



JURNAL AL HAKIM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa
Studi Syariah, Hukum dan Filantropi

Volume 2 No. 2, November 2020

ISSN 2685-2225 (P) 2722-4317 (E)

TRANSFER DANA BEDA BANK TANPA BIAYA ADMINISTRASI MELALUI APLIKASI FLIP DALAM TINJAUAN ETIKA BISNIS ISLAM

Bangun Seto Dwimurti

ANALISIS AKTA PERDAMAIAN SENGKETA EKONOMI SYARIAH DI PENGADILAN AGAMA SRAGEN DI TINJAU DARI AL - SHULHU DAN PERMA NO. 1 TAHUN 2016 TENTANG PROSEDUR MEDIASI DI PENGADILAN

Fadilah Qotimatun Puji Rahayu

PEMBATALAN POLIGAMI KARENA TANPA IZIN ISTRI PERTAMA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1974 TENTANG PERKAWINAN DAN KOMPILASI HUKUM ISLAM

Arum Sari Puspa Dewi

DAMPAK PEMBERDAYAAN ZAKAT TERHADAP TINGKAT KESEJAHTERAAN MATERIAL DAN SPIRITUAL MUSTAHIK BERDASARKAN INDEKS CIBEST

Hanifah Musyahidah

PASAL-PASAL NUSYUZ ISTRI DALAM KOMPILASI HUKUM ISLAM DAN KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA

Ika Ristian

TINJAUAN FIQH MUAMALAH TERHADAP PELAKSANAAN SISTEM OYOTAN DAN BAWONAN DI DESA MRISEN KECAMATAN JUWIRING KABUPATEN KLATEN

Risma Nur Isnaini

UPAYA MANTAN PEKERJA SEKS KOMERSIAL DALAM PEMENUHAN HAK *HADHĀNAH* PERSPEKTIF KOMPILASI HUKUM ISLAM

Efrida Handayani

DASAR PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PERMOHONAN WALI *ADAL*

Hilma Syita El Asith

PELAKSANAAN ISBAT NIKAH TERPADU PADA SIDANG KELILING PENGADILAN AGAMA WONOGIRI DI KECAMATAN BATURETNO TAHUN 2017 DITINJAU DARI PERMA NOMOR 1 TAHUN 2015 DAN *MASLAHAH MURSALAH*

Sindi Rahmatika Windadewi

MEKANISME PEMBERIAN BONUS DI ORIFLAME MENURUT TINJAUAN FATWA DSN-MUI NO. 75/DSN MUI/VII/2009 TENTANG PEDOMAN PENJUALAN LANGSUNG BERJENJANG SYARIAH

Reni Setianti



SURAKARTA

**FAKULTAS SYARIAH
IAIN SURAKARTA**

Vol. 2, No. 2, November 2020

ISSN 2685-2225 (P) 2722-4317 (E)

AL-HAKIM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa

Studi Syariah, Hukum dan Filantropi

AL-HAKIM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa

Studi Syariah, Hukum dan Filantropi

Editorial Team

Editor-In-Chief

Abdul Rahman Prakoso

Editorial Board

Ismail Yahya, IAIN Surakarta
Layyin Mahfiana, IAIN Surakarta
Hafidah, IAIN Surakarta
Aris Widodo, IAIN Surakarta
Lila Pangestu H, IAIN Surakarta

Managing Editor

Ayu Yulinar Dwianti

Layouter

Hafid Nur Fauzi

Alamat Redaksi:

Fakultas Syariah, IAIN Surakarta
Jl. Pandawa, Pucangan, kartasura,
Sukoharjo, Jawa Tengah 57168
Telp. 0271-781516
Fax. 0271-782774

Surel : jurnalilmiahfasya@gmail.com

Laman : <http://ejournal.iainsurakarta.ac.id/al-hakim/>

AL-HAKIM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa

Studi Syariah, Hukum dan Filantropi

DAFTAR ISI

TRANSFER DANA BEDA BANK TANPA BIAYA ADMINISTRASI MELALUI APLIKASI FLIP DALAM TINJAUAN ETIKA BISNIS ISLAM

Bangun Seto Dwimurti

1 - 15

ANALISIS AKTA PERDAMAIAN SENGKETA EKONOMI SYARIAH DI PENGADILAN AGAMA SRAGEN DI TINJAU DARI AL – SHULHU DAN PERMA NO. 1 TAHUN 2016 TENTANG PROSEDUR MEDIASI DI PENGADILAN

Fadilah Qotimatun Puji Rahayu

16 - 30

PEMBATALAN POLIGAMI KARENA TANPA IZIN ISTRI PERTAMA PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1974 TENTANG PERKAWINAN DAN KOMPILASI HUKUM ISLAM

Arum Sari Puspa Dewi

31 - 41

DAMPAK PEMBERDAYAAN ZAKAT TERHADAP TINGKAT KESEJAHTERAAN MATERIAL DAN SPIRITUAL MUSTAHIK BERDASARKAN INDEKS CIBEST

Hanifah Musyahidah

42 - 54

PASAL-PASAL NUSYUZ ISTRI DALAM KOMPILASI HUKUM ISLAM DAN KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA

Ika Ristian

55 - 62

TINJAUAN FIQH MUAMALAH TERHADAP PELAKSANAAN SISTEM OYOTAN DAN BAWONAN DI DESA MRISEN KECAMATAN JUWIRING KABUPATEN KLATEN

Risma Nur Isnaini

63 - 74

**UPAYA MANTAN PEKERJA SEKS KOMERSIAL DALAM PEMENUHAN HAK
ḤADḤĀNAH PERSPEKTIF KOMPILASI HUKUM ISLAM**

Efrida Handayani

75 – 84

DASAR PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PERMOHONAN WALI ‘ADAL

Hilma Syita El Asith

85 - 97

**PELAKSANAAN ISBAT NIKAH TERPADU PADA SIDANG KELILING
PENGADILAN AGAMA WONOGIRI DI KECAMATAN BATURETNO TAHUN
2017 DITINJAU DARI PERMA NOMOR 1 TAHUN 2015 DAN MASLAHAH
MURSALAH**

Sindi Rahmatika Windadewi

98 - 111

**MEKANISME PEMBERIAN BONUS DI ORIFLAME MENURUT TINJAUAN
FATWA DSN-MUI NO. 75/DSN MUI/VII/2009 TENTANG PEDOMAN PENJUALAN
LANGSUNG BERJENJANG SYARIAH**

Reni Setianti

112 - 122

MEKANISME PEMBERIAN BONUS DI ORIFLAME MENURUT TINJAUAN FATWA DSN-MUI NO. 75/DSN MUI/VII/2009 TENTANG PEDOMAN PENJUALAN LANGSUNG BERJENJANG SYARIAH

Reni Setianti

Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, IAIN Surakarta

Surel: renisetianti23@gmail.com

ABSTRACT

The problem raised in this skripsi is about the mechanism for giving bonuses in Oriflame, where the alleged bonuses are given up to the lure and there is passive income. The purpose of this research is to determine of the mechanism for giving bonuses in the Oriflame Yarsih Network and to know the review of Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN MUI/VII/2009 on the mechanism giving bonuses in the Oriflame Yarsih Network. The research method used is the type of field research with a qualitative research approach, using primary and secondary data sources obtained through indirect interview with Oriflame members, non-participant observation and collection of research-related documentation, which is then analyzed using the Miles and Huberman model. The results of the research are the mechanism for giving bonuses in the Oriflame Yarsih Network is based on the amount of BP (Bonus Points) collected. Then, the mechanism for giving bonuses in Oriflame Yarsih Network if reviewed the Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN MUI/VII/2009 there is one point which is not appropriate where in the Fatwa it is explained that there should be no passive commissions or bonuses that are obtained regularly without coaching or selling goods or services. However, in Oriflame there is passive income.

Keywords: Fatwa DSN MUI; Giving Bonuses; Oriflame; The Mechanism.

ABSTRAK

Permasalahan yang diangkat di dalam skripsi ini mengenai mekanisme pemberian bonus di Oriflame, dimana diduga bonus yang diberikan menimbulkan iming-iming dan terdapat pendapatan pasif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme pemberian bonus di Oriflame Jaringan Yarsih dan mengetahui tinjauan Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN MUI/VII/2009 terhadap mekanisme pemberian bonus di Oriflame Jaringan Yarsih. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif, menggunakan sumber data primer dan sekunder yang diperoleh melalui wawancara tidak langsung dengan para *member* Oriflame, observasi non partisipan serta pengumpulan dokumentasi terkait, yang kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme pemberian bonus di Oriflame Jaringan

Yarsih dilakukan berdasarkan jumlah BP (Bonus Point) yang terkumpul. Kemudian, mekanisme pemberian bonus di Oriflame Jaringan Yarsih menurut tinjauan Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN MUI/VII/2009 terdapat satu point yang tidak sesuai dimana dalam Fatwa dijelaskan tidak boleh ada komisi atau bonus secara pasif yang diperoleh secara reguler tanpa melakukan pembinaan atau penjualan barang atau jasa. Namun, di Oriflame terdapat pendapatan pasif.

Kata kunci: Fatwa DSN-MUI; Mekanisme; Oriflame; Pemberian Bonus.

PENDAHULUAN

Dunia semakin maju, teknologi semakin canggih dan sistem perdagangan akan semakin banyak, semarak dan beraneka ragam. Dampak lain dari kemajuan dunia yaitu munculnya perusahaan-perusahaan yang bertujuan untuk mencari keuntungan semata-mata. Tak sedikit perusahaan yang menjual hasil produksinya melalui sistem *Multi Level Marketing* (MLM). Di mana dengan sistem ini dianggap lebih menguntungkan perusahaan karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya dalam pengiklanan produk, jadi dari segi pemasaran lebih hemat. Perusahaan yang menerapkan sistem *Multi Level Marketing* (MLM) akan melakukan pemasaran melalui jaringan distribusi yang berjenjang banyak, dengan menjadikan konsumen /pelanggan sekaligus sebagai tenaga pemasaran.¹

Salah satu perusahaan *Multi Level Marketing* adalah Oriflame. Oriflame merupakan sebuah perusahaan kecantikan terkemuka dengan sistem penjualan langsung, telah hadir lebih dari 60 negara dan merupakan perusahaan yang berasal dari Swedia dengan kantor pusat di Swiss.² Visi dari Oriflame adalah menjadi perusahaan kosmetik dengan Sistem Penjual Langsung dan Misinya adalah mewujudkan mimpi. Oriflame memiliki nilai fundamental yang utama, yaitu *togetherness*, *spirit* dan *passion*. Di mana dengan menyakini nilai-nilai bekerjasama, semangat bisa dan gairah akan meyakinkan seseorang dapat berhasil dalam bisnis yang kompetitif serta menjadikan dunia lebih baik lagi.³

Pabrik Oriflame saat ini berada di 5 negara yaitu, Polandia, India, Cina, Swedia dan Rusia. Oriflame memiliki kantor penjualan di 63 negara dan pemimpin pangsa pasar di lebih dari 30 negara, dengan jaringan penjualan yang terdiri dari 3,3 juta konsultan mandiri yang memasarkan produk Oriflame. Salah satu jaringan Oriflame adalah Jaringan Yarsih. Jaringan ini dibimbing seorang Ibu Rumah Tangga dari Dusun Kemengan, Wonokeling, Jatiyoso, Karanganyar yang bernama Yarsih. Yarsih berada di Level Senior Gold Director dengan penghasilan rata-rata per tahun Rp. 180 Juta. Anggota di dalam jaringan Yarsih tersebar di

¹ Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 181.

² Oriflame Sweden, dikutip dari <https://id.oriflame.com/about>, diakses 14 Februari 2019.

³ *Ibid.*

beberapa daerah.⁴

Oriflame jaringan Yarsih merupakan jaringan Oriflame pertama yang mengenalkan bisnis dan produk Oriflame ke masyarakat sekitar Kelurahan Wonokeling. Ketika awal pengenalan, banyak *member* dari warga sekitar yang bergabung karena memang pendapatan dan bonus yang ditawarkan sangatlah menggiurkan untuk tambahan uang jajan, untuk menjadi penghasilan anak muda dan tambahan pendapatan bagi ibu rumah tangga serta pekerjaan dapat dilakukan dari rumah atau untuk sampingan. Akan tetapi, setelah 3-7 bulan para *member* bergabung, mereka merasakan begitu beratnya memperoleh pendapatan dan bonus yang ditawarkan serta tak sedikit para *member* justru mengalami kerugian. Akhirnya sebagian dari *member* tersebut mulai *off* atau berhenti untuk meneruskan bisnis ini.

Diduga Oriflame dalam melakukan pemberian bonus maupun hadiah menurut anggota cukup menimbulkan iming-iming atau menimbulkan daya tarik yang luar biasa yang akan menyebabkan anggota Oriflame lalai terhadap kewajibannya demi melakukan hal-hal atau transaksi dalam rangka memperoleh hadiah ataupun meraih bonus yang dijanjikan oleh Perusahaan Oriflame. Misalnya: banyak anggota yang rela melakukan pembelian produk secara individu guna untuk memenuhi point untuk memperoleh bonus namun produk tersebut tidak dimanfaatkan oleh anggota. Jadi lebih fokus mengejar hadiah, bonus serta jenjang karir.

Di dalam Oriflame juga diduga terdapat *pasif income* (pendapatan pasif yang secara reguler diterima *member*), yang diberikan kepada anggota yang telah memiliki *downline* (mitra kerja tingkat bawah) banyak dan mampu melakukan penjualan dengan jumlah tertentu. Seorang *upline* (mitra kerja tingkat atas) akan mendapatkan manfaat berupa bonus/komisi apabila *downlinenya* berhasil melakukan penjualan produk atau jasa dalam jumlah yang cukup banyak dan mampu melakukan perekrutan lagi, dalam hal ini jaringannya akan semakin besar. Bonus tersebut akan diberikan kepada anggota secara reguler jika anggota mampu mempertahankan syarat-syarat yang harus dipenuhi.

Proses pemberian bonus di sini terlihat janggal yaitu apakah sesuai dengan Fatwa DSN MUI No. 75/DSN MUI/VII/2009 tentang Pedoman Penjualan Langsung Berjenjang Syariah atau tidak. Pada prinsipnya, menurut Fatwa DSN MUI No. 75/DSN MUI/VII/2009 tentang Pedoman Penjualan Langsung Berjenjang Syariah dijelaskan bahwa pemberian komisi atau bonus oleh perusahaan kepada anggota (mitra usaha) tidak menimbulkan *ighra* (memberikan iming-iming atau janji-janji manis yang berlebihan) dan tidak boleh ada komisi atau bonus secara *pasif* yang diperoleh secara reguler tanpa melakukan pembinaan dan atau

⁴ Observasi Non Partisipan di Oriflame Jaringan Yarsih, 02 Maret 2020.

penjualan barang dan atau jasa. Namun, pada dunia bisnis Oriflame yang sebenarnya diduga bonus-bonus dan komisi serta hadiah-hadiah yang diberikan kepada anggotanya (para *membersnya*) sangatlah memberikan iming-iming dan menggiurkan serta diduga terdapat *pasif income* (pendapatan pasif) yang diberikan secara reguler kepada anggota yang telah memiliki *downline* (mitra kerja tingkat bawah) yang banyak.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilaksanakan secara langsung terjun di lapangan dan penelitian yang objeknya mengenai peristiwa yang terjadi di masyarakat. Dalam hal ini, peneliti membatasi lapangan yang akan diteliti adalah jaringan bisnis yaitu Oriflame Jaringan Yarsih yang berasal dari Karanganyar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu proses penelitian yang didasarkan pada metodologi yang menyelidiki fenomena sosial dan masalah manusia. Pendekatan kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan.⁵

Sumber data yang digunakan ada 2 yaitu sumber data primer yang dihasilkan dari wawancara dengan *member* Oriflame di Jaringan Yarsih serta hasil observasi peneliti dan sumber data sekunder berupa buku-buku dan jurnal-jurnal ilmiah yang membahas mengenai mekanisme pemberian bonus, *multi level marketing* serta bisnis Oriflame.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: (1) Wawancara (*interview*): wawancara dengan para *member* dari Oriflame. (2) Observasi: observasi non partisipan dimana peneliti akan mengamati seluruh kegiatan bisnis yang berlaku di Oriflame, mulai dari mekanisme bergabung, proses pemasaran, proses penjualan dan pembelian barang, proses perekrutan anggota baru dan pembimbingan sampai proses pemberian bonus dan pencairan. (3) Dokumentasi: Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁶ Peneliti akan mencari dokumen dan gambar-gambar tentang *succes plan* (jenjang karir) yang ditawarkan di Oriflame ataupun berkas-berkas dari *member* Oriflame yang menjelaskan tentang ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat pemberian bonus, bonus yang ditawarkan serta syarat dan waktu pencairan bonus.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data dengan model Miles dan Huberman. Dalam menuliskan hasil analisis akan menggunakan jenis deskriptif kualitatif dengan menggunakan pola berfikir deduktif yaitu membandingkan antara teori dengan kejadian kasus di lapangan. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*

⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 33-34.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 329.

dan *verification*. Di mana data yang diperoleh dari lapangan akan direduksi atau dirangkum, dipilih yang pokok, kemudian mendisplaykan data agar terorganisasikan sehingga akan mudah dipahami dan yang terakhir yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi.⁷

PEMBAHASAN

Mekanisme Pemberian Bonus di Oriflame Jaringan Yarsih

Secara garis besar, sumber pendapatan di bisnis Oriflame jaringan Yarsih diperoleh melalui dua cara yakni penjualan Langsung produk Oriflame kepada para konsumen (*Direct Selling*) dan merekrut atau mengajak orang untuk menjadi bagian dari jaringannya yang bertugas memasarkan atau menjual produk Oriflame. Semakin besar jaringan yang dibangun, maka akan semakin besar pula potensi untuk memperoleh bonusnya.

Di bisnis Oriflame sumber bonus berasal dari bonus *Welcome Program*, bonus *Bussiness Class*, bonus *Super BC*, bonus Sponsor, bonus Oriflame 4%, bonus Gold 1%, bonus Sapphire 0,5%, bonus Diamond 0,25%, bonus Double Diamond 0.125%, bonus Executive 0,0625%, bonus dari *Success Plan* (Jenjang Karir) dan bonus tambahan lainnya.

Sistem pemberian bonus yang berlaku di Oriflame jaringan Yarsih adalah berdasarkan BP (Bonus Point) yang dikumpulkan para *member*, baik BP pribadi maupun BP dalam grup atau jaringannya. Di mana BP adalah nilai point yang terkandung di dalam masing-masing produk. Apabila *member* ingin memperoleh bonus yang ditawarkan Perusahaan Oriflame maka *member* harus melakukan penjualan produk pribadi dan melakukan perekrutan *member* baru serta melakukan pembinaan atau pembimbingan terhadap para *downline* yang direkrutnya.

Untuk bonus WP (*Welcome Program*) bisa diperoleh jika *member* baru mampu memenuhi BP sebanyak minimal 100 BP pribadi dalam 30 hari pertama bergabung dan ini berlaku untuk 3 bulan. Namun, jika di bulan pertama tidak berhasil meraih 100 BP (Bonus Point), maka program ini sudah tidak berlaku lagi. Selanjutnya bonus BC (*Bussiness Class*) diperoleh jika *member* baru atau *member* lama mampu memenuhi 200 BP (Bonus Point) pribadi dalam 1 bulan periode. Untuk bonus super BC diperoleh jika *member* baru atau *member* lama mampu memenuhi 200 BP (Bonus Point) pribadi dan mampu merekrut serta membimbing 1 orang untuk lolos *Welcome Program step 1* dalam 1 bulan periode. Untuk bonus dari program Sponsor (2X WP 1, 3X WP 1, 4X WP 1, dan 5X WP 1) bisa diperoleh jika *member* mampu melakukan perekrutan sebanyak 2 orang, 3 orang, 4 orang bahkan 5

⁷ *Ibid.*, hlm. 438.

orang untuk menjadi *downline* dan mampu membimbing mereka hingga lolos kualifikasi *Welcome Program step 1* (100 BP) dalam 1 bulan.

Untuk Bonus Oriflame 4%, Bonus Gold 1%, Bonus Sapphire 0,5%, Bonus Diamond 0,25%, Bonus Double Diamond 0,125% dan Bonus Executive 0,0625% bisa diperoleh *member* apabila telah memiliki 1 – 12 grup 21% dan untuk memperoleh bonus ini secara keseluruhan maka harus minimal 10.000 BP setiap bulannya. Untuk bonus di dalam *Success Plan* (Jenjang Karir) dapat diperoleh apabila *member* telah memenuhi kualifikasinya, misalnya harus memenuhi 6.600-9.999 BP (Bonus Point) guna memperoleh bonus bulanan sebesar Rp. 3-5 Juta dan bonus-bonus lainnya. Di sini BP grup sangat berpengaruh dalam memperoleh bonus, di mana BP (Bonus Point) grup diperoleh dari BP seluruh *downline* (mitra kerja tingkat bawah) yang berada di jaringannya. Misalnya para *downline* memiliki BP 500, maka BP tersebut akan masuk ke BP *upline* (mitra kerja tingkat atas) namun BP *upline* tidak berpengaruh terhadap BP *downline*.

Untuk bonus tambahan lainnya diperoleh apabila para *member* mampu memenuhi persyaratan yang diberikan dalam jangka periode tertentu, misalnya dalam bab 3 telah dilampirkan contoh bahwa untuk memperoleh botor air silicon harus melakukan order minimal 100 BP.

Mengenai waktu pemberian bonus, tiap bonus mempunyai ketentuan yang berbeda. Untuk bonus dari *Welcome Program*, *Business Class*, super *BC*, bonus program sponsor dan bonus tambahan lainnya diberikan di bulan selanjutnya ketika *member* melakukan order minimal Rp. 249.000., dalam 1 nota, jika *member* di bulan selanjutnya setelah memenuhi kualifikasi tidak melakukan order atau orderan pertama kurang dari Rp. 249.000., maka si *member* yang telah memenuhi kualifikasi tersebut tetap tidak bisa mendapatkan bonusnya. Sedangkan untuk bonus bulanan yang diperoleh dari Bonus Oriflame 4%, Bonus Gold 1%, Bonus Sapphire 0,5%, Bonus Diamond 0,25%, Bonus Double Diamond 0,125%, Bonus Executive 0,0625% dan dari *success plan* dibayarkan/ditransfer ke rekening si *member* pada hari kerja ke 4 di bulan selanjutnya. Adapun cash reward yang diperoleh *member* 1X ketika mencapai Title tertentu dibayarkan maksimal 45 hari kalender setelah title tercapai.

Analisis Fatwa DSN MUI No. 75/DSN-MUI/VII/2009 tentang Pedoman Penjualan Langsung Berjenjang Syariah/PLBS terhadap Mekanisme Pemberian Bonus di Oriflame Jaringan Yarsih

Dewan Syariah Nasional MUI menerbitkan fatwa mengenai Penjualan Langsung Berjenjang Syariah yaitu Fatwa DSN MUI No. 75/DSN MUI/VII/2009, di dalam fatwa tersebut dijelaskan 5 poin prosedur pemberian insentif berupa bonus yang sesuai Islam yaitu:

1. Komisi (termasuk di dalamnya adalah bonus) yang diberikan oleh perusahaan kepada anggota baik besaran maupun bentuknya harus berdasarkan pada prestasi kerja nyata yang terkait langsung dengan volume atau nilai hasil penjualan barang atau produk jasa, dan harus menjadi pendapatan utama mitra usaha dalam PLBS.⁸

Di Oriflame jaringan Yarsih, ada banyak sekali bonus, keuntungan serta *reward-reward* yang ditawarkan. Keuntungan didapat secara langsung dari volume penjualan pribadi para *member*, sementara bonus dan *reward* di jenjang karir didapat berdasarkan jumlah bonus poin (BP) yang dikumpulkan para *member* beserta *downline-downlinenya* (mitra kerja tingkat bawah) yang ada dijaringannya dan tingkatan level yang dicapai *member* tersebut. Sedangkan bonus-bonus yang lain diperoleh jika memenuhi syarat minimal BP (Bonus Point) yang telah ditentukan.

Jadi dalam point 1 ini di Oriflame jaringan Yarsih telah sesuai dengan ketentuan karena semua keuntungan dan bonus yang diberikan oleh perusahaan Oriflame kepada anggota ditentukan berdasarkan pada prestasi kerja nyata yang terkait langsung dengan omzet dan jumlah BP yang dicapai, semisal memiliki *downline* (mitra kerja tingkat bawah) sebanyak 50 orang tetapi jika tidak mampu mengumpulkan BP (Bonus Point) tidak akan memperoleh bonus.

2. Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada anggota (mitra usaha) harus jelas jumlahnya ketika dilakukan transaksi (akad) sesuai dengan target penjualan barang atau produk jasa yang ditetapkan oleh perusahaan.⁹

Oriflame jaringan Yarsih sudah menetapkan ketentuan-ketentuan yang jelas, lengkap dan terperinci mengenai level yang akan dicapai oleh *member* di dalam *Success Plan* beserta syarat pencapaian (minimal BP), keuntungan dan bonus yang akan diberikan, waktu pemberian bonusnya serta waktu pencairan bonus. Ketentuan tersebut dapat dipahami dengan mudah oleh para *member* baru yang bergabung.

Jadi dalam point 2 ini di Oriflame telah sesuai dengan ketentuan karena bonus yang diberikan oleh perusahaan Oriflame kepada anggota (mitra usaha) jelas jumlahnya sesuai dengan target penjualan barang (syarat) yang telah ditentukan

⁸ Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN-MUI/VII/2009 tentang Pedoman Penjualan Langsung Berjenjang Syariah/PLBS.

⁹ *Ibid.*

3. Tidak boleh ada komisi atau bonus secara pasif yang diperoleh secara regular tanpa melakukan pembinaan atau penjualan barang atau jasa.¹⁰

Di bisnis Oriflame, terdapat beberapa bonus di mana ketika *downline* melakukan pembelian dan memperoleh BP (Bonus Point) maka BP tersebut akan masuk ke BP si *upline* (mitra kerja tingkat atas) dan karena BP tersebut semakin banyak maka *upline* mendapatkan bonus yakni bonus dari *success plan*, Bonus Oriflame 4%, Bonus Gold 1%, Bonus Sapphire 0,5%, Bonus Diamond 0,25%, Bonus Double Diamond 0,125% dan Bonus Executive 0,0625%. Jadi, meskipun *upline* tidak melakukan pembelian sedemikian banyak dan atau tanpa melakukan pembinaan, jika ia bisa tutup point maka tetap saja mendapatkan bonus tersebut.

Menurut Elvia, di Oriflame memang ada potensi *pasif incomenya* sebab jika sudah di atas level Senior Manager 21% akan memperoleh *pasif income* (pendapatan pasif). Misal di level Senior Director gajinya sebesar 10 jutaan, walaupun jika tidak aktif merekrut lagi jika *downline-downline* (mitra kerja tingkat atas) masih aktif tetap akan memperoleh gaji.¹¹

Jadi dalam point 3 ini di Oriflame belum sesuai dengan ketentuan karena masih ada komisi atau bonus secara *pasif* yang diperoleh secara regular tanpa melakukan pembinaan langsung atau penjualan barang dengan jumlah tertentu.

4. Pemberian komisi atau bonus oleh perusahaan kepada anggota (mitra usaha) tidak menimbulkan *'ighra* (memberikan iming-iming atau janji-janji manis yang berlebihan).¹² Oriflame menawarkan keuntungan, bonus, cash award serta bonus mewah lainnya yang sangat menjanjikan kepada para *membersnya*. Di sini *upline* (mitra kerja tingkat atas) ketika mencari *downline* (mitra kerja tingkat bawah) memang menimbulkan iming-iming dengan cara menjadikan bonus sebagai faktor utama yang paling menarik menjadi sumber pendapatan dan tak jarang bonus menjadi tujuan utama mitra kerja untuk bergabung. Namun, ketika mitra kerja resmi bergabung, akan dijelaskan bahwa untuk memperoleh bonus-bonus tersebut harus ada usaha dan mencapai syarat-syarat tertentu. Bonus yang diberikan masih dalam tahap kewajaran, karena diperoleh berdasarkan hasil kerja *member*. Dan tujuan *member* di sini hanya untuk mencari pendapatan tambahan, karena bonus yang dijanjikan sangat besar dan bisa menunjang kebutuhan hidupnya.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Elvia Mujdalifah, member aktif Oriflame Title Manager 15%, *Wawancara Pribadi*, 6 Maret 2020, jam 17.30-19.30 WIB.

¹² Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN-MUI/VII/2009 tentang Pedoman Penjualan Langsung Berjenjang Syariah/PLBS.

Menurut Oktavia, bonus di Oriflame memang menimbulkan iming-iming, tapi dalam batas wajar tidak sampai lalai terhadap kewajibannya. Oriflame sangat memberikan kebebasan untuk *explore* berjualan tanpa paksaan atau wajib mengejar bonus.¹³

Jadi dalam point 4 ini di Oriflame telah sesuai dengan ketentuan karena pemberian bonus oleh perusahaan kepada anggota (mitra usaha) tidak menimbulkan *'ighra*.

5. Tidak ada eksploitasi dan ketidakadilan dalam pembagian bonus antara anggota pertama dengan anggota berikutnya.¹⁴

Dalam pembagian bonus di Oriflame masih membuka peluang kepada para *member* untuk menikmati pendapatan tanpa harus bekerja. Dan apabila melakukan praktik tersebut maka dapat merugikan pihak-pihak yang berada di bawahnya (*downline*) karena tidak memperoleh tambahan BP selain usaha sendiri. Namun, pembagian bonusnya tidak mengurangi hak *downline* karena perhitungan bonus untuk *upline* yang memperoleh BP dari *downline* berdasarkan selisih. Jadi, *downline* tetap memperoleh bonus hasil usaha. Dan BP tersebut setiap awal bulan kembali menjadi 0, hal ini merupakan perwujudan keadilan di mana ketika awal bulan BP *upline* dan *downline* sama-sama 0 dan sama-sama memulai usaha.

Menurut Oktavia, pemberian bonus berdasarkan jumlah BP yang diperoleh dan itu sangat adil mengingat *member* kerja keras mengumpulkan poin dan dibayar dengan award. Sebanding dengan kerja keras, semakin banyak berjualan maka semakin besar bonusnya.¹⁵ Menurut Elvia, pemberian bonus di Oriflame adil, karena *upline* (mitra kerja tingkat atas) tetap harus membimbing dan syarat gaji cair dengan mengumpulkan minimal 100/200 BP. Walaupun sudah ada *passif income* tetapi tetap harus melakukan belanja sendiri.¹⁶ Serta menurut Janes, pemberian bonus adil yang disesuaikan dengan BP, jika memenuhi syarat BP akan mendapat bonus namun jika tidak memenuhi tidak akan memperoleh bonus.¹⁷ Namun menurut Titani, pemberian bonus tidak adil. Karena

¹³ Oktavia Devanti, member Oriflame Title Manager 12% yang sudah off, *Wawancara Pribadi*, 4 Maret 2020, jam 06.45-09.00 WIB.

¹⁴ Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN-MUI/VII/2009 tentang Pedoman Penjualan Langsung Berjenjang Syariah/PLBS.

¹⁵ Oktavia Devanti, member Oriflame Title Manager 12% yang sudah off, *Wawancara Pribadi*, 4 Maret 2020, jam 06.45-09.00 WIB.

¹⁶ Elvia Mujdalifah, member aktif Oriflame Title Manager 15%, *Wawancara Pribadi*, 6 Maret 2020, jam 17.30-19.30 WIB.

¹⁷ Janes Ayu, member aktif Oriflame Title Consultant 6%, *Wawancara Pribadi*, 5 Maret 2020, jam 09.10-10.20 WIB.

point yang diperoleh *downline* (mitra kerja tingkat bawah) juga masuk ke *upline* (mitra kerja tingkat atas) sedangkan point yang diperoleh itu untuk menentukan bonus.¹⁸

Jadi dalam point 5 ini di Oriflame telah sesuai dengan ketentuan karena tidak ada eksploitasi dan ketidakadilan dalam pembagian bonus antara anggota pertama dan lainnya karena semua pembagian bonus berdasarkan BP (Bonus Point) yang diperoleh.

KESIMPULAN

Mekanisme pemberian bonus di Oriflame jaringan Yarsih dilakukan berdasarkan jumlah BP (Bonus Point) yang terkumpul, baik BP pribadi maupun BP grup. Mekanisme pemberian bonus di Oriflame jaringan Yarsih ditinjau dari fatwa DSN-MUI No. 75/DSN MUI/VII/2009 terdapat satu point yang tidak sesuai, di mana dalam Fatwa dijelaskan tidak boleh ada komisi atau bonus secara pasif yang diperoleh secara reguler tanpa melakukan pembinaan atau penjualan barang atau jasa. Namun, di Oriflame jaringan Yarsih ada beberapa bonus yang diperoleh karena hasil kerja *downline* yang menjadi bagian *upline* antara lain bonus oriflame 4%, bonus gold 1%, bonus sapphire 0,5%, bonus diamond 0,25%, bonus double diamond 0,125% dan bonus executive 0,0625% serta bonus dari *success plan* (jenjang karir). Dalam hal ini telah terjadi *passive income* karena meskipun *upline* tidak melakukan pembelanjaan sedemikian banyak dan atau tanpa melakukan pembinaan, jika mampu tutup point maka tetap mendapatkan bonus. Namun, tidak terjadi eksploitasi karena *downline* tetap memperoleh bonus sesuai kerja kerasnya secara penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Gemala, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Elvia Mujdalifah, Member aktif Oriflame Title Manager 15%, *Wawancara Pribadi*, 6 Maret 2020, jam 17.30-19.30 WIB.
- Fatwa DSN-MUI No. 75/DSN-MUI/VII/2009 tentang Penjualan Langsung Berjenjang Syariah/PLBS.
- Janes Ayu, Member aktif Oriflame Title Consultant 6%, *Wawancara Pribadi*, 5 Maret 2020, jam 09.10-10.20 WIB.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.

¹⁸ Titani Indriani, member Oriflame Title Consultant 0% yang sudah off, *Wawancara Pribadi*, 5 Maret 2020, jam 19.30-22.30 WIB.

Observasi Non Partisipan di Oriflame Jaringan Yarsih, Maret 2020.

Oktavia Devanti, Member Oriflame Title Manager 12% yang sudah off, *Wawancara Pribadi*, 4 Maret 2020, jam 06.45-09.00 WIB.

Oriflame Sweden, <https://id.oriflame.com/about>, diakses 14 Februari 2019, jam 10.00 WIB.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2016.

Titani Indriani, Member Oriflame Title Consultant 0% yang sudah off, *Wawancara Pribadi*, 5 Maret 2020, jam 19.30-22.30 WIB.