

**Implementasi Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam
(Studi Kasus Pada Konveksi Lizdian 94)****Rachmawati**

STEI Bina Muda Bandung

E-mail: rachmawati@steibinamuda.ac.id**ABSTRAK**

Upah merupakan aspek krusial dalam hubungan industrial, karena masih banyak praktik penggajian yang belum mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dalam perspektif Islam. Ketidaksesuaian ini kerap menimbulkan persoalan sosial, termasuk perasaan ketidakadilan di kalangan pekerja. Islam secara eksplisit menolak segala bentuk diskriminasi dan ketidakadilan terhadap tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sistem pengupahan tenaga kerja berdasarkan perspektif ekonomi Islam dengan studi kasus di Konveksi Lizdian 94. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan normatif dan sosiologis, serta termasuk dalam kategori penelitian lapangan. Data diperoleh melalui wawancara sebagai sumber primer dan literatur pendukung sebagai sumber sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan di Konveksi Lizdian 94 telah memenuhi ketentuan syariah dalam hal penetapan jumlah dan waktu pembayaran upah. Namun demikian, aspek keadilan proporsional belum sepenuhnya diterapkan, karena belum terdapat diferensiasi upah yang mencerminkan tingkat tanggung jawab dan beban kerja masing-masing posisi. Meskipun demikian, secara umum upah yang diberikan dinilai layak dan mampu mencukupi kebutuhan dasar para pekerja.

Kata Kunci: Upah, Diskriminasi, Pekerja, Islam.**ABSTRACT**

Wages are a crucial aspect of industrial relations, as many wage practices do not yet reflect the principles of justice from an Islamic perspective. This discrepancy often gives rise to social issues, including feelings of injustice among workers. Islam explicitly rejects all forms of discrimination and injustice against workers. This study aims to examine the labor wage system from an Islamic economic perspective, using a case study at the Lizdian 94 Convection. This study used a qualitative descriptive method with a normative and sociological approach, and is categorized as field research. Data were obtained through interviews as a primary source and supporting literature as a secondary source. The results indicate that the wage system at the Lizdian 94 Convection complies with sharia provisions in determining the amount and timing of wage payments. However, the aspect of proportional justice has not been fully implemented, as there is no wage differentiation that reflects the level of responsibility and workload of each position. Nevertheless, in general, the wages provided are considered adequate and able to meet the basic needs of workers.

Keywords: Wages, Discrimination, Workers, Islam.

PENDAHULUAN

Secara fitrah, manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat memenuhi kebutuhannya secara independen. Dalam kehidupan sehari-hari, individu senantiasa membutuhkan peran dan kontribusi orang lain. Misalnya, dalam pembangunan rumah diperlukan jasa tukang, atau dalam menjalankan usaha dibutuhkan tenaga kerja seperti pegawai atau karyawan untuk mendukung operasional. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab moral dan hukum bagi pemberi kerja untuk menunaikan hak-hak pekerja atas jasa yang telah diberikan. Prinsip ini sejalan dengan ajaran Rasulullah Saw sebagaimana termaktub dalam hadis riwayat Ibnu Majah dari Abdullah bin Umar, bahwa: "Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering" (HR. Ibnu Majah: No. 2443). Hadis tersebut menunjukkan betapa pentingnya penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Salah satu bentuk penghargaan itu adalah membayar upah tepat waktu, bahkan secepat mungkin setelah pekerjaan diselesaikan. Praktik ini mencerminkan penghargaan terhadap jerih payah yang telah diberikan, dan diyakini dapat meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, menunda pembayaran upah merupakan tindakan yang tidak adil dan berpotensi melukai secara emosional para pekerja.

Muhammad Nur Fadlil et al. (2022) upah sendiri merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Bagi pekerja, gaji memiliki peran vital dalam keberlangsungan hidup, mencakup kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, dan aspek lainnya. Sementara itu, bagi dunia usaha, pemberian upah merupakan komponen penting dalam menjaga kelangsungan proses produksi. Oleh sebab itu, hubungan industrial antara pengusaha dan tenaga kerja harus didasarkan pada saling memahami hak dan kewajiban masing-masing. Pengusaha wajib membayar upah yang adil sesuai pekerjaan yang dilaksanakan, sementara pekerja bertanggung jawab menunaikan tugas sebagaimana tercantum dalam kontrak kerja.

Idealnya, sistem pengupahan harus dilandasi oleh prinsip keadilan dan tidak menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Konsep keadilan ini mencakup banyak aspek, seperti kesetaraan dalam jam kerja, distribusi tugas, besaran upah, hingga jaminan kesejahteraan lainnya. Karena dalam praktiknya pekerja cenderung berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pemberi kerja, maka Islam memberikan perhatian khusus terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Islam melarang segala bentuk ketimpangan dalam pembayaran upah atas pekerjaan yang sebanding, dan menekankan pentingnya pemberian kompensasi berdasarkan usaha yang sah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Fenomena di lapangan saat ini masih menunjukkan adanya praktik pengupahan yang belum sesuai dengan ketentuan normatif, baik dari sisi regulasi maupun prinsip-

prinsip syariah. Ketidaktepatan ini berimplikasi pada munculnya berbagai persoalan ketenagakerjaan, termasuk timbulnya rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh para buruh atau pekerja. Padahal, dalam ajaran Islam, pelaksanaan hubungan kerja harus didasarkan pada transparansi sejak awal, meliputi kejelasan mengenai jenis pekerjaan, durasi pelaksanaan, besaran upah, dan tingkat tenaga atau keahlian yang dibutuhkan. Rompas (2014) apabila semua unsur tersebut dikomunikasikan secara jelas dan adil, maka kedua belah pihak akan mampu menjalankan hak serta kewajibannya dengan proporsional. Pekerja bertanggung jawab menunaikan tugas sesuai kontrak kerja, sementara pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan yang telah disepakati sebelumnya. Pendekatan ini diharapkan dapat menghindari praktik diskriminatif terhadap pekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2002) ditemukan bahwa sistem pengupahan di unit usaha tersebut menggunakan akad ijarah. Praktik pemberian upah dinilai telah memenuhi ketentuan syariat Islam, karena para pekerja mendapatkan penjelasan rinci mengenai besaran kompensasi sebelum mereka mulai bekerja, dan pembayaran dilakukan secara layak serta sesuai kesepakatan. Adapun hasil studi yang dilakukan oleh Herijanto & Hafiz (2016) mengungkapkan bahwa praktik pembayaran gaji di perusahaan tersebut, terutama dalam hal ketepatan waktu pembayaran, belum mencerminkan prinsip-prinsip Islam. Islam melarang penundaan dalam pemberian upah, namun dalam aspek transparansi besaran gaji, perusahaan telah memenuhi kaidah syariat, karena seluruh karyawan mengetahui nominal penghasilan mereka sejak awal masa kerja. Meskipun demikian, prinsip keadilan belum sepenuhnya terealisasi, karena tidak ada diferensiasi upah antara pekerja dengan beban tanggung jawab yang tinggi dan pekerja biasa. Namun demikian, secara umum, tingkat kompensasi yang diberikan berada di atas UMR Kota Makassar, sehingga masih dapat dianggap sebagai upah yang layak. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2015) menyatakan bahwa sistem pengupahan di perusahaan tersebut sudah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, khususnya dalam hal kejelasan kontrak kerja. Pihak perusahaan memberikan informasi yang jelas terkait jenis pekerjaan, durasi kontrak, serta nominal upah yang akan diterima oleh tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam dan merupakan bentuk perlindungan dari praktik eksploitatif terhadap pekerja.

Wilayah Cicalengka yang terletak di Kabupaten Bandung dikenal memiliki intensitas aktivitas industri yang cukup tinggi. Hal ini tercermin dari keberadaan beragam entitas usaha seperti pabrik, toko, dan unit bisnis lainnya yang turut membentuk dinamika hubungan kerja, termasuk dalam implementasi sistem pengupahan tenaga kerja. Salah satu entitas usaha yang beroperasi di kawasan tersebut adalah Konveksi Lizdian 94, yang berlokasi di Jalan Parakan Muncang No. 191, Cicalengka, Bandung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi busana muslim dan pakaian olahraga. Selain berfokus pada kegiatan manufaktur, Konveksi

Lizdian 94 juga memiliki sistem pengelolaan ketenagakerjaan yang mencakup pengaturan jam kerja, hari kerja, hingga sistem kompensasi atau pengupahan bagi para karyawan. Perusahaan menetapkan jam operasional dari pukul 07.00 hingga 21.00 dan menerapkan pola kerja tujuh hari dalam sepekan, yakni mulai Senin hingga Minggu. Dalam hal pemberian upah, perusahaan ini menggunakan skema pembayaran mingguan. Setiap karyawan menjalankan fungsi dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan perannya. Penetapan besaran upah didasarkan pada tingkat tanggung jawab yang diemban, bukan pada volume pekerjaan yang dilakukan. Peneliti memilih lokasi ini karena kemudahan dalam mengakses data empiris, serta karena Konveksi Lizdian 94 menunjukkan pertumbuhan usaha yang signifikan dengan jangkauan pasar yang luas, baik melalui penjualan konvensional maupun kanal daring. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam praktik pengupahan yang diterapkan oleh Konveksi Lizdian 94, ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena secara sistematis dan mendalam tanpa menggunakan pendekatan angka. Termasuk dalam kategori penelitian lapangan (*field research*), studi ini dilaksanakan langsung di lokasi penelitian guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan yang dikaji (Rosmayati & Maulana, 2024). Pendekatan yang digunakan mencakup pendekatan normatif dan sosiologis; pendekatan normatif digunakan karena analisis mencakup ayat-ayat Al-Qur'an yang relevan dengan tema penelitian, sedangkan pendekatan sosiologis melibatkan observasi langsung dan interaksi peneliti dengan lingkungan sosial seperti individu, kelompok, maupun lembaga yang terkait. Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber utama, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan karyawan dan pemilik Konveksi Lizdian 94, sementara data sekunder dikumpulkan dari berbagai literatur seperti buku, artikel ilmiah, jurnal, hasil riset terdahulu, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian (Sugiyono, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep dan Teori Upah

Dalam perspektif Islam, konsep upah dikenal dengan istilah *ujrah*, yang merupakan bagian dari akad *ijarah* dalam Fiqh Mu'amalah. *Ijarah* sendiri secara etimologis berasal dari kata *al-ajru* yang berarti imbalan atau kompensasi atas suatu jasa atau pekerjaan. Dalam praktiknya, Islam menekankan bahwa pemberian upah merupakan bentuk penghargaan yang sah terhadap kontribusi

tenaga kerja, selama dilakukan atas dasar kesepakatan yang adil dan transparan. Salah satu prinsip penting dalam sistem pengupahan Islam adalah kejelasan nominal upah dan waktu pembayarannya, yang harus disampaikan sejak awal sebelum pekerjaan dimulai. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan mencegah terjadinya penindasan atau eksploitasi. Islam juga mengenal konsep *ujrah al-mitsli*, yaitu pemberian upah berdasarkan standar yang berlaku secara umum di suatu wilayah, yang setara dengan konsep upah minimum dalam sistem ketenagakerjaan modern. Selain itu, nilai-nilai seperti keadilan, kelayakan, dan tanggung jawab sosial menjadi landasan utama dalam teori upah Islam, sehingga hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dapat berlangsung secara harmonis dan etis sesuai tuntunan syariah (Rohmah, 2017).

2. Sistem Pengupahan dalam Islam

a. Upah dalam Islam

Dalam kajian Fiqh Mu'amalah, istilah yang merujuk pada upah dikenal dengan sebutan *ijarah*. Secara etimologis, istilah *al-ijarah* berasal dari akar kata *al-ajru*, yang memiliki arti *al-iwadh*, yaitu sesuatu yang diberikan sebagai bentuk imbalan atau pengganti, dan dalam bahasa Indonesia sering diartikan sebagai kompensasi atau bayaran atas jasa. Sementara itu, istilah *ujrah* digunakan secara khusus untuk merujuk pada upah yang diberikan kepada pekerja. Konsep *ujrah* ini terbagi ke dalam dua kategori: pertama, *ujrah al-mitsli*, yaitu sistem pengupahan yang disesuaikan dengan standar atau kebiasaan umum yang berlaku di suatu daerah, yang dalam praktik kontemporer serupa dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP); kedua, *ujrah samsarah*, yaitu bentuk komisi atau bayaran yang diterima atas jasa perantara dalam suatu transaksi barang atau jasa (Shah & Lopes Cardozo, 2014).

Dari segi linguistik, *ijarah* berasal dari kata kerja *ajara ya'jiru*, yang bermakna memberikan balasan atas suatu pekerjaan. Istilah *al-ajru* sendiri merujuk pada imbalan atau kompensasi atas suatu layanan, yang dapat berupa materi atau non-materi. Menurut Kamaluddin A. Marzuki penerjemah *Fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq *ijarah* diartikan sebagai bentuk transaksi sewa-menyewa. Namun demikian, dalam berbagai literatur ditemukan adanya perbedaan interpretasi terhadap istilah ini. Secara umum, istilah "sewa" biasanya digunakan untuk menggambarkan pemanfaatan atas barang atau benda, sedangkan "upah" lebih merujuk pada balasan atas jasa atau tenaga yang diberikan oleh seseorang.

b. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

1) Penetapan Upah Sebelum Pekerjaan Dimulai

Dalam perspektif Islam, meskipun tidak ditemukan ketentuan yang secara eksplisit mengatur besaran upah dalam Al-Qur'an maupun Sunnah, terdapat prinsip dasar bahwa besaran kompensasi harus dijelaskan sebelum pekerjaan dilakukan. Rasulullah SAW menegaskan pentingnya transparansi ini dengan menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib memberitahukan nominal upah kepada pekerja sejak awal. Hadis yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah menggarisbawahi pentingnya komunikasi mengenai imbalan kerja sebelum tugas dilaksanakan. Ketentuan ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa aman dan mendorong semangat kerja, serta memastikan bahwa kedua belah pihak memahami kesepakatan yang telah dibuat (Maulana, 2023).

2) Pembayaran Upah Tepat Waktu

Islam juga menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam pembayaran upah. Dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah SAW memerintahkan agar upah dibayarkan segera setelah pekerjaan selesai, bahkan sebelum keringat pekerja mengering. Hal ini diperkuat oleh sabda beliau yang lain, sebagaimana diriwayatkan oleh Abu Said Al-Khudri, yang menyarankan agar pemberi kerja menyampaikan secara jelas nilai upah sejak awal proses perekrutan. Prinsip ini bertujuan untuk menghindari ketidakpastian yang dapat merugikan pihak pekerja. Meskipun demikian, Islam tetap memberikan ruang kesepakatan antara pihak terkait terkait waktu pembayaran, selama kesepakatan tersebut adil dan disetujui bersama.

c. Nilai-nilai Islam dalam Pengupahan

Adapun nilai-nilai dalam ekonomi Islam tentang upah adalah sebagai berikut:

1) Keadilan

Dalam pandangan ekonomi Islam, keadilan merupakan prinsip utama dalam pemberian upah, yang berarti upah harus diberikan secara proporsional sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, dan tingkat kesulitan pekerjaan yang diemban oleh masing-masing pekerja (Maulana, 2022). Dalam proses penetapan kompensasi ini, baik pemberi kerja maupun pekerja diharapkan mengedepankan kejujuran dan keadilan guna mencegah kerugian bagi salah satu pihak. Prinsip ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Yang menegaskan perintah untuk berlaku adil, berbuat baik, serta memberikan hak kepada kerabat. Dalam konteks hubungan kerja, istilah “kerabat” dapat dimaknai sebagai para pekerja, karena mereka merupakan bagian integral dari keberlangsungan usaha. Tanpa kontribusi dari para karyawan, pencapaian kesuksesan oleh pengusaha menjadi mustahil.

2) Kelayakan

Upah yang layak merupakan hak dasar setiap pekerja menurut ajaran Islam. Kelayakan ini dapat ditentukan dengan membandingkan besaran upah terhadap standar perusahaan lain, mengikuti ketentuan upah minimum dari pemerintah, atau berdasarkan kecukupan kebutuhan pokok pekerja (Khodafi, 2017). Pemberi kerja memiliki kewajiban moral dan sosial untuk menetapkan nilai upah yang sekurang-kurangnya mampu mencukupi kebutuhan mendasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Hal ini diperkuat oleh hadis riwayat Muslim dari Abu Dzarr, yang menyatakan bahwa pekerja adalah saudara di bawah tanggung jawab majikannya. Oleh karena itu, majikan harus memperlakukan mereka secara manusiawi dengan memberi makan dan pakaian yang layak, tidak membebani mereka secara berlebihan, dan bahkan membantu jika tugas yang diberikan tergolong berat.

d. Hak-hak Pekerja dalam Islam

Untuk mewujudkan nilai-nilai ekonomi yang diusung, Islam memberikan jaminan atas hak-hak para pekerja (Maulana & Rosmayati, 2020a). Adapun hak-hak tersebut dalam pandangan Islam antara lain sebagai berikut (Mufidah et al., 2021):

- 1) Islam Menyetarakan Kedudukan Pekerja. Ajaran Islam menekankan bahwa pekerja atau pembantu harus diperlakukan layaknya saudara oleh majikannya. Hal ini ditegaskan dalam hadis riwayat Abu Dzarr, di mana Nabi SAW bersabda bahwa para pekerja adalah saudara yang berada di bawah tanggung jawab majikan. Artinya, pekerja tidak boleh dibedakan secara derajat, termasuk dalam hal jabatan, karena pada hakikatnya mereka adalah rekan yang membantu keberlangsungan usaha.
- 2) Dalam ajaran Islam, tidak diperbolehkan membebaskan pekerjaan kepada pembantu atau pekerja melebihi batas kemampuannya. Namun, apabila kondisi mengharuskan hal itu dilakukan, maka majikan dianjurkan untuk turut membantu pekerja tersebut.
- 3) Islam memberikan peringatan tegas kepada para pemberi kerja agar tidak menindas atau berlaku zalim terhadap pembantu maupun karyawannya.

Jika kita perhatikan realitas saat ini, masih banyak pekerja atau buruh yang tidak mendapatkan perlindungan layak dari pihak majikan. Bahkan, tak jarang buruh diperlakukan layaknya budak, sehingga majikan bebas bertindak semena-mena. Dalam hal ini, Islam secara jelas melarang segala bentuk ketidakadilan terhadap tenaga kerja.

- 4) Islam menganjurkan para pemberi kerja untuk tidak memberatkan tugas yang dibebankan kepada pegawai atau pembantu mereka.
- 5) Islam mendorong para majikan atau atasan untuk bersikap rendah hati namun tetap berwibawa dalam memperlakukan para pekerja dan pembantunya.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penetapan Upah dalam Ekonomi Islam

Menentukan besaran upah bagi seorang pekerja bukanlah perkara yang sederhana. Beberapa ulama telah mengemukakan pandangan mereka terkait berbagai faktor yang menjadi pertimbangan dalam penetapan upah bagi para pekerja (Maulana & Rosmayati, 2020b), di antaranya adalah:

- 1) Mawardi dalam karyanya *al-Ahkam al-Sultaniyyah* menyatakan bahwa penentuan upah bagi pekerja seharusnya didasarkan pada ukuran kecukupan, yaitu mampu mencukupi kebutuhan pokok atau minimum hidup pekerja.
- 2) Imam Taqiyuddin An Nabhani berpendapat bahwa penetapan upah pekerja seharusnya didasarkan pada manfaat atau kontribusi yang diberikan oleh pekerja, yang dinilai oleh para ahli sesuai standar umum yang berlaku di masyarakat. Menurutnya, upah tidak boleh ditentukan berdasarkan standar hidup minimum ataupun tingginya suatu tarif tertentu. Oleh karena itu, penilaian tersebut tidak boleh dipengaruhi oleh hasil produksi pekerja ataupun standar hidup yang tinggi, melainkan sepenuhnya didasarkan pada nilai jasa yang diberikan.
- 3) Al-Maliki berpendapat bahwa satu-satunya metode yang sah dalam menetapkan upah pekerja adalah dengan mendasarkan upah tersebut pada manfaat atau jasa yang diberikan oleh pekerja. Ia menekankan bahwa prinsip kesepakatan dalam transaksi, termasuk dalam hal upah, harus dilandasi oleh kerelaan kedua belah pihak. Jika kedua pihak telah sepakat atas nominal upah tertentu (*al-ajru al-musamma*), maka kesepakatan tersebut menjadi mengikat, dan nilai jasa dari tenaga kerja yang diberikan pun harus dihargai sesuai standar yang berlaku (*al-ajru al-mitsl*).

- 4) Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa penetapan upah didasarkan pada kesepakatan bersama antara kedua belah pihak. Namun, pihak yang memiliki posisi lebih dominan dalam perjanjian tidak diperbolehkan memanfaatkan kondisi pihak yang lebih lemah dengan menetapkan upah yang tidak layak atau di bawah standar yang seharusnya.
- 5) Menurut Abdul Mannan, majikan wajib memberikan upah yang mampu mencukupi kebutuhan dasar hidup pekerja. Standar kecukupan ini disesuaikan dengan kondisi perekonomian masyarakat setempat. Oleh karena itu, upah minimum seharusnya mencakup biaya untuk memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal.

3. Implementasi Sistem Upah pada Konveksi Lizdian 94

a. Profil Singkat Konveksi Lizdian 94

Konveksi Lizdian 94 yang beralamat di Jl. Parakan Muncang No. 191, Cicalengka, Bandung merupakan usaha konveksi yang memproduksi dan memasarkan pakaian muslim serta pakaian olahraga. Usaha ini telah beroperasi selama kurang lebih delapan tahun dan dimiliki oleh Ibu Lilis, yang dalam pengelolaannya dibantu oleh suaminya, Bapak Dian.

Seiring berjalannya waktu, usaha ini mengalami perkembangan yang signifikan. Sebagai bentuk kontribusi terhadap lingkungan sekitar sekaligus untuk menunjang kegiatan operasional, Ibu Lilis mulai merekrut warga sekitar sebagai karyawan dengan berbagai tugas seperti penjahit, tim pengemasan, admin, pemotong kain, tim siaran langsung, pelipat pakaian, pengantar barang, dan lainnya. Saat ini, Konveksi Lizdian 94 telah memiliki 12 karyawan yang membantu menjalankan usahanya.

Konveksi Lizdian 94 memiliki visi dan misi sebagai berikut: Menyediakan beragam pilihan busana muslim dalam berbagai model, ukuran, dan warna. Menawarkan produk dengan harga yang terjangkau bagi masyarakat luas. Membuka kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar. Sedangkan misi konveksi lizdian 94 yaitu: Mengembangkan usaha di bidang busana muslim yang dapat memotivasi para muslimah untuk menutup aurat dengan mengenakan hijab. Memberikan pelayanan secara optimal kepada pelanggan. Menyediakan produk dengan mutu yang unggul.

b. Jumlah Karyawan dan Bidang Pekerjaan

Konveksi Lizdian 94 memiliki sebanyak 12 orang tenaga kerja, yang terdiri atas 5 laki-laki dan 7 perempuan. Di bawah ini tercantum nama-nama karyawan beserta tugas atau posisi kerja masing-masing.

Tabel 1. Jumlah Karyawan dan Bidang Pekerjaan

No	Nama Karyawan	Bidang Pekerjaan
1	Erna	Bagian Packing
2	Epi	Bagian Pemasaran
3	Mila	Bagian Pemasaran
4	Uus	Bagian Pola
5	Siti	Bagian Pemasaran
6	Ade	Bagian Packing
7	Uju	Bagian Jahit
8	Otang	Bagian Jahit
9	Cepi	Bagian Jahit
10	Dani	Bagian Jahit
11	Mimin	Bagian Packing
12	Dede	Bagian Pemasaran

Sumber: Konveksi Lizdian 94

c. Waktu Kerja dan Hari Kerja

Jam kerja di Konveksi Lizdian 94 dimulai pukul 07.00 hingga 21.00, dengan total durasi 15 jam per hari. Meskipun jam kerja tersebut telah ditetapkan, pelaksanaannya bisa berubah-ubah tergantung pada jumlah pesanan yang diterima. Karyawan bekerja enam hari dalam seminggu, dari Senin hingga Minggu, sehingga jika dijumlahkan, total hari kerja dalam satu bulan mencapai 30 hari.

d. Sistem Pengupahan Pekerja

Dalam menetapkan upah, Konveksi Lizdian 94 memberikannya secara mingguan. Adapun rincian upah yang diberikan pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Table 2. Sistem Pengupahan Pekerja Tahun 2024

No	Nama Karyawan	Bidang Pekerjaan	Upah/Minggu
1	Erna	Bagian Packing	Rp. 700.000
2	Epi	Bagian Pemasaran	Rp. 350.000
3	Mila	Bagian Pemasaran	Rp. 350.000
4	Uus	Bagian Pola	Rp. 400.000
5	Siti	Bagian Pemasaran	Rp. 350.000
6	Ade	Bagian Packing	Rp. 700.000
7	Uju	Bagian Jahit	Rp. 400.000
8	Otang	Bagian Jahit	Rp. 400.000
9	Cepi	Bagian Jahit	Rp. 400.000
10	Dani	Bagian Jahit	Rp. 400.000
11	Mimin	Bagian Packing	Rp. 700.000
12	Dede	Pemasaran	Rp. 350.000

Sumber: Konveksi Lizdian 94

Berdasarkan data dalam tabel, terlihat bahwa sistem pengupahan di Konveksi Lizdian 94 diberikan secara mingguan. Misalnya, karyawan di bagian packing menerima upah sebesar Rp700.000 setiap minggu, yang jika dihitung dalam satu bulan, totalnya mencapai sekitar Rp1.800.000. Sementara itu, karyawan di bagian pemasaran memperoleh Rp350.000 per minggu, sehingga dalam sebulan dapat mencapai Rp1.400.000. Untuk bagian pola, pendapatan mingguannya sebesar Rp400.000 atau setara dengan Rp1.600.000 per bulan. Begitu pula dengan bagian jahit, yang memperoleh upah mingguan Rp400.000 dan jika dikalikan empat minggu, jumlahnya menjadi Rp1.600.000 per bulan.

Adapun rincian upah yang diberikan pada tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Pengupahan Pekerja Tahun 2025

No	Nama Karyawan	Bidang Pekerjaan	Upah/Minggu
1	Erna	Bagian Packing	Rp. 950.000
2	Epi	Bagian Pemasaran	Rp. 600.000
3	Mila	Bagian Pemasaran	Rp. 600.000
4	Uus	Bagian Pola	Rp. 700.000
5	Siti	Bagian Pemasaran	Rp. 600.000
6	Ade	Bagian Packing	Rp. 950.000
7	Uju	Bagian Jahit	Rp. 650.000
8	Otang	Bagian Jahit	Rp. 650.000
9	Cepi	Bagian Jahit	Rp. 650.000
10	Dani	Bagian Jahit	Rp. 650.000
11	Mimin	Bagian Packing	Rp. 950.000
12	Dede	Pemasaran	Rp. 650.000

Sumber: Konveksi Lizdian 94

Berdasarkan informasi dalam tabel, dapat diketahui besaran upah mingguan masing-masing karyawan. Misalnya, karyawan di bagian packing menerima Rp950.000 setiap minggunya, yang jika dihitung selama satu bulan, totalnya mencapai Rp3.800.000. Untuk karyawan bagian pemasaran, upah mingguannya sebesar Rp600.000, sehingga dalam sebulan dapat mencapai Rp2.400.000. Sementara itu, bagian pola memperoleh Rp700.000 per minggu atau sekitar Rp2.800.000 per bulan. Demikian pula untuk bagian jahit, yang menerima Rp650.000 setiap minggu, sehingga jika dikalikan selama empat minggu, total pendapatannya mencapai Rp2.600.000 per bulan.

4. Analisis Sistem Pengupahan Pekerja pada Konveksi Lizdian 94 dalam Ekonomi Islam

a. Analisis Sistem Pengupahan Islam

Proses pemberian upah kepada karyawan di Konveksi Lizdian 94 dilakukan dengan menerapkan sistem pembayaran harian dan mingguan. Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilakukan, agar sistem pengupahan tersebut selaras dengan prinsip-prinsip dalam Islam, maka terdapat beberapa karakteristik yang perlu dipenuhi, di antaranya adalah (Ja'far, 2016):

- 1) Besaran upah wajib disepakati dan dijelaskan terlebih dahulu sebelum pekerjaan dilaksanakan

Di Konveksi Lizdian 94 terdapat kesepakatan antara pemilik usaha dan para pekerja mengenai jumlah upah yang akan diterima, baik untuk sistem harian maupun mingguan. Hal ini membuat para karyawan telah mengetahui secara pasti nominal upah mereka sejak awal. Artinya, kedua pihak telah menyepakati ketentuan tersebut dengan penuh kerelaan. Praktik pemberian upah di Konveksi Lizdian 94 ini telah sejalan dengan prinsip yang diajarkan oleh Rasulullah SAW, yaitu bahwa pemberi kerja harus menjelaskan terlebih dahulu jumlah upah yang akan diberikan sebelum pekerjaan dilakukan.

- 2) Upah dibayarkan sebelum keringatnya kering

Pembayaran upah di Konveksi Lizdian 94 dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama antara pemilik usaha dan para karyawan. Meskipun upah diberikan setelah pekerjaan diselesaikan, para karyawan memilih untuk menerima pembayaran secara mingguan. Proses pemberian upah ini telah mencerminkan praktik yang dianjurkan oleh Rasulullah SAW, yaitu membayar pekerja setelah mereka menyelesaikan tugasnya.

b. Nilai-nilai Islam dalam Pengupahan

Sistem pemberian upah karyawan di Konveksi Lizdian 94 mencerminkan prinsip-prinsip dalam ekonomi Islam. Nilai ekonomi Islam yang terkandung dalam sistem ini antara lain sebagai berikut (Marbun & Jufrizen, 2022):

- 1) Keadilan

Sistem pemberian upah di Konveksi Lizdian 94 belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan, khususnya jika keadilan dimaknai sebagai proporsionalitas. Dalam konteks ini, keadilan mengharuskan besaran upah disesuaikan dengan tingkat beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing karyawan. Padahal, setiap bidang pekerjaan seperti packing, pembuatan pola, penjahitan, dan pemasaran memiliki karakteristik tugas dan tingkat keahlian yang berbeda. Pekerjaan di bagian jahit, pola, dan pemasaran umumnya menuntut tanggung jawab serta kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan di bagian packing.

2) Kelayakan

Sistem pengupahan yang diterapkan di Konveksi Lizdian 94 dapat dikategorikan sebagai layak, karena mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Penilaian kelayakan ini didasarkan pada pemenuhan tiga aspek utama, yakni konsumsi makanan, sandang, dan tempat tinggal. Berdasarkan keterangan dari para karyawan, upah yang mereka terima dinilai memadai untuk mencukupi kebutuhan harian mereka. Temuan ini juga selaras dengan pandangan para ekonom Muslim, salah satunya Abdul Mannan, yang menegaskan bahwa pihak pemberi kerja berkewajiban menjamin pemenuhan kebutuhan pokok pekerja sesuai dengan standar hidup yang berlaku dalam masyarakat. Oleh sebab itu, upah minimum idealnya harus mampu menjangkau kebutuhan dasar seperti pangan, pakaian, dan perumahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di Konveksi Lizdian 94 secara umum telah memenuhi prinsip-prinsip dasar dalam ekonomi Islam, khususnya dalam aspek penetapan nominal upah dan waktu pembayaran. Upah telah ditetapkan secara jelas dan disepakati sebelum pekerjaan dilakukan, serta dibayarkan secara rutin dan tepat waktu, sesuai dengan prinsip yang dianjurkan dalam ajaran Islam. Namun demikian, aspek keadilan proporsional dalam pemberian upah belum sepenuhnya tercermin. Beberapa jenis pekerjaan yang memiliki tingkat tanggung jawab dan keterampilan lebih tinggi masih menerima kompensasi yang tidak jauh berbeda dengan jenis pekerjaan lainnya, yang menunjukkan ketidakseimbangan dari sisi keadilan distribusi. Di sisi lain, besaran upah secara umum sudah dianggap layak oleh para pekerja karena mampu mencukupi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar pihak manajemen Konveksi Lizdian 94 melakukan evaluasi terhadap sistem pengupahan yang telah diterapkan, khususnya dalam hal keadilan proporsional. Penting bagi perusahaan untuk menyesuaikan besaran upah dengan tingkat tanggung jawab dan keahlian masing-masing jenis pekerjaan agar tercipta keadilan yang sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Selain itu, penyusunan standar atau klasifikasi pekerjaan berdasarkan kompleksitas tugas dan kontribusi karyawan dapat menjadi pedoman objektif

dalam menetapkan kompensasi. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai bagian dari upaya peningkatan produktivitas dan pemberdayaan pekerja. Terakhir, diperlukan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap prinsip-prinsip syariah dalam pengelolaan tenaga kerja agar seluruh aspek manajerial sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menjunjung keadilan, transparansi, dan kesejahteraan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Herijanto, H., & Hafiz, M. N. (2016). Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing. *Islaminomic*, 7(1).
- Ja'far, A. K. (2016). Peluang Dan Tantangan Perbankan Syari'ah Di Indonesia. Asas: *Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 8(2). <https://doi.org/10.24042/asas.v8i2.1246>
- Khodafi, M. (2017). Analisis kinerja keuangan dari sisi belanja daerah di Kabupaten Batang Hari. *E-Jurnal Perspektif Ekonomi Dan Pembangunan Daerah*, 5(2). <https://doi.org/10.22437/pdpd.v5i2.4096>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Maulana, A. (2022). Dhikr Tariqah Naqsyabandiyah as a Method of Formation of Spiritual Strengthening of Tahfidz Santri at Miftahul Khoir Al-Azhar Islamic Boarding School. *International Journal Of Science Education and Technology Management Pages*, 1(1), 43–58. <https://ijsetm.my.id>
- Maulana, A. (2023). Peran Pelatihan Konvensional dalam Pengembangan Organisasi dan Dunia Industri. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 199–206. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i2.3160>
- Maulana, A., & Rosmayati, S. (2020a). Eco-Iqtishodi Strategi dan Dampak Maqasid Syariah dalam Pemeliharaan Lingkungan. *Eco-Iqtishodi: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 63–71.
- Maulana, A., & Rosmayati, S. (2020b). Pengaruh Citra Koperasi Syariah Terhadap Loyalitas Anggota Koperasi Syariah BMT Itqan. *Eco Iqtishodi Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 27–44.
- Mufidah, A. N., Syafaq, H., & Yudha, A. T. R. C. (2021). Integrated Economic Empowerment: Evidence in the Religious Area of Gusdur's Tomb. *Jurnal*

Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan, 8(6), 785–796.
<https://doi.org/10.20473/vol8iss20216pp785-796>

Muhammad Nur Fadlil, Dwi Dewianawati, & Ratna Agustina. (2022). Pengaruh Digital Marketing, Penggunaan Promosi Endorsment, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Merk Pakaian Sutr Heritage. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)*, 1(3).
<https://doi.org/10.55927/fjss.v1i3.1244>

Ningsih, G. M. (2002). Mekanisme Kerja Agribisnis & Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Bestari*, 34.

Riyadi, F. (2015). Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam STAIN Kudus*, 8(1).
<https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v8i1.1086>

Rohmah, A. (2017). Pengaruh Efektivitas Safety Induction terhadap Produktivitas Karyawan PT Smelting Gresik. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 36–43.

Rompas, P. (2014). Kinerja Pegawai Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan dalam Pelayanan Pembuatan Akte Jual Beli. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 1(4).

Rosmayati, S., & Maulana, A. (2024). Peluang Dan Tantangan Ekonomi Bisnis Dan Kesehatan Di Era Society 5.0. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 113–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i1.4124>

Shah, R., & Lopes Cardozo, M. (2014). Education and social change in post-conflict and post-disaster Aceh, Indonesia. *International Journal of Educational Development*, 38, 2–12.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2014.06.005>

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.