titik jenuh, yaitu ketika informasi yang diberikan oleh responden berikutnya tidak memberikan data baru yang berbeda dengan sebelumnya. Maka data yang telah dikumpulkan dianggap sudah cukup mewakili untuk menjawab permasalahan penelitian yang sudah ditentukan.[67]

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data oleh peneliti untuk tujuan tertentu. Sumber data primer dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lainnya. Data ini diperoleh dari wawancara. Oleh karena itu, metode ini digunakan oleh penulis untuk memperoleh informasi dan data

[67] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*.(Bandung : Alfabeta, 2019).H.124.

tentang sistem upah yang digunakan di salon andesya beautifull studio bukittinggi.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia. Data ini diperoleh dari hasil survei yang belum dikondensasikan dan analisis lebih lanjut dapat memberikan sesuatu yang sangat berguna. Data sekunder adalah data yang sebelumnya telah dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak luar di luar penyelidik itu sendiri. Dalam penelitian ini, penulis lebih fokus pada data pendukung dan data tambahan dalam bentuk arsip, buku, dan dokumentasi dari semua informasi dan dokumen-dokumennya.

2. Sumber Data

Secara teori sumber data merupakan bahan dasar utama yang digunakan dalam suatu penelitian untuk kemudian diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan guna menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Sumber data bersifat umum dan mencakup berbagat informasi yang relevan serta berkaitan langsung dengan objek penelitian. Oleh karena itu, keberadaan sumber data yang akurat, lengkap, dan dapat dipercaya sangat penting, karena akan menentukan

kualitas hasil analisis serta ketepatan kesimpulan yang dihasilkan dalam Penelitian tersebut.[68]

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer yang dimana informasi diperoleh peneliti melalui wawancara dari informan penelitian yaitu pemilik salon andesya beautifull studio bukittingi dan karyawan salon yang bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan. Selain itu peneliti juga menggunakan data sekunder yaitu data yang didapatkan dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti dokumen, buku , internet, dan lain sebagainya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data guna memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunaakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Obervasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku subjek penelitian secara langsung di lokasi. Dalam penelitian kualitatif, pengamatan bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang konteks sosial, interaksi dan aktivitas sehari-hari

[68] Lexy J.Moleong . *Metodologi Penelitian Kualitatif*,(Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2021).h. 90.

yang relevan dengan topik penelitian. Melalui pengamatan, peneliti dapat memperoleh data empiris yang valid, yang seringkali tidak dapat diperoleh hanya melalui wawancara.

Penelitian ini akan menggunakan observasi Langsung di lapangan. Peneliti akan mendalami setiap fenomena yang yang dijumpai dilokasi penelitian, melihat, memahami, dan merumuskan masalah-masalah serta mencoba mencari solusi dari permasalahan tersebut .

2. Wawancara

Menurut Saroso, Wawancara adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif. Wawancara rerupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian yang mana hasil wawancara kemudian dicatat oleh pewawancara sebagai data penelitian.[69]

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data. wawancara yang dilakukan oleh peneliti disalon andesya beutifull studio bukittinggi terdiri dari peneliti sebagai pewawancara (*interviewer*), dan pemilik salon andesya beutifull studio bukittinggi

[69]Elia ardyani,dkk,*Metode penelitian kualitatif dan kuntitatif*,(Jambi:PT.Sonia Publishing, 2023).h.30.

yaitu kak ade ulfairah putri dan 10 karyawan sebagai pihak yang diwawancarai (*interview)*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi adalah pengumpulan data-data diperoleh dari dokumen-dokumen dan pustaka sebagai bahan analisis dalam penelitian ini.

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Metode ini hanya mengambil data dokumentasi berupa foto atau arsip yang ada disalon andesya beautifull studio.

F. Metode Analisis Data

Analisis data adalah upaya mencari dan menata sescara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan lainnya untuk mcningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk mcningkatkan pcmahaman tcrscbut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari

makna. Adapun teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis secara kualitatif yaitu teknik analisis yang dihasilkan dari data deskriptif berupa kata-kata tertulis ataupun tidak tertulis dari orang lain dan pcrilaku yang diamati.

Untuk menganalisis data yang telah terkumpulkan dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik analisa data berdasarkan Teori Miles dan Huberman yang mana menjelaskan secara mendalam cara data seharusnya dianalisis dalam penelitian kualitatif. Yang mana terdiri dari tiga tahap yang harus dilakukan yaitu :

1. Reduksi Data

Dalam sebuah penelitian kualitatif data-data yang diperoleh dilapangan sangat banyak, sehingga diperlukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, sehingga data yang direduksi memberikan data yang jelas.

Data yang diperoleh dilapangan cukup banyak, maka perlu dicatat secara teliti dan terperinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah temuan. Oleh karna itu, kalau peneliti dalam melakuian penelitian menemukan segala sesuatu yang dipandang asing,belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.

2. Penyajian Data(Display Data)

Setelah reduksi data, langkah berikutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk deskripsi singkat, tabel, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Melalui penyajian data ini, data menjadi terorganisir dan tersusun dalam pola-pola yang saling terkait, sehingga lebih mudah dipahami.

Setelah data diolah, peneliti akan menyajikan data dalam bentuk tulisan, baik berupa deskripsi maupun penjelasan yang berkaitan dengan Salon Andesya Beautiful Studio.[70]

3. Penarikan Kesimpulan (Conclusing Drawing)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan awal, yang masih bisa berubah jika bukti pendukung yang kuat tidak ditemukan pada fase pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan yang ditarik pada tahap awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten ketika peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan tersebut dapat dipercaya dan sesuai dengan sifat, jenis, dan tujuan penelitian. Ini melibatkan penggunaan analisis peneliti dalam bentuk deskripsi catatan observasi,wawancara,dan dokumentasi. Kesimpulan yang peneliti

[70] Syafrida Hafni Syahir ,*Metodologi Penelitian*,(yogyakarta : KBM Indonesia,2021).h.47-48.

ambil ialah hal-hal yang berkaitan dengan sistem upah dalam meningkatkan kinerja karyawan disalon andesya beautifull studio bukittinggi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi

1. Sejarah Berdirinya Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi

Salon Andesya Beautiful Studio adalah sebuah usaha yang menawarkan layanan kecantikan. Salon ini dibuka pada bulan April 2021 dan terletak diKota Bukittinggi, Sumatera Barat. Salon ini didirikan oleh Ade Ulfairah Putri, yang biasa dipanggil Kak Ade. Salon ini didirikan karena hobi dan minat pribadi Kak Ade yang sudah lama ada di dunia kecantikan. Pada awalnya, kegiatan berdandan dan merawat penampilan dilakukan hanya untuk bersenang-senang dan tidak resmi, hanya untuk keluarga dan teman dekat tanpa ada tujuan bisnis yang serius.

Seiring waktu, ketertarikan dan permintaan dari lingkungan sekitar terus bertambah. Kak Ade mulai menyadari bahwa kemampuan yang dimilikinya bisa menjadi sesuatu yang lebih berharga dan bisa dikembangkan menjadi usaha yang nyata. Dengan modal awal yang simple dan semangat yang tinggi, Kak Ade akhirnya berani untuk membuka salon kecantikan secara resmi pada bulan April 2021 dan memberi nama Salon Andesya Beautiful Studio.

Di awal berdirinya, salon ini beroperasi dalam ukuran kecil dengan fasilitas dan jumlah karyawan yang terbatas. Pelanggan yang datang masih

didominasi oleh teman-teman dan orang-orang yang tinggal di sekitar. Namun, karena pelayanan yang baik, harga yang terjangkau, dan promosi dari orang ke orang, nama Salon Andesya Beautiful Studio mulai dikenal lebih luas oleh masyarakat di Kota Bukittinggi.

Bertambahnya jumlah pelanggan yang terus naik membuat Kak Ade semakin termotivasi untuk mengembangkan usahanya. Salon ini kemudian mulai menambah jumlah pekerjanya, memperluas variasi layanan, dan meningkatkan kualitas fasilitas yang ada. Saat ini, Salon Andesya Beautiful Studio telah tumbuh menjadi salah satu salon kecantikan yang cukup populer dan ramai di Kota Bukittinggi. Lokasinya berada di Campago Guguk Bulek, Kecamatan Mandiangin Koto Selayan, dan melayani baik pelanggan lokal maupun wisatawan yang datang ke kota ini.

2. Produk Dan Layanan Salon Andesya Beautifull Studio Bukitinggi

Sebagai salon kecantikan yang terus berkembang, Salon Andesya Beautifull Studio menawarkan ragam layanan kecantikan yang lengkap dan terjangkau untuk memenuhi berbagai kebutuhan pelanggan. Berdasarkan price list resmi yang berlaku, layanan-layanan tersebut dikelompokkan ke dalam enam kategori utama sebagai berikut:

a) Layanan nail art

Layanan nail art merupakan salah satu layanan unggulan disalon andesya. Layanan ini mencakup perawatan kuku tangan maupun kaki dengan berbagai pilihan desain. Adapun rincian layanan dan harganya adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1

No	Jenis layanan	Harga
1	Nail art polos 1 warna	Rp.35.000
2	Nail art polos 2 warna	Rp.50.000
3	Nail art kuku motif 2 kiri 2 kanan	Rp.50.000
4	Nail art motif full	Rp.80.000
5	Nail art kuku kaki polos	Rp.50.000
6	Nail art kuku kaki motif	Rp.70.000
7	Nail ektension polos	Rp.100.000
8	Nail extension motif	Rp.150.000
9	Manicure/ padicure single	Rp.30.000
10	Manicure/ padicure spa	Rp.80.000
11	+ acc nail art	Rp.10.000
12	Remove	Rp.20.000
13	Remove + menipedi	Rp.30.000
14	Henna halal	Rp.35.000

b) Layanan hair treatment

Layanan perawatan rambut merupakan layanan yang paling sering dicari oleh pelanggan Salon Andesya. Layanan ini mencakup

berbagai jenis perawatan dari potong rambut sederhana hingga perawatan rambut intensif seperti infus keratin dan highlight coloring. Rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2

No	Jenis Layanan	Harga
1	Potong rambut	Rp.35.000
2	Potong + cuci/ catok	Rp.50.000
3	Potong+ cuci+ catok	Rp.65.000
4	Potong poni	Rp.15.000
5	Creambath buah	Rp.50.000
6	Creambath + catok	Rp.70.000
7	Creambath komplit	Rp.85.000
8	Coloring sebahu	Rp.200.000
9	Smoothing sebahu	Rp.250.000
10	Coloring uban	Rp.100.000
11	Cuci single	Rp.20.000
12	Catok single	Rp.25.000
13	Cuci+ catok	Rp.35.000
14	Pijat bahu + tangan	Rp.15.000
15	Hair mask keratin + pijat kepala	Rp.100.000
16	Detox ketombe + hair mask	Rp.150.000
17	Hair mask buah	Rp.70.000
18	Kepang rambut	Rp.20.000
19	Infus keratin sebahu	Rp.300.000
20	Highlight coloring	Rp.500.000

c) Layanan facial and body care

Layanan perawatan wajah dan tubuh menjadi daya tarik tersendiri bagi pelanggan yang ingin mendapatkan relaksasi sekaligus perawatan kecantikan secara menyeluruh. Rincian layanannya adalah:

Tabel 4. 3

No	Jenis Layanan	Harga
1	Facial + totok wajah	Rp.70.000
2	Sedot komedo	Rp.35.000
3	Setrika wajah	Rp.50.000
4	Foot spa	Rp.150.000
5	Spa jelly + pedicure	Rp.100.000
6	Hand spa + manicure	Rp.100.000
7	Ear cadle	Rp.35.000
8	Ratus	Rp.50.000
9	Sauna	Rp.80.000
10	Luluran sebatang badan	Rp.200.000
11	Foot spa jelly	Rp.200.000
12	Plearcing telinga	Rp.30.000

Layanan facial dan body care ini umumnya membutuhkan waktu pengerjaan yang lebih lama dibandingkan layanan lainnya sehingga komisi yang diterima karyawan dari jenis layanan ini relatif lebih besar.

d) Layanan waxing

Layanan waxing ditujukan untuk perawatan bulu dan kulit tubuh. Salon Andesya juga menyediakan layanan masker whitening yang dapat dipadukan dengan waxing. Rinciannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4

No	Jenis Layanan	Harga
1	Waxing bulu kaki	Rp.80.000
2	Waxing keti	Rp.50.000
3	Masker whitening kaki	Rp.50.000
4	Masker whitening tangan	Rp.50.000
5	Masker whitening full body	Rp.250.000

e) Layanan behel

Salon Andesya juga menyediakan layanan behel yang bersifat fashion maupun perawatan, termasuk layanan penggantian karet dan kawat serta pemasangan mutiara gigi. Rinciannya adalah:

Tabel 4. 5

No	Jenis Layanan	Harga
1	Behel fashion	Rp.150.000
2	Behel perawatan	Rp.350.000
3	Ganti karet	Rp.20.000
4	Ganti kawat	Rp.20.000
5	Mutiara gigi	Rp.50.000

f) Layanan eyelash dan eyebrow

Layanan eyelash dan eyebrow menjadi salah satu layanan yang cukup diminati, terutama menjelang hari-hari istimewa seperti pernikahan dan hari raya. Rinciannya adalah:

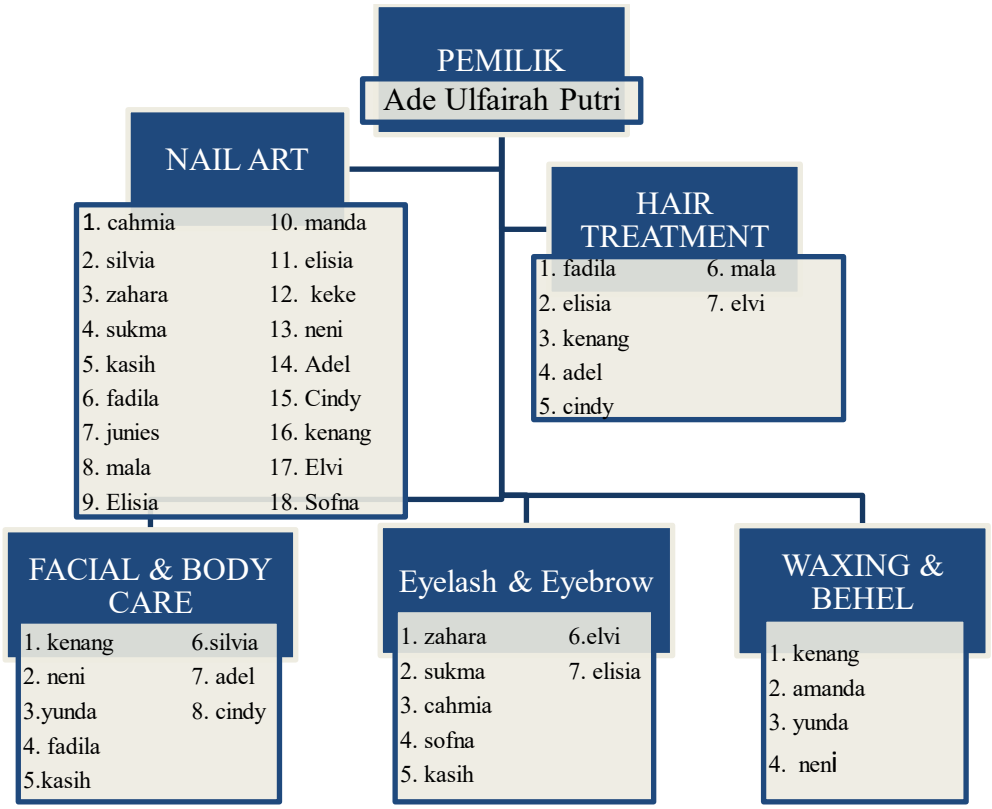
Tabel 4. 6

No	Jenis Layanan	Harga
1	Eyelash natural bulu I	Rp.80.000
2	Eyelash natural bulu Y	Rp.100.000
3	Eyelash double	Rp.120.000
4	Eyelash rusian	Rp.150.000
5	Rapikan alis	Rp.20.000
6	Brow bomber	Rp.100.000
7	Lash lift biasa	Rp.50.000
8	Lash lift tint	Rp.70.000

3. Struktur Organisasi Salon Andesya Beaautifull Studio Bukittinggi

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi



Sumber : Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi[71]

B. Penerapan Sistem Upah Disalon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Sistem upah adalah salah satu bagian penting dalam mengelola sumber daya manusia yang secara langsung mempengaruhi semangat dan kinerja

[71] Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi.

karyawan. Dalam sebuah usaha layanan seperti salon kecantikan, menentukan sistem gaji yang tepat sangat penting karena karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan, dan kualitas pelayanan mereka sangat mempengaruhi keberhasilan usaha tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan wawancara mendalam kepada pemilik salon, Kak Ade Ulfairah Putri, serta sepuluh karyawan Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi, didapatkan pemahaman yang lengkap tentang bagaimana sistem pembayaran diterapkan di salon ini, termasuk langkah-langkah dan proses pelaksanaannya.

Salon Andesya Beautifull Studio menggunakan dua cara pembayaran yang berbeda tetapi saling melengkapi untuk menentukan total pendapatan karyawan setiap bulannya. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Rivai yang mengatakan bahwa sistem pengupahan yang berhasil tidak hanya terdiri dari satu bagian, tetapi merupakan gabungan antara gaji tetap dan gaji yang berubah-ubah, yang disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan perusahaan.

1. Sistem Upah Berdasarkan Satuan Waktu

Sistem upah yang digunakan di Salon Andesya adalah sistem upah berdasarkan satuan waktu, yaitu gaji pokok bulanan yang diberikan kepada semua karyawan tanpa terkecuali. Dalam sistem ini, setiap karyawan mendapatkan gaji pokok yang telah disetujui sejak awal kontrak kerja dan dibayarkan secara teratur setiap akhir bulan. Gaji pokok yang ditentukan adalah Rp1.700.000 per bulan dan jumlah ini berlaku untuk semua karyawan. Sistem gaji bulanan ini memberikan jaminan kepada

karyawan bahwa mereka akan mendapatkan penghasilan setiap bulan tanpa kecuali, tidak peduli apakah salon sedang ramai atau sepi pada bulan itu. Prosedur dari sistem pengupahan ini ialah :

a. Jam Kerja dan Kehadiran Karyawan

Salon Andesya Beautifull Studio buka setiap hari dari pukul 10.00 sampai 22.00 WIB, sehingga setiap karyawan bekerja selama 12 jam dalam sehari. Semua karyawan bekerja penuh waktu dan datang pada jam yang sama setiap hari tanpa menerapkan sistem jadwal shift. Semua karyawan yang berjumlah 18 orang bekerja bersama-sama dalam satu sesi operasional yang sama tanpa ada pergantian tim kerja. Kehadiran karyawan merupakan dasar utama dalam sistem ini. Setiap hari, pemilik salon mencatat kehadiran karyawan sebagai dasar untuk menghitung gaji pokok bulanan mereka. Selama karyawan datang dan melakukan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, mereka berhak menerima gaji pokok secara penuh di akhir bulan tanpa ada pengurangan apa pun. Sistem ini memberi jaminan penghasilan dasar kepada semua karyawan selama mereka datang ke tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku setiap harinya.

b. Jadwal Libur Karyawan

Meskipun salon buka setiap hari tanpa hari libur, karyawan tetap diberi waktu istirahat sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh pemilik salon. Setiap karyawan diberi hak libur selama 2 hari

dalam setiap bulannya. Jatah libur ini adalah hak penuh karyawan yang sudah ditentukan sejak mereka mulai bekerja di salon, dan tidak berpengaruh sama sekali pada penghitungan gaji pokok mereka. Jika seorang karyawan menggunakan kedua hari libur yang mereka miliki dalam satu bulan, gaji pokok mereka tetap diberikan dengan jumlah penuh tanpa ada pengurangan sama sekali. Karyawan bisa memutuskan sendiri kapan mau menggunakan hari liburnya di bulan itu, sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan pribadi mereka masing-masing. Ini memberi kesempatan bagi karyawan untuk menentukan sendiri kapan mereka beristirahat, meskipun mereka bekerja 12 jam setiap harinya. Adanya jadwal libur yang jelas dan teratur ini juga menunjukkan perhatian pemilik salon terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan mereka.

c. Kebijakan Ketidakhadiran

Jika seorang karyawan tidak masuk kerja di luar jatah libur 2 hari yang telah ditentukan, maka peraturan yang diterapkan adalah, Apabila ketidakhadiran disebabkan oleh sakit, gaji pokok akan tetap dibayarkan oleh pemilik secara penuh tanpa adanya pengurangan. Namun, jika karyawan tidak hadir di luar hari libur dan tanpa alasan sakit atau tidak jelas, maka akan dikenakan denda sebesar Rp70.000 untuk setiap harinya. Aturan ini dibuat agar karyawan tetap

bertanggung jawab terhadap kehadiran mereka dan tidak meninggalkan tanggung jawab tanpa alasan

d. Pembayaran Gaji Pokok

Setelah semua daftar kehadiran karyawan terkumpul selama satu bulan, pemilik salon kemudian menghitung gaji pokok setiap karyawan dengan memperhitungkan semua komponen yang ada, termasuk potongan gaji karena ketidakhadiran yang tidak sesuai aturan jika ada. Berdasarkan perhitungan itu, setiap karyawan mendapatkan gaji bulanan sebesar Rp1.700.000, yang dibayarkan langsung oleh pemilik salon kepada masing-masing karyawan. Salah satu hal yang paling terlihat dalam proses pembayaran ini adalah kejelasan dan ketepatan waktu yang selalu dijaga oleh pemilik salon. Sejak salon pertama kali mulai beroperasi pada April 2021 hingga hari ini, gaji pokok karyawan selalu terbayar tepat waktu tanpa ada keterlambatan sekali pun. Semua karyawan yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka tidak pernah mengalami keterlambatan dalam menerima gaji selama bekerja di Salon Andesya. Pemilik salon mengatakan bahwa pembayaran gaji tepat waktu merupakan kewajiban karena itu adalah hak karyawan yang harus dipenuhi secara terus-menerus tanpa ada pengecualian.

e. Penerapan sistem upah berdasarkan satuan waktu dalam meningkatkan kinerja karyawan

Penerapan sistem pengupahan berdasarkan satuan waktu memberikan efek yang cukup signifikan pada kinerja karyawan sehari-hari. Adanya jaminan gaji pokok yang selalu dibayarkan tepat waktu di akhir bulan menciptakan rasa aman serta kestabilan finansial untuk semua karyawan. Karyawan tidak perlu cemas mengenai kepastian pendapatan mereka meskipun situasi salon sedang sepi, sebab gaji pokok akan tetap mereka terima secara penuh. Rasa aman ini berdampak positif pada disiplin dan konsistensi kehadiran karyawan, karena mereka menyadari bahwa kehadiran selama 12 jam setiap hari adalah syarat utama untuk mendapatkan gaji pokok secara utuh. Kebijakan pemotongan sebesar Rp70. 000 per hari jika karyawan tidak hadir tanpa alasan yang jelas juga semakin memperkuat disiplin mereka. Karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap jadwal kerja mereka karena menyadari bahwa ketidakhadiran tanpa alasan akan langsung mempengaruhi penghasilan yang akan mereka terima. Sementara itu, kebijakan untuk tidak memotong gaji saat sakit mencerminkan kepedulian pemilik terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga menumbuhkan rasa loyalitas dan komitmen yang lebih dalam. Karyawan merasa dihargai tidak hanya sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang diperhatikan oleh pemilik salon.

2. Sistem Upah Berdasarkan Kinerja

Selain gaji pokok, Salon Andesya juga menggunakan sistem pembayaran yang tergantung pada kinerja dalam bentuk komisi. Komisi dihitung dengan cara mengambil persentase dari setiap jenis layanan yang dilakukan oleh karyawan untuk pelanggan dalam satu bulan. Jumlah persentase komisi berbeda-beda tergantung pada jenis layanan, yaitu 6 persen, 10 persen, 20 persen, dan 25 persen untuk setiap layanan. Adapun prosedur dari sistem upah berdasarkan kinerja ialah :

a. Memberikan Pelayanan kepada Pelanggan

Proses komisi dimulai setiap kali seorang pelanggan datang ke salon dan memutuskan jenis layanan yang ingin dia ambil. Karyawan kemudian melaksanakan layanan tersebut sesuai dengan keahlian dan tugas yang mereka tangani masing-masing. Salon Andesya menyediakan beragam jenis layanan, seperti potong rambut, perawatan wajah, spa, seni tato kuku, make up, serta berbagai pilihan layanan kecantikan lainnya. Setiap orang yang bekerja memiliki keahlian yang berbeda, jadi jenis tugas atau layanan yang mereka lakukan juga berbeda-beda sesuai dengan kemampuan masing-masing. Seorang karyawan bisa mengerjakan satu atau beberapa jenis layanan dalam sehari, tergantung pada berapa banyak pelanggan yang datang dan jenis layanan yang dipilih. Pada hari-hari yang sangat sibuk seperti

akhir pekan atau menjelang hari raya, seorang karyawan bisa menyelesaikan banyak layanan dalam satu hari, sehingga jumlah komisi yang ia terima juga semakin besar. Pada hari-hari yang sepi, jumlah layanan yang dikerjakan berkurang, sehingga komisi yang terkumpul juga lebih sedikit dibandingkan hari-hari yang ramai.

b. Pencatatan Layanan dan Perhitungan Komisi

Setiap layanan yang dilakukan oleh karyawan selesai, pemilik salon segera mencatat layanan tersebut dengan nama karyawan yang bersangkutan. Besaran komisi dari layanan itu kemudian dihitung berdasarkan persentase yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu 6%, 10%, 20%, atau 25% dari tarif layanan, sesuai dengan jenis layanan yang dikerjakan. Perbedaan dalam persentase ini disesuaikan berdasarkan tingkat kesulitan, waktu yang dibutuhkan, dan harga jual dari masing-masing layanan. semakin sulit layanan yang diberikan dan membutuhkan waktu yang cukup lama maka persentase yang didapatkan pun besar. Proses pencatatan ini berlangsung setiap hari sepanjang bulan, sehingga komisi setiap karyawan terus bertambah seiring dengan jumlah klien yang mereka layani.

c. Kondisi Lembur

Pada saat-saat tertentu seperti menjelang perayaan besar dan libur panjang, jumlah pengunjung yang datang meningkat tajam

sehingga seringkali karyawan diminta untuk bekerja melewati jam 22.00 WIB. Dalam situasi lembur ini, karyawan tetap melayani pelanggan seperti biasanya dan komisi dari setiap layanan yang diberikan tetap dihitung serta dijumlahkan ke dalam total komisi bulan tersebut. Namun, tidak ada kompensasi waktu tambahan yang ditetapkan secara jelas untuk jam kerja lembur itu, kebijakan lembur hanya disampaikan secara lisan oleh pemilik tanpa tarif yang pasti dan tertulis. Hal ini membuat karyawan kesulitan memperkirakan berapa tambahan penghasilan yang akan mereka terima pada bulan-bulan ketika mereka harus bekerja lembur.

d. Rekapitulasi dan Pembayaran Komisi

Di setiap akhir bulan, pemilik salon melakukan penghitungan ulang semua komisi yang telah terkumpul dari masing-masing karyawan selama satu bulan penuh. Total komisi tersebut kemudian dijumlahkan dengan gaji pokok sebesar Rp1.700.000 dan dibayarkan secara langsung kepada setiap karyawan dalam satu waktu. Berdasarkan data bulan Maret 2026, total pendapatan karyawan bervariasi dari Rp1.900.000 hingga Rp3.000.000 tergantung berapa banyak dan beragam layanan yang telah dilayani, yang terbagi dalam tiga kategori yaitu Top Performer (Rp2.800.000–Rp3.000.000), Mid

Performer(Rp2.400.000–Rp2.680.000),dan New Comer(Rp1.900.000–Rp2.220.000).

e. Penerapan Sistem Upah berdasarkan kinerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Sistem upah berdasarkan kinerja yang diterpakan Salon Andesya Beautifull Studio memberikan dampak yang cukup nyata terhadap kinerja karyawan sehari-hari. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan dan motivasi. Dalam konteks Salon Andesya, kemampuan karyawan di bidang kecantikan sudah cukup memadai. Persoalan justru lebih banyak muncul pada faktor motivasi yang sangat dipengaruhi oleh sistem upah yang berlaku. Karyawan merasakan sendiri bahwa semakin banyak pelanggan yang mereka bantu dalam sehari, semakin banyak pula uang komisi yang terkumpul sampai akhir bulan. Kesadaran ini mendorong karyawan bekerja lebih giat, cepat, dan proaktif dalam memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pelanggan. Selain itu, karena persentase komisi beragam tergantung jenis layanan yang diberikan, para karyawan juga termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dalam berbagai jenis layanan kecantikan agar bisa mengerjakan pelayanan yang memiliki komisi lebih besar. Bukti dari hal ini adalah adanya kelompok Top Performer

yang selalu berhasil mencapai pendapatan total antara Rp2.800.000 hingga Rp3.000.000 setiap bulannya, berkat produktivitas mereka yang sangat baik dalam melayani pelanggan.

Namun di sisi lain, sistem komisi ini juga memiliki kelemahan yang memengaruhi konsistensi hasil kerja karyawan. Karena komisi bergantung pada jumlah kunjungan pelanggan yang tidak bisa dikendalikan oleh karyawan, semangat kerja mereka sering berubah-ubah sepanjang bulan. Karyawan mengakui bahwa semangat mereka jadi lebih tinggi ketika salon sedang ramai, tetapi turun tajam ketika salon sepi. Hal ini karena mereka merasa 12 jam kerja setiap hari tidak seimbang dengan komisi yang mereka terima, terutama di bulan-bulan di mana jumlah pelanggan sedikit. Ketidakjelasan tentang bayaran lembur membuat para karyawan merasa tidak nyaman, terutama ketika mereka bekerja hingga melewati pukul 22.00 WIB tanpa tahu pasti berapa besar gaji yang akan mereka terima. Kondisi tersebut akhirnya menciptakan pola kerja yang bersifat transaksional dan tidak tetap, di mana semangat serta standar pelayanan para karyawan terus berubah-ubah bergantung pada tingkat kepadatan pengunjung salon setiap bulannya.

C. Sistem Upah Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi Ditinjau Dari Perspektif Bisnis Syari'ah

Sistem upah dalam konteks bisnis syariah tidak sekedar dilihat sebagai alat ekonomi, melainkan juga sebagai bentuk kewajiban etika seorang pengusaha Muslim terhadap tenaga kerjanya. Islam menetapkan kaidah-kaidah yang wajib diikuti dalam setiap sistem gaji supaya hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja berlangsung dengan adil, jelas, dan saling menguntungkan. Di bawah ini adalah Sistem Upah Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi Ditinjau berdasarkan kaidah-kaidah bisnis syariah:

1. Prinsip Keadilan (Al-Adl)

Prinsip keadilan mengharuskan setiap karyawan menerima gaji yang sesuai dengan kontribusi dan beban kerja yang mereka jalani. Menurut Didin Hanifudin dan Hendri Tanjung, upah yang adil berarti proporsional, artinya upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan harus ada kesepakatan yang jelas antara pengusaha dan pekerja sebelum pekerjaan dimulai. Melihat dari prinsip ini, sistem komisi yang digunakan disalon Andesya sudah menunjukkan nilai keadilan yang cukup baik. Komisi dihitung dari persentase setiap jenis layanan yang dikerjakan. Jadi, karyawan yang lebih produktif secara otomatis akan mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi. Ini dibuktikan dari penjelasan pemilik salon yaitu kak ade ulfairah putri yang

mengatakan bahwa jumlah bonus yang diterima karyawan sepenuhnya bergantung pada berapa banyak pelanggan yang mereka bantu dan jenis layanan yang mereka lakukan. Kak amanda sebagai Karyawan juga mengakui bahwa komisi mereka dihitung berdasarkan persentase dari setiap layanan yang selesai dalam sehari. Namun, keadilan dalam sistem pembayaran di Salon Andesya belum sepenuhnya merata. Jumlah komisi yang diterima sangat dipengaruhi oleh seberapa ramai salon tersebut, dan ini adalah faktor yang tidak bisa dikendalikan oleh karyawan.

Karyawan yang bekerja di tempat yang sama pada dua bulan yang berbeda bisa mendapatkan penghasilan yang sangat berbeda hanya karena situasi salon yang sepi. Di samping itu, gaji pokok yang ditetapkan sama, yaitu Rp1.700.000 untuk semua karyawan tanpa melihat berapa lama mereka bekerja dan tingkat keterampilan mereka, juga menunjukkan bahwa keadilan di dalam salon belum sepenuhnya tercapai. Dengan cara ini, prinsip keadilan di Salon Andesya sudah sebagian tercapai, tetapi masih perlu diperbaiki, terutama dalam hal kestabilan pendapatan dan perbedaan gaji pokok yang harus disesuaikan berdasarkan keahlian dan lamanya kerja karyawan.

2. Prinsip Kelayakan (Al-Ihsan)

Prinsip kelayakan mengharuskan majikan untuk memberikan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya dengan baik dan berkelanjutan. Jika dilihat dari sistem upah berdasarkan satuan waktu, gaji pokok sebesar Rp1.700.000 per bulan masih jauh lebih rendah dari Upah Minimum Kota Bukittinggi tahun 2025 yang ditetapkan sebesar Rp2.994.193, dengan perbedaan mencapai Rp1.294.193 per bulan. Jika hanya mengandalkan gaji pokok saja, komponen ini tentu belum memenuhi prinsip kelayakan karena tidak mampu memenuhi standar kebutuhan hidup minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Namun, jika dilihat secara keseluruhan dengan menggabungkan sistem komisi, penghasilan karyawan bisa mencapai jumlah yang lebih adil. Masalah utama dalam prinsip kelayakan ini adalah komisi sangat tergantung pada jumlah pelanggan, sehingga penghasilan karyawan tidak bisa diprediksi setiap bulannya. Pada bulan-bulan yang sepi, pendapatan karyawan bisa turun sangat drastis dibandingkan kondisi normal, sehingga sulit memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, prinsip kelayakan belum dipenuhi secara terus-menerus karena penghasilan karyawan masih sangat berubah-ubah dan tidak bisa diandalkan setiap bulannya.

3. Prinsip ketepatan waktu

Dilihat dari kedua sistem upah yang digunakan, Salon Andesya telah menerapkan prinsip tersebut dengan sangat baik. Gaji pokok dari sistem satuan waktu dan komisi dari sistem kinerja keduanya dibayarkan bersamaan setiap akhir bulan tanpa pernah ada keterlambatan. Pernyataan tersebut dibenarkan oleh pemilik salon yang menyatakan bahwa pembayaran gaji selalu diupayakan tepat waktu karena merupakan hak karyawan yang tidak boleh ditunda. Pernyataan ini juga didukung oleh semua karyawan yang diwawancara, mereka mengatakan bahwa mereka tidak pernah mengalami keterlambatan dalam menerima gaji sejak pertama kali bekerja di salon. Dengan demikian, prinsip ketepatan waktu telah diterapkan secara baik dan konsisten sejak salon berdiri pada bulan April 2021 hingga saat ini.

4. Prinsip Transparansi dan Kesepakatan

Prinsip transparansi dan kesepakatan mewajibkan agar semua elemen berkenaan dengan gaji dijelaskan secara transparan dan disetujui bersama sebelum pekerjaan dimulai, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan karena ketidaktahuan tentang hak-hak mereka. Fatwa DSN-MUI No.09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Ijarah menegaskan bahwa setiap transaksi jasa termasuk pemberian upah harus didasari oleh perjanjian yang jelas, terbuka, dan disetujui dengan sukarela oleh kedua belah pihak.

Dilihat dari sistem upah berdasarkan satuan waktu, transparansi sudah cukup baik terpenuhi. Gaji pokok yang diberikan adalah Rp1.700.000, ada aturan libur 2 hari setiap bulan, jika tidak masuk kerja di luar jadwal maka akan dipotong Rp70.000 per hari, dan selama sakit gaji tidak dipotong, semuanya sudah dijelaskan secara langsung kepada karyawan sebelum mereka dimulai bekerja. Karyawan mengakui bahwa mereka sudah tahu tentang hak-hak dan ketentuan-ketentuan itu sejak hari pertama mereka bekerja di sana.

Dilihat dari sistem komisi, transparansi juga sudah cukup terpenuhi. Persentase komisi untuk setiap jenis layanan, yaitu 6%, 10%, 20%, dan 25%, sudah dijelaskan kepada karyawan sebelum mereka mulai bekerja, sehingga mereka tahu cara menghitung penghasilan tambahan mereka setiap harinya.Namun prinsip transparansi belum sepenuhnya tercapai karena ada satu komponen yang belum dijelaskan secara rinci sejak awal, yaitu kebijakan tentang upah lembur. Karyawan mengatakan bahwa mereka selama ini tidak pernah mendapatkan penjelasan mengenai besaran tarif atau cara menghitung kompensasi lembur sejak pertama kali bekerja di sana. Pemilik salon juga mengakui bahwa aturan soal kerja lembur belum ditulis secara resmi dan hanya disesuaikan dengan kondisi yang terjadi saat itu. Ketidakjelasan ini membuat karyawan sulit memperkirakan penghasilan mereka di bulan-bulan yang mereka bekerja

lembur, sehingga prinsip transparansi dan kesepakatan belum terpenuhi secara sempurna.

5. Prinsip Bebas dari Gharar dan Eksploitasi

Prinsip yang terhindar dari gharar mengharuskan setiap elemen gaji terbebas dari ketidakpastian yang bisa merugikan salah satu pihak. Islam juga melarang segala bentuk penindasan terhadap pekerja dengan memberikan beban kerja yang melebihi kapasitas tanpa adanya kompensasi yang jelas dan adil. Menurut Ruslan Abdul Ghofur, gharar dalam konteks upah terjadi apabila salah satu aspek dari penghasilan karyawan tidak dijelaskan dengan rinci sehingga menciptakan kebingungan dan ketidakpastian bagi salah satu pihak yang terlibat. Dilihat dari sistem gaji berdasarkan satuan waktu, komponen ini sudah cukup tidak mengandung unsur gharar. Besaran gaji pokok, aturan libur, potongan karena tidak hadir, serta ketentuan ketika sakit sudah ditentukan dan diumumkan secara jelas dari awal, sehingga karyawan tahu dengan pasti berapa jumlah yang akan mereka terima setiap bulannya dari komponen tersebut. Dilihat dari sistem komisi, persentase komisi untuk setiap jenis layanan sudah tidak mengandung keraguan karena sudah ditentukan secara jelas dari awal. Namun, karena komisi sangat bergantung pada jumlah kunjungan pelanggan, maka total pendapatan

karyawan setiap bulannya tidak bisa diprediksi dengan pasti, sehingga masih ada unsur ketidakpastian dalam komponen tersebut.

Namun, keberadaan gharar masih sangat terasa dalam kebijakan lembur. Karyawan sering diminta untuk bekerja sampai larut malam terutama saat mendekati hari raya dan hari libur, tetapi jumlah kompensasi yang akan mereka terima tidak pernah ditentukan secara pasti sebelumnya. Hal ini dibuktikan oleh pengakuan dari pemilik salon yaitu kak ade ulfairah putri yang menyatakan bahwa upah lembur tidak dijelaskan secara langsung dan hanya disesuaikan dengan keadaan yang ada. Karyawan pun mengakui bahwa mereka tidak mengetahui persentase kompensasi lembur yang akan diterima, dan baru mengetahuinya saat pembayaran dilakukan di akhir bulan. Dari segi eksploitasi, tidak terlihat adanya indikasi bahwa pemilik salon dengan sengaja menekan karyawan di luar batas wajar. Namun, ketidakjelasan dalam tarif lembur tetap berpotensi menjadi bentuk eksploitasi yang tidak disadari, karena karyawan menanggung tambahan beban kerja tanpa adanya kepastian akan imbalan yang seimbang dan layak.

Jika dilihat secara keseluruhan, struktur pembayaran di Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi telah mencapai sebagian dari prinsip bisnis syariah. Prinsip yang telah dilaksanakan dengan baik mencakup ketepatan waktu dalam pembayaran dan keterbukaan terkait gaji pokok serta komisi. Di sisi lain, prinsip kelayakan, keadilan yang

konsisten, transparansi mengenai lembur, serta prinsip bebas dari gharar masih perlu difokuskan dan diperbaiki agar sistem pembayaran di Salon Andesya dapat sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai bisnis syariah secara komprehensif.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi menggunakan dua cara menghitung upah sekaligus, yaitu sistem upah berdasarkan waktu dengan menerima gaji bulanan dan sistem upah berdasarkan hasil kerja dengan mendapatkan komisi dari setiap layanan yang dikerjakan. Kedua sistem tersebut saling melengkapi, di mana gaji pokok membantu meningkatkan kedisiplinan dan rasa setia karyawan, sedangkan komisi mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan kemampuan mereka. Penerapan kedua sistem ini membawa dampak positif pada kinerja karyawan, meskipun masih ada kelemahan, yakni ketidakstabilan semangat kerja saat salon tidak ramai dan belum ada ketentuan tarif lembur yang ditulis secara jelas.

Dilihat dari sudut pandang bisnis syariah, sistem gaji Salon Andesya sudah sesuai dengan beberapa prinsip syariah, tetapi belum sempurna sepenuhnya. Prinsip ketepatan waktu sudah terpenuhi karena pembayaran selalu dilakukan tepat sesuai jadwal tanpa pernah ada keterlambatan. Prinsip transparansi sebagian sudah terpenuhi karena komponen gaji pokok, persentase komisi, dan aturan kehadiran sudah dijelaskan kepada karyawan dari awal. Namun prinsip kelayakan masih belum konsisten karena pendapatan sangat bergantung pada jumlah pengunjung yang terkadang berubah-ubah, prinsip keadilan belum tercapai karena gaji pokok yang sama tidak memperhatikan perbedaan kemampuan dan pengalaman kerja, serta prinsip bebas dari gharar belum terpenuhi karena tidak ada aturan tarif lembur yang jelas, sehingga membuat karyawan merasa tidak pasti.

B. Saran

Penelitian ini tentunya masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka peneliti memberikan saran yang kiranya memiliki nilai manfaat untuk diperhatikan yaitu :

1. Bagi Pemilik Salon Andesya Beautifull studio bukittinggi

   Pemilik Salon Andesya Beautiful Studio di Bukittinggi diharapkan untuk segera membuat kebijakan tentang pembayaran lembur secara tertulis dengan tarif yang jelas dan telah disetujui oleh karyawan sebelum lembur dilakukan .Ini sangat penting agar sistem penggajian tidak mengandung elemen gharar dan sesuai dengan prinsip-prinsip bisnis syariah secara keseluruhan.

2. Bagi Karyawan Salon Andesya

   Karyawan di Salon Andesya Beautiful Studio Bukittinggi diharapkan untuk terus menjaga standar dan komitmen kerja yang sudah baik dalam berbagai situasi, karena konsistensi dalam memberikan layanan adalah kunci utama dalam membangun kepercayaan serta kesetiaan pelanggan. Di samping itu, para karyawan juga diharapkan untuk aktif dalam menyuarakan harapan mereka mengenai kebijakan pembayaran lembur kepada pemilik salon, agar tarif yang transparan dan adil bisa ditetapkan untuk kedua belah pihak.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan dapat memperluas fokus penelitian dan menyelidiki lebih mendalam tentang penerapan akad ijarah dalam struktur pembayaran di sektor jasa kecantikan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perkembangan bisnis syariah.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Ghofur,Ruslan,(2020), *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*,(Bandar Lampung :Arjasa Pratama).

Ardyani,Elia,dkk,(2023),*Metode penelitian kualitatif dan kuntitatif*,(Jambi:PT.Sonia Publishing).

Asnawi,M.A,(2021),*Kinerja karyawan*,(Gorontalo:CV.Athra Samudra).

Asyhadi,Zaeni ,Dkk,(2024). *Perlindungan Kerja Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Bpjs*,(jakarta : Kencana).

Barizki,Ahmad,(2022), *Fundamental Manajemen Keorganisasian* (Nusa Tenggara Barat :Seval Literindo Kreasi).

Buidyanto,Beko ,(2020), *Kinerja Karyawan*,(Banten : Cv. Aa Rizki).

Cahyaningrum ,Dinis,Dkk,(2025*),Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* ,(Bali : Intelektual Manifes Media).

Dewa Gede Adi Yadna ,I,(2022), *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*.(Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera).

Fahmi ,(2020),*Manajemen Kinerja : Teori Dan Aplikasi,(*Bandung : Alfa Beta).

Ghofur,Ruslan Abdul,(2020), *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* , (jakarta : Arjasa Pratama).

Hasibuan ,(2020),*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta : Bumi Aksara)

Jamaluddin,Dkk,(2025), .*Ekonomi Dan Sumber Daya Manusia* ,(sumatera barat:Yayasan Tri Edukasi Ilmiah).

John,Ivancevich, dkk,(2014),*organizational behavior*,(McGraw Hill Company).

Karim,Helmi, (20200,*Fiqih Muamalah* ,(jakarta : Rajawali Press).

Kaswan ,(2021),*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*,(Yogyakarta : Graha Ilmu).

Kerebungu, Ferdinand ,dkk,(2021),*Pengantar Bisnis Islam,*(Bandung:Widina Bhakti Persada).

Kusumastuti,Sri Yani,Dkk,(2020), *Metodologi Penelitian* (Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia : Jambi).

Lamijan ,(2021), *Upah Kerja Dan Keadilan* ,(Jawa tengah : CV. Pena Persada).

Lasiyama,Mayasurru,Dkk,(2022),*Ekonomi Dan Bisnis*,(Jawa Tengah : PT.Nasya Expanding Management).

Malayu , (2021),*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta : Bimi Aksara).

Mariana,(2021),*Informasi Akuntansi Dan Keputusan Kredit*,(Yogyakarta:Cv.Bintang Semesta Media).

Marwansyah , (2020).*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Bandung :Alfabeta).

Metris, Diksi,Dkk,(2024*), Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Sumatera Barat: Tri Edukasi Ilmiah).

Moleong , lexy j. (2021), Metodologi Penelitian Kualitatif,(Bandung : PT.Remaja Rosdakarya).

Nasution,Abdul Fatah,(2023),*Metode Penelitian Kuaitatif*,(Bandung:Cv.Harva Creative).

Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 47 Tahun 2023 *Tentang Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat Tahun 2024.*

Pristiyanto , Dkk.(2023),*Ekonomi Dan Amnajemen Sumber Daya Manusia* ,(Padang : CV. Gita Lentera).

Putra,Rahmat Panca ,(2021), *Etos Kerja Dan Upah* ,(palembang :Uin Radeh Fatah).

Putra,Zulfikar, Dkk.(2022), *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja* ,(malang : Ahli Media Press).

Putyri,Ade Ulfairah, (2025),*Wawancara Oleh Penulis* ,(Bukittinggi).

Rifa'i,Khamdan,(2023),*Kepuasan Konsumen*,(Jawa Timur : Uin Khas Press).

Rivai,Dkk,(2021),*Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*,(Jakarta : Rajawali Pers).

Rostamalis *,(20200, Perawatan Badan* ,(Jakarta : Rineka Cipta).

Sedarmayanti, (2020),*Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Sipil,*(Bandung : Refika Aditama).

Sedarmayanti,(2020),*Perencanaan Dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*,(Bandung: PT.Refika Aditama).

Sholihin,Ahmad Ihfam ,(2020), *Buku Pintar Ekonomi* , (jakarta : Gramedia Pustaka Utama).

Silaen,Novia Ruth ,Dkk,(2021),*Kinerja Karyawan*,(Jawa Barat : Cv. Widina Utama).

Sinambela ,Dkk, (2021*),Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* ,(Jakarta : Bumi Aksara).

Soelistya, Djoko ,(2022*),Kepemimpinan Strategis*,(Sidoarjo:Nizami Learning Center).

Solihin,Ahmad Ihfam ,(2020), *Buku Pintar Ekonomi* , (jakarta : Gramedia Pustaka Utama).

Sugiyono,(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*.(Bandung : Alfabeta).

Sukatin ,Dkk.(2024), *Konsep Kepemimpinan Dan Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta :Cv. Budi Utama).

Sukatin,(2022), *Manajemen Dan Evaluasi* (Yogyakarta : Cv. Budi Utama).

Sukirno, (2020*),Mikro ekonomi Teori Pengantar*,(jakarta: PT Raja Grafindo Persada).

Surajiyo,Dkk.(2020),*PenelitianSumber Daya Manusia*, Pengertian,Teori Dan Aplikasi,(Yogyakarta : Cv. Budi Utama).

Sutrismo,Dkk,(2021),*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta : Kencana).

Sutrisno,(2020) ,*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta : Kencana).

Syahir,Syafrida Hafni ,(2021),*Metodologi Penelitian*,(yogyakarta : KBM Indonesia).

Syndicate,Cimencrang,(2024),*„Ekonomi Sumber Daya Manusia*,(Bandung:Guepedia).

Teguh,Harrys Pratama,(2024),*Dinamika Hubungan Industrial Dan Penyelesaianya Di Indonesia* , (Yogyakarta :Pohon Cahaya Semesta).

Tsauri,Sofyan ,(2020), *Manajemen Kinerja* ,(Jember: Stain Jember Press).

Wibowo,(2007). *Manajemen Kinerja*,(Jakarta :PT. Grafindo Persada).

Wibowo ,(2020), *Manajemen Kinerja* ,(Depok : Rajawali).

JURNAL :

Alwi,Egi Arliyanti, Dkk,(2024), Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Nana Jaya Kediri, *Jurnal Adminostrasi Bisnis Vol.9 No.1*.

Hidayah,Nurul,Dkk,(2022), Analisis Sistem Pemberian Upah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam(Studi Kasus Di Perkebunan PT GLENMORE BANYUWANGI),Jurnal Ekonomi Syariah *Vol.2 No. 1.*

Marimin, Agus,dkk,(2024), Sistem pengupahan pada karyawan dalam perspektif islam, *Jurnal ilmiah ekonomi islam Vol.10 No.03*.

Purwanda,Eka,(2021), Analisis Pemeberian Kompensasi Pada PT.BPR Sadaya Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,*Prosiding Vol.4 No.1*.

Saefurrahman ,Ahmad,Dkk,(2024), Analisis penerapan upah terhadap tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut perspektif syariah(studi kasus PT. BPR PNM syariah patuh beramal bertais lombok)., *Journal of Student Development Information System (JoSDIS),Vol.4 No.2.*

Sopandi,Hendri, dkk,(2024), Analisis sistem upah terhadap kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi syariah, *Jurnal ilmiah iqtishaduna Vol.05 No.4*.

AL- QUR'AN & FATWA :

DSN-MUI. "*Fatwa DSN NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah*." Himpunan Fatwa DSN MUI, 2000, 4.

Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, Teuku,(2020), *Tafsir al-Qur'anul Majid an-Nur*, (Jakarta: Cakrawala Publishing).

Quran.com / MyIslam, 2024."Tafsir QS Ali- Imran Ayat 57,"

LAMPIRAN

Dokumentasi dengan Pemilik Salon Andesya





Dokumentasi Dengan Karyawan Salon Andesya





















SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
Nomor : 332.3/Un.26.3/HK.00.5/09/2025

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

DENGAN NAMA TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Membaca : Lembaran Pengajuan Judul Proposal Skripsi dan Penetapan Pembimbing oleh Ketua Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi an **Dewi Sulistia Wati** NIM**. 3722205** tanggal 18 September 2025;

Menimbang :
a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan Skripsi mahasiswa UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.
b. bahwa nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing.

Mengingat :
1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 4286);
2 Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5336);
3 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 5500);
4 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pendidikan Tinggi Keagamaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomr 6263);
5 Peraturan Presiden RI No. 85 Tahun 2022 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi menjadi Universitas Islam Negeri Sjech M.Djamil Djambek Bukittinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 135);.
6 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 76 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik IndonesiaTahun 2022 Nomor 1233);
7 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 2022 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 1288);

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **" Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi "**

Kedua : Menunjuk saudara :

Nama	:	**Novera Martilova, SE, ME**
NIP	:	198411082023212025
Pangkat/Gol.Ruang	:	Asisten Ahli
Bidang Keahlian Pokok	:	Ilmu Ekonomi
Memberi Mata Kuliah	:	Ekonomi Mikro dan Ekonomi Makro
Untuk Tugas	:	Pembimbing

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 18 September 2025
Dekan,

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM BUKITTINGGI

AIDIL ADHA

Tembusan :
1. Pembimbing;
2. Mahasiswa yang bersangkutan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : https://febi.uinbukittinggi.ac.id | Email : febi@uinbukittinggi.ac.id

Nomor : B-0920/Un.26.3/PP.07/05/2026 06 Mei 2026
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Yth. Pimpinan Usaha Salon Andesya Beuatiful Studio Bukittinggi
Campago Guguk Bulek Kec. Mandiangin Koto Selayan
Kota Bukittinggi

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan melakukan penelitian kepada mahasiswa dibawah ini:

Nama	: **Dewi Sulistia Wati**
NIM	: 3722205
Semester	: VIII (delapan)
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Manajamen Bisnis Syariah S1
Judul Skripsi	: "***Analisis Sistem Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi***"
Lokasi Penelitian	: Salon Andesya Beuatiful Studio Bukittinggi Campago Guguk Bulek Kec. Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi
Waktu	: 06 Mei s.d 06 Juni 2026

Demikian disampaikan, atas bantuannya diaturkan terima kasih.

Wassalam
Dekan

Dr. H. Aidil Alfin, M.Ag
NIP. 197205201999031007

PEDOMAN WAWANCARA

A. Pemilik Usaha Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi

1) Bagaimana sejarah berdirinya salon andesya beautifull studio bukittinggi?
2) Bagaimana struktur sistem upah yang diterapkan disalon?
3) Apa saja komponen penghasilan yang diterima karyawan selain gaji pokok ?
4) Apa saja yang menjadi pertimbangan dalam menentukan nominal gaji pokok disalon ini?
5) Apakah sistem upah yang diterapkan saat ini sudah cukup mendorong karyawan untuk bekerja maksimal setiap harinya ?
6) Apakah ada perbedaan kinerja karyawan yang terlihat saat salon ramai dan saat sepi pelanggan, dan bagaimana pemilik menyikapinya ?
7) Apakah upah karyawan selalu dibayarkan tepat waktu setiap bulanya?
8) Apakah upah dan sistem komiisi sudah sudah dijelaskan secara rinci kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan ?
9) Bagaimana aturan upah lembur disalon ini , apakah memiliki tarif yang jelas atau masi berdasarkan kesepakatn lisan?
10) Menurut kak ade apakah sistem upah yang diterapkan saat ini sudah memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan sesuai dengan nilai-nilai islam?

B. **Karyawan Salon Andesya Beautifull Studio Bukittinggi**

1) Sudah berapa lama bekerja disalon andesya ini?
2) Berapa total pendapatan yang anda terima setiap bulan? Apakah nominal tersebut selalu berubah sesuai dengan jumlah pelanggan yang anda tangani?
3) Bagaimana sistem upah yang anda terima, dan apakah mekanisme komisi serta lembur sudah dijelaskan sebelum mulai bekerja ?
4) Apakah upah yang anda terima sesuai dengan kesepakatan awal saat mulai bekerja?

5) Apakah upah dibayar tepat waktu setiap bulanya ?
6) Bagaimana pelaksanaan kerja lembur disalon ini, ketika diminta bekerja melebihi jam operasional biasa, dan bagaimana cara pemilik menghitung upah tambahan anda?
7) Apakah anda lebih semangat bekerja saat salon ramai dibanding sepi ? mengapa?
8) Apa yang membuat motivasi kerja naik dan turun dalam pekerjaan sehari-hari disalon ini?
9) Apakah sistem upah yang ada mendorong anda memberikan pelayanan terbaik setiap hari?
10) Menururt anda, apakah upah yang diterima sudah adil dan layak sesuai beban kerja anda?

DAFTAR INFORMAN

No	Nama	Umur	Lama Bekerja	TTD
1	Amanda	23	2,5 TH	
2	PUTRI	28		
3	Zahro	22	8.5 bln	
4	Elvi	23	2.5 Th	
5	Mala	19	7,5 bln	
6	Cahmia	24	8 blh	
7	Sindi	21	2 th	
8	Kenang	23	4 thn	
9	SOFNA	20	8 bln	
10	FADILA	23	2 TH	
11	YUNDA	22	2.5 TH	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Data diri

Nama	: Dewi Sulistia Wati
NIM	: 3722205
Tempat/Tanggal Lahir	: Pelangiran ,11 Desember 2004
Agama	: Islam
Email	: sulistiawatidewi22@gmail.com
Alamat	: Dusun Reban kumbang, Desa kaliberau, Kec.Bayung lincir, Kab. Musi banyuasin, Sumatera Selatan
Nama Orang Tua	
Ayah	: Dedi Setiadi
Ibu	: Titi Aminah

B. Jenjang pendidikan

1. Tahun 2010-2016 : Sekolah Dasar Negeri O3 Kaliberau
2. Tahun 2016-2019 : SMP NU DARUL MUTTAQIN
3. Tahun 2019-2022 : SMA NU DARUL MUTTAQIN
4. Tahun 2022- 2026 : Universitas Islam Negeri(UIN) Syech M.Djamil Djambek Bukittinggi