

Sistem Pengupahan Dalam Prespektif Islam (Studi Kasus Konveksi Jaya Gemilang Kaden RT02/RW05 Baran Cawas Klaten)

Lutfyyah Pradita Rahmawati^{1*)}, Agus Marimin²⁾, Sumadi³⁾

Fakultas Ekonomi Bisnis, ITB AAS Indonesia

*Email correspondence: lutfyyahrahma51@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the employee remuneration system at Convection Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten, and to determine the application of the remuneration system from an Islamic perspective at Convection Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten. This research uses descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques in this study used literature survey techniques, observations, and interviews. The results of this study are that the number of employees' salaries is in accordance with the wages of work, both per day and per month, have the same salary. However, the time for giving wages is not in accordance with the agreement, namely at the end of the month, sometimes receiving a salary in the following month. According to the Islamic view of Convection Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten it is not yet fully said to be good, because the values in Islam have not been fully fulfilled. The determination of wages can be seen from a fair and proper perspective at Convection Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten when all have the same salary and salary can be categorized as a living wage which consists of 3 aspects, namely sufficient food, clothing and shelter.

Keywords: Convection Jaya Gemilang, Wages, Islamic Prespektif Wages System.

Citation suggestions: Rahmawati, L. P., Marimin, A., & Sumadi. (2023). Sistem Pengupahan Dalam Prespektif Islam (Studi Kasus Konveksi Jaya Gemilang Kaden RT02/RW05 Baran Cawas Klaten). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 2(02), 283-290. doi: -

DOI: -

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks hukum Islam, pengupahan karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi para karyawan. Salah satu dasar hukum Islam terkait dengan sistem pengupahan adalah Surat An-Nisa ayat 29, yang menyatakan bahwa “janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil dan janganlah kamu membawa (urusan) nya kepada hakim agar kamu dapat memakan sebahagian dari harta manusia itu dengan (jalan berbuat) dosa, sedang kamu mengetahui”.

Pada prakteknya, dalam bisnis konveksi di Indonesia, pemberian upah karyawan masih seringkali kurang memperhatikan prinsip-prinsip Islam yang menjamin keadilan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dikarenakan, di Indonesia belum ada regulasi atau pedoman yang jelas mengenai pemberian upah karyawan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Namun, terdapat pandangan yang berbeda-beda dalam menghitung upah tersebut, antara lain menggunakan standar upah minimum yang dikeluarkan oleh pemerintah, upah berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan, serta upah yang disesuaikan dengan kinerja karyawan (Sudiro & Putri, 2023).

Salah satu bisnis konveksi yang ada di Indonesia adalah Konveksi Jaya Gemilang. Konveksi Jaya Gemilang adalah sejenis kegiatan usaha yang membuat pakaian jadi seperti baju, celana, gamis dan lain-lain. Selain itu, Konveksi Jaya Gemilang juga memberikan konsultasi tentang pola pakaian dan request model bagi orang-orang yang membutuhkan jasanya. Dengan kata lain, para pekerja konveksi harus menyelesaikan secara cepat pesanan pakaian. Kemudian dalam hal ini para buruh yang diupah secara borongan tidak diketahui secara pasti berapa yang akan didapatkan dan sistem pembagian kerja yang tidak jelas.

Berdasarkan dari uraian permasalahan diatas maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam lagi untuk mengeksplorasi sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan konveksi dengan mempertimbangkan

perspektif Islam, khususnya dalam hal memberikan upah yang adil dan proporsional. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul skripsi: “Sistem Pengupahan dalam Prespektif Islam (Studi Kasus Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten)”.

Menurut (Ghofur, 2020) dalam bukunya “*Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*” bahwa upah didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian. Sedangkan menurut (Kumbadewi et al., 2021) mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Menurut Marnisah, (2019) dalam bukunya yang berjudul “*Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*” sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

- a. Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem Upah Potongan, Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- c. Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- d. Sistem Skala Upah Berubah, Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- e. Sistem Upah Indeks, Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.
- f. Sistem Pembagian Keuntungan, Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.
- g. Sistem upah borongan, adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.
- h. Sistem upah premi, cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “*premi*”. *Premi* dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time and Motion Study*.

Menurut (Hasanah, 2020) upah disebut juga dengan ijarah. Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru arti menurut bahasanya ialah al-‘iwadh yang arti dari bahasa Indonesianya ialah upah dan ganti.

Al-Sayid Sabiq (1993) dalam kitab *Fiqh as-Sunnah* mengatakan bahwa alijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-‘iwad (ganti). Oleh sebab itu alsawah (pahala) dinamakan ajru (upah) menurut pengertian syara’. Sehingga alijarah adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.

2. METODE PENELITIAN

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian data primer terdiri dari pemilik Konveksi Jaya Gemilang dan para karyawannya, dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara dan jawaban diberikan secara terbuka. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2018). Data sekunder diperoleh melalui buku-buku, jurnal, artikel, penelitian terdahulu, atau data pendukung lainnya yang diperoleh dari instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode Pengumpulan Data Wawancara : Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden sedikit/kecil (Rukajat, 2018). Observasi:

Menurut (Sugiyono, 2016) observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dokumentasi : Dokumentasi, yaitu teknik pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen seperti, pengumpulan catatan, arsip-arsip, dan sebagainya yang berhubungan dengan profil pengusaha perusahaan (Rukajat, 2018). Studi Pustaka, adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan buku atau referensi sebagai penunjang penelitian, dan dengan melengkapi atau mencari data-data yang diperlukan peneliti dari literature, referensi, majalah, jurnal, makalah, dan yang lainnya (Rukajat, 2018). Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan terjun langsung ke tempat yang diteliti berdasarkan studi kasus penelitian (Rukajat, 2018). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah mencari hubungan yang sistematis antar catatan hasil lapangan dan hasil wawancara untuk memperoleh pemahaman, sehingga penyusunan menggunakan pola pikir yang bersifat induktif yaitu dari realita dan fakta khusus kemudian membangun pola-pola umum.

Uji kredibilitas data dengan Triangulasi Sumber: Peneliti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informan yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Mekanisme pengupahan karyawan pada Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten ini menggunakan sistem upah harian dan upah bulanan. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

a. Upah harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati antara pemilik perusahaan dan para karyawan, baik itu upah harian maupun upah bulanan. Jadi para karyawan sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya. Dalam hal ini antara karyawan dan pemilik perusahaan saling *ridho*. Praktek pengupahan yang diterapkan pada Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Rasulullah SAW. Bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Artinya: “Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya” (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah) (Fachryana, 2020).

Berikut penjelasan dari karyawan dan pemilik Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten yang telah di wawancarai oleh peneliti: Karyawan A (Laki-laki): Dia sudah bekerja selama 2 tahun dan dari pertama dia bekerja di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten tersebut dia sudah mengetahui berapa upah yang akan dia terima perhari dan perbulan, karena sebelum dia mulai bekerja ada kesepakatan awalnya dengan pihak pemilik konveksi berapa upah yang akan diterima nantinya. Yaitu dengan upah harian Rp. 100.000/orang dan upah bulanan Rp. 3.000.000/orang. Karyawan B (Laki-laki): Dia bekerja sudah 3 tahun. Si B sudah melakukan tawar menawar dengan pihak pemilik konveksi tersebut dan mendapat kesepakatan tentang upahnya perhari dan perbulan. Selain itu pihak pemilik konveksi sudah menjelaskan waktu kerjanya dan bentuk pekerjaan yang akan dilakukan oleh si B ini nantinya. Direktur Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten (Laki-laki): upah yang telah dan akan diterima oleh karyawan saya ditetapkan dari awal secara bersama, dan ketetapan tersebut berlaku untuk semua karyawan. Dari awal karyawan bekerja di perusahaan-nya sudah dijelaskan kepada setiap karyawan bagaimana bentuk pekerjaan dan juga gajinya sudah ditetapkan dan akan diterima setiap akhir bulanya. Dan semua karyawannya sudah sepakat terkait penetapan upah yang ditawarkan oleh pemilik perusahaan tersebut.

b. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah karyawan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten belum memenuhi karakteristik Islam, karena di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten menunda-nunda untuk memberikan upah kepada para karyawan. Walaupun pembayaran upah yang diterapkan sudah sesuai yang

dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Namun di sana menunda-nunda terkait pembayaran upah karyawannya. Pihak Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten selalu menunda-nunda membayarkan upah karyawannya tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjian bahwa upah para karyawan akan dibayar setiap akhir bulan. Hal tersebut tidak sesuai dengan sabda Rasulullah Saw. yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering” (HR. Ibnu Majah).

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari pihak karyawan dan pihak Direktur Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten yang mengatakan:

“Pemberian upah disini menggunakan sistem upah harian dan upah bulanan. Untuk upah hariannya saya berikan kepada karyawan itu setiap hari sebelum mereka mulai bekerja sebesar Rp. 100.000/orang, upah harian tersebut untuk uang makan, minum dan rokoknya. Sedangkan upah bulanan saya berikan setiap akhir bulannya. Itu sudah menjadi kesepakatan saya dan para karyawan dari awal kerja. Tapi itu tidak menentu kadang akhir bulan, kadang awal bulan yang kedepannya lagi dan kadang saya berikan setengah dari gajinya dulu di akhir bulannya, dan sisanya saya kasih di awal bulan kedepannya lagi. Hal tersebut terjadi karena uang sewa dari hasil kerjaan karyawan saya di perusahaan yang mejadi langganan perusahaan saya terkadang terlambat membayar, dengan alasan akan dibayar awal bulannya. Jadi konsekuensinya saya dan karyawan saya yang merasakan. Akan tetapi semua karyawan saya cukup mengerti terkait persolan itu”.

Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten:

“Selama saya bekerja di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten ini memang saya sering merasakan gaji saya ditunda-tunda. Karena pada awal kerja sudah ada kesepakatan untuk waktu pembayaran upahnya. Terkadang gaji saya diberikan sebagian dulu dan terkadang gaji saya diberikan di awal bulan kedepannya lagi. Tapi terkait persoalan itu saya tidak permasalahan, karena saya sudah paham kondisinya. Saya dan teman-teman karyawan lainnya pun tidak pernah membicarakan persoalan ini kepada pihak pemilik perusahaan. Karena kami tahunya hanya kerja, dan itu sudah menjadi kewajiban kami sebagai karyawan”.

Posedur waktu pembayaran upah karyawan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten belum cukup baik, karena waktu pembayaran upah karyawan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama dari pihak karyawan dan pihak pemilik perusahaan. Namun prakteknya pun terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati. Sebab, di dalam Islam seorang majikan dilarang untuk menunda-nunda waktu pembayaran upah seorang karyawannya. Sistem pengupahan karyawan dalam Islam itu memiliki nilai-nilai. Adapun nilai-nilai Islam dalam sistem pengupahan karyawan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten yaitu:

1) Keadilan

Keadilan dalam penetapan upah di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten belum ada. Karena antara pekerja yang pemalas dengan pekerja yang tekun mendapat upah yang sama setiap bulannya. Walaupun upah ditetapkan secara bersama antara pihak direktur dan pihak karyawan. Antara gaji wakil pemimpin, gaji bagian administrasi dan keuangan, gaji bagian produksi, gaji bagian pemasaran dengan gaji karyawan biasa tidak ada perbedaan. Padahal, tanggung jawab yang di pikulnya tidak sama. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Siti yang bekerja pegawai:

“Saya ini sudah lama bekerja disini, akan tetapi untuk gaji antara satu dengan lainnya sama. Padahal pekerjaan saya memiliki tanggung jawab yang besar” (Wawancara Ibu Siti).

Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan di sana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. Karena, adil secara proporsional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan. Karena seorang wakil pemimpin, bagian administrasi dan keuangan, bagian produksi, bagian pemasaran, dan karyawan memiliki perbedaan tanggung jawab dan keahlian masing-masing dalam hal bekerja. Wakil Pemimpin diberi tanggung jawab penuh terhadap semua operasional yang ada di perusahaan tersebut, dan bagian administrasi dan keuangan melakukan tugasnya sesuai profesinya sebagai seorang admin, sedangkan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten masing-

masing karyawan terdapat bagian-bagian seperti bagian produksi, bagian pemasaran, bagian jahit, bagian border, bagian potong, bagian obras dan lainnya, artinya ada perbedaan porsi kerja dan tanggung jawab antara karyawan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten tersebut. Oleh sebab itu keadilan yang diterapkan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten tersebut belum ada.

2) Kelayakan

Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten, dalam menentukan upah pekerjaannya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena menurut keterangan dari karyawan bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Berdasarkan wawancara dengan Bu Nanik sebagai pegawai:

“Soal masalah gaji saya cukup aja sih, ya cukup buat makan, buat jajan anak, dan lainnya. Tidak ada masalah terkait hal tersebut, malah biasanya saya bisa menabung sedikit dari gaji yang saya dapatkan. Hal itu buat jaga-jaga sih kalau ada keperluan mendadak” (Wawancara Bu Nanik).

Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMR (Upah Minimum Regional). Berikut adalah ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Klaten dalam tujuh (7) tahun terakhir, yaitu:

Tabel 1. Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Klaten

No	Tahun	Upah Minimum Regional Kabupaten Klaten	
		UMP Per-Hari	UMP Per-Bulan
1	2017	Rp. 44.000	Rp. 1.100.000
2	2018	Rp. 48.000	Rp. 1.200.000
3	2019	Rp. 57.600	Rp. 1.440.000
4	2020	Rp. 72.000	Rp. 1.800.000
5	2021	Rp. 80.000	Rp. 2.000.000
6	2022	Rp. 92.000	Rp. 2.300.000
7	2023	Rp. 100.000	Rp. 2.500.000

Sumber: Olah Data Peneliti (2023)

Jika dihitung rata-rata penghasilan yang didapat oleh karyawan pada Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten antara upah perhari dengan upah bulannya sudah di atas rata-rata standar UMR Kabupaten Klaten, Dalam hitungan satu minggu kerja karyawan hanya bekerja enam (6) hari kerja, mulai hari Senin-Sabtu dan hari minggu libur. Dengan total jumlah hari kerja dalam hitungan satu bulan sebanyak 26 hari kerja. Kemudian karyawan di beri upah perhari sebesar Rp. 100.000/orang, kalau di hitung dalam satu bulan kerja yaitu 26 hari kerja, jadi jumlah upah perhari karyawan dalam satu bulan sebesar Rp. 2.600.000/orang. Kemudian ditambah dengan gaji bulanan sebesar Rp. 3.000.000/orang. Jadi kalau ditotalkan jumlah gaji harian + gaji bulanan = Rp. 2.600.000 + Rp. 3.000.000 = Rp. 5.600.000. Jadi total jumlah gaji harian dan bulanan yang diterima karyawan Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten dalam satu bulan sebesar RP. 5.600.000.

3.2. Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem prosedur pengupahan yang dilakukan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten sudah sesuai dengan ajaran Islam yang mengharuskan majikan untuk menyebutkan terlebih dahulu besaran upah sebelum pekerjaan dimulai. Kesepakatan awal mengenai besaran upah harian dan bulanan telah disepakati antara pemilik perusahaan dan para karyawan. Hal ini memungkinkan para karyawan untuk mengetahui dengan jelas berapa upah yang akan mereka terima sebelum memulai pekerjaan, sesuai dengan anjuran Rasulullah SAW. Menurut Marnisah, (2019) Sistem upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh perusahaan dan pekerja atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persejuaan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberian kerja dan penerima kerja.

Menurut pandangan Islam, benar atau tidaknya sebuah kebijakan pemimpin atau penyelenggara pemerintahan bergantung pada implikasinya, terhadap rakyat. Jika kebijakan itu berimplikasi pada kemaslahatan maka dianggap benar oleh syariah. Sebaliknya, jika kebijakan tersebut berdampak mafsadat pada rakyat maka dianggap menyalahi syariah. Salah satu kaidah fiqh yang sangat populer di kalangan umat Islam mengatakan: “Kebijakan pemimpin terhadap rakyatnya dikaitkan dengan kemaslahatan”. Dalam tataran aplikasi, kebijakan pemimpin yang didasarkan kemaslahatan rakyat dikemukakan salah satunya dalam penentuan jumlah gaji (Hasanah, 2020).

Seorang pemimpin, pejabat, dan pegawai dalam berbagai levelnya, berhak mendapatkan gaji (biaya hidup). Hal ini bukan berarti bahwa mereka adalah buruh, melainkan sebagai abdi negara (khadim al ummah). Hak ini dapat dibenarkan sebagai konsekuensi logis dari tersitanya sebagian besar waktu mereka untuk menjalankan tugas keumatan, sehingga tidak ada waktu yang cukup bagi mereka untuk mencari nafkah. Ini adalah logika sehat yang dijustifikasi dari amaliah sahabat (atsar ash-shahabah). Hal ini juga bisa dijadikan dasar bagi keabsahan pemberian gaji dalam pandangan syariah (Musthofa & Aminah, 2021).

Namun, pada aspek prosedur waktu pembayaran upah, ditemukan bahwa praktek di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten masih belum cukup baik menurut perspektif Islam. Meskipun waktu pembayaran upah sebelumnya sudah ditetapkan dan disepakati secara bersama antara pihak karyawan dan pihak pemilik perusahaan, terdapat kecenderungan penundaan pembayaran upah yang tidak selalu sesuai dengan kesepakatan awal. Islam menganjurkan agar upah dibayarkan sebelum keringat pekerja kering, namun praktek di konveksi ini terkadang tidak sesuai dengan anjuran tersebut.

Menurut (Pratama, 2022) upah menurut waktu, sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja. Upah menurut hasil, sistem ini ditentukan menurut jumlah hasil produksi atau pencapaian target yang diperoleh. Tuntutan buruh sebenarnya sangat sederhana yaitu pada kepastian atau terjaminnya hak-hak dasar buruh seperti penerimaan upah tepat waktu, jumlah upah sesuai ketentuan pemerintah atau kesepakatan antara buruh dengan pengusaha. Namun hal tersebut justru sering diabaikan oleh perusahaan atau pengusaha sehingga muncul kasus-kasus tersebut. Menurut (Mirna et al., 2020) upah yang diberikan kepada karyawan dalam upah sistem waktu harus berdasarkan standar waktu dalam satu bulan, dan upah yang diberikan sesuai dengan ketentuan pemerintah.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa sistem penetapan upah karyawan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten sudah sesuai dengan ajaran Islam yang menganjurkan agar majikan menyebutkan terlebih dahulu besaran upah sebelum pekerja mulai bekerja. Para karyawan telah mengetahui dengan jelas berapa upah yang akan mereka terima perhari dan perbulan, sesuai dengan anjuran Rasulullah SAW. Hal ini senada dengan teori dari (Pratama, 2022) prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas bagaimana upah yang harus diterima oleh pekerja.

Namun, dalam penerapan sistem waktu pembayaran upah karyawan, konveksi ini belum sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai Islam. Islam menganjurkan agar upah dibayarkan segera setelah pekerjaan selesai atau sebelum keringatnya kering. Praktek penundaan pembayaran upah pada konveksi ini kadang-kadang tidak sesuai dengan anjuran tersebut, meskipun sudah ada kesepakatan sebelumnya tentang waktu pembayaran. Menurut (Pratama, 2022) keterlambatan pembayaran upah para pekerjanya termasuk hal yang dimusuhi oleh Nabi Sallahu Alaihi Wasallam pada hari kiamat. Upah yang diberikan kepada karyawan jelas berdasarkan akad dan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan serta upah yang diberikan harus selalu tepat waktu pada saat jatuh tempo pengupahan.

Dari sudut pandang nilai-nilai Islam, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan terkait adil dan layak nya upah yang diterapkan pada Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten. Pertama, sistem pemberian upah belum sepenuhnya mengikuti konsep adil, karena antara karyawan dengan tanggung jawab berbeda seringkali diberikan upah yang sama. Adil dalam Islam berarti bahwa upah harus sesuai dengan manfaat dan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan. Kemudian, terkait upah yang layak, penelitian menunjukkan bahwa karyawan di konveksi ini telah menerima upah yang dianggap layak dari segi cukup pangan, sandang, dan tempat tinggal. Rata-rata penghasilan karyawan juga telah di atas standar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Klaten Jawa Tengah. Namun, hal ini perlu dilihat secara holistik untuk memastikan bahwa upah yang diberikan benar-benar memenuhi kriteria upah yang layak menurut perspektif Islam.

Menurut (Musthofa & Aminah, 2021) upah menjadi jaminan serta imbalan atas apa yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaan yang telah diberikan Pemiliknya. Islam telah mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan upah, sebagaimana yang telah diatur oleh hukum formal negara. Seluruh hukum ketenagakerjaan dalam perspektif Islam, selalu bersifat dinamis, meskipun berasaskan dalil-dalil al-Qur'an serta Hadits Nabi, sehingga dapat pula dikatakan bahwa, hukum Islam selalu dapat mengikuti perkembangan serta perluasan hukum yang terjadi, serta senantiasa menjamin keberlangsungan dan kesejahteraan Tenaga Kerja.

Berdasarkan analisis penerapan sistem pengupahan karyawan dalam perspektif Islam pada Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten, ditemukan bahwa sistem penetapan upah sudah sesuai dengan ajaran Islam yang menganjurkan untuk menyebutkan besaran upah sebelum pekerjaan dimulai. Namun, ada perluasan waktu pembayaran upah yang tidak selalu sesuai dengan anjuran Islam agar upah dibayarkan sebelum keringat pekerja kering. Selain itu, dalam perspektif nilai-nilai Islam terkait adil dan layak nya upah, masih ditemukan kelemahan dalam sistem pemberian upah yang belum sepenuhnya mengikuti konsep adil, dan walaupun rata-rata penghasilan karyawan di atas UMR, aspek kesetaraan upah perlu diperhatikan secara lebih mendalam untuk memastikan keadilan dan kelayakan upah yang diterima oleh para karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi konveksi untuk memperbaiki praktek pembayaran upah agar sesuai dengan anjuran Islam dan memastikan keadilan dan kelayakan upah bagi para karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari Kurnia et al. (2018) yang mengemukakan bahwa sistem upah borongan, yang dimana sistem ini pekerja dituntut melakukan pekerjaannya sesuai waktu yang telah disepakati dan setelah barang jadi kemudian upahnya dibayarkan. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian dari Fakhruddin (2013) yang mengungkapkan bahwa kurang jelasnya akad yang dilaksanakan sehingga salah satu pihak seringkali ingkar janji.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Sistem penetapan upah karyawan pada Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten sudah sesuai dengan ajaran Islam, karena sebelum pekerjaan dimulai, para karyawan sudah mengetahui dengan jelas berapa upah yang akan diterima perhari dan perbulan. Prinsip ini sesuai dengan anjuran Rasulullah bahwa majikan harus menyebutkan upah sebelum pekerjaan dimulai. Meskipun prosedur penetapan upah sudah baik, sistem waktu pembayaran upah karyawan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten masih perlu diperbaiki. Islam menekankan bahwa upah harus dibayarkan segera setelah pekerjaan selesai atau sebelum keringatnya kering. Namun, praktek pembayaran upah di konveksi ini sering ditunda-nunda dan tidak selalu sesuai dengan kesepakatan awal. Dalam perspektif nilai-nilai Islam, penerapan sistem pengupahan di Konveksi Jaya Gemilang Kaden Baran Cawas Klaten belum sepenuhnya dapat dikatakan baik. Upah yang adil dan layak dalam Islam mencakup pemberian upah sesuai dengan manfaat dan tenaga yang dikeluarkan serta memastikan bahwa upah mencukupi kebutuhan hidup karyawan. Namun, di konveksi ini, masih terdapat perbedaan dalam pembayaran upah antara karyawan yang memiliki tanggung jawab berbeda, dan hal ini belum sesuai dengan konsep adil dalam Islam. Meskipun upah yang diberikan sudah cukup layak dan di atas rata-rata standar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Klaten.

Masalah pengupahan para pekerja akan selalu ada. Pelaku-pelaku bisnis sudah banyak yang bangkrut dikarenakan krisis global dunia, persaingan bisnis menjadi sangat ketat. Pengusaha biasanya sangat meminimalisir kerugian dengan harapan mendapatkan untung yang sebesar-besarnya. Yang membuat pengusaha melupakan hak-hak yang semestinya untuk para pekerjanya. Untuk menghindari hal-hal tersebut maka saran yang dapat diberikan yaitu dengan membuat pembagian kerja yang jelas agar para karyawan dapat mengetahui secara pasti mengenai tugas dan tanggung jawabnya dan kepastian upah yang akan diperoleh sesuai dengan bagian pekerjaannya. Karena upah sebagai balas jasa atas manfaat dan tenaga yang telah karyawan berikan, maka upah karyawan seharusnya diberikan sesuai dengan apa yang dia kerjakan dan tanggung jawabkan, supaya tidak ada salah satu pihak yang dirugikan. Dan harus ada keterbukaan antara pengusaha dengan para karyawan. Kemudian dari segi waktu pemberian upah karyawan harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, supaya pengusaha tidak menunda-nunda pemberian upah seorang karyawan. Sebab Islam menganjurkan bahwa bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih saya ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu sehingga peneliti dapat menyelesaikan jurnal ini dengan baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., & Arif, M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja: Perspektif Tanggung Jawab Konstitusional Negara. *Kalabbirang Law Journal*, 2(2), 123–133.
- Anwar, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM. Poliban Press.
- Departemen Agama, R. I. (2019). Al Quran dan Terjemahanya. Bandung. Syamil Cipta Media.
- Fachryana, F. A.-H. (2020). Analisa Hukum Islam Pada Akad Transaksi Pembulatan Berat Kiriman di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Studi Kasus Cabang Utama Sumatera Utara. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(2), 86–92.
- Hasanah, N. (2020). Analisis Al-Ujah Bagi Buruh Pikul Hasil Laut Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 6(1), 32–58.
- Mirna, C., Abbas, S., & Sa, S. (2020). Sistem Pengupahan Dalam Ijarah. *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 1(1), 38–56.
- Musthofa, R. Z., & Aminah, S. (2021). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sewa Menyewa (Ijarah) Tanah Kas Desa. *Al-Maqashid: Journal of Economics and Islamic Business*, 1(1), 41–62.
- Pratama, A. (2022). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Akad Ijarah Lahan dan Bahan Pembuatan Batu Bata (Studi Kasus Desa Melati Ii Kec. Perbaungan Kab. Serdang Bedagai). *Al-Mashlahah Jurnal Hukum Islam Dan Pranata Sosial*, 10(02), 601–622.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Sulistiyo, H., & Putra, R. A. K. (2020). Strategi Pengembangan Usaha Kecil Menengah Sektor Industri Pengolahan Kabupaten Bekasi. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 38–48.
- Syaripudin, E. I. (2018). Upah yang ditanggguhkan dalam konsep ekonomi islam. *Jurnal Naratas*, 1(1), 8–14.