

ANALISIS SISTEM UPAH TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

Hendri Sopandi¹, Neng Cahya Komala²

Sekolah Tinggi Ekonomi Manajemen Bisnis Islam^{1,2}

Email: hendrisopandi@student.stembi.ac.id¹, nengcahyakomala@stembi.ac.id²

Abstrak

Dalam hal ini, pemilik perusahaan (pabrik) harus menunjukkan dan memegang komitmen kepada para pekerja (pekerja) untuk mencapai tujuan dan membuat pekerja tetap produktif, sehingga usaha dapat berkembang. Tentu saja, jika perusahaan (pabrik) mempertimbangkan kesejahteraan para pekerja (pekerja), hal ini dapat dicapai. Akibatnya, penulis ingin mengetahui bagaimana tatakelola pabrik ini dilakukan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sistem yang digunakan dan diterapkan pabrik SHU SHAN serta tingkat kesejahteraan karyawan perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, jenis penelitian ini di kategorikan penelitian lapangan, pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, sumber data pada penelitian ini yaitu pemilik perusahaan (pabrik) dan para pekerja. Hasil penelitian ini bahwa 1) Pabrik tahu Shu Shan menggunakan sistem upah hasil; secara umum, sistem ini sesuai dengan karakteristik dan perspektif ekonomi syariah. Hal ini dapat dilihat dari fitur pemberian upah, yaitu pembayaran yang tepat waktu dan penetapan besaran upah yang disebutkan sejak awal. Selain itu, berdasarkan nilai-nilai ekonomi Islam, upah ini sudah dapat dianggap layak dan adil. 2) Tingkat kesejahteraan karyawan pabrik tahu Shu Shan ini secara umum cukup baik, sebagai akibat dari sistem upah dan tunjangan yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan ini sesuai jika dilihat dari sudut pandang ekonomi syariah.

Kata Kunci: karyawan , kesejahteraan, sistem upah.

Abstract

In this case, the company (factory) owner must show and hold a commitment to the workers (workers) to achieve the goal and keep the workers productive, so that the business can grow. Of course, if the enterprise (factory) considers the welfare of the workers (laborers), this can be achieved. Consequently, the author wanted to find out how the governance of this factory is done. The purpose of this research is to find out the system used and applied by the SHU SHAN factory and the level of employee welfare from the perspective of Islamic economics. This research uses a quantitative method with a descriptive approach, this type of research is categorized as field research, data collection through interviews, observation and documentation, the data sources in this study are the company owner (factory) and the workers. The results of this study that 1) Shu Shan tofu factory uses a result wage system; in general, this system is in accordance with the characteristics and perspectives of Islamic economics. This can be seen from the features of wage

payment, namely timely payment and determination of the amount of wages mentioned from the beginning. In addition, based on Islamic economic values, this wage can be considered decent and fair. 2) The welfare level of the employees of Shu Shan tofu factory is generally quite good, as a result of the wage and benefit system used to improve employee welfare, and this is appropriate when viewed from the perspective of Islamic economics.

Keywords: *employees, welfare, wage system.*

A. Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial yang pasti akan membutuhkan orang lain, begitu juga dalam sebuah pekerjaan, mereka harus saling bekerja sama satu sama lain untuk menjalin sebuah hubungan timbal balik antara pemilik modal dan yang membutuhkan pekerjaan.

Dengan adanya kerja sama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah atas apa yang telah mereka kerjakan. Seorang pengusaha akan mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja akan mendapatkan upah dari hasil kerjanya, dari upah inilah para pekerja dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, tidak sedikit para pengusaha yang belum paham mengenai tata cara pengupahan yang sesuai dengan ilmu Ekonomi Islam. Sehingga jika hal ini terjadi, maka akan ada banyak pihak yang di rugikan kusunya para pekerja itu sendiri.

Berkaitan dengan hal ini, terdapat dua kata yang terdapat di dalam Al-Quran yang membahas tentang keadilan yaitu al-adl dan al-qits. Sebagaimana Allah SWT berfirman di dalam surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi :

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

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*

Dari ayat tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa ketika dalam melakukan sebuah kerja sama dengan orang lain itu haruslah berlaku adil sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak, yang dimana ketika hal ini terjadi maka akan menimbulkan permasalahan dan permusuhan.

Dalam pengupahan karyawan atau pekerja merupakan sebuah bentuk pemberian kompensasi yang di berikan oleh pemilik usaha kepada karyawannya. Kompensasi atau upah tersebut bersifat finansial yang artinya kompensasi yang berupa uang, kompensasi tersebut merupakan salah satu kompensasi yang di berikan oleh si pemilik perusahaan kepada karyawannya.

Kompensasi yang berupa upah ini berfungsi sebagai penunjang kehidupan para karyawan dalam memenuhi sandang pangan nya, sedangkan bagi perusahaan atau pemilik usaha, upah yang telah di berikan ini berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pemilik usaha dengan para pekerja harus terjaga dengan baik dan dapat saling memahami kebutuhan masing-masing.

Didalam perkembangannya, kegiatan upah ini sering kali menjadi persoalan yang tak kunjung habis, selalu ada perselisihan pekerja dengan manajemen yang mengatur tentang upah. Hingga saat ini kebijakan pemerintah yang secara langsung dikaitkan dengan upah buruh.

Menurut Suwatno, Don Juni Prianta, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, d. Hadi Purwono, upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.¹ Upah juga adalah penerimaan yang diberikan sebagai imbalan dan pekerjaan kepada orang yang menerima pekerjaan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.² Hal ini menunjukkan bahwa upah berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidup pekerja dalam menunjang kehidupannya yaitu untuk memenuhi sandang pangan, pendidikan dan lain-lain. Pemilik modal harus siap mengeluarkan atau memberikan upah kepada pekerjanya sebagai tanda pengganti jasa yang telah dikeluarkan, dan upah ini harus sesuai dengan pekerjaan dan para pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Hal ini dapat mendorong atau menyebabkan rasa tidak nyaman dan tidak merasa senang ketika sedang bekerja dan bisa berdampak pada pemogokan kerja. Hal itu disebabkan karena seorang majikan terkadang memberikan upah tidak sesuai sehingga menimbulkan protes dari para pekerja.

Praktiknya pada zaman sekarang banyak sekali sistem pengupahan atau penggajian yang kurang tepat ataupun kurang sesuai dengan aturan sehingga muncul terjadinya masalah yang terkadang menimbulkan rasa ke tidakadilan bagi para pekerja, hal tersebut bertolak belakang dengan apa yang sudah dijelaskan oleh Islam bahwa dalam memakai tenaga seseorang itu haruslah terlebih dahulu ditentukan mengenai bentuk kerjanya seperti apa, waktu, upah. Oleh karena itu, haruslah dijelaskan jenis usahanya seperti apa, dan waktu pembayaran upahnya pun haruslah jelas ditetapkan. Dengan begitu tidak akan ada pihak yang merasa dirugikan.

Pandangan Islam mengenai upah itu bahwa upah merupakan suatu yang memang harus di atur secara jujur dan adil, agar semua yang terlibat itu tidak ada yang merasa dirugikan, dengan cara membayar karyawannya dengan upah yang sudah sesuai dengan porsi kerjanya. Akan tetapi pada kenyataannya dan pada penerapannya banyak para pengusaha atau pemilik usaha sering terjadi kesalahpahaman dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Jika terjadi sebuah kesalahpahaman mengenai upah, maka ada pihak yang akan dirugikan yaitu pekerja atau karyawan.

Upah yang layak didefinisikan sebagai upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja untuk menghindari eksploitasi pekerja oleh pihak lain.³

¹ Yanda, F. A., Saleh, S. E., & Dai, S. I. S. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Sulawesi. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 101-111.

² Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 2(1), 33-43.

³ Siregar, F. A., Marpaung, H. W. W., & Aina, N. I. (2023). Konsep Pemberian Upah Terhadap Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(3).

Prinsip pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam pada hakikatnya adalah untuk menciptakan keadilan ekonomi bagi semua pihak dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja.⁴

Berdasarkan ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 pada pasal 1 angka 31 mengenai “kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Berdasarkan hal-hal yang telah di paparkan tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul “Analisis Sistem Upah Terhadap Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Pada Sentra Tahu Cibuntu di Desa Babakan Kecamatan Ciparay Kota Bandung)”

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif di mana penelitian ini berfokus pada penelitian deskriptif sementara proses dan makna penelitian lebih diutamakan dalam penelitian kualitatif.⁵ Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau lokasi penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif, Arikunto (2005:26) menyatakan bahwa penelitian deskriptif tidak bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu; sebaliknya, mereka bertujuan untuk menggambarkan variabel yang ada. Adapun sumber data penelitian ini adalah sumber primer dan skunder. Dimana data primer di peroleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang bersumber dari Pemilik tenaga kerja serta subjek lain yang terlibat dalam UMKM (Pabrik) Tahu Desa Babakan. Sedangkan data skunder dalam penelitian ini dapat di peroleh melalui catatan-catatan, dan dokumen-dokumen lain yang dapat digunakan sebagai informasi pendukung dalam analisis data primer. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada Sentra Pabrik Tahu Cibuntu yang berjumlah 80 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *probability* sampling yaitu *simple random* sampling. Dan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Sistem Upah Pabrik Tahu

Sistem upah yang baik ada, kesejahteraan karyawan juga akan berdampak besar pada masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan upah yang mereka terima, mereka akan lebih bersemangat dan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat, tetapi jika sebaliknya, karyawan akan bekerja dengan kurang maksimal, yang akan mengakibatkan penurunan produksi perusahaan.

⁴ Mulyadi, Syindyatul. 2017. “Analisis Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari).” *Ilmiah Mahasiswa FEB* 5(2).

⁵ Aprilias, K. R., & Nur, I. (2022). Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Sepuluh Potong Satu Pada Buruh Panen Padi Desa Aromantai (Studi Kasus Desa Aromantai Kabupaten Lahat). *Journal Evidence of Law*, 1(1), 21-40.

Sistem pengupahan yang di terapkan oleh pabrik tahu SHU SHAN di sesuaikan dengan jumlah tahu yang di produksi. Makin banyak tahu yang di produksi maka makin banyak upah yang akan di terima oleh karyawan. Para pekerja dapat menerima upah langsung dari pemilik perusahaan secara langsung, selain daripada upah yang di berikan, ada juga uang makan yang sudah di siapkan oleh pemilik perusahaan (pemilik usaha).

Sistem upah pada umumnya di pandang oleh sebagian orang sebagai suatu sistem atau mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Ada beberapa sistem yang biasa di gunakan oleh perusahaan-perusahaan dalam mendistribusikan upah. Masing-masing memiliki risiko dan juga pengaruh yang spesifik terhadap dorongan kerja karyawan. Secara umum, sistem pengupahan yang biasa di gunakan oleh para UMKM ini terbagi ke dalam tiga kategori, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil, dan upah premi.

Sistem upah yang di jalankan oleh pabrik tahu SHU SHAN yaitu dengan menggunakan sistem upah menurut hasil, yang dimana di dalam proses pemberian upah yaitu di dasarkan pada hasil tahu yang mereka produksi, jika produksi yang di dihasilkan banyak, maka pendapatan pun akan besar, tetapi jika hasil produksinya sedikit, maka uang yang didapatkan pun akan sedikit.

Dari hasil penelitian yang telah di lakukan oleh penulis, untuk menetapkan sistem upah yang sesuai dengan kaidah atau perspektif ekonomi syariah itu harus memenuhi beberapa karakteristik, diantaranya:

a. Upah harus di sebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Pada praktiknya pabrik tahu Sun Shin tidak ada perjanjian mengenai penetapan upah antara pemilik dengan pekerja. Disana penetapan upah di tetapkan langsung sebelum para pekerja mulai bekerja. Praktik yang di jalankan oleh pabrik tahu Sun Shin sudah sesuai dengan ketentuan yang telah di terangkan oleh Rasulullah yaitu majikan atau pemilik perusahaan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan di terima sebelum pekerja mulai bekerja. Bunyi hadis nya seperti ini, yang artinya “Dari Abi Saïd al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda “barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus di sebutkan upah nya”(H.R. Abdur Razak sanad terputus, dan al Baihaki menyambungkan sanadnya dari Arah Abi Hanifah).

Dalam hadis tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi mengenai besaran upah yang akan di terima oleh pekerja sebelum ia mulai bekerja. Dengan adanya informasi mengenai besaran upah yang akan mereka terima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat dalam bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan bekerja sesuai dengan kontrak atau kesepakatan sebelumnya.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah di sampaikan sebelumnya, dapat di katakan Pabrik Tahu Sun Shin sudah baik

dalam penyampaian ketetapan masalah pengupahan. Upah merupakan bagian yang sangat penting yang harus di perhatikan. Dalam pemberian upah, pabrik tahu Sun Shin sudah sangat baik karena pemberian besaran upah sudah di sebutkan dari awal dengan perjanjian antara pemilik dan juga pekerja atau karyawan.

b. Upah dibayarkan sebelum keringatnya kering

Pembayaran upah di pabrik tahu Sun Shin sudah memenuhi karakteristik Ekonomi Islam, mengapa demikian, upah yang seharusnya di dapatkan oleh para pekerja itu langsung di berikan kepada para pekerja sesuai waktu yang telah di tentukan, tidak ada menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerja. Sebagaimana hal tersebut sudah sesuai dengan sabda Rasulullah yang di riwayatkan oleh Abu Daud yang artinya “Dari Ibnu Umar Ra. Berkata Rasulullah SAW bersabda “berikan upah sebelum keringat pekerja itu kering”.

Dari hadis tersebut dapat dipahami bahwa buruh itu telah melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang telah di tetapkan, maka perusahaan wajib membayarkan upah yang seharusnya mereka dapatkan setelah mereka mengabdikan dirinya kepada perusahaan dengan cara bekerja, upah ini di berikan sebelum keringat yang mengucur itu kering.

Terlepas daripada hal itu, ketentuan ini juga dapat menghilangkan keraguan ataupun kekhawatiran pekerja bahwa upah mereka akan di bayarkan atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang di benarkan.

Terlepas daripada hal tersebut, ada beberapa kriteria yang harus di terapkan pada sistem pengupahan menurut perspektif ekonomi syariah, yaitu:

1) Keadilan

Adil dalam pengupahan berarti tidak terjadi tindakan aniaya terhadap karyawan dan juga tidak merugikan pemilik perusahaan (pabrik) itu sendiri, pemilik pabrik membayar para pekerja dengan upah yang telah di sepakati sebelumnya. Dalam perjanjian mengenai upah ini kedua belah pihak haruslah bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi aniaya terhadap orang lain yang akan menimbulkan kerugian di sebelah pihak. Keadilan yang di tetapkan oleh pemilik pabrik tahu Sun Shin sudah ada, dapat di katakan adil jika sudah terdapat kesepakatan antara para pekerja dengan pemilik perusahaan (pemilik pabrik), sehingga dengan begitu tidak akan terjadi kerugian sepihak karena sudah masing-masing sudah menyepakati kesepakatan yang telah di buat.

Dalam pandangan ekonomi syariah atau ekonomi Islam, pengusaha (pemilik pabrik) harus membayar upah para pekerja dengan bagian-bagian yang sesuai dengan

kesepakatan bersama. Pada praktiknya, pabrik tahu SUN SHIN dalam memberikan upahnya kepada para pekerja sudah mempertimbangkan upah pekerjanya secara adil dan juga tepat tanpa harus menindas pihak mana pun.

2) Kelayakan

Pabrik tahu SUN SHIN dalam menentukan upah ini sudah bisa dikatakan dengan layak, kenapa, karena upah yang layak itu dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Berdasarkan dari pernyataan salah satu pekerja di pabrik tahu Sun Shin “alhamdulillah dengan menggunakan sistem upah hasil ini sangat membantu dan juga memenuhi kebutuhan perekonomian keluarga saya, dengan menggunakan sistem upah hasil ini, saya dapat menghasilkan upah yang cukup lumayan asalkan badan saya kuat, jika ingin upah kita besar, maka tubuh kita juga harus siap bekerja lebih keras lagi”. Pendapatan ataupun upah ini yang akan didapat para pekerja memang akan sesuai dengan berapa banyak yang dapat mereka produksi, tetapi berdasarkan pernyataan dari para pekerja bahwa upah yang mereka dapat ini alhamdulillah sudah dapat mencukupi kebutuhan sandang, pangan, dan ada juga dari upah ini mereka dapat menunaikan ibadah umrah, hal ini kembali lagi kepada para pekerja, apakah dapat mengelola keuangan itu dengan baik atau tidak. Islam memiliki prinsip dalam menetapkan upah kepada karyawannya yaitu prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil yang berarti upah yang diberikan itu sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, sedangkan upah layak berarti upah yang dapat mencukupi kehidupan sehari-hari baik itu sandang dan juga pangan. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pemberian atau sistem upah yang dilakukan oleh pabrik tahu SHU SHAN ini sudah sesuai dengan kaidah atau Perspektif Ekonomi Syariah. Dalam memperkerjakan pekerja haruslah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan para pekerja terima sebelum memulai bekerja dan upah diberikan langsung setelah selesai bekerja, sehingga kedua belah pihak mengerti dan tidak ada yang merasa dirugikan.

2. Kesejahteraan karyawan Pabrik Tahu

Setiap perusahaan baik itu UMKM atau perusahaan jenis lainnya sangat erat kaitannya dengan namanya karyawan, karena pada hakikatnya manusia itu saling membutuhkan antara satu sama lain. Karyawan merupakan aset bagi sebuah perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak akan dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya sebuah perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki.

Kesejahteraan karyawan harus benar-benar di perhatikan kesejahteraannya jangan hanya di tuntutan untuk kewajibannya saja kepada pemilik perusahaan tempat mereka kerja, begitu juga dengan karyawan, jangan hanya menuntut kesejahteraan kepada perusahaan tetapi pada tanggung jawab sebagai karyawan tidak di jalankan dengan baik dan profesional.

Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga hal tersebut menimbulkan efektivitas kerja yang berkurang. Sehingga mereka berpikir bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak memedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan kepada para karyawan.

Untuk mencegah hal itu terjadi, maka tugas seorang manajemen perusahaan harus bisa memenuhi segala tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan secara adil dan bijaksana, dengan begitu di harapkan dapat terciptanya kesejahteraan karyawan dan perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan untuk karyawan yaitu agar karyawan dapat bekerja secara baik dan profesional dan juga hal ini dapat menimbulkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui kesejahteraan yang ada di Pabrik Tahu SHU SHAN. Adapun hasil dari wawancara terhadap pemilik dan karyawan SHU SHAN mengenai kesejahteraan karyawan yaitu sebagai berikut:

“Kesejahteraan karyawan bagi saya itu sangat penting, mengapa demikian, karena jika karyawan saya merasa sejahtera maka mereka akan bekerja dengan baik dan hal tersebut akan sangat menguntungkan bagi perusahaan” pernyataan dari pemilik pabrik tahu.

Kesejahteraan pada karyawan ini bisa dilihat dari perkembangan ekonomi semua karyawan yang dimana ada hal-hal yang sudah terpenuhi baik itu secara ekonomi maupun sosial.

Pemberian uang makan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan. “kami memberikan uang makan kepada para pekerja yaitu sebesar Rp15.000/orang. Terlepas dari uang makan, kami juga terkadang memberikan mereka makanan, minuman dan juga rokok agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja” pernyataan dari pemilik pabrik. Kemudian hal serupa di ungkapkan oleh karyawan “kami di berikan uang makan sebesar Rp15.000, itu cukup bagi saya karena saya kebetulan tinggal tidak jauh dari pabrik ini, sehingga jatah uang makan bisa kami simpan untuk tambahan keuangan”. Berdasarkan hasil observasi dan juga wawancara yang peneliti lakukan, maka dapat di simpulkan bahwa uang makan ini sudah cukup baik, jumlahnya pun dirasa cukup untuk di pergunakan makan siang oleh para pekerja. Pemberian tunjangan hari raya pun merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. “kami mendapatkan THR pada saat menjelang Idul fitri” pernyataan dari karyawan. Pemberian THR ini juga merupakan peraturan menteri ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 yang secara khusus membahas tentang Tunjangan Hari Raya keagamaan bagi para pekerja atau buruh di sebuah perusahaan. Dapat di

simpulkan bahwa pemberian THR ini sudah cukup baik, akan tetapi dalam jumlahnya tidak pasti, terlepas daripada itu, besar kecilnya THR yang di dapat oleh para pekerja ini dapat menambah semangat dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan yaitu untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan atau pabrik lain dan juga dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Kesejahteraan karyawan menurut perspektif ekonomi syariah

Pandangan Islam mengenai kesejahteraan ini terdapat sebuah argumentasi yang dimana argumentasi ini bersifat teologis-normatif yang menegaskan bahwa ajaran Islam itu sangat peduli untuk mewujudkan kesejahteraan.

Dapat kita lihat yang pertama dari pengertiannya, sebagaimana menurut UU No. 13 2003 mengenai ketenagakerjaan, kesejahteraan karyawan merupakan suatu pemenuhan kebutuhan atau yang lainnya yang bersifat jasmani dan rohani. Pengertian ini sejalan dengan pengertian Islam yang berarti selamat, sentosa, aman dan damai.

Seluruh aspek ajaran Islam ternyata selalu berkaitan dengan hubungan dengan Allah misalnya, harus di barengi dengan hubungan antara manusia dengan manusia, orang yang beriman selalu di barengi dengan anjuran melakukan segala amal baik yang di dalamnya termasuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Dilihat dari segi kandungannya, terlihat bahwa seluruh aspek ajaran Islam ternyata selalu terkait dengan masalah kesejahteraan sosial. Hubungan dengan Allah misalnya, harus dibarengi dengan hubungan dengan sesama manusia (*hablun min Allah wa habl min an-nâs*). Demikian pula anjuran beriman selalu diiringi dengan anjuran melakukan amal saleh, yang di dalamnya termasuk mewujudkan kesejahteraan sosial. Selanjutnya, ajaran Islam yang pokok (Rukun Islam), seperti mengucapkan dua kalimat syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji, sangat berkaitan dengan kesejahteraan sosial.

Ajaran Islam mengenai perlunya mewujudkan kesejahteraan sosial ini selain dengan cara memberikan motivasi sebagaimana tersebut di atas, juga disertai dengan petunjuk bagaimana mewujudkannya. Ajaran Islam menyatakan bahwa kesejahteraan sosial dimulai dari perjuangan untuk mewujudkan dan menumbuhkan subur aspek-aspek akidah dan etika pada diri pribadi, karena dari diri pribadi yang seimbang akan lahir masyarakat yang seimbang. Masyarakat Islam pertama lahir dari Nabi Muhammad. melalui kepribadian beliau yang sangat mengagumkan. Pribadi ini melahirkan keluarga yang seimbang seperti Khadijah, Ali bin Abi Thalib, Fatimah Az-Zahra, dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan singkat di atas, dapat kita lihat bahwa Islam sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik secara sosial maupun umum, tercukupinya kebutuhan sandang pangan merupakan ciri-ciri kesejahteraan bagi karyawan, memang tingkat kesejahteraan itu tidak hanya bisa di lihat dari tercukupinya sandang dan juga pangan, tetapi setidaknya

ketika tercukupinya sandang, pangan itu sudah bisa membuktikan bahwa karyawan sudah sejahtera.

Penulis menganalisis di dalam penelitian ini mengenai bagaimana kesejahteraan pada tenaga kerja atau karyawan di pabrik tahu Shu shan. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis, di dapatkan bahwa para pekerja mendapatkan penghasilan mencapai Rp145.000/hari dan jika di kalkulasikan ke dalam 1 bulan maka hasilnya yaitu Rp4.350.000/bulan. Jika di lihat dari segi jumlah, maka hal ini seharusnya dapat membuat karyawan sejahtera dan kebutuhan hidupnya bisa terpenuhi.

Selain dilihat dari pendapatan atau upah yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang sudah baik, kesejahteraan untuk karyawan juga sudah di tunjang dari kompensasi seperti uang makan setiap hari dan juga THR setiap tahun.

Dapat di lihat secara lebih jauh, bahwa Islam secara khusus dapat menggambarkan bagaimana eratnya hubungan antara syariat Islam dengan kemaslahatan. Ekonomi islam yang merupakan salah satu bagian dari syariat islam memiliki tujuan yaitu dapat merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat serta kehidupan yang lebih baik dan terhormat merupakan salah satu definisi kesejahteraan menurut pandangan Islam, hal ini tentu saja berbeda secara mendasar dengan pengertian kesejahteraan dalam ekonomi konvensional.

Konsep pada ekonomi islam di dalam mewujudkan kesejahteraan untuk masyarakat yang berdasarkan khazanah literatur islam yaitu kepemilikan harta yang meliputi kepemilikan individu baik itu umum maupun negara.

Kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam adalah terpenuhinya kebutuhan sandang, pangan, kebutuhan materi dan non materi, dunia dan akhirat yang berdasarkan atas kesadaran pribadi dan masyarakat untuk patuh dan juga taat terhadap hukum yang telah di kehendaki oleh Allah SWT melalui petunjuknya yang sudah tertera di dalam Al-Quran.

Oleh karena itu, berdasarkan analisis mengenai kesejahteraan menurut perspektif ekonomi islam pada karyawan pabrik tahu Shu Shan ini dari implikasi dari sistem upah secara umum sudah sangat cukup baik, pemilik pabrik sudah memberikan upah yang layak kepada para pekerja yang dimana kalau di kalkulasikan dalam bentuk upah sebulan para karyawan atau pekerja dapat mendapatkan penghasilan lebih dari Rp4.000.000, yang artinya hal ini sudah dapat di setarakan dengan UMK yang ada di kota Bandung. Selain upah, ada juga bentuk tunjangan untuk kesejahteraan karyawan yaitu berupa jatah uang makan dan THR setiap tahun.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang sudah di paparkan pada bab-bab sebelumnya yang telah di lakukan oleh penulis menunjukkan bahwa sistem upah yang di gunakan oleh pabrik tahu Shu Shan sudah dapat dikatakan baik, mekanisme yang di jalankan dalam sistem upah di dasarkan kepada hasil

produksi pekerja. Secara umum, sistem yang di gunakan ini sudah sesuai dengan perspektif ekonomi islam yang dimana upah itu harus di sebutkan sebelum para pekerja memulai bekerja dan upah yang di berikan sebelum keringat para pekerja itu mengering, dalam artian upah yang di berikan oleh perusahaan itu dapat di terima pada hari itu juga atau pada saat para pekerja sudah beres dengan pekerjaannya. Pabrik tahu Shu Shan ini sejak awal sudah konsisten dalam sistem pengupahan yaitu menggunakan sistem upah hasil, perkembangan pabrik tahu Shu Shan ini bisa di lihat dari naiknya pertumbuhan kesejahteraan karyawan dari tahun ke tahun. Kemudian Tingkat kesejahteraan karyawan yang ada di pabrik tahu Shu Shan ini sebagai implikasi dari sistem upah hasil yang sudah di jalankan secara umum sudah cukup baik menurut perspektif ekonomi islam, pemberian upah yang di lakukan oleh pemilik pabrik dapat di katakan layak, karena jika di kalkulasikan ke dalam upah selama satu bulan, maka upah yang di terima para karyawan itu bisa setara dengan upah UMK kota Bandung. Selain upah yang di berikan, ada hal yang lain yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan yaitu adanya kompensasi berupa jatah uang makan setiap hari dan THR setiap tahunnya.

2. Saran

Saya selaku penulis memiliki beberapa saran yang bersifat konstruktif dan positif untuk kemajuan usaha pabrik dan juga perbaikan sistem upah serta kesejahteraan karyawan di pabrik tahu Shu Shan. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

- a. Dalam pemberian kompensasi atau upah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan mungkin harus di tingkatkan lagi pada program-program kesejahteraan seperti di tambahnya program cuti, bonus.
- b. Dalam memberikan upah kepada karyawan memang sudah dapat di katakan dengan baik karena sudah ada kesepakatan antara kedua belah pihak, hal itu sudah sesuai dengan perspektif ekonomi syariah, tetapi jika di tambahkan dengan negosiasi upah dalam akad sehingga dapat terjadi kerelaan antara pemilik dan juga pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilias, K. R., & Nur, I. (2022). Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Upah Sepuluh Potong Satu Pada Buruh Panen Padi Desa Aromantai (Studi Kasus Desa Aromantai Kabupaten Lahat). *Journal Evidence of Law*, 1(1), 21-40.
- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 2(1), 33-43.
- Mulyadi, Syindyatul. 2017. "Analisis Sistem Pengupahan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari)." *Ilmiah Mahasiwa FEB* 5(2).
- Siregar, F. A., Marpaung, H. W. W., & Aina, N. I. (2023). Konsep Pemberian Upah Terhadap Tenaga Kerja Menurut Perspektif Islam. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(3).
- Yanda, F. A., Saleh, S. E., & Dai, S. I. S. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Sulawesi. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2), 101-111.