

ANALISIS PEMBERIAN BONUS KINERJA PADA AKAD MURAKKABAH DI BARBERSHOP MA'HAD AL-ZAYTUN DALAM PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH

Miqdad Panji Asshobirin¹, Ali Aminulloh², Ahmad Asrof Fitri³

Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia^{1, 2, 3}

Email: panjiasshobirin09@gmail.com¹, aminulloh@iai-alzaytun.ac.id²,
asrof.fitri@gmail.com³

Abstrak

Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa memerlukan interaksi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, yang dalam Islam diatur melalui konsep mu'amalah, termasuk Ijarah (akad jasa berbasis upah) dan Ju'alah (pemberian imbalan atau bonus atas pencapaian tertentu). Islam menekankan prinsip keadilan dalam hubungan kerja, khususnya terkait upah dan bonus, agar tidak ada pihak yang dirugikan dan seluruh bentuk kompensasi diberikan secara proporsional sesuai kontribusi pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mekanisme distribusi bonus kinerja pada Unit Barbershop Ma'had Al-Zaytun, menganalisis kesesuaiannya dengan Hukum Ekonomi Syariah, serta menelaah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, mekanisme pemberian bonus kinerja pada Unit Barbershop Ma'had Al-Zaytun dilaksanakan melalui akad Ijarah dan Ju'alah, yang membentuk akad murakkabah. Bonus diberikan berdasarkan kinerja individu pekerja setelah menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Kedua, dari perspektif Hukum Ekonomi Syariah, praktik tersebut telah sesuai dengan prinsip keadilan, kerelaan, dan kerja sama, serta terbebas dari unsur gharar (ketidakpastian) dan maysir (perjudian). Ketiga, sistem bonus kinerja tersebut terbukti efektif dalam memotivasi pekerja, meningkatkan loyalitas, serta memberikan dampak positif terhadap produktivitas.

Kata Kunci: Bonus Kinerja, Akad Murakkabah, Barbershop Ma'had Al-Zaytun, Hukum Ekonomi Syariah.

Abstract

Human beings, as social creatures, always require interaction to fulfill their life needs, which in Islam is regulated through the concept of mu'amalah, including Ijarah (wage-based service contract) and Ju'alah (bonus or reward upon achievement). Islam emphasizes the principle of justice in labor relations, particularly regarding wages and bonuses, so that no party is disadvantaged and all compensation is proportionate to workers' contributions. This research aims to examine the mechanism of performance bonus distribution at the Barbershop Unit of Ma'had Al-Zaytun, analyze its compliance with Sharia Economic Law, and explore its impact on employee performance. This study employs a qualitative

method with a descriptive-analytical approach. Data were collected through interviews, observations, and documentation, then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that, first, the performance bonus mechanism at the Barbershop Unit of Ma'had Al-Zaytun is implemented through Ijarah and Ju'alah contracts, which form a murakkabah contract. Bonuses are granted based on individual workers' performance after completing predetermined tasks. Second, from the perspective of Sharia Economic Law, this practice complies with the principles of justice, mutual consent, and cooperation, and is free from gharar (uncertainty) and maysir (gambling). Third, the performance bonus system effectively motivates workers, enhances loyalty, and positively impacts productivity.

Keywords: *Performance Bonus, Murakkabah Contract, Ma'had Al-Zaytun Barbershop, Sharia Economic Law.*

A. Pendahuluan

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Islam mengatur hubungan sosial-ekonomi melalui konsep mu'amalah, yaitu aturan Allah SWT yang mencakup berbagai transaksi seperti jual beli, sewa-menyewa, pinjaman, dan kontrak jasa. Tujuan utama mu'amalah adalah menciptakan kerja sama yang adil dan saling menguntungkan, sehingga kehidupan masyarakat menjadi harmonis¹. Salah satu bentuk mu'amalah yang relevan dengan hubungan kerja adalah akad ijarah, yakni perjanjian untuk memperoleh manfaat dari jasa atau tenaga kerja dengan imbalan tertentu. Dalam praktiknya, akad ijarah menuntut adanya kesepakatan yang jelas terkait jenis pekerjaan, waktu, serta besaran upah agar tidak menimbulkan ketidakadilan. Upah dipandang sebagai hak pekerja yang wajib dipenuhi pemberi kerja, sebagaimana ditegaskan dalam regulasi ketenagakerjaan maupun Al-Qur'an surat Al-Jaatsiyah ayat 22, yang menekankan prinsip keadilan dalam balasan setiap amal perbuatan².

Selain gaji pokok, pemberian bonus merupakan bentuk apresiasi tambahan yang dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas³. Berdasarkan Fatwa DSN-MUI No. 62/DSN-MUI/XII/2007, imbalan dalam *ju'alah* diberikan atas pekerjaan yang halal dan hasilnya jelas, sehingga berfungsi sebagai bentuk apresiasi atau motivasi tambahan. Ketika kedua akad ini *ijarah* dan *ju'alah* digabungkan dalam satu sistem

¹ Rijal Sasmita, Irvan Iswandi, dan Ali Aminullah, "Tinjauan Hukum Islam terhadap Transaksi Go-food (Studi pada Restoran Ayam Gepuk Pak Gembus Kunciran Pakujaya Tangerang Selatan)," *Metta: Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu* 1, no. 5 (2023): 873–80.

² Ray Muhammad Nur Abdillah, Nandang Ihwanudin, dan Akhmad Yusup, "Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Sistem Upah Karyawan Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung," *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law* 3, no. 2 (Agustus 2023), <https://doi.org/10.29313/bcssel.v3i2.9373>.

³ Dimas Galang Pradana, "Pengaruh Kompensasi dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya," *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan* 2, no. 2 (Januari 2023): 156, <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15164>.

kerja, maka terbentuklah akad *murakkabah* (multi akad) yang diperbolehkan selama memenuhi rukun, syarat, dan tidak mengandung unsur yang dilarang syariat, seperti *gharar* (ketidakpastian) dan *maysir* (perjudian)⁴.

Dalam praktik ketenagakerjaan modern, penerapan sistem bonus memiliki fungsi penting sebagai bentuk kompensasi tambahan yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Bonus diberikan atas pencapaian target tertentu dan bersifat tidak mengikat di masa mendatang⁵. Menurut Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN-MUI/VII/2009, bonus merupakan tambahan imbalan yang diberikan perusahaan karena mitra atau karyawan berhasil melebihi target yang ditetapkan. Pemberian bonus juga berperan memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan⁶.

Sistem bonus kinerja memiliki kesesuaian dengan prinsip Hukum Ekonomi Syariah, yang berlandaskan pada nilai-nilai tauhid, *'adl* (keadilan), dan khilafah (kepemimpinan). Prinsip-prinsip tersebut menuntun agar seluruh kegiatan ekonomi dilakukan secara etis, adil, dan membawa kemaslahatan bagi semua pihak⁷. Dalam konteks motivasi kerja, teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan dan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *hygiene* (seperti gaji dan kondisi kerja) serta faktor motivasi (seperti penghargaan dan pencapaian)⁸. Pemberian bonus dapat dikategorikan sebagai faktor motivasi yang mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas.

Sistem ini juga diterapkan di Unit *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun, di mana karyawan menerima upah tetap (ijarah) sekaligus bonus kinerja (*ju'alah*) berdasarkan prestasi. Penggabungan dua akad ini dikenal sebagai akad *murakkabah*. Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini menelaah

⁴ Harun, *Fiqh Multi Akad* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2022); Muhammad Yunus, Sofyan Al Hakim, dan Iwan Setiawan, "Analisis Filosofis Terminologi Multi Akad Perspektif Hukum Ekonomi Syariah," *AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies* 6, no. 3 (2023): 484–500.

⁵ Nico Gunawan, "Literature Review Determinasi Motivasi dan Kinerja: Analisis Kompensasi (Bonus) dan Promosi Jabatan (Study data PT.SDS)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 3 (Februari 2021): 285–91, <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i3.349>.

⁶ Muhammad Asnawi dan Martha Uli Simanjuntak, "Pengaruh Pemberian Bonus dan Insentif Terhadap Prestasi Atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara," *Jurnal Bisnis Corporate* 4, no. 2 (2019): 1–18; Sulaiman Sulaiman dan Dody Radiansah, "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi," *Jurnal Eksos* 18, no. 1 (Juni 2022): 42–57, <https://doi.org/10.31573/eksos.v18i1.404>; Mirna Noviana dan Bambang Santoso, "Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan," *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)* 2, no. 2 (2024): 472–86.

⁷ Dewi Maharani, "Ekonomi Islam: Solusi Terhadap Masalah Sosial-Ekonomi," *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam* 10, no. 1 (Juni 2018): 20–34, <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1921>; Sinta Rusmalinda dan Windari Nurazijah, "Prinsip dan Asas Filsafat Hukum Ekonomi Syariah," *Jurnal Riset Ekonomi dan Hukum Al-Falah* 1, no. 1 (2022): 30–36; Nurhayati, "Resume Ekonomi Makro Syariah"Stabilisasi Ekonomi dalam Berbagai Sistem", preprint, Open Science Framework, 14 Juni 2022, <https://doi.org/10.31219/osf.io/k5wsq>.

⁸ H. S. Phing dan G. Karuppannan, "Hubungan antara Dimensi-dimensi Kepimpinan Lestari dengan Teori Dua Faktor: Satu Tinjauan Soratan Kajian," *Jurnal Dunia Pendidikan* 3, no. 4 (2022): 403–14.

mekanisme pemberian bonus kinerja di Unit *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun, menganalisis kesesuaiannya dengan prinsip Hukum Ekonomi Syariah melalui penerapan akad *murakkabah* (*ijarah* dan *ju'alah*), serta mengkaji pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengkaji mekanisme pemberian bonus tersebut, kesesuaiannya dengan prinsip hukum ekonomi syariah, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode dengan pendekatan kualitatif, adalah metode yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh individu atau kelompok terhadap masalah sosial atau kemanusiaan⁹. Penelitian deskriptif adalah metode yang bertujuan mengumpulkan informasi tentang suatu fenomena atau keadaan yang ada, tanpa memanipulasi atau mengubahnya, dan tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi, lalu melakukan Proses analisis data meliputi pengumpulan data dari responden, pengelompokan berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data, penyajian data untuk setiap variabel, dan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah¹⁰.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian berupa kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitik guna mengetahui permasalahan atau situasi yang belum jelas. Fokusnya pada bagaimana pemberian bonus kinerja yang diberikan kepada karyawan, bagaimana pandangannya terhadap hukum ekonomi syariah, serta dampak pemberian bonus kinerja yang di tinjau menurut teori dua faktor *herzberg*, dengan analisis mendalam untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pembe3rian bonus kinerja di *barbershop* ma'had al-zaytun.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Profil *Babershop* Ma'had Al-Zaytun

Unit *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun berdiri sejak 1999 dan menjadi bagian penting dalam mendukung kedisiplinan santri, khususnya dalam menjaga kerapihan rambut. Selain berfungsi sebagai tempat pelayanan cukur rambut, unit ini juga menjadi sarana pembinaan kemandirian dan penanaman nilai ketertiban di lingkungan pesantren. Sejak 2014, mekanisme pembayaran layanan dilakukan melalui Toko Al-Zaytun agar pengelolaan keuangan lebih efektif dan transparan. Sistem ini memungkinkan transaksi dilakukan secara tunai maupun nontunai, di mana santri dapat membayar menggunakan saldo tabungan mereka. Hal ini membedakan *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun dari *barbershop* pada umumnya karena pembayaran dan pelayanan dilakukan di unit berbeda.

Unit ini dikelola oleh empat karyawan tetap yang telah bekerja

⁹ E. Komara, E. Sayaodih, dan R. Andriani, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2022).

¹⁰ Hikmawati dan Fenti, *Metodologi Penelitian* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020).

lebih dari satu dekade, di bawah koordinasi Sriyanto sebagai koordinator lapangan sejak 2019. Dari sisi struktural, *Barbershop* berada di bawah koordinasi unit WARPOSTEL yang membawahi berbagai layanan internal pesantren dan bertanggung jawab langsung kepada Yayasan Pesantren Indonesia. Meskipun belum memiliki SOP tertulis, pengaturan kerja karyawan dilakukan dengan jadwal yang terstruktur, yaitu pukul 07.00–11.00, 13.00–17.00, serta shift malam 19.00–22.00. SOP pembayaran juga menegaskan bahwa pelanggan hanya dapat dilayani setelah menunjukkan struk pembayaran dari Toko Al-Zaytun, sesuai prinsip transparansi dan keadilan.

Barbershop ini memiliki tujuh jenis layanan dengan harga terjangkau, meski pengembangan layanan masih terbatas karena keterbatasan tenaga kerja dan fokus utama pada santri laki-laki. Dari sisi fasilitas, unit ini dilengkapi dengan kursi cukur, kursi tunggu, AC, cermin, alat cukur, serta sarana penunjang lain yang memadai. Penggunaan peralatan yang bersih dan sesuai standar menjamin keamanan serta kenyamanan pelanggan.

2. Kebijakan Pemberian Bonus Kinerja di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun

Sistem pemberian bonus kinerja di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun merupakan kebijakan internal yang diterapkan secara khusus di unit ini. Bonus diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan jumlah layanan yang mereka selesaikan, dengan ketentuan bahwa satu kali layanan cukur dihargai Rp1.000. Struk pembayaran digunakan sebagai bukti kinerja sekaligus dasar perhitungan bonus bulanan yang diterima masing-masing karyawan.

Skema ini menjadikan bonus sebagai bentuk insentif tambahan di luar gaji pokok, yang dihitung secara proporsional sesuai banyaknya layanan yang dilakukan. Penerapan kebijakan ini hanya berlaku pada unit *Barbershop* dan tidak diberlakukan pada unit lain di bawah naungan lembaga. Dengan adanya sistem tersebut, karyawan memperoleh penghargaan finansial yang sebanding dengan jumlah jasa yang mereka berikan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan motivasi kerja.

3. Mekanisme Pemberian Bonus Kinerja di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun

Sistem pemberian bonus kinerja di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun merupakan kebijakan internal yang diterapkan secara khusus di unit ini. Bonus diberikan kepada setiap karyawan berdasarkan jumlah layanan yang mereka selesaikan, dengan ketentuan bahwa satu kali layanan cukur dihargai Rp1.000. Struk pembayaran digunakan sebagai bukti kinerja sekaligus dasar perhitungan bonus bulanan yang diterima masing-masing karyawan. Mekanisme pemberian bonus kinerja di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun dirancang sebagai bentuk penghargaan tambahan kepada karyawan atas jasa layanan yang mereka berikan. Bonus dihitung berdasarkan jumlah struk layanan cukur yang berhasil

dikumpulkan, dengan ketentuan bahwa setiap satu struk bernilai Rp1.000. Skema ini menempatkan struk sebagai bukti konkret atas kinerja karyawan sekaligus menjadi dasar perhitungan bonus bulanan yang diterima. Dengan demikian, semakin banyak layanan yang diberikan, semakin besar pula bonus yang diterima masing-masing individu.

Proses pemberian bonus berlangsung melalui beberapa tahap yang terstruktur. Pertama, setiap pelanggan yang ingin mendapatkan layanan cukur rambut harus membeli struk pembayaran di Toko Al-Zaytun. Struk tersebut kemudian diserahkan kepada petugas *Barbershop* sebagai bukti bahwa pelanggan berhak memperoleh layanan. Setelah layanan selesai, petugas menyimpan struk tersebut sebagai catatan jumlah pelanggan yang telah dilayani. Kedua, seluruh struk yang terkumpul selama periode tertentu—biasanya satu bulan—direkap oleh masing-masing petugas. Rekap ini kemudian diserahkan kepada koordinator unit untuk digabungkan dengan laporan pendapatan keseluruhan *Barbershop*. Laporan ini tidak hanya mencatat jumlah layanan, tetapi juga menjadi dasar dalam mengukur tingkat produktivitas karyawan.

Ketiga, koordinator unit menyusun laporan pendapatan bulanan dan mengajukan permohonan pembayaran bonus kepada pihak Yayasan Pesantren Indonesia (YPI). Setelah laporan tersebut diverifikasi dan mendapat persetujuan dari pihak yayasan, barulah bonus dibagikan kepada para karyawan sesuai dengan jumlah struk layanan yang berhasil mereka kumpulkan. Meskipun kebijakan pemberian bonus ini tidak dituangkan dalam bentuk aturan tertulis, mekanisme yang telah berjalan cukup konsisten. Instruksi lisan dari pihak yayasan menjadi acuan operasional yang dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Dengan adanya sistem ini, pemberian bonus dilakukan secara transparan, terukur, dan proporsional sesuai kinerja nyata setiap karyawan.

Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa pemberian bonus di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun tidak hanya berfungsi sebagai tambahan penghasilan, tetapi juga sebagai alat motivasi. Insentif yang dihitung berdasarkan jumlah layanan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, menjaga kualitas pelayanan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menjadikan bonus kinerja sebagai instrumen penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan lembaga dan kesejahteraan pekerja.

4. Mekanisme Pemberian Bonus Kinerja di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

a. Akad *ijarah* dalam gaji pokok

Pemberian gaji pokok kepada karyawan *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun dapat dikategorikan sebagai bentuk akad *Ijarah*, yaitu perjanjian pemindahan manfaat jasa dengan imbalan berupa upah. Dalam praktiknya, karyawan (*mu'ajjir*) memberikan jasa berupa layanan

potong rambut, sedangkan pihak yayasan (*musta'jir*) bertindak sebagai pemberi upah. Akad ini memenuhi rukun dan syarat Ijarah, yaitu adanya pihak yang berakad, manfaat jasa yang halal dan jelas, ijab kabul meskipun bersifat lisan, serta upah (*ujrah*) yang telah disepakati.

Gaji pokok yang diterapkan sebesar Rp1.600.000 per bulan menjadi bentuk kompensasi atas waktu dan tenaga yang dicurahkan karyawan. Namun, jumlah ini lebih rendah dari Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Indramayu tahun 2025, yakni Rp2.794.237. Walaupun demikian, para karyawan menerima gaji ini dengan penuh keikhlasan dan menjadikannya sebagai bagian dari pengabdian. Secara syariah, akad tetap sah karena ada kerelaan dari kedua belah pihak tanpa paksaan. Dari perspektif keadilan ekonomi Islam, gaji di bawah UMR dapat menimbulkan pertanyaan mengenai keseimbangan hak pekerja, meskipun kesepakatan tersebut tetap dianggap sah menurut syariat.

b. Akad *ju'alah* dalam bonus kinerja

Sistem bonus kinerja di Barbershop menggunakan konsep akad *Ju'alah*, yakni janji pemberian imbalan atas pencapaian tertentu. Dalam hal ini, pihak yayasan berperan sebagai ja'il (pemberi janji), sedangkan karyawan sebagai 'amil (pelaksana pekerjaan). Hasil kerja yang dijadikan ukuran adalah jumlah struk layanan cukur rambut, dengan nilai bonus Rp1.000 untuk setiap struk cukur.

Praktik ini sejalan dengan rukun *Ju'alah* karena hasil kerja dapat diukur secara konkret, imbalan ditentukan sejak awal dan diketahui oleh seluruh karyawan, serta transparansi terjaga melalui sistem struk dan pelaporan pendapatan. Dengan demikian, bonus yang diberikan terbebas dari unsur *gharar* maupun ketidakjelasan, sekaligus menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

c. Akad *murakkabah*: kombinasi *ijarah* dan *ju'alah*

Penggabungan antara gaji pokok melalui akad Ijarah dan bonus kinerja melalui akad *Ju'alah* membentuk akad *Murakkabah* (multi-akad). Dalam sistem ini, gaji pokok diberikan sebagai imbalan tetap atas jasa rutin, sementara bonus berfungsi sebagai penghargaan atas capaian tambahan. Selama kedua akad tersebut sah secara terpisah dan tidak bertentangan, penggabungannya tetap diperbolehkan menurut hukum syariah.

d. Kesesuaian dengan prinsip hukum ekonomi syariah

Mekanisme pemberian gaji dan bonus di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun sejalan dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah, yaitu:

- Tauhid, menegaskan bahwa segala aktivitas ekonomi harus dipandang sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Bonus yang diterima karyawan bukan hanya kompensasi materi, tetapi juga motivasi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan kejujuran.
- Keadilan ('*adl*), diwujudkan melalui sistem bonus yang proporsional. Karyawan yang melayani lebih banyak pelanggan

memperoleh bonus lebih besar, sehingga imbalan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan tanpa ada pihak yang dirugikan.

- Khilafah, tercermin dari peran Yayasan Pesantren Indonesia dan koordinator lapangan dalam memastikan bonus dibagikan secara adil dan transparan. Pengawasan ini mencerminkan tanggung jawab pengelolaan sumber daya untuk kemaslahatan bersama.

Dengan demikian, mekanisme pemberian gaji pokok dan bonus kinerja di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun tidak hanya sah secara akad, tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip keadilan, tanggung jawab, dan spiritualitas yang menjadi fondasi hukum ekonomi syariah.

5. Dampak Pemberian Bonus Kinerja pada Petugas *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam perspektif Islam, praktik ekonomi harus mengikuti prinsip syariah yang menekankan keadilan, kejujuran, dan kesejahteraan bersama. Koperasi Anugrah Mandiri Indonesia (KAMI) menerapkan prinsip tersebut dalam pembiayaan elektronik, meliputi tolong-menolong, keadilan, menghindari gharar, riba, dan maisir, serta prinsip kerelaan. Program ini memberikan kemudahan bagi anggota untuk mendapatkan barang elektronik yang mendukung usaha, pendidikan, atau kebutuhan sehari-hari, dengan cicilan ringan dan tanpa bunga tinggi seperti di lembaga konvensional.

a. Faktor *hygiene* dalam teori Herzberg

Gaji pokok yang diberikan kepada petugas *Barbershop* termasuk ke dalam faktor *hygiene*. Faktor ini berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan kerja, meskipun tidak serta-merta meningkatkan motivasi. Dalam konteks *Barbershop*, gaji pokok menjadi imbalan atas jasa rutin berupa layanan cukur rambut. Besaran gaji tersebut membuat petugas merasa kebutuhan dasarnya tercukupi, sehingga mereka tidak merasa dirugikan. Akan tetapi, gaji pokok semata tidak cukup untuk menumbuhkan dorongan lebih dalam meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, faktor *hygiene* di *Barbershop* berperan sebagai penjamin stabilitas kepuasan kerja, bukan sebagai pemicu motivasi tinggi.

b. Faktor motivasi dalam teori Herzberg

Bonus kinerja sebesar Rp1.000 untuk setiap struk layanan berfungsi sebagai faktor motivasi, karena memberikan penghargaan langsung atas pencapaian individu. Setiap struk yang dikumpulkan menjadi simbol pengakuan terhadap hasil kerja nyata petugas, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih giat. Hubungan antara jumlah layanan yang diberikan dengan bonus yang diterima mencerminkan prinsip bahwa pencapaian yang diakui dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Keberadaan bonus tidak hanya memberikan manfaat finansial, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis petugas, seperti rasa dihargai dan diakui. Kondisi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih cepat, lebih ramah, dan lebih berorientasi pada pelayanan. Dengan

demikian, faktor motivasi yang muncul dari sistem bonus berfungsi sebagai pendorong utama peningkatan semangat kerja dan keterlibatan karyawan. Namun, meskipun motivasi individu meningkat, dampaknya terhadap hasil akhir unit usaha tidak selalu sejalan. Penurunan jumlah pelanggan utama yaitu para santri, yang menjadikan peningkatan kinerja petugas tidak berbanding lurus dengan peningkatan pendapatan *Barbershop*. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan memang penting, tetapi faktor eksternal tetap berpengaruh terhadap keberhasilan unit secara keseluruhan.

D. Penutup

Berdasarkan fokus penelitian yang telah disebutkan pada pendahuluan skripsi serta hasil penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Pemberian Bonus Kinerja pada Akad *Murakkabah* di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Mekanisme pemberian bonus kinerja di Unit *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun berlangsung melalui tahapan yang sistematis. Setiap layanan cukur yang diberikan kepada pelanggan dicatat melalui struk, kemudian struk tersebut dikumpulkan oleh karyawan sebagai bukti kinerja. Pada akhir periode, masing-masing karyawan melaporkan jumlah struk yang diperoleh kepada koordinator lapangan untuk direkap dan diverifikasi. Rekapitulasi ini menjadi dasar pengajuan permohonan bonus kepada pihak yayasan. Setelah dilakukan peninjauan dan memperoleh persetujuan, bonus disalurkan kepada karyawan sesuai dengan jumlah struk yang mereka kumpulkan. Dengan alur tersebut, sistem pemberian bonus dapat dikatakan telah berjalan secara terukur, transparan, dan berlandaskan pada kinerja nyata, sehingga mencerminkan adanya penghargaan yang adil dan proporsional terhadap kontribusi setiap karyawan.
2. Mekanisme pemberian bonus kinerja di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun dapat dikategorikan sesuai dengan prinsip hukum ekonomi syariah. Dari aspek *Ijarah*, gaji pokok dibayarkan secara rutin setiap bulan sesuai kesepakatan, sehingga tetap sah secara syariah meskipun tidak langsung diberikan setelah pekerjaan selesai, selama kedua belah pihak ridha dan tidak ada yang dirugikan. Dari aspek *Ju'alah*, sistem bonus telah memenuhi rukun dan syaratnya: terdapat pihak yang memberikan imbalan (*ja'il*), pihak yang melaksanakan pekerjaan (*'amil*), hasil kerja yang terukur melalui jumlah struk, serta besaran imbalan yang ditentukan sejak awal, yaitu Rp1.000 per struk. Proses pencatatan struk dan pelaporan bulanan juga memastikan adanya transparansi, sehingga terhindar dari praktik ketidakjelasan (*gharar*). Dengan demikian, mekanisme bonus ini selaras dengan prinsip syariah karena dilaksanakan atas dasar kesepakatan, keadilan, dan keterbukaan antara pihak-pihak yang terlibat.
3. Tujuan utama pemberian bonus di *Barbershop* Ma'had Al-Zaytun

bukan hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan yang menerima gaji relatif kecil. Walaupun sistem bonus mampu memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik, hal ini tidak secara langsung meningkatkan pendapatan *barbershop*. Justru, omzet mengalami penurunan dari sekitar Rp12.000.000 menjadi Rp8.000.000, yang lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu berkurangnya jumlah santri sebagai pelanggan utama. Kondisi ini menunjukkan bahwa usaha berbasis jasa memiliki karakteristik berbeda dengan usaha barang. Pada usaha barang, insentif biasanya sejalan dengan peningkatan produksi dan penjualan, sedangkan pada jasa pangkas rambut, permintaan lebih dipengaruhi oleh kebutuhan konsumen, misalnya ketika rambut mulai panjang atau adanya aturan khusus dari pesantren. Oleh karena itu, bonus lebih berfungsi untuk menjaga motivasi dan kesejahteraan karyawan, meskipun tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan omzet.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hikmawati, dan Fenti. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020.
- Komara, E., E. Sayaodih, dan R. Andriani. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2022.
- Harun. *Fiqh Multi Akad*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2022.

Jurnal

- Abdillah, Ray Muhammad Nur, Nandang Ihwanudin, dan Akhmad Yusup. "Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Sistem Upah Karyawan Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung." *Bandung Conference Series: Sharia Economic Law* 3, no. 2 (Agustus 2023). <https://doi.org/10.29313/bcssel.v3i2.9373>.
- Asnawi, Muhammad, dan Martha Uli Simanjuntak. "Pengaruh Pemberian Bonus dan Insentif Terhadap Prestasi Atlet pada Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) Sumatera Utara." *Jurnal Bisnis Corporate* 4, no. 2 (2019): 1–18.
- Gunawan, Nico. "Literature Review Determinasi Motivasi dan Kinerja: Analisis Kompensasi (Bonus) dan Promosi Jabatan (Study pada PT.SDS)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 3 (Februari 2021): 285–91. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i3.349>.
- Maharani, Dewi. "Ekonomi Islam: Solusi Terhadap Masalah Sosial-Ekonomi." *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam* 10, no. 1 (Juni 2018): 20–34. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1921>.
- Noviana, Mirna, dan Bambang Santoso. "Pengaruh Bonus Dapat Memotivasi Kerja CV. Auto Bearing Di Dalam Divisi Penjualan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)* 2, no. 2 (2024): 472–86.
- Nurhayati. "Resume Ekonomi Makro Syariah"Stabilisasi Ekonomi dalam Berbagai Sistem". Preprint, Open Science Framework, 14 Juni 2022. <https://doi.org/10.31219/osf.io/k5wsq>.
- Phing, H. S., dan G. Karuppannan. "Hubungan antara Dimensi-dimensi Kepimpinan Lestari dengan Teori Dua Faktor: Satu Tinjauan Soratan Kajian." *Jurnal Dunia Pendidikan* 3, no. 4 (2022): 403–14.
- Pradana, Dimas Galang. "Pengaruh Kompensasi dan Pemberian Bonus Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Adhi Persada Properti Surabaya." *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan* 2, no. 2 (Januari 2023): 156. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15164>.
- Rusmalinda, Sinta, dan Windari Nurazijah. "Prinsip dan Asas Filsafat Hukum Ekonomi Syariah." *Jurnal Riset Ekonomi dan Hukum Al-Falah* 1, no. 1 (2022): 30–36.
- Sasmita, Rijal, Irvan Iswandi, dan Ali Aminullah. "Tinjauan Hukum Islam terhadap Transaksi Go-food (Studi pada Restoran Ayam Gepuk Pak Gembus Kunciran Pakujaya Tangerang Selatan)." *Metta: Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu* 1, no. 5 (2023): 873–80.
- Sulaiman, Sulaiman, dan Dody Radiansah. "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Eksos* 18, no. 1 (Juni 2022): 42–

57. <https://doi.org/10.31573/eksos.v18i1.404>.

Yunus, Muhammad, Sofyan Al Hakim, dan Iwan Setiawan. “Analisis Filosofis Terminologi Multi Akad Perspektif Hukum Ekonomi Syariah.” *AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies* 6, no. 3 (2023): 484–500.