# ANALISIS SISTEM UPAH KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS UD. SATRIA MANDIRI KOTA JAMBI)

**Teddy Irawan[1], Eja Armaz Hardi[2], Sri Rahma[3]**

[1,2,3]*Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*
E-mail : teddy.irawan@gmail.com

**ABSTRAK**

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem pengupahan karyawan yang diterapkan pada UD. Satria Mandiri Kota Jambi dan bagaimana analisisnya menurut perspektif Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seperti apa sistem pengupahan pada UD. Satria Mandiri Kota Jambi dan untuk mengetahui Perspektif Islam terhadap sistem pengupahan karyawan yang diterapkan pada UD. Satria Mandiri Kota Jambi. Jenis penelitian ini yaitu kualitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah normatif dan sosiologis dengan metode studi kasus. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan metode Miles dan Huberman dengan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa praktek sistem pengupahan karyawan yang dijalankan UD. Satria Mandiri mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan ruang lingkup pandangan Islam, di mana Islam melarang menunda-nunda upah seorang karyawan tanpa alasan syar'i. Akan tetapi, penetapan jumlah upah karyawan pada UD. Satria Mandiri ini sudah sesuai yang dianjurkan di dalam Islam karena sudah disebutkan di awal kerja oleh pemilik (kejelasan akad), sehingga semua karyawan mengetahui berapa upah per hari dan per bulan yang akan diterimanya. Namun demikian, UD. Satria Mandiri belum sepenuhnya mengikuti konsep keadilan proporsional secara penuh, karena tidak ada perbedaan porsi upah antara karyawan yang memiliki tanggung jawab besar dengan karyawan biasa. Upah pokok yang diterima para karyawan jumlahnya sama secara rata. Di sisi lain, UD. Satria Mandiri telah menetapkan tingkat upah yang layak untuk para karyawannya, karena akumulasi upah bulanan yang diterima karyawan sudah berada di atas rata-rata standar UMP Kota Jambi.

**Kata Kunci :** *Karyawan, Sistem Pengupahan, Perspektif Ekonomi Islam, Ijarah al-Amal.*

**ABSTRACT**

The main problem in this study is how the employee wage system is applied at UD. Satria Mandiri, Jambi City and how to analyze it according to an Islamic perspective. This study aims to find out what the wage system is like at UD. Satria Mandiri, Jambi City, and to determine the Islamic perspective on the employee wage system applied there. This type of research is qualitative, employing both normative and sociological approaches within a case study design. The data sources consist of primary and secondary data. Data processing and analysis techniques were carried out using the Miles and Huberman method, which comprises three stages: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results indicate that the practice of the employee wage system at UD. Satria Mandiri regarding the timing of payments is not fully in accordance with Islamic views, which strictly prohibit delaying an employee's wages without valid sharia reasons. However, the determination of the wage amount at UD. Satria Mandiri aligns with Islamic recommendations because it is clearly stated at the beginning of employment (clarity of contract), ensuring all employees are fully aware of the daily and monthly wages they will receive. Nevertheless, UD. Satria Mandiri has not fully implemented the concept of proportional justice, as there is no differentiation in wages between employees with heavy responsibilities and ordinary employees; the base wages remain equal across the board. On the other hand, UD. Satria Mandiri has established a decent standard of wages, as the monthly accumulation received by the employees stands above the average standard of the Jambi City Minimum Wage (UMP).

**Keywords :** *Employee, Wage System, Islamic Economic Perspective, Ijarah al-Amal.*

## PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi dan perkembangan ekonomi yang dinamis saat ini, peran tenaga kerja menempati posisi yang sangat vital sebagai penggerak utama kegiatan ekonomi dan industri. Tenaga kerja merupakan aset substansial yang mencurahkan waktu, pikiran, dan energi demi tercapainya produktivitas usaha. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap kesejahteraan pekerja mutlak diperlukan, salah satunya melalui pemberian balas jasa berupa upah yang memuaskan dan berkeadilan serta lingkungan kerja yang kondusif. Upah bukan sekadar instrumen ekonomi penunjang biaya operasional, melainkan sebuah hak mendasar bagi pekerja untuk mempertahankan loyalitas, komitmen, serta kelangsungan hidup diri dan keluarganya.

Sebagai makhluk sosial (*homo socius*) dan makhluk ekonomi (*homo economicus*), manusia senantiasa membutuhkan bantuan pihak lain untuk memenuhi kebutuhan primer (pangan, sandang, papan) maupun sekunder. Hubungan interdependensi ini dalam Islam diatur secara komprehensif melalui hukum muamalah. Muamalah menciptakan tatanan yang memelihara hak dan kewajiban antarsesama guna menghindari eksploitasi dan benturan kepentingan. Salah satu manifestasi muamalah dalam dunia kerja adalah hubungan industrial antara pemilik modal (majikan/*musta'jir*) dan penyedia jasa/tenaga kerja (buruh/*ajir*). Bentuk kerja sama ini dalam literatur fikih klasik diistilahkan dengan akad *Ijarah al-amal* (sewa-menyewa jasa/tenaga manusia).

Ekonomi Islam memberikan perhatian yang luar biasa terhadap eksistensi pekerja. Melalui QS. At-Taubah ayat 105, Allah SWT menegaskan kewajiban setiap Muslim untuk bekerja secara profesional dan produktif. Namun, dalam realitas empiris dunia kerja modern, sering kali posisi tawar (*bargaining position*) pekerja berada pada titik yang lemah. Fenomena ketidakjelasan akad, penundaan pembayaran upah, ketidakadilan porsi upah dibanding beban kerja, serta upah yang di bawah standar kelayakan hidup sering memicu sengketa perburuhan. Islam hadir menawarkan solusi komprehensif dengan menetapkan prinsip-prinsip universal pengupahan yang berlandaskan pada keadilan (*'adl*), kerelaan (*taradhi*), kejelasan akad (*ma'lum*), ketepatan waktu pembayaran, serta pemenuhan kelayakan hidup.

Kota Jambi sebagai salah satu pusat kegiatan ekonomi di Provinsi Jambi memperlihatkan pertumbuhan sektor perdagangan menengah yang pesat, salah satunya adalah UD. Satria Mandiri yang bergerak di bidang distribusi barang-barang elektronik. Sebagai entitas usaha yang mempekerjakan sejumlah karyawan, UD. Satria Mandiri menerapkan sistem pengupahan bulanan yang unik, di mana seluruh karyawan mendapatkan bagian upah pokok yang sama rata tanpa membedakan beban tanggung jawab dan volume pekerjaan masing-masing. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini krusial untuk dilaksanakan guna mengkaji secara mendalam penerapan sistem pengupahan karyawan pada UD. Satria Mandiri Kota Jambi serta menganalisisnya secara kritis dalam perspektif Ekonomi Islam.

## Tinjauan Pustaka

### A. Konsep Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam (Ijarah al-Amal)

Dalam terminologi hukum Islam (fikih muamalah), upah atau imbalan atas jasa tenaga manusia disebut dengan istilah *ujrah* yang bersumber dari akad *ijarah*. Secara etimologi, ijarah berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwadh* (ganti atau imbalan). Jumhur ulama fikih mendefinisikan ijarah sebagai suatu akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran kompensasi (upah/sewa), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas objek akad tersebut. Ijarah terbagi menjadi dua bentuk operasional:

(1) *Ijarah al-a'yan*, yaitu sewa-menyewa aset atau barang; dan (2) *Ijarah al-a'mal*, yaitu kontrak kerja atas tenaga atau jasa manusia.

Dasar hukum keabsahan pengupahan dalam Islam bersumber langsung dari Al-Qur'an dan As-Sunnah. Di antaranya terdapat dalam QS. Al-Qashash ayat 26 yang menggarisbawahi dua kriteria utama seorang pekerja yang ideal, yaitu memiliki kompetensi/kekuatan fisik-mental (*al-qawiyyu*) serta dapat dipercaya/ memiliki integritas moral (*al-amin*). Selanjutnya, QS. Ath-Thalaq ayat 6 secara eksplisit memberikan legalitas hukum atas pemberian imbalan (upah) yang patut setelah sebuah kontribusi jasa diselesaikan secara tuntas.

**B. Prinsip-Prinsip Pengupahan Syariah**

Sistem penggajian dan pengupahan dalam Ekonomi Islam wajib bersandar pada pilar-pilar etis berikut:

1. **Kejelasan Akad (Ma'lum):** Besaran upah, jenis pekerjaan, jam kerja, dan mekanisme pembayaran wajib disepakati secara transparan di awal sebelum pekerjaan dimulai (HR. Al-Baihaqi). Hal ini bertujuan menghindari unsur ketidakpastian (*gharar*) yang dapat memicu perselisihan di kemudian hari.
2. **Prinsip Keadilan ('Adl):** Keadilan dalam pengupahan mencakup aspek transparan dan aspek proporsional. Secara proporsional, Islam mengakui distingsi kompetensi, keahlian, risiko, dan bobot tanggung jawab, sehingga tingkat upah diatur secara adil berdasarkan kontribusi nyata (QS. Al-Jaatsiyah: 22).
3. **Ketepatan Waktu Pembayaran:** Majikan berkewajiban membayarkan upah sesegera mungkin begitu pekerjaan selesai atau sesuai tenggat waktu yang disepakati tanpa melakukan penundaan yang menzalimi hak pekerja. Rasulullah SAW bersabda, ***"Berikanlah upah sebelum keringat pekerja itu kering"*** (HR. Ibnu Majah).
4. **Kelayakan Upah (Kifayah):** Tingkat upah yang diberikan wajib memenuhi standar kelayakan hidup minimal pekerja yang mencakup pemenuhan kebutuhan pangan, sandang, dan papan (QS. Asy-Syu'ara: 183).

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan normatif (hukum Islam) dan sosiologis (kondisi empiris hubungan kerja). Studi kasus dipusatkan pada UD. Satria Mandiri Kota Jambi yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso, Sejinjang, Kecamatan Jambi Timur. Pemilihan informan riset menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling* guna menjamin kedalaman informasi, dengan melibatkan pemilik/manajer usaha, staf administrasi keuangan, serta karyawan tetap.

Sumber data diklasifikasikan menjadi data primer (diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan mengenai praktik pengupahan) serta data sekunder (dokumen internal perusahaan berupa daftar gaji, slip gaji, serta regulasi perundang-undangan ketenagakerjaan dan literatur fikih). Teknik pengecekan keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi sumber dan teknik. Data yang terkumpul kemudian dianalisis mengikuti model interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan sistematis: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Praktik Sistem Upah Karyawan di UD. Satria Mandiri Kota Jambi

Berdasarkan hasil investigasi lapangan, UD. Satria Mandiri menerapkan sistem waktu kerja selama 6 hari dalam seminggu (Senin sampai Sabtu) dengan durasi operasional harian dimulai pukul 08.00 hingga

16.30 WIB (total 8 jam kerja efektif per hari setelah dikurangi waktu istirahat). Dalam perhitungan satu bulan penuh, akumulasi hari kerja efektif karyawan adalah sebanyak 26 hari kerja.

Komponen upah yang diterapkan oleh pihak manajemen UD. Satria Mandiri terdiri dari dua elemen utama: upah pokok bulanan yang diserahkan setiap akhir bulan, serta uang logistik (uang makan/harian) yang didistribusikan secara harian setiap kali karyawan hadir bekerja. Seluruh karyawan pokok di UD. Satria Mandiri menerima besaran upah pokok bulanan yang sama rata secara nominal. Penentuan nominal upah ini didasarkan pada kebijakan sepihak pemilik modal yang dikomunikasikan di awal kontrak lisan saat proses penerimaan karyawan baru dilakukan.

### Analisis Perspektif Ekonomi Islam Terhadap Sistem Upah

Untuk mengevaluasi kesesuaian sistem pengupahan pada UD. Satria Mandiri dengan hukum Islam, analisis dilakukan secara mendalam terhadap empat indikator utama pengupahan syariah sebagai berikut:

| No | Prinsip Upah Islam | Kondisi Objektif Ud. Satria Mandiri | Analisis & Status Hukum Syariat |
|---|---|---|---|
| 1 | **Kejelasan Akad (Ma'lum)** | Besaran upah harian dan bulanan disampaikan di awal kerja secara lisan oleh pemilik usaha. | **Sesuai Syariat.** Memenuhi rukun ijarah terkait transparansi nilai upah (*ujrah ma'lumah*), mencegah *gharar*. |
| 2 | **Ketepatan Waktu** | Sering terjadi keterlambatan pembayaran upah pokok bulanan di luar tanggal kesepakatan awal. | **Belum Sesuai.** Bertentangan dengan hadis pencegahan penundaan upah (*"sebelum keringat kering"*), dikategorikan kezaliman finansial jika disengaja. |
| 3 | **Keadilan Proporsional** | Upah pokok disamaratakan bagi seluruh karyawan tanpa memandang berat beban tanggung jawab kerja. | **Belum Sepenuhnya Sesuai.** Mengabaikan asas keadilan proporsional (*'adl*). Tanggung jawab besar seharusnya berbanding lurus dengan kompensasi (QS. Al-Ahqaaf: 19). |
| 4 | **Kelayakan (Kifayah)** | Total akumulasi upah bulanan dan logistik berada di atas rata-rata standar UMP Kota Jambi. | **Sesuai Syariat.** Memenuhi unsur kemaslahatan (*maslahah*) dan kelayakan hidup minimal untuk kebutuhan pokok sandang, pangan, papan. |

*Pertama*, aspek kejelasan akad (*ma'lum*). Hasil penelitian menegaskan bahwa sistem penetapan jumlah upah pada UD. Satria Mandiri telah sejalan dengan syariat Islam. Adanya

penyampaian nominal hak upah di awal masa kerja memberikan kepastian hukum dan kepuasan psikologis bagi karyawan, sehingga terhindar dari praktik penipuan (*tadlis*).

*Kedua*, aspek ketepatan waktu pembayaran upah. Ditemukan adanya disinkronisasi operasional di mana pembayaran upah bulanan sering mengalami penundaan dari jadwal tetap. Dalam perspektif ekonomi Islam, menunda-nunda penunaian hak pekerja bagi pengusaha yang memiliki kemampuan likuiditas keuangan merupakan tindakan kezaliman (*zhulm*) yang dilarang keras karena dapat mengganggu stabilitas pemenuhan nafkah keluarga pekerja.

*Ketiga*, aspek keadilan proporsional (*'adl*). Praktik penyamarataan upah pokok antara karyawan dengan beban tanggung jawab tinggi (seperti kepala gudang atau bagian keuangan) dan karyawan operasional biasa mengindikasikan belum diakomodasinya nilai-nilai keadilan proporsional Islam. Fikih muamalah menekankan bahwa nilai ekonomis dari manfaat *ijarah al-amal* diukur berdasarkan bobot pekerjaan, tingkat keahlian, dan risiko. Kebijakan ini berpotensi menimbulkan penurunan motivasi kerja bagi karyawan yang mengemban akuntabilitas lebih berat.

*Keempat*, aspek kelayakan upah (*kifayah*). Dari segi pemenuhan kebutuhan dasar hidup, sistem upah di UD. Satria Mandiri dikategorikan sangat baik karena akumulasi pendapatan bersih riil karyawan berada di atas garis Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi, yang berarti secara sosiologis mampu menjamin daya beli karyawan untuk hidup secara layak dan bermartabat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Sistem pengupahan pada UD. Satria Mandiri Kota Jambi memadukan upah pokok bulanan dengan uang logistik harian dengan menerapkan sistem kerja 26 hari per bulan. (2) Ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam, praktik pengupahan tersebut memenuhi aspek kejelasan akad (*ma'lum*) dan prinsip kelayakan hidup (*kifayah*) karena nominal upah disepakati di awal dan nilainya di atas standar UMP. Namun, sistem ini belum sepenuhnya sesuai dengan syariat Islam pada aspek ketepatan waktu pembayaran akibat adanya penundaan berkala, serta mengabaikan prinsip keadilan proporsional (*'adl*) akibat kebijakan penyamarataan upah tanpa mempertimbangkan bobot tanggung jawab kerja karyawan.

### Saran

Guna meningkatkan keberkahan usaha dan keadilan distributif, disarankan kepada pemilik UD. Satria Mandiri Kota Jambi untuk: (1) Menyusun manajemen arus kas (*cash flow*) yang lebih disiplin agar pembayaran upah dapat dilakukan secara tepat waktu tanpa penundaan sesuai sabda Rasulullah SAW. (2) Melakukan restrukturisasi sistem upah dengan menerapkan skema insentif, bonus jabatan, atau diferensiasi upah pokok yang proporsional guna mengapresiasi karyawan yang memegang tanggung jawab lebih besar demi tegaknya keadilan syariah. (3) Memformulasikan kontrak kerja tertulis yang formal guna menjamin kepastian hukum yang lebih kuat bagi kedua belah pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

Afzalurrahman. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf.

Antonio, Muhammad Syafi'i. (2001). *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. Asikin, Zainal, dkk. (1986). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Basyir, Ahmad Azhar. (2000). *Asas-Asas Hukum Muamalat (Hukum Perdata Islam)*. Edisi Revisi.
Yogyakarta: UII Press.
Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. (2008). *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
Hardi, Eja Armaz. (2025). "Analisis Penerapan Sistem Pengupahan Bawon Pada Masa Panen Padi dalam Perspektif Ekonomi Islam". *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*.
Mustofa, Imam. (2016). *Fiqih Muamalah Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.
Nabhani, Taqi al-Din al-. (1996). *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Surabaya: Risalah Gusti.
Qardhawi, Yusuf. (1997). *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
Rozalinda. (2016). *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasi pada Sektor Keuangan Syariah*.
Jakarta: Raja Grafindo Persada.
Sabiq, Sayyid. (1993). *Fikih Sunnah*. Bandung: Al-Ma'arif. Shihab, M. Quraish. (2003). *Kaidah Tafsir*. Jakarta: Lentera Hati.
Sukirno, Sadono. (2021). *Pengantar Teori Mikroekonomi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.