

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Membangun sebuah kegiatan usaha yang bertujuan untuk mencapai kesuksesan tentu bukan merupakan perkara yang mudah. Banyak tantangan yang akan dihadapi baik yang berasal dari *internal* (tantangan dari dalam) maupun berasal dari eksternal (tantangan dari luar). Dalam menghadapi segala tantangan tersebut maka suatu entitas bisnis perlu memperhatikan beberapa hal yang dapat memberikan dampak bagi perusahaan. Ada beberapa hal yang perlu dijadikan fokus perhatian khususnya dari pihak manajemen perusahaan sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Kerjasama yang baik dan harmonis antara pemilik modal dengan tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kunci dalam mencapai keberhasilan usaha. Sering kita dengar bahwa banyak dari perusahaan-perusahaan yang memperlakukan tenaga kerja mereka secara semena-mena. Namun demikian ternyata tidak semua perusahaan melakukan hal yang sama, karena masih banyak perusahaan yang memandang para karyawan yang memiliki keahlian merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan meskipun tidak secara menyeluruh disajikan dalam laporan keuangan atau dikenal dengan istilah *intangible assets* (Giovanni dan Santosa, 2020).

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam membangun suatu usaha yang sukses, karena kesuksesan yang dihasilkan tersebut merupakan hasil kerjasama dari beberapa pihak. Bahkan beberapa perusahaan memandang faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari kesuksesan yang diraih oleh perusahaan. Kerjasama yang harmonis dan kerja keras dari berbagai pihak demi mencapai kesuksesan dari bisnis yang dijalankan merupakan bentuk kontribusi dari pihak-pihak dalam mencapai tujuan perusahaan. Pihak pemilik modal berusaha keras mengumpulkan dan menginvestasikan sejumlah besar modal kepada pihak yang memiliki keahlian ataupun kemampuan sehingga pihak yang memiliki keahlian tersebut juga bekerja keras untuk dapat memberikan hasil yang maksimal demi kesejahteraan kedua belah pihak. kerja keras, ketekunan, semangat pantang menyerah dan kegigihan, merupakan gambaran dari lahirnya salah satu waralaba terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang jasa boga dan

merupakan ciri khas dari pendiri awal restoran tersebut yakni Bapak H. Bustaman dengan *brand/merk* waralaba mereka yang telah terkenal di seluruh Indonesia hingga ke mancanegara yaitu Restoran Sederhana (Utami, 2020).

Restoran yang memiliki lambang “SA” ini hingga saat ini memiliki jaringan waralaba restoran hingga hampir seratus restoran di seluruh Indonesia dan mancanegara. Hal ini juga sekaligus memberikan gambaran bagaimana hasil kerja kerja keras, ketekunan dan kegigihan dalam membangun suatu bisnis hingga memberikan hasil yang memuaskan yang dapat memberikan manfaat bagi mereka yang melakukannya. Salah satu jaringan restoran yang saat ini berada dibawah naungan PT. Sederhana Abadanmitra yakni Restoran Sederhana Harapan Indah. Meneruskan semangat kerja keras, ketekunan dan kegigihan dari pendiri awal Restoran Sederhana, sekaligus mengedepankan kerjasama yang menguntungkan yang berlandaskan prinsip-prinsip nilai luhur ke Islam an serta mengangkat kearifan lokal yakni budaya suku Minangkabau, sehingga terciptalah suatu bentuk kerjasama yang harmonis antara pemilik modal dengan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan (Rokhlinasari dan Astuti, 2016).

Entitas bisnis yang menjalankan usahanya di bidang jasa boga khas Padang ini mengedepankan nilai kejujuran, dan menjunjung tinggi prinsip keadilan yang berdasarkan pada nilai-nilai syariat Islam. Hal ini tercermin dengan digunakannya sistem akuntansi bagi hasil dalam sistem pembayaran gaji karyawan yang menggantikan sistem gaji bulanan ataupun upah bulanan yang sering diterapkan dalam bentuk usaha yang konvensional. Sistem akuntansi bagi hasil telah diterapkan oleh Restoran Sederhana Harapan Indah selama kurang lebih sebelas tahun. Penerapan sistem ini dirasakan memberikan dampak yang besar bagi pemilik modal dan para pekerja dalam mencapai kesejahteraan bersama (Rokhlinasari dan Astuti, 2016). Ketentraman dalam lingkungan kerja, saling bekerjasama, semangat kekeluargaan dan kekerabatan yang tinggi merupakan salah satu sisi positif yang dapat dirasakan. Selama kurang lebih sebelas tahun restoran ini berdiri dan dalam menjalankan kegiatan usahanya, tidak pernah terjadi konflik antara pemilik modal dan karyawan yang berkaitan dengan permasalahan gaji atau upah yang diterima karyawan, maupun dalam hal yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan.

Sering kita jumpai beberapa peristiwa yang terjadi dalam bidang ekonomi yang mengungkapkan bahwa banyak konflik yang terjadi antara pengusaha dan karyawan akibat dari ketidakadilan dalam pemberian upah atau gaji yang secara konvensional diberikan oleh perusahaan

namun dilakukan dengan semena-mena, dan hanya menguntungkan sebelah pihak saja. Pada kenyataannya dunia usaha saat ini masih menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan upah atau penghasilan bagi karyawan, dimana hal ini memerlukan perhatian yang mendalam, khususnya dalam hal menghindari perselisihan antara pekerja dengan manajemen atau pemilik usaha dalam hal menjalankan kegiatan usaha. Sering terjadinya permasalahan yang berujung perselisihan tersebut dipicu atas rasa ketidakadilan ataupun ketidakpuasan yang dirasakan oleh pihak karyawan atas pendapatan yang diperolehnya (Ferricha, 2018).

Secara konvensional hampir semua entitas bisnis menjalankan sistem upah atau sistem penggajian yang hampir sama, yakni karyawan atau tenaga kerja memperoleh upah atau gaji dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam bentuk perjanjian kerja. Walaupun demikian perselisihan kerja bisa terjadi sewaktu-waktu dalam berbagai bentuk aktivitas bisnis yang berjalan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya pelanggaran kesepakatan kerja oleh salah satu pihak meskipun telah terjadi kesepakatan kerja sebelumnya. Dan biasanya jika hal ini terjadi maka karyawan merupakan pihak yang paling dirugikan. Salah satu contohnya yang diungkap dalam suatu penelitian adalah perselisihan kerja antara pekerja dengan pemilik di Villa Cepaka Mas Badung. Peristiwa ini terjadi karena pemilik entitas bisnis melakukan tindakan semena-mena dengan mempekerjakan karyawan melebihi batas waktu yang telah disepakati dan tidak memberikan perhatian kepada karyawan, serta hak karyawan yang tidak dipenuhi meskipun telah bekerja melebihi jam kerjanya (Arianta *et al.*, 2019).

Penetapan nilai upah yang diterima oleh karyawan merupakan bagian penting yang harus ditetapkan oleh manajemen saat melakukan perjanjian kerjasama pekerjaan dengan karyawannya sehingga kedua belah pihak wajib mematuhi perjanjian yang telah disepakati tersebut. Hingga saat ini kebijakan upah minimum merupakan satu-satunya kebijakan pemerintah Republik Indonesia yang berkaitan secara langsung dalam pengaturan upah bagi pekerja dan khususnya kaum buruh. Upah minimum saat ini digunakan sebagai standar pemerintah dalam hal mengatasi persoalan kesejahteraan yang dialami oleh para pekerja. Seiring berjalannya waktu permasalahan yang timbul dari penetapan upah minimum bagi para pekerja ini mengalami fase yang lebih berat lagi, karena kondisi perekonomian yang saat ini juga mengalami resesi yang sangat berdampak bagi dunia usaha, khususnya yang berkaitan dengan pandemi Covid-19 yang juga memukul dunia usaha, dan mengalami kesulitan dalam memperoleh pendapatan dari sisi bisnis yang dijalankan.

Penyesalan diungkapkan oleh para pengusaha atas keputusan pemerintah yang menaikkan Upah Minimum Provinsi (UMP) di sejumlah provinsi di Indonesia. Meskipun di satu sisi para pelaku bisnis atau para pemilik modal ingin agar iklim usaha terus berjalan dan kegiatan bisnis pun mengalami peningkatan sehingga dapat terus memenuhi kebutuhan atas barang dan jasa yang diperlukan oleh masyarakat. Disisi lain pemenuhan akan kesejahteraan para pekerja pun perlu diberikan perhatian khusus, karena dalam hal kegiatan usaha diperlukan keselarasan dan kesepakatan antara pemilik modal (manajemen perusahaan) dengan para pekerja yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga perlu diambil jalan tengah dalam penetapan upah yang layak bagi para pekerja sehingga tidak menimbulkan konflik dan permasalahan yang lebih lanjut (Nugroho, 2020). Secara praktek penerapan upah dalam perusahaan seringkali memunculkan masalah yang tak jarang berujung terjadinya konflik antara perusahaan dan pekerjanya. Ada empat fenomena yang terkait dengan masalah klasik seputar masalah upah dan kompensasi yang biasanya terjadi, ke empat fenomena tersebut diantaranya adalah, terjadinya penurunan upah, upah dibawah UMR/UMK, pemotongan upah, dan telat melakukan pembayaran upah (Bahasan.id, 2019) .

Beberapa fenomena terkait upah dan hubungan kerja dalam berbagai peristiwa yang terjadi di berbagai tempat dan telah diuraikan diatas memberikan suatu pemahaman bahwa perlu adanya keselarasan perencanaan manajemen perusahaan ataupun entitas bisnis yang dapat diterapkan kepada para karyawannya sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Hal yang menjadi perhatian utama dalam menjaga keselarasan antara pekerja dan perusahaan, loyalitas karyawan dan menghindari permasalahan antara pemilik modal (manajemen perusahaan) dengan karyawan adalah bagaimana sistem penggajian karyawan yang diterapkan oleh perusahaan. Ketidaksesuaian atau ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam memperoleh upah atau gaji dapat menimbulkan perselisihan yang dapat merugikan kedua belah pihak dikemudian hari karena karyawan merupakan aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen dalam hal ini pemilik/investor Restoran Sederhana Harapan Indah memandang bahwa sumber daya manusia yakni para pekerja merupakan bagian yang penting dalam mencapai kesuksesan entitas bisnis, sehingga sumberdaya manusia berhak mendapat perlakuan yang adil serta memenuhi kesejahteraan mereka demi tercapainya tujuan bersama. Sumber daya manusia merupakan bagian yang utama bagi setiap perusahaan, karena setiap perusahaan memerlukan

sumber daya manusia dalam melakukan kegiatan bisnisnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan biasa disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia yang menempati posisi tertentu dalam perusahaan, menerima pekerjaan sebagai kewajibannya, serta upah atau gaji sebagai hak-haknya, dan mereka menjalankan kewajiban sesuai kesepakatan kerja yang telah disepakati sebelumnya. Terkait dengan arti penting sumber daya manusia ini, dapat juga diungkapkan bahwa sumber daya manusia dan pekerja merupakan aset hidup dan merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan (Akbar, 2018).

Keberadaan sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah entitas bisnis. Sehingga keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kualitas merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan nilai dari suatu perusahaan hal ini juga sejalan dengan apa yang dirasakan oleh Restoran Sederhana Harapan Indah. Manajemen entitas bisnis memandang sumber daya manusia dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan yang dapat memberikan pengaruh khususnya berkaitan dengan kegiatan operasional yang merupakan bagian penting dari bisnis yang mereka jalankan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi nilai dari suatu perusahaan salah satunya adalah aset tidak berwujud (*intangible assets*), dimana *intangible assets* ini memiliki nilai yang sama dengan aset berwujud (*tangible assets*) (Giovanni dan Santosa, 2020). Beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai *intangible assets* selain sumber daya manusia diantaranya adalah penelitian dan pengembangan, *goodwill*, hak paten, merk atau logo, dan tentu saja yang berkaitan dengan sumberdaya manusia seperti keahlian karyawan, dan kemampuan berorganisasi.

Aset tidak berwujud juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan nilai ekonomis perusahaan meskipun tidak secara menyeluruh disajikan dalam laporan keuangan perusahaan, dikarenakan beberapa hal yang berkaitan dengan aset tidak berwujud ini cukup rumit untuk dilakukan pengukurannya. Aset tidak berwujud (*intangible assets*) ini dikatakan juga dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan modal intelektual (*intellectual capital*) yang sangat erat kaitannya dalam pencapaian kesejahteraan perusahaan. Beberapa hal yang termasuk modal intelektual ini diantaranya adalah pengetahuan, informasi, hak atas kekayaan intelektual (HAKI), dan juga pengalaman. Kehadiran modal intelektual ini akan semakin meningkatkan nilai perusahaan dimata para investor. Dipahami lebih lanjut bahwa modal intelektual sangat erat kaitannya dengan keberadaan pengetahuan yang dimiliki yang dapat menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan meskipun nilai tambah ini tidak disajikan dalam laporan keuangan

perusahaan. *Human capital* merupakan salah satu kategori yang merupakan bagian dari modal intelektual. *Human capital* dapat didefinisikan sebagai modal yang dimiliki oleh perusahaan yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif sehingga perusahaan dapat terus bersaing dalam dunia bisnis. Komponen penting dalam *human capital* ini diantaranya adalah kompetensi, sikap/perilaku, dan kemampuan intelektual. *Human capital* juga dapat menghasilkan dan memperbaharui inovasi serta strategi dalam suatu perusahaan, atau dengan kata lain dapat jelaskan bahwa *human capital* merupakan pengetahuan dan pengalaman dari orang-orang yang berada dalam perusahaan.

Lebih lanjut diuraikan dalam persepektif ilmu akuntansi yang memandang bahwa *intangible assets* merupakan aset tidak berwujud yang dapat meningkatkan nilai ekonomis perusahaan meskipun tidak disajikan dalam laporan keuangan, diuraikan dalam pernyataan standar akuntansi keuangan (PSAK) Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) No 19. Hal ini menjelaskan bahwa *intangible assets* merupakan aset non-moneter atau aset non keuangan yang tidak memiliki kehadiran/bentuk secara fisik dan dapat diidentifikasi. Aset tidak berwujud ini digunakan dalam bentuk usaha manufaktur, atau dalam rangka penyediaan barang dan jasa, dan dapat dipinjamkan kepada pihak lain dalam hal pemenuhan suatu tujuan perusahaan. Aset tidak berwujud ini juga dikatakan dapat diidentifikasi dan dapat dikendalikan. Aset tidak berwujud ini juga dapat didefinisikan sebagai suatu probabilitas yang diharapkan atas keuntungan ekonomis yang akan diperoleh dimasa yang akan datang. Serta aset tidak berwujud ini dapat didefinisikan sebagai hal yang dipahami ketika biaya atas suatu aset dapat dinilai secara handal dan jelas.

Uraian mengenai sumber daya manusia dan kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan dan juga bagaimana keuntungan perusahaan secara ekonomis juga dapat dicapai, serta pemahaman mengenai aset tidak berwujud (*intangible assets*) yang sama pentingnya dengan aset berwujud (*tangible assets*) telah diungkapkan pada penjelasan sebelumnya. Lebih lanjut dapat dipahami bahwa manajemen perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia nya bukan hanya untuk keperluan material ataupun keperluan finansial mereka saja, atau dapat diartikan bahwa manajemen suatu perusahaan erat hubungannya dengan berbagai fungsi perencanaan, seperti penetapan aktifitas yang akan dilakukan, pengorganisasian pekerjaan (termasuk didalamnya perencanaan dan penugasan suatu kelompok kerja), kegiatan penyusunan personalia (termasuk penarikan, seleksi, pengembangan, penilaian prestasi kerja, dan pemberian kompensasi), melakukan pengarahan (kepemimpinan, motivasi, integrasi dan pengelolaan

konflik), dan juga melakukan aktifitas pengawasan. Sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan dalam suatu organisasi, keberadaannya semakin disadari sebagai suatu aset terpenting dari berbagai sumber daya yang ada dari suatu organisasi.

Berbagai sumber daya yang penting yang berperan dalam suatu organisasi misalnya adalah: material atau bahan baku, metode/sistem, uang, mesin-mesin produksi, dan juga pasar memiliki peringkat ke dua dan peringkat di bawah sumber daya manusia (Michael, 2017). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat dikelola dengan baik yakni dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen perusahaan yang dapat dilakukan dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, menyusun kegiatan personalia, melakukan aktivitas pengarahan dan pengawasan sehingga dapat meningkatkan nilai tambah dan nilai ekonomis perusahaan dimasa yang akan datang dan terciptanya pencapaian tujuan yakni tercapainya kepuasan pelanggan.

Memahami lebih jauh mengenai suatu sumber daya yang berkualitas akan dapat terlihat oleh munculnya suatu kinerja dan produktivitas yang tinggi, serta munculnya kreativitas. Beragam profesi dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang menunjukkan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat terlihat kinerja seseorang tersebut. Kinerja seseorang berkaitan dengan orientasi mereka pada tugas dan pekerjaan yang mereka jalankan. Sehingga dapat dipahami bahwa kinerja merupakan perwujudan dari suatu aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh suatu karyawan dalam sebuah organisasi demi memperoleh kompensasi yang diharapkan. Dan kompensasi tersebut berhubungan dengan kualitas dan motivasi kerja karyawan (Sakban *et al.*, 2019).

Setelah diuraikannya permasalahan yang terkait dalam dunia usaha, yakni bagaimana hubungan yang terjadi antara pemilik modal dan para pekerjanya, bagaimana terjadinya konflik antara perusahaan dan para pegawai yang menerapkan sistem gaji secara konvensional, serta bagaimana entitas bisnis memandang arti penting dari sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan, maka Islam memandang penting artinya untuk menghindari konflik atas segala pertentangan kepentingan yang terjadi. Perspektif Islam memandang bahwa setiap umat manusia pasti memiliki kepentingan atau hajat dalam menjalankan aktivitas kehidupannya. Dalam Islam dikenal suatu aturan yang disebut dengan *ahkamul muamalah* yaitu suatu ilmu yang mengatur hubungan antara sesama manusia khususnya dalam hal administrasi dan keperdataan yang bisa

dijalankan dalam bentuk kegiatan utang piutang, *syirkah/musyarakah*, transaksi *qiradh* yang termasuk didalamnya transaksi *mudharabah*, dan juga termasuk masalah upah mengupah yang terwujud dalam aktivitas sewa menyewa yang mempunyai prinsip saling mengisi dan *meridhoi* antara satu dengan lainnya (Syaripudin, 2018). Islam merupakan agama yang komprehensif dan integral yang telah mengatur seluruh aspek kehidupan manusia termasuk dalam hal *bermuamalah*. Hal ini dapat diartikan bahwa Islam telah mensyariatkan adanya aturan-aturan dalam *bermuamalah*, sehingga dalam kegiatan-kegiatan, yang khususnya berkaitan dengan perspektif ekonomi Islam tidaklah dapat lepas dari aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam syariat Islam.

Setiap manusia sudah pasti ingin memiliki kehidupan yang layak dan hidup secara teratur. Namun dalam kenyataannya pandangan manusia mengenai kehidupan yang layak dan keteraturan dalam kehidupan memiliki sudut pandang yang berbeda-beda sehingga diperlukan kaidah-kaidah ataupun pedoman-pedoman yang mengatur dalam kaidah berperilaku antar umat manusia. Pedoman-pedoman tersebut merupakan patokan yang menjadi arah kehidupan manusia demi tercapainya suasana kebersamaan berdasarkan pada keadilan. Dalam kegiatan *bermuamalah* tentu perlu dipertimbangkan beberapa hal sehingga keselarasan dan keharmonisan dalam melakukan aktivitas kerjasama antar umat manusia dapat berjalan dengan baik. Perspektif ekonomi Islam telah memandang dengan cermat bentuk kerjasama bisnis yang dapat dilakukan sejalan dengan prinsip syariat Islam. Dalam prinsip ekonomi Islam dikenal dengan suatu bentuk kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk kepentingan dan kesejahteraan bersama yang dikenal dengan sistem bagi hasil atau *profit-sharing*.

Salah satu akad utama dalam sistem bagi hasil yang berkaitan dengan penelitian kali ini yakni *al-mudharabah*. *Al-mudharabah* merupakan bentuk kerjasama dari penerapan sistem akuntansi bagi hasil, yakni kerjasama antara dua pihak atau lebih dimana pemilik modal memberikan sejumlah modal kepada kepada pengelola modal (*mudharib*) yang memiliki keahlian tertentu untuk mengelola modal nya dengan suatu perjanjian pembagian keuntungan. Bentuk akad ini juga sekaligus menegaskan bentuk kerjasama yang memadukan suatu bentuk kontribusi yang 100% merupakan kontribusi modal yang berasal dari *shahib al-maal* (pemilik modal) dan yang memiliki keahlian yakni *mudharib*. Dalam akad *mudharabah* ini pemilik modal biasanya bisa dari satu pihak atau lebih (Otoritas Jasa Keuangan, 2017). Menurut PSAK No.105 Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) akad kerjasama *al-mudharabah* merupakan akad kerjasama diantara dua pihak



yakni sebagai pemilik dana dan pihak lainnya yang bertindak sebagai pengelola dana, keuntungan yang timbul dari kerjasama tersebut akan dibagikan sesuai dengan kesepakatan yang disepakati sebelumnya sedangkan kerugian finansial akan ditanggung oleh pihak pemilik dana (investor).

Berdasarkan uraian mengenai akad perjanjian kerjasama dalam persepektif Islam maka dapat disimpulkan bahwa dalam suatu kegiatan kerjasama memiliki dua sisi pihak yang bekerjasama, pada satu sisi ada pihak yang memiliki kecukupan modal untuk memulai kegiatan usaha akan tetapi tidak memiliki kemampuan untuk menjalankan usaha atau bisnisnya. Sedangkan di satu sisi lainnya ada pihak yang memiliki kemampuan yang cukup akan tetapi tidak memiliki modal untuk memulai atau melakukan kegiatan usaha. Sehingga kedua pihak tersebut melakukan suatu kerja sama yang memadukan antara kepemilikan modal usaha dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki pihak lainnya. Bentuk kerjasama ini dalam perspektif Islam yang dikenal dengan nama *mudharabah*.

Penggunaan akad kerjasama *mudharabah* dalam penerapan sistem bagi hasil ini dianggap tepat bagi Restoran Sederhana Harapan Indah karena merupakan bentuk kerjasama antara dua pihak, dimana salah satu pihak merupakan pihak *investor* yang memiliki kecukupan modal usaha dan satu pihak merupakan pihak pekerja yang merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian atau skill yang dapat diartikan sebagai *human capital*, dan juga disebut dengan *intangible assets* yang merupakan bagian penting yang tidak terpisahkan dalam kegiatan operasional entitas bisnis. Berdasarkan hal tersebut peneliti akan menguraikan lebih lanjut mengenai konsep *al-mudharabah* pada bagian selanjutnya dalam penelitian ini.

Mempelajari lebih lanjut mengenai bentuk kerjasama bisnis antara pihak yang memiliki modal dan para pekerja dalam hal ini menurut perspektif Islam, maka akan dijumpai hal yang berkaitan dengan penerapan sistem pengupahan/sistem kompensasi yang dijalankan. Sistem pengupahan yang dikenal dalam perspektif ekonomi Islam adalah sistem bagi hasil/*profit sharing*. Di Indonesia sendiri penerapan sistem bagi hasil ini seringkali dijumpai dalam industri jasa boga atau makanan dan minuman, khususnya industri rumah makan minang/restoran padang. Sistem upah atau sistem kompensasi bagi karyawan pada rumah makan minang menerapkan sistem bagi hasil/*profit-sharing*, dimana tujuan sistem bagi hasil ini selain bertujuan untuk mencapai terciptanya kesejahteraan bagi karyawan juga membawa pada iklim usaha yang saling menguntungkan antara pemilik modal (pemilik usaha) dengan para pekerjanya yang memiliki

keterampilan, yang menghasilkan loyalitas, kenyamanan kerja, dan rasa memiliki dari setiap karyawan kepada tempat mereka bekerja serta menerapkan sistem yang adil. Konsep bagi hasil menjunjung tinggi nilai kemanusiaan (Hanif, 2015). Diketahui juga bahwa didalam persepektif ekonomi Islam ada beberapa bentuk akad (perjanjian) kerjasama antara dua pihak atau lebih dalam mencapai keuntungan bersama yakni diantaranya yang sudah sering dikenal adalah akad kerjasama *mudharabah* dan akad kerjasama *syirkah*. (Hasanah, 2021).

Konsep bagi hasil dibangun atas kesadaran nilai ke ilahian, keadilan sosial, hasil kerjasama berdasarkan prinsip kekerabatan (Hanif, 2015). Melihat beberapa fenomena yang telah diuraikan diatas maka dalam penelitian ini penulis akan membahas lebih jauh mengenai bagaimana penerapan konsep bagi hasil merupakan jawaban atas permasalahan yang terjadi dalam dunia bisnis khususnya yang berkaitan dengan hubungan industrial antara pemilik modal/*investor* dengan pekerja. Masih banyakya permasalahan yang ditemukan dalam hal pemberian upah yang telah dilakukan secara konvensional, tidak berjalannya prinsip keadilan dalam pengupahan, ketidaknyamanan dalam pekerjaan dan kurangnya loyalitas dari para pekerja, sehingga dalam penelitian ini penulis berusaha untuk menghadirkan solusi dalam permasalahan upah yang terjadi, khususnya yang berkaitan dengan sistem pengupahan yakni dengan menerapkan sistem bagi hasil. Dalam perspektif ekonomi Islam terciptanya suatu keadilan, kesejahteraan karyawan dan juga kesejahteraan bagi pemilik modal merupakan hal yang utama, sehingga penerapan sistem bagi hasil merupakan solusi yang terbaik (Permata *et al.*, 2015).

## **1.2. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas yang menjelaskan mengenai permasalahan yang dihadapi dalam dunia usaha yang berkaitan dengan *intellectual capital*, perjanjian kerjasama antara pemilik modal dan karyawan dalam suatu sistem pembayaran gaji karyawan, sehingga sering munculnya dilema yang pada akhirnya berimbas terjadinya konflik atau ketidaksepakatan dalam dunia usaha, yakni adanya ketidakpuasan dari pihak pekerja atau karyawan dengan sistem gaji dan kompensasi yang diberikan secara konvensional. Maka dalam melihat permasalahan tersebut perspektif ekonomi Islam telah memberikan solusi yakni dengan menjalankan sistem akuntansi bagi hasil (*profit-sharing*) gaji karyawan yang dapat diterapkan dalam sistem penggajian atau pengupahan bagi para pekerja, seperti yang telah diungkapkan oleh para peneliti diatas. Dengan mengedepankan semangat kerjasama yang baik antara pemilik modal

dan karyawan sebagai pemilik keahlian, dan tidak mengabaikan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut, maka terjadilah suatu akad kerjasama yang dalam perspektif ekonomi Islam disebut dengan akad *al-mudharabah*. Yakni merupakan suatu perjanjian antara kedua belah pihak dalam kesejahteraan bersama sehingga menghasilkan pembagian keuntungan bagi pemilik modal dan pengelola modal dalam suatu bentuk yang disebut bagi hasil.

Di Indonesia sendiri saat ini fenomena penerapan bentuk kerjasama dengan menggunakan akad *mudharabah* dalam suatu sistem akuntansi bagi hasil masih jarang ditemukan dan biasanya hanya ditemukan di beberapa jenis usaha tertentu saja, seperti misalnya dalam bentuk usaha padat karya. Berdasarkan fenomena penelitian yang telah diungkapkan tersebut, maka pada penelitian kali ini penulis akan lebih dalam mengungkap bagaimana penerapan sistem akuntansi bagi hasil pada salah satu industri jasa boga (kuliner), yakni Restoran Padang Sederhana Harapan Indah. Dalam penelitian ini penulis ingin melakukan kajian lebih lanjut tentang bagaimana *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah* diterapkan dalam sistem akuntansi bagi hasil. Sehingga atas penerapan sistem akuntansi bagi hasil ini entitas bisnis telah menunjung tinggi nilai kejujuran dan rasa keadilan, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, kepuasan dan kenyamanan kerja, rasa memiliki karyawan, serta bagaimana karyawan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan, dan terciptanya loyalitas karyawan.

Setelah melihat uraian beberapa permasalahan yang berkaitan dengan sistem upah/penggajian karyawan yang diterapkan secara konvensional berdasarkan suatu perjanjian antara pemilik modal dan para pekerja yang dijalankan, dan berbagai perspektif khususnya dari sisi ilmu akuntansi yang mengungkapkan mengenai pentingnya peranan sumber daya manusia bagi perusahaan sebagai *intangible assets (intellectual capital)* dan *human capital*, serta perspektif ekonomi Islam yang menjelaskan mengenai penerapan sistem akuntansi bagi hasil serta akad kerjasama yang melandasi sistem bagi hasil tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah* pada Restoran Sederhana Harapan Indah?

### 1.3. Kontribusi Penelitian.

Terlepas dari berbagai pemahaman mengenai mengenai penerapan sistem akuntansi bagi hasil, *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah* yang telah diuraikan sebelumnya. Lebih jauh lagi dalam kaitannya untuk memahami mengenai penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah*, penulis kali ini akan berusaha untuk mengemukakan kontribusi penelitian yang ada pada penelitian kali ini, yang akan dituangkan dalam bentuk penulisan tesis. Kontribusi penelitian yang akan dikemukakan tersebut yakni menjelaskan bagaimana penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad *al-mudharabah* pada suatu entitas bisnis, yakni restoran khas Minangkabau yang menjalankan usahanya dalam bentuk bisnis jasa boga atau bisnis makanan dan minuman.

Menurut konsep yang selama ini dipahami, secara umum konsep sistem bagi hasil bukanlah merupakan suatu konsep yang baru, melainkan suatu konsep telah yang sering dibahas dan dituangkan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Konsep sistem akuntansi bagi hasil ini meskipun bukan merupakan konsep baru yang telah hadir khususnya di Indonesia, akan tetapi dikarenakan memiliki keunikan tersendiri dan tidak semua entitas bisnis menerapkan sistem akuntansi bagi hasil ini, sehingga dengan dilakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap penerapan konsep bagi hasil ini penulis berharap hasil penelitian ini akan memberikan pemahaman baru serta menambahkan wawasan baru yang berkaitan dengan hal ini dalam suatu entitas bisnis yang berbeda.

Berdasarkan informasi yang diperoleh yakni belum banyaknya entitas bisnis yang menerapkan sistem bagi hasil di Indonesia saat ini. Salah satu entitas bisnis yang telah menerapkan konsep bagi hasil ini adalah industri yang berkaitan dengan jasa boga atau makanan dan minuman khususnya pengusaha restoran. Penerapan sistem bagi hasil ini sering sekali dijumpai di industri restoran padang yang memegang teguh adat istiadat suku Minangkabau yang merupakan salah satu suku di Indonesia yang berasal dari Sumatera Barat. Diharapkan dengan dilakukan penelitian yang mendalam mengenai penerapan sistem bagi hasil ini akan memberikan pemahaman baru serta sumbangan bagi perbaikan terhadap ilmu pengetahuan mengenai penerapan sistem akuntansi bagi hasil yang sudah ada selama ini.

Berdasarkan pada fenomena tersebut penulis ingin mendalami lebih lanjut bagaimana entitas bisnis menerapkan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah* pada Restoran Sederhana Harapan Indah. Berkaitan dengan hal ini digambarkan bahwa manusia senantiasa melakukan aktivitasnya dalam kehidupannya sehari-hari. Menjalani aktifitas kehidupan sehari-hari yang dilakukan oleh umat manusia, dalam ajaran agama Islam sering dikenal istilah amal-saleh. Kata amal dapat diartikan perbuatan sedangkan saleh dapat diartikan sebagai sesuatu yang baik atau sesuatu yang patut. Sehingga amal saleh dapat diartikan sebagai perbuatan yang baik dan bermanfaat bagi semua orang, bukan hanya berorientasi terhadap kepentingan sendiri atau suatu kelompok tertentu (Efferin, 2015).

#### **1.4. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai perumusan masalah pada penelitian ini dan juga mengungkapkan pandangan dari beberapa ahli yang berkaitan dengan hal tersebut, seperti yang telah diuraikan dalam penjelasan diatas. Melihat berbagai fenomena yang berkaitan dengan permasalahan yang muncul, yakni konflik yang terjadi antara pemilik modal dan para pekerja dalam lingkup dunia usaha dan ketenagakerjaan, pemahaman mengenai *intellectual capital* dan bagaimana kerjasama antara investor dan karyawan yang terjadi dalam bentuk akad kerjasama *al-mudharabah*, serta pemahaman tentang bagaimana penerapan sistem akuntansi bagi hasil yang dapat memberikan solusi dalam menghadapi fenomena permasalahan penelitian. Maka tujuan dari penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

Mengetahui bagaimana penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah* pada Restoran Sederhana Harapan Indah.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah:

##### **1. Bagi praktisi.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagi para praktisi khusus nya para pelaku bisnis untuk terus dapat menerapkan sistem akuntansi bagi hasil yang berlandaskan pada nilai ke Islam an dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Selain itu praktisi bisnis juga diharapkan dapat secara optimal membangun *intellectual capital* yang dapat memberikan manfaat dan meningkatkan nilai perusahaan dimasa depan, serta dapat terus

menerapkan akad kerjasama *al-mudharabah* dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Tujuan utama dari penerapan sistem akuntansi bagi hasil ini adalah demi tercapainya kesejahteraan bersama antara pemilik modal dan karyawan sebagai pengelola modal, dapat terus menjunjung tinggi semangat kejujuran dan terlaksananya prinsip keadilan, serta menciptakan ketentraman dan kenyamanan baik bagi pemilik modal dan para karyawannya dalam melakukan aktivitas di lingkungan kerjanya.

## **2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, ilmu pengetahuan dan perspektif yang baru bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan penerapan sistem akuntansi bagi hasil, serta bagaimana secara optimal penerapan sistem akuntansi bagi hasil dapat membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih jauh lagi mengenai bagaimana penerapan sistem akuntansi bagi hasil dalam membangun *intellectual capital* dan akad kerjasama *al-mudharabah* yang dapat memberikan dampak positif bagi dunia usaha, khususnya dalam hal kesetaraan dan kesesuaian dalam menghindari benturan kepentingan, pencapaian tujuan usaha demi kesejahteraan dan keberkahan bersama, serta terus menjaga loyalitas karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai bentuk kerjasama yang saling menguntungkan antara pemilik modal dan pengelola modal berdasarkan perspektif ekonomi Islam demi terciptanya kesejahteraan bersama yang dilandasi oleh nilai kejujuran dan rasa keadilan.