

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Penetapan Hak Mitra di PT. Travel Q Cabang Tembilahan

a) Sistem Kontrak

Sistem kontrak yang diterapkan di PT. Travel Q Cabang Tembilahan menggunakan perjanjian kontrak yang diperpanjang setiap tahun. Namun, dalam kontrak kerja tersebut tidak tercantum hak pekerja atas perlindungan jaminan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab atas perlindungan sosial dibebankan sepenuhnya kepada individu pekerja, bukan menjadi tanggung jawab perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan sistem kontrak tahunan di perusahaan tersebut belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan regulasi terkait sistem kontrak diatur dalam beberapa peraturan yaitu:

- a. Undang undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 sampai 59.
 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); hanya untuk pekerjaan yang:
 - Bersifat sementara atau tidak tetap
 - Selesai dalam waktu tertentu
 - Bukan pekerjaan inti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Maksimal Durasi

5 Tahun (termasuk perpanjangan)

Harus tertulis dan berbahasa Indonesia

Harus dilaporkan ke Disnaker

Lebih lanjut dijelaskan dalam PP No. 35 Tahun 2021 menyempurnakan bahwa aturan mengenai PKWT bahwa:

Kontrak tahunan berulang tidak boleh dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap,

- Jika diperpanjang terus menerus tanpa jeda atau tanpa jeda yang sah, maka statusnya otomatis berubah menjadi karyawan tetap.

Adapun hal yang harus dipenuhi oleh Perusahaan dalam Sistem Kontrak:

1. Kontrak Tertulis, memuat hak dan kewajiban
2. Perlindungan jaminan sosial yaitu wajib didaftarkan ke BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, jika tidak maka itu dianggap pelanggaran.
3. Hak minimum lainnya, meliputi hak sesuai UMR/UMK dan hak cuti, lembur dan THR (bagi PKWT yang bekerja 1 tahun atau lebih).

Adapun sanksi atas pelanggaran ini dapat berupa:

Sanksi administratif seperti teguran tertulis, denda, penghentian layanan publik tertentu (misalnya: perizinan usaha, pengadaan barang dan jasa).

Sanksi perdata berupa gugatan dari pekerja.

Potensi sanksi pidana apabila pelanggaran menyebabkan kerugian besar terhadap hak pekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Sistem Penggajian

Gaji mitra dihitung berdasarkan persentase jumlah penumpang per perjalanan, bukan upah tetap bulanan. Hal ini menyebabkan pendapatan yang fluktuatif dan tidak menentu, terutama saat jumlah penumpang menurun disaat musim banjir di Kabupaten Pelalawan.

c) Rumus Penetapan Gaji

Perhitungan:

$Rp200.000/Trip \times 15Trip - Rp375.000 \text{ (Uang Makan)} + Rp100.000 \text{ (bonus)} - Rp200.000 \text{ (potongan)} = Rp2.525.000 \text{ per bulan (di bawah UMK Indragiri Hilir Rp3.294.625,56)}.$

d) Mekanisme Pembayaran

Gaji ditransfer langsung dari perusahaan. Tidak ada standar gaji nasional atau regional yang diberlakukan.

e) Kepuasan Mitra

Mitra mengakui pembayaran lancar, tetapi sistem berbasis jumlah penumpang menyebabkan ketidakpuasan karena pendapatan tidak menentu.

f) Hambatan Peningkatan Pendapatan

Kompetisi dari travel lain yang menawarkan tarif lebih murah membuat Travel Q sering kehilangan penumpang, sehingga pendapatan mitra rendah.

2. Sistem Penggajian Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Bertentangan dengan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam, karena:

- Tidak ada kepastian upah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekerja tidak mendapatkan gaji tetap, bergantung pada jumlah penumpang, ini tidak bertentangan dengan prinsip syariah yang menekankan kejelasan (*ta'ayyun*) dalam akad kerja (*Ijarah*).

- Sistem tidak transparan dan cenderung merugikan pekerja.

Transparansi bagian dari prinsip Amanah dan keadilan dalam muamalah Islam.

- Keadilan (*'Adl*) – Gaji yang tidak tetap melanggar prinsip keadilan.

Bertentangan dengan prinsip kesepakatan bersama dalam ekonomi Islam, karena:

- Transparansi dan Kejelasan

Upah harus jelas jumlahnya dan disepakati diawal.

- Kerelaan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan harus berdasarkan saling ridha, tanpa paksaan.

- Menghindari Ketidakpastian

Sistem yang menimbulkan ketidakpastian pendapatan bertentangan dengan syari'at.

B. Pembahasan

1. Penetapan Hak Mitra di PT. Travel Q Cabang Tembilahan

Perusahaan Menyediakan Kontrak kerja bagi Mitra

Dalam perusahaan, sistem mitra, mendominasi dan akan terus menerus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja merupakan kesepakatan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau mitra dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu.³⁰

Ibu Erawati mengungkapkan bahwa Sistem kerja di Travel Q menggunakan perjanjian kontrak yang diperpanjang setiap tahun. Namun, dalam isi kontrak tersebut tidak dicantumkan hak atas perlindungan jaminan sosial. Biaya untuk perlindungan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing individu.³¹

Menurut penulis, sistem kerja yang diterapkan menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pemenuhan hak pekerja. Meskipun perjanjian kontrak diperpanjang setiap tahun, isi kontrak tersebut tidak memberikan perlindungan jaminan sosial kepada pekerja. Hal ini menyalahi prinsip perlindungan tenaga kerja sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan yang mengharuskan pemberi kerja menjamin hak-hak dasar pekerja, termasuk jaminan sosial. Dengan membebankan seluruh biaya perlindungan sosial kepada individu, perusahaan menunjukkan pengabaian terhadap tanggung jawabnya, yang dapat berakibat pada ketidakamanan kerja dan kesejahteraan pekerja di masa depan.

b. Rumus Penetapan Gaji PT. TravelQ Cabang Tembilahan

a. Tarif Per Rute (Trip):

Besaran yang diterima sopir setiap kali antar-jemput penumpang. Biasanya antara Rp 200.000 per sekali jalan dengan rute Tembilahan–Pekanbaru.

b. Jumlah Trip:

³⁰ Rina Wulandari (2021), *Pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Bank Mandiri ke P. Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau)*. Skripsi Universitas Islam Riau.

³¹ Ibu Erawati. 2025. Wawancara. 15 April.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Total perjalanan yang dilakukan dalam sebulan 15 Trip (PP dihitung 2 trip atau sesuai sistem travel Q).

c. Uang Makan (opsional):

Bisa harian (Rp25.000 per hari aktif kerja) atau per trip.

d. Bonus (opsional):

Jika penumpang kasih tip kepada sopir.

e. Potongan:

Denda karena keterlambatan, pelanggaran SOP, atau kerusakan kendaraan.

f. Perhitungan Nyata (Sederhana):

Tarif per rute: Rp200.000

Jumlah trip dalam 1 bulan: 15 trip

Uang makan per hari: $\text{Rp}25.000 \times 15 = \text{Rp } 375.000$

Bonus: Rp100.000

Potongan: Rp200.000 (kerusakan AC)

$$\begin{aligned} \text{Gaji} &= (200.000 \times 15) - 375.000 + 100.000 - 200.000 \\ &= \text{Rp } 2.525.000/\text{Bulan} \end{aligned}$$

Dalam hal ini, ada sopir yang mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK).

c. **Mekanisme Pembayaran Gaji Mitra**

Pembayaran gaji merupakan suatu penerimaan atau imbalan dari pengusaha kepada buruh atas jasa yang dilakukannya, yang dapat dinilai dalam bentuk uang dan jumlah nominalnya dinyatakan dalam kesepakatan dan



dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, baik tunjangan buruh sendiri maupun keluarganya.³²

Sebagaimana yang diucapkan oleh Bapak Yan Malo sebagai sopir Travel Q mengatakan Mekanisme pembayaran gaji dilakukan berdasarkan jumlah penumpang yang diangkut setiap harinya. Setelah diketahui total penumpang, perusahaan akan langsung mentransfer gaji sesuai perhitungannya. Namun, karena tidak adanya standar gaji yang berlaku secara nasional maupun daerah, banyak sopir akhirnya menerima upah di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR).³³

Pak Andi selaku sopir PT. Travel Q Cabang Tembilahan juga mengatakan sistem penggajian di tempatnya tidak menggunakan sistem gaji bulanan tetap, melainkan dihitung berdasarkan jumlah perjalanan (trip) yang dilakukan. Jika dalam satu bulan ia melakukan banyak perjalanan, maka penghasilannya akan lebih besar. Sebaliknya, jika jumlah penumpang menurun atau ada banyak hari libur, pendapatan mereka otomatis ikut berkurang.³⁴

Penulis berpendapat, diketahui bahwa banyak sopir di PT. Travel Q bekerja lebih dari delapan jam per hari bahkan dalam beberapa kasus melebihi waktu kerja normal sebagaimana diatur dalam regulasi ketenagakerjaan. Padahal, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 77, secara tegas mengatur bahwa waktu kerja maksimal adalah 7 jam per

³² Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), hlm. 97.

³³ Bapak Yan Malo 2025. Wawancara 15 April.

³⁴ Bapak Andi 2025, Wawancara 15 April.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hari untuk sistem 6 hari kerja, atau 8 jam per hari untuk sistem 5 hari kerja, dengan total 40 jam kerja dalam satu minggu.

Kondisi kerja sopir yang melebihi batas waktu tersebut tanpa adanya pembayaran upah lembur atau jaminan waktu istirahat menunjukkan bahwa perusahaan tidak menerapkan ketentuan jam kerja sebagaimana mestinya. Hal ini tidak hanya melanggar regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga berpotensi membahayakan keselamatan kerja dan kesehatan para sopir yang kelelahan dalam menjalankan tugasnya di jalan.

Perusahaan seharusnya memberikan perlindungan kerja yang memadai dengan memastikan bahwa jam kerja para sopir tidak melebihi batas maksimal yang ditentukan undang-undang, serta memberikan waktu istirahat yang cukup dan pengupahan yang sesuai, termasuk upah lembur jika terjadi kelebihan jam kerja. Apabila tidak dipenuhi, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja, mulai dari teguran, denda, hingga pembekuan kegiatan usaha.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi jam kerja sopir di PT. Travel Q bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memerlukan perhatian serius serta penegakan hukum ketenagakerjaan untuk menjamin hak dan kesejahteraan pekerja.

d. Menangani Kepuasan dan Ketidakpuasan Mitra Terkait Gaji

Kepuasan kerja mitra adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja mitra berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sumber kepuasan kerja yaitu apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.³⁵

Bapak Yan malo mengatakan tidak ada kendala dalam hal pencairan gaji karena prosesnya berjalan lancar. Namun, ia mengeluhkan bahwa sistem penghasilan yang didasarkan pada jumlah penumpang menyebabkan pendapatan menjadi tidak stabil, yang pada akhirnya memicu rasa ketidakpuasan di kalangan sopir.³⁶

Menurut penulis, permasalahan kepuasan dan ketidakpuasan gaji di sektor travel memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak. Ketidakpuasan umumnya muncul karena ketidaksesuaian antara beban kerja yang tinggi dengan gaji yang diterima. Banyak pekerja sopir travel harus bekerja dalam kondisi tidak menentu, dengan jam kerja panjang, tanpa jaminan pendapatan tetap, serta minimnya akses

³⁵ Sandra Karisma Putri (2023) *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN BUMD (PT. PELABUHAN DUMAI BERSERI)* Skripsi UIN SUSKA RIAU.

³⁶ Bapak Yan Malo 2025. Wawancara 15 April.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap tunjangan kesehatan dan kesejahteraan. Hal ini sangat mempengaruhi motivasi kerja dan kualitas layanan kepada penumpang.

Sebaliknya, kepuasan kerja bisa dicapai jika pekerja merasa diperlakukan secara adil, mendapatkan penghasilan yang layak, serta adanya kejelasan dalam sistem penggajian. Oleh karena itu, perlu adanya evaluasi terhadap sistem pengupahan dan kebijakan ketenagakerjaan di sektor ini, serta peran aktif pemerintah dalam menetapkan standar minimum gaji dan perlindungan sosial bagi pekerja angkutan umum.

Tanpa perhatian yang serius, ketidakpuasan ini akan terus menimbulkan dampak negatif, baik bagi para pekerja sendiri maupun bagi sistem transportasi publik secara keseluruhan.

e. Mengalami Perubahan Besar Terhadap Pendapatan

Pendapatan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan suatu usaha, semakin besar pendapatan yang diperoleh maka semakin besar kemampuan suatu usaha untuk membiayai segala pengeluaran dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.³⁷

Pendapatan adalah jumlah penghasilan yang diterima atas prestasi kerjanya selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan atau tahunan. Pendapatan merupakan dasar dari kemiskinan. Pendapatan setiap

³⁷ Fera Agustina (2022) *ANALISIS TINGKAT PENDAPATAN PEDAGANG KAKI LIMA DI PASAR KETAPANG KABUPATEN ACEH BESAR*. Skripsi Universitas Islam Negeri AR-RANIRY.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu diperoleh dari hasil kerjanya. Sehingga tinggi rendahnya pendapatan akan dijadikan seseorang sebagai pedoman kerja.³⁸

Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Yan Malo sebagai Sopir Mengucapkan Dalam beberapa tahun terakhir pendapatan mereka mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan oleh kecenderungan masyarakat yang beralih menggunakan jasa travel lain atau memilih menggunakan kendaraan pribadi untuk perjalanan ke Kota Pekanbaru.³⁹

Kemudian, Bapak Alex Sebagai sopir Mengatakan perubahan tersebut sangat terasa, terutama karena banyaknya pesaing dari travel lain yang menyebabkan penumpang berpindah. Ketika jumlah penumpang menurun, otomatis pendapatan juga ikut menurun, sementara perusahaan hanya bertugas menyediakan kendaraan dan jadwal perjalanan.⁴⁰

Menurut penulis perubahan besar terhadap pendapatan travel tidak bisa dilepaskan dari dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi. Meningkatnya penggunaan kendaraan pribadi dan banyaknya persaingan travel lain telah menggeser preferensi masyarakat. Akibatnya, pendapatan travel Q menurun drastis. Selain itu, dampak banjir di Pelalawan turut mempercepat penurunan jumlah penumpang. Penulis berpendapat bahwa untuk menghadapi perubahan ini, pengelola travel harus melakukan inovasi layanan, meningkatkan kualitas dan kenyamanan, serta bekerja sama dengan pemerintah untuk menciptakan kebijakan

³⁸ Fadllyah Maulidah, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendapatan Dan Konsumsi Terhadap Jumlah Penduduk Miskin di Provinsi Jawa Timur*, Vol 3 No 1, Tahun 2015, h. 230.

³⁹ Bapak Yan Malo 2025 Wawancara 15 April.

⁴⁰ Bapak Alex 2025, Wawancara 15 April.



yang mendukung transportasi publik. Tanpa adaptasi yang tepat, travel akan semakin tertinggal dan sulit untuk bertahan secara finansial.

f. Bonus Tambahan Gaji Mitra

Melalui bonus yang ada karyawan akan merasa terpancing atau terdorong untuk melakukan tugasnya dengan baik dalam sebuah perusahaan. Sehingga, bonus menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Bonus sangat memiliki pengaruh besar terhadap karyawan yang bekerja. Bonus adalah suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek. Besaran bonus bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dan perusahaan wajib memperhatikan hal ini atau bonus demi kemajuan perusahaannya dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.⁴¹

Berdasarkan keterangan Bapak Yan Malo selaku sopir mengatakan Kadang-kadang bonus tidak sesuai dengan jumlah trip, ada juga ketidakjelasan kapan bonus akan diberikan. Selain itu, tidak semua sopir mendapatkan penjelasan yang sama.⁴²

Menurut penulis Permasalahan sistem bonus tambahan di luar gaji per trip merupakan isu yang sering terjadi dalam perusahaan berbasis kinerja, seperti di sektor transportasi atau logistik. Bonus seharusnya menjadi bentuk penghargaan atas kerja keras dan pencapaian target mitra. Namun, ketika sistem bonus tersebut tidak transparan, tidak konsisten, atau tidak adil, maka bukan hanya menurunkan motivasi kerja, tetapi juga bisa menimbulkan ketidakpercayaan terhadap manajemen.

⁴¹ Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), Hal 33.

⁴² Bapak YanMalo 2025, Wawancara 15 April.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Banyak pekerja lapangan mengeluhkan kurangnya kejelasan dalam perhitungan bonus. Mereka tidak tahu pasti berapa jumlah bonus yang akan diterima, kriteria apa yang digunakan, dan kapan bonus itu akan cair. Ketidakteraturan dan minimnya komunikasi ini menjadi akar utama permasalahan.

Menurut penulis, sistem bonus perlu dibenahi dengan prinsip transparansi, konsistensi, dan akuntabilitas. Perusahaan perlu menyediakan informasi yang terbuka mengenai sistem perhitungan bonus, melibatkan karyawan dalam penyusunan kebijakan, serta menyediakan media yang bisa diakses oleh semua pihak untuk mengecek hak mereka.

Tanpa pembenahan sistem, bonus yang seharusnya menjadi penyemangat, justru bisa menjadi sumber kekecewaan dan konflik internal. Oleh karena itu, perbaikan sistem bonus bukan hanya soal angka, tapi tentang menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menghargai kontribusi setiap individu.

Selain sistem bonus, ada juga sistem yang diubah oleh perusahaan Travel Q tentang revisi dalam sistem penggajian. Sebagaimana Ibu Erawati mengatakan Selain pemberlakuan sistem bonus, perusahaan Travel Q juga melakukan perubahan terhadap sistem penggajian. Ibu Erawati menjelaskan bahwa sistem gaji kini diberlakukan berdasarkan per perjalanan (per trip), dengan tambahan insentif yang disesuaikan dengan performa kerja. Indikator performa tersebut mencakup ketepatan waktu, jumlah trayek yang berhasil diselesaikan, serta tingkat kepuasan penumpang. Penerapan sistem ini diharapkan mampu menghilangkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

persaingan tidak sehat antar sopir dan memastikan mereka memperoleh penghasilan yang layak.⁴³

Pendapat Penulis Revisi sistem penggajian dalam sektor travel merupakan langkah yang sangat positif dan perlu didukung. Selama ini, banyak sopir travel yang menggantungkan pendapatannya sepenuhnya pada jumlah penumpang, yang tentu tidak selalu stabil. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan mereka, tapi juga sering memicu praktik-praktik negatif seperti saling berebut penumpang, ngebut, dan mengabaikan keselamatan.

Dengan diberlakukannya sistem gaji tetap yang dilengkapi dengan insentif berdasarkan performa, para sopir akan lebih tenang dalam bekerja. Mereka tidak perlu lagi khawatir soal penghasilan harian, karena ada jaminan pendapatan minimum. Di sisi lain, sistem insentif mendorong mereka untuk tetap memberikan pelayanan terbaik.

Langkah ini juga dapat menjadi bentuk penghargaan atas profesi sopir yang sering kali kurang mendapatkan perhatian. Mereka berperan penting dalam mobilitas masyarakat sehari-hari, dan sudah seharusnya diberikan perlindungan serta sistem kerja yang adil.

Tentu saja, revisi sistem ini tidak bisa diterapkan secara instan. Perlu sosialisasi, pelatihan, dan evaluasi berkala agar sistem berjalan efektif dan diterima semua pihak. Namun, selama dilakukan dengan pendekatan yang komunikatif dan transparan, perubahan ini justru akan menjadi titik awal perbaikan besar di dunia transportasi umum kita.

⁴³ Ibu Erawati 2025, Wawancara 15 April.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sistem Penetapan Hak Mitra di PT. Travel Q Cabang Tembilahan Menurut Perspektif Ekonomi Syari'ah

a. Sistem Penggajian

Pembayaran gaji dan upah merupakan kegiatan yang rutin dilakukan oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan hak kepada tenaga kerja yang telah memberikan tenaga dan pikiran dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sistem yang mampu mengendalikan gaji dan upah di suatu perusahaan. Sistem yang dimaksud adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang dapat mengendalikan gaji dan upah tenaga kerja. Sistem ini juga dapat digunakan sebagai alat bantu mendeteksi penyimpangan yang terjadi di dalam perusahaan. Sistem informasi akuntansi adalah hal yang selalu digunakan oleh manajemen untuk menganalisis maupun mengevaluasi apa saja yang berhubungan dengan keuangan perusahaan. Oleh sebab itu bukan hanya gaji dan upah yang dipikirkan oleh manajemen tapi sistem yang mengatur keduanya tersebut juga harus tepat sesuai apa yang telah ditentukan perusahaan.⁴⁴

Sebagaimana dijelaskan oleh Vebheroni Amino selaku Customer Service Mitra PT. Travel Q Cabang Tembilahan, sistem penggajian yang diterapkan di perusahaannya menggunakan sistem komisi yang didasarkan pada jumlah penumpang. Ia mengungkapkan bahwa terdapat kesepakatan antara Travel Q Tembilahan dan Travel Q Pekanbaru terkait besaran komisi per penumpang yang diberikan dalam bentuk persentase. Oleh karena itu, apabila jumlah penumpang

⁴⁴ Badrun Sholih (2022) *ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA PT. SUKA FAJAR (STUDI KASUS PADA DEALER MOBIL MITSUBISHI RENGAT BARAT)* Skripsi UIN SUSKA RIAU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sedikit, maka penghasilan sopir pun menjadi tidak sesuai dengan harapan mereka.⁴⁵

Menurut penulis, Permasalahan sistem penggajian dalam sektor travel masih menjadi tantangan serius. Banyak perusahaan transportasi, terutama yang berskala kecil hingga menengah, masih menerapkan sistem manual berbasis kepercayaan dan pencatatan sederhana. Hal ini menyebabkan beberapa masalah umum, seperti ketidakakuratan perhitungan gaji, keterlambatan pembayaran, dan ketidakpuasan pekerja seperti sopir dan kernet.

Selain itu, karena sebagian besar penghasilan sopir bergantung pada jumlah penumpang atau jumlah trip, terjadi tekanan tinggi terhadap pekerja untuk mengejar target. Situasi ini sering mengakibatkan kelelahan kerja, ketidakamanan berkendara, dan bahkan perselisihan antara sopir dan pemilik armada.

Penulis berpendapat bahwa akar dari permasalahan ini adalah kurangnya sistem administrasi keuangan yang terstruktur dan minimnya pemanfaatan teknologi. Di era digital saat ini, sebenarnya tersedia banyak solusi berbasis aplikasi yang dapat membantu pencatatan setoran, perhitungan gaji, hingga laporan keuangan secara transparan. Namun, kendala seperti kurangnya literasi digital di kalangan pengelola, biaya implementasi, dan resistansi terhadap perubahan menjadi penghambat utama.

Dengan sistem penggajian yang transparan dan terstruktur, kesejahteraan pekerja akan meningkat dan pelayanan kepada penumpang pun akan menjadi lebih baik. Setelah penulis menelusuri PT. Travel Q, pihak mereka juga melakukan

⁴⁵ Bapak Vebheroni Amino 2025, Wawancara`16 April.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perjalanan tambahan bagi sopir mereka sehingga sistem pembayaran bertambah. Hal ini disampaikan oleh sopir PT. Travel Q Cabang Tembilahan, Bapak Yan Malo mengatakan: Permasalahan dalam sistem pembayaran tambahan di PT. Travel terletak pada ketidaksesuaian pemberian upah bagi sopir yang melakukan perjalanan di luar jadwal yang telah ditentukan. Sopir yang diminta berangkat untuk menggantikan rekan yang berhalangan, seperti karena sakit, tidak mendapatkan kompensasi tambahan yang layak. Sistem pembayaran masih mengacu pada metode lama, yaitu berdasarkan jumlah penumpang yang dihitung dalam bentuk persentase tertentu, tanpa mempertimbangkan beban kerja tambahan yang diemban oleh sopir.⁴⁶

Bapak Andi, salah satu sopir, menyampaikan bahwa setelah menyelesaikan perjalanan dari Tembilahan menuju Pekanbaru, mereka kerap memanfaatkan waktu yang tersisa untuk mengambil penumpang tambahan yang ingin kembali atau mengirimkan barang. Namun, kegiatan tersebut dilakukan atas inisiatif pribadi para sopir semata, sebagai upaya untuk memperoleh penghasilan tambahan.

Untuk mengatasi permasalahan pembayaran perjalanan tambahan bagi sopir travel antar kota, perlu diterapkan sistem yang jelas, transparan, dan adil. Perusahaan harus menetapkan aturan resmi mengenai definisi perjalanan tambahan, tarif tambahan yang berlaku, serta mekanisme pembayaran yang tercatat secara tertulis atau digital. Sopir harus dilibatkan dalam penyusunan aturan dan diberikan hak untuk mengajukan keberatan atau laporan jika terjadi

⁴⁶ Bapak Yan Malo 2025, Wawancara 15 April.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketidakadilan. Dengan sistem ini, diharapkan sopir mendapatkan kompensasi yang layak atas kerja ekstra mereka, perusahaan tetap menjaga standar pelayanan kepada pelanggan, dan potensi konflik di lapangan dapat diminimalisir.

b. Sistem Penetapan Gaji bagi Mitra

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seseorang atas jasa dan hasil kerjanya. Dalam perusahaan segala hal yang dilakukan untuk mendapatkan atau meraih tujuan agar memperoleh hasil yang maksimal. Sehingga perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia yang ahli dan cerdas dalam bidangnya sehingga dapat kita memberikan gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Penggajian adalah sistem yang mengatur tatacara pemberian gaji kepada segenap karyawan dalam organisasi. Sistem penggajian, penghargaan atau ganjaran berkenan dengan seluruh aspek Kompensasi, Bahkan termasuk juga diluar Kompensasi. Penghargaan atau ganjaran pada dasarnya berarti usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Di dalamnya termasuk juga perasaan senang, puas dan bergairah dalam bekerja secara fisik, sosial, kesehatan mental, mendapat kesempatan mengikuti pelatihan dan memperoleh simbol status yang dinilai berharga oleh individu.

Kinerja mitra merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Bangun. Kinerja (performance) adalah hasil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dilakukan kinerja seseorang karyawan termasuk pada kategori yang baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja tidak baik⁴⁷

Ibu Erawati selaku kasir Travel Q mengatakan Sistem penggajian bagi mitra dihitung berdasarkan jumlah penumpang. Pendapatan sopir ditentukan oleh persentase dari jumlah penumpang yang diangkut. Namun hal ini menyebabkan penghasilan sopir menjadi tidak stabil, terutama Ketika jumlah penumpang menurun, misalnya saat terjadi banjir dikota Pelalawan, yang membuat penumpang enggan melakukan perjalanan keluar kota.⁴⁸

Penulis berpendapat bahwa sistem penetapan gaji bagi mitra Travel Q saat ini masih belum mencerminkan keadilan dan kepastian pendapatan yang layak. Banyak mitra hanya menerima penghasilan berdasarkan jumlah perjalanan atau jumlah penumpang, tanpa memperhitungkan beban operasional yang mereka

⁴⁷ Sri Wahyuni Nur & Andi Tenri Ulang Akal (2021) Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros SEIKO: Journal of Management & Business Volume 4 Issue 2 Hal (516 – 526).



tanggung sendiri. Hal ini membuat pendapatan mitra sangat fluktuatif dan rentan terhadap kondisi eksternal, seperti cuaca buruk, kemacetan, atau penurunan jumlah penumpang.

c. Sistem Bonus PT. Travel Q Cabang Tembilahan

Menurut Mulya pradana, “Bonus adalah pendapatan tambahan yang berfungsi sebagai pendorong semangat agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas pada perusahaan”.

Gaji bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk memacu (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Tidak semua perusahaan di Indonesia memberikan gaji bonus kepada karyawan. Gaji bonus ini biasanya dikeluarkan atas inisiatif dari pemimpin perusahaan.

Upah insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada mitra tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggung jawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja.⁴⁹

⁴⁹ Radita Fadillah (2021) “SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENENTUAN GAJI BONUS KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA (PTPN) III SEI PUTIH MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCESS (AHP)” Skripsi UIN Sumatera Utara.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

Menurut Vebheroni Amino, yang menjabat sebagai Customer Service Mitra di PT. Travel Q Cabang Tembilahan, sistem pemberian bonus di perusahaan tersebut didasarkan pada beberapa kriteria, seperti jumlah perjalanan yang berhasil diselesaikan tanpa adanya keluhan dari pelanggan, ketepatan waktu keberangkatan dan kedatangan, serta banyaknya jumlah penumpang yang diangkut. Namun, ia juga menjelaskan bahwa sistem ini menimbulkan tantangan tersendiri, yaitu munculnya persaingan antar sopir. Persaingan ini kerap kali menyebabkan tindakan yang kurang bijak, seperti saling merebut penumpang dan berupaya untuk segera berangkat tanpa memperhatikan aspek keselamatan.⁵⁰

Selama pengalaman Bapak Yan Malo sebagai sopir di PT. Travel Q, ia menjelaskan bahwa terdapat insentif tambahan yang diberikan oleh perusahaan, seperti uang makan, uang perjalanan, serta bonus untuk setiap trip apabila target penumpang berhasil dicapai. Meskipun demikian, ia juga mengungkapkan adanya tantangan dalam pekerjaan ini, khususnya saat menghadapi masa sepi penumpang, seperti ketika musim hujan atau libur panjang di luar hari besar. Karena penghasilan sopir sangat bergantung pada jumlah perjalanan dan penumpang, tidak jarang mereka merasa bahwa gaji yang diterima kurang mencukupi.⁵¹

Menurut penulis, Sistem bonus dalam perusahaan travel antar kota merupakan langkah positif untuk meningkatkan motivasi kerja mitra, khususnya sopir dan kru. Dengan adanya bonus berbasis kinerja seperti ketepatan waktu, jumlah penumpang, dan layanan pelanggan perusahaan mampu mendorong produktivitas dan meningkatkan kualitas pelayanan. Namun, sistem ini harus

⁵⁰ Bapak Vebheroni Amino 2025, Wawancara 16 April.

⁵¹ Bapak Yan Malo 2025, Wawancara 16 April.



diatur secara adil dan transparan agar tidak menimbulkan persaingan tidak sehat antar mitra. Selain itu, penekanan tetap harus diberikan pada aspek keselamatan, agar motivasi mengejar bonus tidak mengorbankan keselamatan perjalanan.

Sistem penggajian di travel antar kota seringkali menghadapi tantangan, terutama karena sifat industri yang bergantung pada volume penumpang dan musim. Gaji per trip yang terlalu kecil atau bergantung penuh pada insentif perjalanan membuat pendapatan sopir tidak stabil, apalagi saat *low season*. Pengalaman menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran atau ketidakjelasan sistem perhitungan gaji dapat menurunkan loyalitas mitra. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjamin adanya gaji pokok minimum, menerapkan sistem pembayaran yang transparan, dan melakukan komunikasi terbuka agar kesejahteraan mitra tetap terjaga, sekaligus menjaga kinerja operasional perusahaan.

d. Sistem Meningkatkan Pendapatan Mitra

Ibu Erawati selaku kasir mengatakan “Peluang untuk meningkatkan pendapatan sebenarnya terbuka jika jumlah penumpang meningkat. Namun, di wilayah Kabupaten Indragiri Hilir, terdapat banyak pilihan travel antar kota dengan tarif yang lebih murah. Hal ini menyebabkan sebagian penumpang memilih beralih ke jasa travel lain, yang berdampak pada menurunnya jumlah penumpang di Travel Q. Kondisi ini sering terjadi dan menghambat peningkatan pendapatan bagi perusahaan.

Penulis melihat bahwa meskipun terdapat peluang bagi sopir dan pihak perusahaan untuk meningkatkan pendapatan terutama apabila jumlah penumpang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tinggi namun kondisi di lapangan menunjukkan sebaliknya. Di Kabupaten Indragiri Hilir, persaingan antar penyedia jasa travel sangat ketat, dengan banyaknya travel antar kota lain yang menawarkan tarif lebih murah dan kompetitif.

Kondisi ini menyebabkan peralihan konsumen dari PT. Travel Q ke travel lain yang dianggap lebih terjangkau, sehingga jumlah penumpang di PT. Travel Q menjadi fluktuatif bahkan sering kali menurun. Situasi ini berdampak langsung pada pendapatan perusahaan maupun mitra pengemudi, terutama karena sistem penggajian bergantung pada jumlah penumpang atau trip yang tercapai.

Hal ini mencerminkan belum optimalnya strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar. Selain faktor harga, konsumen juga mempertimbangkan pelayanan, keamanan, dan kenyamanan. Oleh karena itu, selain mengandalkan kuantitas penumpang, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap model bisnis dan pelayanan yang ditawarkan agar tetap kompetitif dan bisa mempertahankan pelanggan.

Dengan rendahnya jumlah penumpang, maka peluang sopir untuk memperoleh penghasilan tambahan menjadi kecil. Ini tentu mempengaruhi kesejahteraan mitra pengemudi dan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, apalagi jika tidak disertai dengan jaminan pendapatan dasar atau insentif yang memadai dari perusahaan.

2. Meningkatkan Kesejahteraan Mitra PT. Travel Q Cabang Tembilahan

Kesejahteraan mitra, dalam konteks era modern yang dinamis dan berkembang, tidak hanya menjadi elemen penting tetapi juga kritis dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta UIN Suska Riau

UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi yang berorientasi pada masa depan tidak lagi hanya melihat kesejahteraan mitra sebagai tanggung jawab sosial, tetapi sebagai investasi strategis yang memberikan dampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan keberlanjutan bisnis. Strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) muncul sebagai kunci utama untuk mewujudkan kesejahteraan mitra. Melibatkan manajemen SDM bukan hanya sebagai penyelenggara rutin kebutuhan sumber daya manusia, tetapi sebagai katalisator yang memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Pendekatan ini menempatkan kesejahteraan mitra sebagai inti dari kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti fleksibilitas waktu, dukungan psikologis, dan pengembangan profesional.

Lebih jauh lagi, manajemen SDM yang berfokus pada keberlanjutan bukan hanya tentang memberikan manfaat atau program kesejahteraan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan holistik karyawan. Implementasi praktik-praktik seperti peluang pengembangan karir, kebijakan kerja fleksibel, dan program kesehatan mental dapat berkontribusi secara signifikan dalam menciptakan lingkungan yang sehat dan mendukung. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia, tetapi menjadi bagian integral dari strategi organisasional yang berorientasi pada kesejahteraan dan keberlanjutan. Pentingnya memahami bahwa kesejahteraan karyawan bukan hanya sekadar sebuah tujuan, tetapi juga menjadi alat untuk mencapai tujuan bisnis yang lebih

luas. Organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan cenderung mengalami peningkatan dalam produktivitas, retensi bakat, dan reputasi positif di mata masyarakat. Dengan demikian, kesejahteraan mitra bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga strategi yang cerdas dan berkelanjutan dalam mencapai keunggulan bisnis di era modern yang terus berubah.

Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai kesejahteraan karyawan melebihi sekadar pemenuhan aspek finansial. Manajemen SDM yang efektif memperluas fokusnya untuk mencakup berbagai elemen krusial seperti pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan atau kontribusi mitra. Dengan memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini, perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pemberian nilai kepada setiap individu. Strategi pengembangan karir menjadi salah satu pilar penting dalam manajemen SDM yang progresif. Mendorong karyawan untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka, memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan, dan menetapkan jalur pengembangan yang jelas adalah langkah-langkah yang dapat diambil. Ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan dalam hal pertumbuhan pribadi dan profesional, tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan siap menghadapi perubahan dinamis di dunia bisnis.⁵²

Menurut Bapak Vebheroni Amoni selaku pimpinan Travel Q, kesejahteraan sopir travel menghadapi sejumlah tantangan yang cukup berat. Salah satu tantangan terbesar adalah persaingan harga tiket yang sangat ketat antar

⁵² Siti Annisa Wahdiniawati dkk, *KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA: MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM YANG BERKELANJUTAN*, Volume 7 Nomor 1, 2024 Hal 732.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan travel. Selain itu, kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) serta bencana banjir yang kerap melanda wilayah Pelalawan turut memperburuk kondisi kerja sopir. Ia juga menyoroti keberadaan travel ilegal yang tidak menggunakan pelat kuning resmi, yang menyebabkan persaingan usaha menjadi tidak sehat dan merugikan pihak yang beroperasi secara legal.⁵³

Bapak Yan Malo menjelaskan bahwa sistem pembayaran di PT. Travel Q masih menggunakan metode per trip, di mana sopir akan menerima bayaran setiap kali melakukan perjalanan. Besarnya bayaran tersebut disesuaikan dengan jumlah penumpang yang diangkut serta jarak tempuh perjalanan. Ia juga menambahkan bahwa penghasilan mereka biasanya diambil dari total pendapatan tiket yang diperoleh. Sistem ini menggambarkan bahwa pendapatan sopir sangat bergantung pada kondisi lapangan, seperti tingkat okupansi penumpang dan rute yang ditempuh.⁵⁴

Penulis berpendapat sistem pembayaran per trip yang berlaku di banyak sektor transportasi, baik travel dalam kota maupun travel antar kota, menjadi salah satu penyebab rendahnya tingkat kesejahteraan para pekerja transportasi, terutama sopir. Travel, seperti mobil antar kota, per trip membuat sopir harus membayar nominal tetap kepada pemilik kendaraan, terlepas dari jumlah penumpang atau pendapatan hari itu. Ini menempatkan seluruh risiko usaha pada sopir, bukan pada pemilik kendaraan. Ketika pendapatan minim, sopir bisa pulang tanpa hasil, bahkan rugi. Ketiadaan jaminan sosial, kesehatan, dan perlindungan kerja memperburuk kondisi ini.

⁵³ Bapak Vebheroni Amino 2025, Wawancara 16 April.

⁵⁴ Bapak Yan Malo 2025, Wawancara 16 April.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sementara itu, di sektor travel antar kota, mekanisme perhitungan biasanya berupa sistem bagi hasil atau bayaran tetap per trip. Meski terlihat lebih fleksibel, sistem ini tetap tidak menjamin kestabilan pendapatan. Ketergantungan pada jumlah penumpang, rute, dan musim perjalanan menjadikan penghasilan sangat fluktuatif. Banyak sopir yang tidak memiliki kontrak kerja tetap dan tidak mendapatkan tunjangan, lembur, atau asuransi. Hal ini berdampak langsung pada kesejahteraan mereka dan keluarganya.

Solusi yang dapat dipertimbangkan antara lain:

- Penetapan sistem gaji dasar, insentif berbasis performa atau jumlah perjalanan.
- Penyediaan jaminan sosial dan kesehatan minimal untuk pekerja transportasi, baik formal maupun informal.
- Pengawasan pemerintah terhadap regulasi sistem kerja di sektor transportasi swasta.
- Pemberdayaan koperasi sopir agar mereka memiliki posisi tawar yang lebih kuat.

Kesejahteraan pelaku transportasi adalah kunci pelayanan publik yang aman dan berkualitas. Sudah saatnya sistem pembayaran yang lebih manusiawi dan adil diterapkan.

f. Faktor Utama Mempengaruhi Kompensasi Mitra

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Menurut Mujanah, kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Mondy kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.⁵⁵

Sebagaimana Ibu Erawati sebagai kasir mengatakan mereka menghadapi kesulitan dalam melakukan perawatan kendaraan serta menjaga mutu layanan. Akibat dari kendala tersebut, sejumlah armada tidak dapat beroperasi sebagaimana mestinya, sehingga turut berdampak negatif pada masyarakat.⁵⁶

Menurut penulis, Permasalahan kompensasi travel menjadi salah satu isu penting dalam pengelolaan transportasi publik. Banyak operator travel mengeluhkan rendahnya kompensasi dari pemerintah, terutama ketika tarif ditetapkan di bawah biaya operasional demi menjaga keterjangkauan bagi masyarakat. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam pemeliharaan armada, pembayaran gaji sopir, dan peningkatan layanan. Penulis berpendapat bahwa sistem kompensasi harus lebih transparan, adil, dan tepat waktu agar operator bisa tetap beroperasi secara berkelanjutan. Tanpa dukungan kompensasi yang memadai, pelayanan transportasi publik akan terus menurun, dan masyarakat pun yang akhirnya dirugikan.

Dan Ibu Erawati juga menjelaskan tentang trend sistem gaji mitra dalam beberapa tahun terakhir ini mengatakan Dalam beberapa tahun terakhir, sistem

⁵⁵ Ryan Setiawan (2023) *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Banda Aceh*. Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

⁵⁶ Ibu Erawati Wawancara 2025, 15 April.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penggajian bagi mitra mengalami penurunan yang berdampak pada ketidakpastian penghasilan para sopir. Pendapatan mereka menjadi tidak menentu karena sangat bergantung pada jumlah penumpang yang didapatkan. Kondisi ini mendorong banyak perusahaan untuk menyadari pentingnya memberikan kepastian gaji guna memastikan operasional tetap berjalan dengan lancar.⁵⁷

Penulis Pendapat dalam beberapa tahun terakhir, sistem gaji mitra menunjukkan tren perubahan yang cukup signifikan. Jika sebelumnya mayoritas sopir dan kru dibayar berdasarkan sistem setoran harian, kini mulai banyak perusahaan yang menerapkan sistem gaji per penumpang. Penulis menilai perubahan ini sebagai langkah positif karena memberikan kepastian pendapatan dan meningkatkan kesejahteraan para pekerja travel. Selain itu, sistem gaji tetap juga mendorong profesionalisme dan mengurangi tekanan untuk “mengejar setoran” yang kerap berujung pada pelanggaran lalu lintas. Meski belum merata, penulis percaya bahwa tren ini akan terus berkembang seiring dengan modernisasi sistem transportasi dan peran aktif pemerintah dalam mengatur sektor ini.

g. Harapan Sistem Penggajian yang Lebih Baik

Sistem penggajian merupakan sistem pembayaran jasa yang diberikan oleh pegawai yang bekerja sebagai manager atau pegawai yang gajinya dibayarkan bulanan, dan tidak tergantung jumlah jam atau hari kerja/ jumlah produk yang dihasilkan.⁵⁸

Bapak Vebhironi Amino selaku CS Mitra Travel Q Cabang Tembilahan menyampaikan harapannya agar sistem penggajian pada layanan travel antar kota

⁵⁷ Ibu Erawati, Wawancara 2025, 15 April.

⁵⁸ Mulyadi *Sistem Akuntansi* Jakarta: Salemba Empat. 2016 Hal. 312.



dapat diperbaiki dengan mempertimbangkan beban kerja yang dihadapi oleh para mitra. Ia menekankan bahwa pekerjaan di sektor ini seringkali menuntut perjalanan jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, serta kondisi kerja yang cukup berat. Oleh sebab itu, ia mengusulkan agar sistem penggajian tidak hanya didasarkan pada jumlah perjalanan atau trip, tetapi juga mencakup tunjangan perjalanan, insentif berdasarkan kinerja, dan penghargaan atas loyalitas. Menurutnya, jika sistem ini diterapkan, para karyawan akan lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan.⁵⁹

Harapan penulis kepada PT. Travel Q cabang Tembilahan, saya berharap sistem penggajian untuk sektor ini dapat lebih adil dan sesuai dengan tantangan yang dihadapi oleh para karyawan. Mengingat pekerjaan di lapangan yang melibatkan perjalanan jarak jauh, waktu yang fleksibel, dan risiko yang lebih tinggi, sudah sepatutnya ada penyesuaian dalam penggajian. Saya berharap ada pengakuan atas jam kerja yang tidak menentu, dengan sistem yang mengutamakan kesejahteraan karyawan, termasuk tunjangan perjalanan, insentif berbasis kinerja, serta penghargaan terhadap loyalitas dan kontribusi mereka. Dengan sistem yang lebih baik, saya yakin kualitas pelayanan akan semakin meningkat, dan karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggan.

h. Sistem Penggajian Menurut Perspektif Ekonomi Syari'ah.

Menyangkut penentuan gaji kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah

⁵⁹ Bapak Vebhironi Animo 2025. Wawancara 16 April.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan gaji adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat”.

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah Swt memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat dalam ayat tersebut dapat diartikan sebagai tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan jerih payah pekerja tidak mungkin usaha pimpinan dapat berhasil. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah Swt untuk berbuat keji dan melakukan penindasan seperti menganiaya. Pimpinan harus ingat, jika bukan jerih payah pekerja tidak mungkin usahanya dapat berhasil.⁶⁰

Menurut penulis, sistem penggajian di travel Q cabang Tembilahan, jika ditinjau dari perspektif ekonomi syari'ah, harus memenuhi prinsip keadilan ('*adl*), dan kesepakatan bersama ('*an taradin*). Dalam praktiknya, penggajian yang sesuai syari'ah harus diberikan secara tepat waktu, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati di awal antara pihak manajemen dan mitra. Jika travel Q menerapkan

⁶⁰Indri Yulistia (2019) “SISTEM PENGGAJIAN CLEANING SERVICE DI IAIN PALU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM” Skripsi Insitut Agama Islam Negeri (IAIN).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sistem gaji tetap dan/atau sistem insentif yang jelas dan adil, maka hal ini mencerminkan prinsip syari'ah dalam memberikan hak pekerja tanpa penundaan, sebagaimana ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW yang menyebutkan agar upah dibayarkan sebelum keringat pekerja kering. Selain itu, dalam ekonomi syari'ah, sistem penggajian tidak boleh mengandung unsur riba, gharar (ketidakjelasan), atau eksploitasi. Oleh karena itu, pengawasan dan evaluasi rutin terhadap sistem penggajian sangat penting agar sejalan dengan nilai-nilai syari'ah serta mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kesimpulan, Sistem penggajian menurut perspektif ekonomi syariah harus memenuhi prinsip keadilan (*'adl*), kesepakatan bersama (*'an taradin*). Dalam praktiknya, gaji harus diberikan tepat waktu sesuai perjanjian antara manajemen dan karyawan. Penerapan sistem gaji tetap atau insentif yang jelas dan adil mencerminkan nilai-nilai syariah, seperti pembayaran upah sebelum keringat pekerja mengering sebagaimana ditegaskan dalam hadis. Selain itu, sistem penggajian tidak boleh mengandung unsur riba, gharar (ketidakjelasan), atau eksploitasi. Oleh karena itu, pengawasan dan evaluasi rutin terhadap sistem penggajian sangat penting agar tetap selaras dengan nilai-nilai syariah dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Maka dari itu, Penetapan Gaji Karyawan Pada PT. Travel Q Cabang Tembilahan sudah sejalan dengan perspektif ekonomi syari'ah yang telah menerapkan sistem gaji tetap atau insentif yang adil dan tepat waktu berdasarkan kesepakatan awal, maka itu sudah mencerminkan nilai-nilai syariah dalam praktik penggajian.