

Analisis Konsep Ujrah Pada Sistem Pengupahan Karyawan PT RHF Malang Melintang di Lawang-Kabupaten Malang

Dewi Sari Maulidiyah, Sukamto, Aslikhah

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam

Universitas Yudharta Pasuruan Jawa Timur

Jl. Yudharta No 7 Sengonagung Purwosasari Pasuruan, Jawa Timur-Indonesia

E-mail : dewisari62627@gmail.com

Diterima: 15 Mei 2024

Direvisi 18 Juni 2024

Diterbitkan: 29 Juni 2024

Abstrak,

Ujrah merupakan pembayaran gaji atau upah yang dijanjikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan atau hasil dari pekerjaan tersebut. Konsep ini menegaskan bahwa ujrah merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Dalam konteks fiqh muamalah, transaksi antara uang dan tenaga kerja manusia disebut sebagai ujrah atau upah. Dalam perspektif syariat Islam, upah (ujrah) merupakan hak yang diperoleh oleh individu yang telah bekerja, dan menjadi kewajiban bagi pemberi kerja untuk membayarnya. Pengaturan upah termasuk dalam kategori ijarah dalam fiqh muamalah. Sumber hukum Islam yang menjadi pedoman dalam menyelesaikan berbagai masalah pengupahan meliputi Al-Qur'an, Hadis, dan Ijma', serta berbagai sumber hukum lain yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi konsep ujrah sebagai dasar bagi sistem pengupahan karyawan dalam konteks perusahaan, dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip Islam dan kebijakan hukum negara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Instrumen penelitian mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembayaran kepada pekerja disesuaikan dengan bidang kerja mereka masing-masing. Keadilan dalam pembayaran upah dianggap penting, di mana pekerja harus menerima upah secara adil dan memadai. Menurut para karyawan, prinsip keadilan dalam pembayaran upah adalah ketika tidak ada perbedaan perlakuan antara satu karyawan dengan yang lain berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat.

Kata Kunci: Ujrah, Pengupahan, Malang

Abstract,

Ujrah is the payment of salary or wages promised by the first party to the second party based on the work done or the results. This concept emphasizes that ujrah is a reward for a person's work. In the context of muamalah fiqh, transactions between money and human labor are referred to as ujrah or wages. From the perspective of Islamic law, wages (ujrah) are a right obtained by individuals who have worked, and the employer must pay them. Wage regulation is included in the ijarah category in muamalah fiqh. Sources of Islamic law that serve as guidelines for resolving various wage problems include the Al-Qur'an, Hadith, and Ijma' and various other relevant legal sources. This research evaluates the concept of ujrah as the basis for an employee wage system in a company context, considering Islamic principles and state legal policies. The research method used is a qualitative approach with a descriptive approach. Research instruments include observation, interviews, and documentation. The research results show that payments to workers are adjusted to their

respective fields of work. Fairness in wage payments is essential, where workers must receive wages fairly and adequately. According to employees, the principle of fairness in paying wages is when there is no difference in treatment between one employee and another based on their work. Based on these results, it can be concluded that the wages received by employees are based on the agreement made.

Keywords: *Ujrah, Wages, Malang*

PENDAHULUAN

Kehidupan manusia mengharuskan pemenuhan berbagai macam kebutuhan sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Untuk mencapai pemenuhan kebutuhan ini, ada beberapa strategi yang dapat ditempuh agar semua jenis kebutuhan dapat tercukupi, sehingga tingkat kesejahteraan dapat tercapai melalui upaya ini. Rochmawan menyatakan bahwa kebutuhan manusia sangatlah beragam dan terus berkembang seiring dengan pemenuhan kebutuhan tersebut, bahkan mempengaruhi kelangsungan hidup manusia itu sendiri. Disisi lain, manusia dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya diharuskan untuk bekerja dan melakukan usaha, baik itu dengan melakukan usaha sendiri maupun bekerja untuk orang lain

Dengan pesatnya pertumbuhan dalam lingkup bisnis, keberadaan hukum yang jelas dalam mengatur hubungan kerja antara pemilik usaha dan pekerja atau karyawan menjadi semakin penting, serta memberikan perlindungan terhadap hak dan tanggung jawab kedua belah pihak. Perlindungan ini diperlukan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dan pengusaha terpenuhi dengan adil, dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memuaskan yang akan mendorong peningkatan kinerja dari seluruh komponen dalam perusahaan (Yusanto, 2020).

Pasal 1 ayat 30 dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini mencakup tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya (KEMENPERIN 2003). Berbicara tentang upah, penting untuk memberikan perhatian serius terhadap isu upah karena terdapat banyak keluhan dari berbagai pihak, baik dari pengusaha maupun pekerja. Sistem upah yang diterapkan di suatu perusahaan perlu dievaluasi apakah telah menciptakan keadilan di antara keduanya, sesuai dengan cita-cita kesejahteraan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar. Melihat berbagai kasus terkait upah yang layak di Indonesia, masih terdapat ketimpangan sosial antara pekerja dan pengusaha yang harus diatasi dengan serius. Negara perlu turut campur tangan untuk menciptakan keseimbangan yang sesuai antara kepentingan pengusaha dan pekerja (Sugara, 2016).

Menurut Veithzal Rivai, gaji atau upah adalah kompensasi berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas perannya sebagai kontributor dalam mencapai tujuan perusahaan. Ini juga dapat dianggap sebagai pembayaran rutin yang diterima seseorang karena posisinya dalam perusahaan. (Ghofur and Upah, n.d.) Dalam perumusan mengenai upah, terdapat kecenderungan yang berbeda antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Pekerja atau buruh cenderung menginginkan upah yang tinggi agar dapat mencapai tingkat kehidupan yang layak. Di sisi lain, pengusaha memiliki kecenderungan memberikan upah rendah kepada pekerja karena melihatnya sebagai pengurang dari keuntungan mereka. Semakin tinggi upah yang diberikan, semakin besar biaya yang harus dikeluarkan oleh pengusaha, sehingga mengakibatkan penurunan keuntungan (Budijanto 2017).

Dalam ajaran Islam, ditegaskan dilarang melakukan ketidakadilan atau diskriminasi dalam pemberian upah bagi pekerja yang mengerjakan pekerjaan di bidang yang sesuai dengan skillnya. Upah atau gaji yang di terima karyawan harus sesuai dengan upayanya yang baik dan sesuai dengan anjuran yang benar, serta tidak melanggar aturan syariah. Pada dasarnya, setiap transaksi antara dua pihak, baik berupa barang atau jasa, akan menghasilkan kompensasi. Dalam istilah fiqih mu'amalah, transaksi antara barang dan uang disebut saman (harga), sedangkan transaksi antara uang dan tenaga kerja manusia disebut ujrah (upah). Oleh karena itu, ketika seseorang bekerja, ia sebenarnya menjalankan suatu transaksi jasa, baik dalam bentuk jasa intelektual maupun fisik, sebagai imbalan atasnya berupa uang (P. Issn and Issn 2021).

Salah satu aspek umum dalam transaksi ekonomi (muamalah) adalah kerja sama yang berlangsung ketika ada interaksi antara pemberi kerja dan pekerja. Seiring dengan terbentuknya hubungan kerja ini, timbul hak dan tanggung jawab yang harus diterima dan dilakukan antara dua pihak. Di antara hak yang wajib diperoleh dari pemilik usaha ialah mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dari para pekerja, sedangkan tanggung jawab yang harus dipenuhi adalah memberikan upah kepada para karyawan. Sistem pengupahan biasanya diterapkan tanpa mempertimbangkan perbedaan jenis kelamin antara pekerja. Artinya, upah yang diberikan kepada pekerja tidak dipengaruhi oleh apakah mereka laki-laki atau perempuan. Prinsip ini menekankan kesetaraan dalam memperlakukan semua pekerja tanpa memandang jenis kelamin mereka, sehingga setiap individu menerima kompensasi yang setara untuk pekerjaan atau jasa yang mereka lakukan, tanpa adanya diskriminasi gender dalam proses pengupahan (J. I. A. Issn, n.d.).

Oleh karena itu, perlunya analisis terhadap konsep ujrah pada sistem pengupahan karyawan di PT RHF Malang Melintang menjadi sebuah objek penelitian yang menarik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana Islam membicarakan dan mengatur ketentuan-ketentuan terkait upah dan buruh, yang bersumber dari Al-Qur'an,

Hadits, dan pandangan para ulama. Semua informasi mengenai upah dan buruh yang terdapat dalam Al-Qur'an, Hadits, dan pandangan para ulama dijelaskan dan deskripsikan secara sistematis dan menyeluruh, kemudian dianalisis secara kontekstual pendekatan normatif dan sosio-politis, untuk memahami bagaimana ketentuan dan tata kelola upah dan buruh dalam perspektif Islam (Riyadi, n.d.).

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menyediakan pemahaman yang mendalam mengenai konsep ujrah dalam sistem pengupahan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan lain untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan prinsip-prinsip umum yang umumnya diterapkan dalam pengupahan. Jurnal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik dari segi teoritis maupun praktis, bagi perusahaan terkait dalam memahami konsep ujrah dalam sistem pengupahan karyawan di PT RHF Malang Melintang. Secara teoritis, Diperkirakan bahwa hasil penelitian ini akan memberikan wawasan tentang teori-teori yang telah dipelajari dalam perkuliahan. Peneliti diharapkan dapat menerapkan teori yang dipelajari selama penyelidikan dan membandingkannya dengan praktek putaran selesai. Selain itu, diharapkan bahwa para peneliti akan dapat meningkatkan pemahaman dan pengamatan mereka dalam studi ini untuk berfungsi sebagai referensi bagi peneliti masa depan.

Secara praktis, Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. RHF Malang Melintang, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada pihak perusahaan dalam pembuatan sistem yang sesuai dengan teori, terutama dalam konteks konsep ujrah dalam sistem pengupahan karyawan.

TINJAUAN TEORITIK

Upah

Upah adalah imbalan atas pekerjaan yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah jam kerja atau hasil produksi. Menurut ketentuan Menteri Tenaga Kerja, upah merupakan hak yang diterima oleh pekerja atau karyawan dalam bentuk uang sebagai ganti atas jasanya dari perusahaan, yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja. Oleh karena itu, upah merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan jumlah jam kerja atau hasil produksi karyawan. Tujuan pemberian upah antara lain mencakup ikatan kerja sama, kepuasan kerja, efisiensi dalam pengelolaan, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh, asosiasi usaha sejenis, dan pemerintah (P. Issn and Issn 2021).

Upah bagi karyawan merupakan satu-satunya sumber penghidupan bagi dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, terdapat berbagai ketentuan dalam perundang-undangan yang bertujuan sebagai jaminan bahwa upah tersebut akan benar-benar dibayarkan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan itu sendiri. (Idayu 2014) Pada dasarnya, upah adalah sumber utama pendapatan seseorang, sehingga upah harus mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya. Sonny Sumarsono mengemukakan bahwa terdapat empat definisi pendapatan atau imbalan yang diterima oleh karyawan, yaitu: 1.) Upah dalam bentuk uang, 2.) Tunjangan dalam bentuk barang, 3.) *Fringe Benefit*, 4.) Kondisi lingkungan kerja.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja (“Jurnal Pengupahan_240618_175742. Pdf,” n.d.).

Ujrah (Al-Ujrah)

Menurut fiqh mu’amalah, transaksi antara uang dan tenaga kerja manusia disebut sebagai ujrah atau upah. Dalam perspektif syariat Islam, upah atau gaji merupakan hak bagi individu yang telah bekerja dan tanggung jawab bagi pemberi kerja untuk membayarnya. Upah termasuk dalam konsep fiqh mu’amalah yang dikenal dalam pembahasan ijarah. (Kurniawan et al. 2020) Menurut prinsip Islam, penentuan upah yang adil didasarkan pada pemenuhan kebutuhan pokok seorang karyawan, seperti kebutuhan akan makanan (pangan), pakaian (sandang), dan tempat tinggal (papan). Imam Al-Syaibani menyatakan bahwa jumlah upah yang adil harus bisa mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar ini, termasuk kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal. (Mufidah and Azis 2021) Selain itu, terdapat berbagai sumber hukum lain yang dapat digunakan. Al-Quran menjadi sumber hukum utama yang menjadi acuan. Allah SWT mengatur mengenai imbalan ini dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “ Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. ” (QS. At-Taubah [9]:105).

Ujrah dapat diklasifikasikan menjadi dua : *Pertama*, upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), dan *kedua*, upah yang sepadan (*ajrul mitsli*). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) itu disyaratkan ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan pekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya. (Burgio 2014) Menurut *Asy-Syafi'iyah*, *Ijarah* ialah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu (Hasdiana, 2018b).

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang telah dikenal luas, metode yang berfokus pada pengamatan mendalam dan proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yang dapat berupa ucapan, tulisan, dan perilaku yang diamati dari subjek itu sendiri. Dalam penelitian kualitatif, tidak digunakan aplikasi statistik, tetapi data dikumpulkan, dianalisis, dan kemudian diinterpretasikan. Penelitian kualitatif menitikberatkan pada pemahaman mendalam terhadap masalah-masalah dalam kehidupan sosial, yang didasarkan pada realitas yang sebenarnya secara esensial. (Yusanto 2020) Istilah penelitian kualitatif menurut Kirk & Miller pada mulanya bersumber pada pengamatan kualitatif yang dipertentangkan dengan pengamatan kuantitatif. Lalu mereka mendefinisikan bahwa metodologi kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kesannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam peristilahannya. Penelitian kualitatif memiliki ciri atau karakteristik yang membedakan dengan penelitian jenis lainnya. (Rahmat 2009) Pada penelitian ini penulis melakukan beberapa wawancara terhadap beberapa karyawan yang bergabung sebagai pekerja di PT RHF Malang Melintang yaitu kepada salah satu karyawan pada bagian Marketing, Administrasi, dan Teknisi, dengan kriteria informan sebagai berikut

1. Memiliki pengalaman yang luas akan topik yang akan di bahas dalam wawancara dan memiliki pengetahuan yang relevan.
2. Informan memiliki waktu dan ketersediaan untuk berpartisipasi dalam wawancara.
3. Informan harus memberikan tanggapan yang jujur dan terbuka selama wawancara. Agar data yang diperoleh oleh penulis adalah data relevan dan bermakna.

Penelitian kualitatif adalah jenis studi yang menginvestigasi aspek-aspek berkualitas seperti relasi, aktivitas, kondisi, atau materi yang beragam. Ini mengindikasikan bahwa fokus utama penelitian kualitatif adalah memberikan gambaran yang rinci dan komprehensif mengenai kegiatan atau situasi yang sedang berlangsung, ketimbang membandingkan efek perlakuan tertentu atau menjelaskan perilaku atau sikap individu. Metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif meliputi observasi, wawancara, dan analisis dokumen (Fadli, 2021).

Dalam suatu penelitian selalu terjadi proses pengumpulan data, dengan menggunakan satu atau beberapa metode. Metode yang dipilih dan digunakan harus sesuai dengan sifat dan karakteristik penelitian yang dilakukan. Kualifikasi pengumpulan data perlu dipertimbangkan. Beberapa alat pengambilan data menyertakan kualifikasi tertentu bagi pengambil data. (Bachri 2010) Penulis juga melakukan analisis data dengan langkah-langkah yang sistematis, dimulai dari proses pencarian data terlebih dahulu, kemudian menyusunnya secara sistematis. Data ini diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, atau dokumentasi, yang diorganisir ke dalam kategori-kategori yang relevan. Selanjutnya, data diuraikan ke dalam unit-unit yang lebih kecil, disintesis untuk mengungkap pola-pola yang muncul, dan akhirnya diakhiri dengan pembuatan kesimpulan. Tujuan dari proses ini adalah agar hasil analisis mudah dipahami oleh penulis sendiri ataupun orang lain yang membacanya (Suparyanto, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai alat utama, peneliti berusaha mendapatkan informasi tentang pelaksanaan, rintangan, hambatan, kesiapan, dan taktik mengatasi kendala atau rintangan tersebut sesuai dengan kondisi lapangan, sehingga data yang diperoleh benar-benar dapat dipercaya. Dalam proses pengumpulan data di lapangan, peneliti telah melakukan penelitian di PT RHF Malang Melintang yang beralamat di Grand Lawang Residence Blok AK 02 Turi Rt 19 Rw 09 Wonorejo Lawang Malang, dengan izin langsung dari Direktur sekaligus pemilik perusahaan yang diperoleh pada tanggal 23 Juni 2023 hingga selesai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak Tim Marketing, didapatkan informasi bahwa pendapatan Tim Marketing dari satu proyek atau penjualan berkisar antara 8 hingga 15 persen. Besaran pendapatan yang diterima ini tergantung permintaan barang dari rumah sakit yang berbeda-beda. Sementara itu, Tim Teknisi menyatakan bahwa pendapatan yang mereka dapatkan setara dengan hasil kerja upah yang beliau dapat bisa dikatakan selama tiga bulan bekerja bisa mencukupi untuk kebutuhan hidup selama satu tahun. Ini menunjukkan bahwa mereka mungkin menerima kompensasi yang

lebih besar tetapi dalam waktu yang lebih jarang. Di sisi lain, Tim Administrasi menerima gaji tetap sebesar Rp 1.200.000 hingga Rp 2.000.000 setiap bulannya. Ini menunjukkan bahwa mereka mendapatkan penghasilan yang stabil dan terjamin setiap bulannya, meskipun mungkin tidak sebesar pendapatan dari Tim Marketing atau Teknisi.

Penerapan sistem pengupahan karyawan di PT RHF Malang Melintang sudah sesuai dengan prinsip umum yang sering diterapkan dalam pemberian upah diberbagai negara antara lain:

1. Keadilan dan keseimbangan : Prinsip ini menekankan pentingnya adil dalam pemberian upah, di mana pekerja harus dibayar sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Upah yang diberikan harus seimbang dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
2. Kompensasi yang kompetitif : Untuk mempertahankan dan menarik bakat terbaik, prinsip ini menekankan pentingnya memberikan kompensasi yang kompetitif kepada pekerja. Upah yang kompetitif membantu perusahaan memenangkan persaingan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.
3. Penghargaan atas Kinerja : Prinsip ini melibatkan memberikan insentif atau bonus kepada pekerja yang menunjukkan kinerja yang luar biasa atau pencapaian yang signifikan. Ini dapat mendorong motivasi dan produktivitas karyawan.
4. Keadilan Gender : Upah harus diberikan secara adil tanpa memandang jenis kelamin. Prinsip ini menegaskan betapa pentingnya untuk menghindari adanya diskriminasi dalam pembayaran upah berdasarkan jenis kelamin dan memastikan bahwa pekerja perempuan dan laki-laki mendapatkan bayaran yang setara untuk pekerjaan yang sama.
5. Transparansi dan Keterbukaan : Prinsip ini melibatkan keterbukaan dalam proses penetapan upah dan kompensasi, sehingga pekerja memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana upah mereka ditetapkan dan apa yang mereka peroleh.
6. Kesejahteraan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja : Prinsip ini menekankan pentingnya memberikan upah yang memadai sehingga pekerja dapat mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal mereka.

Pembayaran upah pada karyawan di PT RHF Malang Melintang, pembayaran para pekerja diberi upah sesuai dengan tugas yang mereka lakukan, yang sesuai dengan bidang kerja mereka. Adanya prinsip kesetaraan dalam pembayaran upah dianggap penting, di mana pekerja diharapkan menerima imbalan yang wajar dan pantas. Dalam menentukan jumlah upah, keadilan menjadi faktor utama yang dipertimbangkan. Pembayaran upah dilakukan berdasarkan kesepakatan bersama antara pemilik usaha dan karyawan, dengan tujuan untuk mencegah adanya ketidakadilan dari kedua belah pihak. Tanggapan karyawan terhadap upah

atau gaji yang diberikan oleh pemilik usaha adalah bahwa itu sudah cukup dan bahkan bisa dikategorikan sebagai sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Menurut karyawan, prinsip keadilan dalam pembayaran upah adalah ketika tidak ada diskriminasi antara satu karyawan dengan yang lain berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana dalam Al- Qur'an dianjurkan untuk bersifat adil (Mufidah and Azis, 2021).

Berdasarkan tinjauan ujrah, adalah pembayaran gaji yang dijanjikan oleh pihak pertama kepada pihak kedua atas dasar pekerjaan yang telah dilakukannya atau hasil pekerjaannya. Ini adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang karena melakukan tugas tertentu. Ujrah adalah salah satu bentuk akad yang memungkinkan pemiliknya untuk memperoleh manfaat dengan sengaja dan secara sadar, sesuai dengan Zat yang disewakan disebut "maushuf" dengan imbalannya. Terdapat beberapa pendapat yang menganggap ujrah sebagai hadiah yang diberikan kepada seseorang sebagai pengakuan atas penyelesaian atau pelaksanaan suatu tugas tertentu.

Dalam konteks pembayaran upah dalam perspektif ujrah, terdapat rukun-rukun dan syarat-syarat yang diperlukan. Menurut mayoritas ulama, rukun *ujrah* terdiri dari empat hal, yaitu:

1. Terlibatnya dua pihak yang melakukan perjanjian.
2. Adanya kesepakatan (ijab dan qabul).
3. Pembayaran sewa atau imbalan.
4. Kepastian manfaat yang diterima.

Agar ujrah sah, syarat-syarat yang harus dipenuhi, sebagaimana yang disampaikan oleh Nasrun Haroen, adalah sebagai berikut:

1. Terlibatnya dua orang dalam perjanjian. Menurut pandangan ulama Syafi'i dan Hanbali, mereka harus sudah mencapai usia baligh dan memiliki akal.
2. Kedua belah pihak yang terlibat dalam perjanjian menyatakan kesediaan mereka untuk melakukan perjanjian tersebut. Jika salah satu pihak terpaksa, maka perjanjian dianggap tidak sah.
3. Manfaat yang menjadi tujuan perjanjian haruslah jelas agar tidak terjadi perselisihan di masa mendatang. Ketegasan manfaatnya tidak bisa hanya dijelaskan dari jenis manfaat yang diberikan.
4. Tujuan perjanjian dapat diberikan dan dimanfaatkan secara langsung tanpa cacat.
5. Tujuan perjanjian harus sesuai dengan ajaran agama.
6. Penyewaan bukanlah kewajiban bagi penyewa.

7. Tujuan perjanjian berbentuk objek yang disewakan.
8. Dalam ujrah, upah atau sewa harus jelas, pasti, dan memiliki nilai ekonomi yang terdefinisi (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016).

Penetapan upah untuk pekerja didasarkan pada keterampilan dan keahlian yang dimiliki, dan pendekatan Al-Qur'an terhadap penentuan upah berdasarkan pertimbangan dan bakat merupakan kontribusi penting bagi kemajuan peradaban manusia. Dalam menetapkan upah yang sesuai dengan prinsip ujrah dalam kontrak sewa kerja, beberapa karakteristik harus dipenuhi, antara lain, ujrah harus jelas, spesifik, dan memiliki nilai materi. Selain itu, ujrah harus disepakati sebelum pekerjaan dimulai. Dalam konteks ini, perusahaan harus menyatakan dengan jelas berapa biaya yang akan dibayarkan kepada pekerja sebelum pekerjaan dimulai. (FAQIHAN 2015) Dalam konteks di mana upah yang setara diatur sesuai dengan prinsip harga yang setara, dapat disimpulkan bahwa pendapatan dari upah dalam keadaan normal ditentukan melalui proses negosiasi antara kedua belah pihak yang terlibat (Afzalurrahman, n.d.).

Di dalam hadist sudah dijelaskan bahwa upah, menyewa, dan sewa-menyewa, terutama yang melibatkan jasa manusia, merupakan praktik yang sering terjadi. Nabi SAW mendorong agar upah bagi pekerja dibayarkan segera setelah pekerjaan mereka selesai. Seperti pada hasdist yang diriwayatkan oleh HR. Ibnu Majah, disebutkan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: "Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering".

Dari hadist tersebut dapat disimpulkan bahwa ketentuan upah merupakan imbalan kepada seseorang yang telah melakukan pekerjaan sebagaimana dengan yang kita minta dan membayar upah terhadap orang tersebut, yang dipekerjakan telah dianjurkan oleh beliau dibayarkan upahnya dengan segera sebelum kering keringatnya atau setelah pekerjaan itu setelah dilakukan (Meylani, 2020). Dalam pemberian *Upah*, juga terdapat batasan waktu yang telah ditentukan, sehingga pihak pemberi *upah* tidak dapat secara semena-mena dalam memberikan upah tersebut (Aksin & Nur, 2018).

Dalam islam telah menetapkan aturan untuk pemberian imbalan (upah) sebagai bagian dari rezeki yang telah Allah tetapkan itu. Hal ini didasarkan pada Hadist Rasulullah SAW. Islam tidak membatasi cara-cara tertentu bagi pemberian upah, karena upah tersebut berbeda-beda menurut situasi, dan dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah jenis pekerjaan, waktu yang diperlukan, harga barang yang diproduksi dan taraf hidup. (Hasdiana 2018a) Dalam ajaran moral, Islam menuntut agar para pengusaha memberikan upah yang adil kepada para pekerja dan menyediakan fasilitas kerja yang layak bagi mereka. Para pekerja

memiliki jaminan untuk mendapatkan hak-hak mereka terpenuhi. Jika para pengusaha tidak memenuhi kewajiban ini, maka pemerintah memiliki kewenangan untuk menangani permasalahan ini (Putri, Tarigan, and Nasution, 2023).

Al-Qur'an menjelaskan dengan sangat jelas bahwa pemberian *ujrah* harus didasarkan pada prinsip keadilan bukan pada penyelundupan tenaga kerja. Salah satu kontribusi paling penting bagi kemajuan peradaban manusia adalah metode penentuan upah tersebut dengan mempertimbangkan kemampuan dan bakat. Dengan demikian, upah yang diterima karyawan sudah sesuai (Zahro and Hanifuddin, 2024).

Demikianlah, konsep mensejahterakan pekerja dalam pandangan Islam bertujuan untuk memastikan pemenuhan kebutuhan pokok, seperti makanan (sandang), pakaian (pangan), dan tempat tinggal (papan), bagi setiap individu tanpa adanya diskriminasi dalam akses terhadap sumber daya yang tersedia. Pemenuhan kebutuhan dasar ini dianggap penting karena dapat memberikan kemampuan kepada para buruh untuk berkontribusi secara maksimal dalam kegiatan produksi dan bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, pemilik perusahaan dapat mencapai profitabilitas yang lebih tinggi, sementara pemerintah juga akan merasakan dampak positifnya melalui pertumbuhan ekonomi negara tersebut. (Sukamto 2019)

KESIMPULAN

Pembayaran atau pemberian upah pada karyawan di PT RHF Malang Melintang, Pembayaran kepada pekerja dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, yang sesuai dengan skill mereka. Upah yang diterima pekerja haruslah adil dan memadai, dan dalam penentuannya mempertimbangkan prinsip keadilan. Pembayaran upah dilakukan melalui kesepakatan bersama antara pemilik usaha dan karyawan untuk mencegah ketidakadilan dari kedua belah pihak. Tanggapan karyawan terhadap upah atau gaji yang diberikan oleh pemilik usaha adalah bahwa itu sudah cukup dan bahkan bisa dikategorikan sebagai sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Menurut karyawan, prinsip keadilan dalam pembayaran upah adalah ketika tidak ada perbedaan perlakuan antara satu karyawan dengan yang lain sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan tinjauan *ujrah*, pembayaran gaji yang dijanjikan oleh pemilik usaha kepada karyawan didasarkan pada pekerjaan yang telah dilakukan atau hasil pekerjaan yang telah dicapai. Dari hasil wawancara, disimpulkan bahwa upah yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kesepakatan, cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman, Rifqi. n.d. "Afzalurrahman, Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2, 361. Ibid, 361. 9," 9–32.
- Aksin & Nur. 2018. "Jurnal Meta Yuridis Volume 1 No.2 Tahun 2018." *Meta Yuridis* 1 (2): 72.
- Bachri, Bachtiar S. 2010. "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif." *Teknologi Pendidikan* 10: 46–62.
- Budijanto, Oki Wahyu. 2017. "Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum Dan HAM." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 17 (3): 395. <https://doi.org/10.30641/dejure.2017.v17.395-412>.
- Burgio, Baca Franco. 2014. "Jurnal Ummul Qura Vol IV, No. 2, Agustus 2014 1" IV (2): 1–9.
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika* 21 (1): 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- FAQIHAN, MOKHAMMAD RIFQI. 2015. "Sistem Pengupahan Karyawan Toko Rizquna Bandar Kidul Kota Kediri Dalam Prespektif Ekonomi Syariah." <Http://Etheses.Iainkediri.Ac.Id/>, 9–32.
- Ghofur, Ruslan Abdul, and Konsep Upah. n.d. *Konsep Upah*.
- Hasdiana, Ulva. 2018a. "Menakar Pro-Kontra Hukum Ujrah Pengajar Ilmu Agama Dan Urgensinya Dalam Konsep Era Modern." *Analytical Biochemistry* 11 (1): 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>.
- . 2018b. "Upah Dalam Presektif Islam." *Analytical Biochemistry* 11 (1): 1–5. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>.
- Idayu, S. 2014. "Upah Dan Bentuk-Bentuk Upah," 15–48.
- Issn, Jurnal Ilmu-ilmu Agama. n.d. "Al-Mujaddid | Jurnal Ilmu-Ilmu Agama ISSN: 2655-271X" 1 (1): 19–31.
- Issn, Print, and Online Issn. 2021. "Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Islam 1" 4 (April 2017): 1–21.
- "Jurnal Pengupahan_240618_175742.Pdf." n.d.
- KEMENPERIN. 2003. "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no. 1.
- Kurniawan, Ragil Prastyo, Uswatun Hasanah, Di Perdesaan, Endah Masrunik, Nuraini, Fithriadi, Rina Desiana, et al. 2020. "Ekobis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian Di Gampong Mon Ara Kecamatan." *Ekobis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah* 2 (2): 22–32.
- Meylani, Ika Tri. 2020. "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Mekanisme Penetapan Ujrah Pada Praktik Jasa Titip Beli Online Di Akun Instagram, IAIN Surakarta." *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* 53 (9): 1689–99. <https://learn-quantum.com/EDU/index.html%0Ahttp://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://>
- Mufidah, Lutfi, and Mansur Azis. 2021. "Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan Dalam Pandangan Ekonomi Islam."

- Putri, Rafika Chudriana, Azhari Akmal Tarigan, and Yenni Samri Juliati Nasution. 2023. "Analisis Konsep Al- Ujrah (Upah) Dalam Ekonomi Islam : Pendekatan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9 (01): 1–8.
- Rahmat, Pupu Saeful. 2009. "Penelitian Kualitatif." *Journal Equilibrium*.
- Riyadi, Fuad. n.d. "SISTEM DAN STRATEGI PENGUPAHAN" 8 (1): 155–88.
- Sugara, Robby. 2016. "Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum Pt. Putra Kembar Iban Di Kabupaten Kapuas Hulu." *Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 4.
- Sukamto. 2019. "Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Tinjauan Ekonomi Islam." *Malia (Terakreditasi)* 11 (1): 65–80. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1791>.
- Suparyanto, Rosad. 2020. "Teknik Analisis Data." *Suparyanto Dan Rosad (2015* 5 (3): 248–53.
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, Riski Sulistiarini. 2016. "Upah Dalam Prespektif Islam." *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, no. April: 5–24.
- Yusanto, Yoki. 2020. "Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif." *Journal of Scientific Communication (Jsc)* 1 (1): 1–13. <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>.
- Zahro, Efa Habibatu, and Iza Hanifuddin. 2024. "Konsep Dan Penerapan Ujrah Al-Mitsli Menurut Perspektif Ekonomi Islam." *Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 21 (1): 75–92.