



## SISTEM PENGUPAHAN DI PRANGGOK TENUN KAIN KASA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Bahtiar Effendi<sup>1</sup>, Fiqqi Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1</sup> UIN K.H. Abdurrahman Wahid  
Rowolaku Kajen, Pekalongan,  
Indonesia  
[bahtiar.effendi@uingusdur.ac.id](mailto:bahtiar.effendi@uingusdur.ac.id)

<sup>2</sup> UIN K.H. Abdurrahman Wahid  
Rowolaku Kajen, Pekalongan,  
Indonesia  
[Hidayat.fci15@gmail.com](mailto:Hidayat.fci15@gmail.com)

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai sistem pemberian upah yang dilakukan di Pranggok Tenun Kain Kasa yang berlokasi di Pekalongan Jawa Tengah. Pranggok Tenun merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kain kasa, dimana dalam produksinya telah menggunakan mesin dan setiap karyawan (operator tenun) bisa mengoperasikan sebanyak tujuh sampai delapan mesin. Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi secara langsung, serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data kualitatif, untuk mengecek keabsahan data dilakukan metode triangulasi yang meliputi reduksi data, penyajian data serta verifikasi atau penarikan kesimpulan.*

*Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam sistem pengupahan yang diterapkan di Pranggok Tenun Kain kasa sudah berjalan dengan baik, seperti misalnya pemberian upah tepat waktu, tidak ada upah yang menunggak, serta dilakukan secara adil. Meskipun dalam beberapa hal ada yang perlu diperbaiki diantaranya adalah terkait transparansi yang dilakukan oleh pegawai yang bertugas membagi upah, transparansi perlu dilakukan supaya keridhaan bisa diperoleh kedua belah pihak serta tidak berpotensi memunculkan kecurigaan dan menghindarkan dari kedzaliman.*

**Kata Kunci :** Sistem; Upah; Pengupahan; Ekonomi Islam

## LATAR BELAKANG

Produksi adalah kegiatan penting dalam bisnis yang menentukan kelangsungan hidup jangka panjangnya. Setiap bisnis tentunya harus produktif karena keberlangsungan bisnis yang dijalankan oleh seseorang tergantung pada tingkat produktivitasnya. Jika hasil produksinya bagus, keuntungan yang diperoleh dari usaha seseorang akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika hasil produksi tidak memuaskan, maka pendapatan yang diperoleh akan kurang memuaskan, bahkan rugi. Hal ini tergantung pada pekerja atau karyawan yang memiliki kualitas dalam melakukan kegiatan produksi untuk mencapai hasil yang terbaik. karenanya, karyawan yang mencapai kesuksesan dalam melakukan kegiatan produksi harus dihargai atau dibayar dengan sesuai untuk upaya yang mereka lakukan (Huda, 2008).

Membayar upah yang adil kepada para pekerja merupakan kewajiban bagi majikan atau pimpinan perusahaan. Dalam kaitannya dengan upah dan keadilan, alquran memang tidak secara langsung menyebut kata upah, akan tetapi islam mengajarkan bahwa prinsip keadilan harus mendasari dalam pemberian upah yang diberikan pimpinan perusahaan kepada karyawannya (Aprilias & Nur, 2022). Beberapa pengusaha mungkin mengambil keuntungan dari karyawan mereka dengan membayar lebih rendah karena tuntutan kebutuhan mereka akan pendapatan. Eksploitasi semacam ini tentu dilarang dalam Islam. Jika tingkat upah terlalu rendah, pekerja tidak akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik serta dapat menyebabkan suatu konflik. Demikian pula, jika upah terlalu tinggi, majikan tidak mungkin mendapat untung dan tidak akan dapat menjalankan bisnisnya dengan baik. Oleh karenanya keseimbangan dalam pemenuhan hak dan kewajiban menjadi penting dilakukan agar konflik terkait upah yang selalu menjadi fenomena rutin dalam dunia perburuhan di Indonesia tidak terjadi (Ghofur, 2019). Dalam perspektif ekonomi islam, pemenuhan unsur keadilan dalam pemberian upah juga dimaknai dengan pemberian upah pada pekerja yang akan membawa kepuasan bagi pekerja setelah menerimanya, dan membawa kepuasan bagi pemberi upah setelah membagikannya, sehingga satu sama lain tidak ada yang dirugikan (Nabilah, 2018).

Terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti seperti Soleha & Saiin (2020) yang meneliti mengenai sistem pengupahan di Kebun Sawit. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem pengupahan di Kebun Sawit belum memenuhi unsur keadilan karena upah yang diberikan belum memenuhi unsur kelayakan meskipun upah yang diberikan telah sesuai dengan standar UMK Kabupaten Indragiri Hilir.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Khoir & Naili (2018) yang meneliti mengenai sistem pemberian upah di Pabrik Tahu, Poluju Baureno Bojonegoro menjelaskan bahwa pemberian upah di Pabrik Tahu telah memenuhi unsur keadilan. Hal ini ditunjukkan dari pemberian upah yang disesuaikan dengan kinerja masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin memperoleh upah lebih besar dari karyawan yang malas, hal ini terlihat dari banyak sedikitnya hasil tahu yang diproduksi oleh masing-masing karyawan. Disamping itu, perusahaan juga telah memenuhi unsur tanggungjawab karena pihak manajer senantiasa memperhatikan bahwa pemberian upah selalu tepat waktu dan dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan.

Penelitian selanjutnya adalah yang dilakukan oleh Kurnia et al., (2018) yang meneliti mengenai Sistem pengupahan karyawan pada Industri mebel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem pemberian upah yang dilakukan di industri mebel dilakukan melalui cara borongan. Pembayaranannya dilakukan setelah barang jadi, dan dalam perspektif ekonomi islam sistem pembayaran yang dilakukan telah sesuai dengan sistem ekonomi islam

Terkait penelitian ini, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian terkait sistem pengupahan yang dilakukan di Pranggok Tenun yang dimiliki oleh H. Zabidin. Pranggok tenun H. Zabidin merupakan sebuah perusahaan perseorangan yang bergerak dalam bidang produksi kain kasa, dimana dalam produksinya telah menggunakan mesin dan setiap karyawan (operator tenun) bisa mengoperasikan sebanyak tujuh sampai delapan mesin. Sistem pengupahan yang diterapkan berbeda dengan perusahaan besar seperti PT atau CV. Dalam penerapannya, sistem pengupahan dilakukan setiap satu minggu sekali, yaitu hari kamis. Besarnya upah tergantung dari banyaknya produksi yang dihasilkan, namun terkadang ada beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang upahnya, hal ini karena tidak semua jenis mesin atau jumlah mesin yang di jalankan sama antara satu dan lainnya, beberapa karyawan ada yang memegang tujuh mesin, ada pula yang memegang delapan mesin. Sementara itu, setiap mesin yang berbeda kerapatan kainnya, berbeda pula perhitungan upahnya, perbedaan inilah yang kadang membuat karyawan bingung untuk menghitung sendiri perolehan upahnya karna di anggap rumit. Oleh karenanya, berdasar pada beberapa permasalahan tersebut tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk meneliti lebih lanjut bagaimana sebenarnya sistem pengupahan yang diterapkan di Pranggok Tenun Kain Kasa H. Bidin. Dalam perspektif ekonomi syariah, apakah penerapan sistem pengupahan tersebut telah memenuhi unsur keadilan serta terhindar dari unsur kedzaliman?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Sekilas Pranggok Tenun H. Zabidin**

Sebelum diubah menjadi pranggok tenun, awalnya bangunan pertama adalah rumah walet. Sebelah rumah walet adalah sebuah tempat penggilingan padi, yang kesemuanya merupakan milik H. Zabidin. Dalam perkembangannya, sekitar tahun 2011 rumah walet sudah tidak di fungsikan lagi dan kemudian bangunan diperbesar dengan rencana sebagai usaha pranggok tenun kain kasa. Tiga tahun berselang bangunan penggilingan padi yang berada di sebelahnya juga tidak di fungsikan, dan di gunakan juga sebagai produksi tenun. Dari tahun ke tahun ternyata kebutuhan akan permintaan kain kasa di pasaran terus meningkat , sehingga bangunan diperbesar lagi menjadi tiga bangunan yang saling terhubung, dan sampai saat ini masih ada rencana untuk perluasan bangunan pranggok (Sutanto, 2022).

Usaha pranggok ini memproduksi kain kasa, yakni kain perban yang sering di gunakan untuk membalut luka di instansi-instansi kesehatan atau rumah sakit. Dalam pranggok terdiri dari beberapa jenis bagian pekerja, dari seorang mandor, operator tenun, kuli harian, palet, dan mekanik. Selain itu, di pranggok ini juga sudah terdapat mesin untuk menggulung benang sendiri ke beam, kemudian ada bagian “nyucuk” dimana pekerja bagian ini memasukkan satu persatu benang kesisir. Dari kesatuan itulah kemudian beam yang telah siap akan di naikan ke mesin untuk di tenun.

### **Pengupahan: Definisi, Tujuan, serta Faktor yang mempengaruhi dalam Penentuan Upah**

Menurut ketentuan umum Undang-undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 upah dapat di artikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari suatu pekerjaan atau jasa yang di lakukan, kemudian di bayarkan sesuai perjanjian kerja (UU, 2003). Menurut kebanyakan orang, gaji dan upah memiliki arti berbeda. Menurut Winano & Sugiyarso (2008) banyak orang yang berpendapat ketika seseorang bekerja kemudian mendapatkan gaji, seseorang tersebut akan merasa lebih terhormat. Namun pada saat ini, istilah tersebut sudah tidak penting

karena prioritas sekarang dari sebuah pekerjaan adalah bagaimana menghasilkan pendapatan yang besar.

Diantara tujuan pemberian upah atau imbalan adalah sebagai berikut (Winano & Sugiyarso, 2008):

- a. Menarik minat calon tenaga kerja dengan kualitas baik. Perusahaan tidak hanya menginginkan kebutuhan normatifnya terpenuhi, melainkan agar mempunyai tenaga kerja professional yang baik yang dapat berkomitmen pada perusahaannya.
- b. Dengan imbalan yang telah di rancang sedemikian rupa, diharapkan dapat menarik gairah kerja para pekerja professional yang baik, yang tentunya akan memberikan kontribusi yang baik pada perusahaannya.
- c. Perusahaan akan melakukan pergantian teknologi dan modernisasi pada proses produksinya, sehingga kualitas SDM perlahan juga akan ditingkatkan. Ini bertujuan agar konsep organisasi bisa belajar lebih cepat dan mendorong pekerja untuk selalu meningkatkan pengetahuannya.
- d. Sebagai salah satu proses pengendalian imbalan kerja, dimana perusahaan akan memantau peningkatan biaya kerja dengan peningkatan produksi yang di harapkan.

Pemberian upah juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana faktor-faktor tersebut terkait erat dengan peran Perusahaan, Serikat karyawan atau buruh serta Kebijakan Pemerintah yang berlaku, secara detail faktor-faktor tersebut antara lain (Lestari, 2015):

- a. Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya
- b. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya
- c. Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabilaupah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan

### **Upah Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Upah didefinisikan dalam fiqh muamalat sebagai *ujrah* atau ijarah, yang menurut bahasa *ujrah* berarti upah. Al-Ijarah berasal dari kata *al-ajru*, yang berarti *al-'iwadhu* (perubahan/kompensasi), menurut Sayyid Sabiq dalam Fiqh Sunah Ujrah atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak). Ijarah adalah transaksi di mana layanan tertentu ditukar dengan kompensasi. Ujrah adalah kata dalam bahasa Arab yang bermakna kompensasi atau hadiah. Sedangkan *ujrah (fee)* mengacu pada upah pekerja. Ujrah dibagi menjadi dua kategori: *Ujrah al-misli* pertama adalah upah standar dengan adat istiadat di lokasi atau area tertentu. Dalam konteks hari ini *ujrah al misli* dikenal sebagai Upah minimum atau UMP. Kedua, *ujrah samsarah* adalah biaya yang dipotong dari biaya transaksi atau jasa sebagai upah atau imbalan (Ifham Sholihin, 2010).

Dari segi masa kerja yang ditetapkan, transaksi ijarah dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Transaksi ijarah yang hanya menyebutkan takaran kerja pekerjaan yang
- b. diperjanjikan saja tanpa harus menyebutkan masa kerjanya.
- c. Transaksi ijarah yang hanya menyebutkan masa kerjanya tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya.

- d. Transaksi ijarah yang menyebutkan masa kerjanya sekaligus menyebutkan takaran pekerjaannya. Sebenarnya antara sewa dan upah terdapat perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “Seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah”, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti “Para karyawan di pabrik dibayar gajinya (upahnya) satu kali dalam seminggu.” Di Indonesia kata ujah sendiri lebih dikenal dengan istilah upah, yaitu uang atau lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu (Suhendi, 2017).

Disyariatkan sewa-menyewa dan penggunaan potensi orang lain dalam sistem pengupahan cukup besar, karena didalamnya mengandung manfaat bagi manusia. Menggunakan potensi orang lain untuk melakukan kerja, baik di sektor pertanian, industri maupun jasa, merupakan aktifitas yang bersifat ekonomi yang dapat memenuhi kebutuhan orang lain. Setiap manusia dapat memenuhi kebutuhannya dengan upah yang mereka terima dari hasil kerja mereka (Nawawi, 2012).

#### Rukun dan Syarat Upah

1. Mu’jir dan musta’jir, yaitu orang-orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah-mengupah. Mu’jir adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, sedangkan musta’jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan bagi mu’jir dan musta’jir adalah baligh, berakal, cakap melakukan tasharruf (mengendalikan harta), dan saling meridhai.
2. Sighat ijab kabul yang dilakukan antara mu’jir dan musta’jir, ijab kabul sewa menyewa upah-mengupah.
3. Ujah, disyaratkan jumlahnya diketahui oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah (Suhendi, 2002).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi secara langsung, serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data kualitatif, untuk mengecek keabsahan data dilakukan metode triangulasi yang meliputi reduksi data, penyajian data serta verifikasi atau penarikan kesimpulan. Data primer diperoleh dari proses wawancara dengan mandor dan karyawan yang bekerja di Pranggok Tenun, serta data sekunder diperoleh dari buku, jurnal yang terkait dengan tema penelitian.

## HASIL DAN DISKUSI

Pranggok tenun kain kasa H. Zabidin menggunakan sistem pengupahan borongan pada semua operator tenun, pengupahan ini di berikan setiap satu minggu sekali, yakni hari kamis sore. Perhitungan pengupahan dihitung dari berapa banyak hasil produksi kain kasa setiap operator. Setiap operator umumnya memegang mesin sejumlah tujuh sampai delapan, dan perolehan setiap operator pada umumnya mencapai 90 sampai 100 pis setiap minggu, dimana satu pis berjumlah 36 meter dan dari keseluruhan hasil produksi tersebut di kalikan dari harga per pissnya yaitu Rp. 4500 /pis.

Sebagai contoh seorang karyawaan mendapat keseluruhan hasil produksi dalam satu minggu mencapai 90 piss,

$$\text{Maka : } 90 \text{ piss} \times 4500 = \text{Rp. } 405.00,00$$

Itu adalah perhitungan pada umumnya, namun selain itu juga ada beberapa penambahan tertentu pada perhitungannya, seperti pada produksi kain kasa yang di berikan benang karet ( pesanan khusus), ada penambahan Rp. 1000 pada setiap jumlah produksi kain kasa. Dan penambahan bonus Rp. 10.000 bagi seluruh karyawan yang selalu berangkat tanpa bolos satu kalipun.

Sebagai contoh seorang karyawan mendapat keseluruhan hasil produksi dalam satu minggu mencapai 90 piss, kemudian sebagian dari 90 piss tersebut terdapat produksi benang karet sebanyak 30 piss, dan karyawan tersebut tidak pernah bolos (Sono, 2022).

$$\begin{aligned} \text{Maka : } 90 \text{ piss} \times 4500 &= \text{Rp. } 405.000 \\ 30 \text{ piss karet} \times 1000 &= \text{Rp. } 30.000 \\ \text{Bonus Rp. } 10.000 &= \text{Rp. } 10.000 + \\ \text{Gaji satu minggu} &= \text{Rp. } 445.000 \end{aligned}$$

Hal yang sering membedakan hasil upah karyawan adalah berapa banyak setiap operator dalam memegang mesin, karna tentunya bagi yang memegang tujuh mesin, hasilnya produksinya akan lebih sedikit dari yang memegang delapan mesin. Ini yang terkadang menjadi salah satu keluhan operator tenun, terutama yang memegang tujuh mesin (Yusuf, 2022). Keluhan lain yang dirasakan adalah setiap mesin yang berbeda kerapatan kainnya, berbeda pula perhitungan upahnya, perbedaan inilah yang kadang membuat karyawan bingung untuk menghitung sendiri perolehan upahnya karna di anggap rumit, berbeda jika semua kerapatan kain pada mesin sama, maka akan lebih mudah menghitung jumlah upah yang akan di dapatkan.

Pada setiap mesin terdapat kerapatan-kerapatan yang berbeda pada setiap hasil kainnya. Pada mesin yang menggunakan pakan katun biasanya memakai jenis pik 20-23 untuk kerapatan kainnya, dan untuk mesin yang menggunakan pakan tc biasanya menggunakan jenis pik ukuran 17-19. Semakin besar ukuran jenis pik yang di gunakan semakin rapat pula produksi kain yang di hasilkan, sebaliknya semakin kecil ukuran pik yang digunakan semakin longgar/arang produksi kain yang di hasilkan. Pengupahan pada kerapatan kain inilah yang membuat perhitungan upah juga berbeda, semakin rapat kain yang di hasilkan, semakin mahal juga harga setiap pissnya, sebaliknya semakin longgar atau "arang" kain yang di hasilkan, maka semakin murah pula harga yang di berikan.

Harga per piss kain dengan kerapatan normal adalah Rp. 4.500, sedangkan untuk kain yang longgar harga per pissnya adalah Rp. 3.900, sebagai contoh seorang karyawan mendapat keseluruhan hasil produksi dalam satu minggu mencapai 90 piss, kemudian sebagian dari 90 piss tersebut terdapat produksi benang karet sebanyak 30 piss, terdapat kain longgar sebanyak 12 piss, dan karyawan tersebut tidak pernah bolos.

$$\begin{aligned} \text{Maka : } 90 \text{ piss} \times 4500 &= \text{Rp. } 405.000 \\ 30 \text{ piss karet} \times 1000 &= \text{Rp. } 30.000 \\ \text{Bonus Rp. } 10.000 &= \text{Rp. } 10.000 + \\ &= \text{Rp. } 445.000 \\ 12 \text{ piss longgar (12x600)} &= \text{Rp. } 7.200 - \\ \text{Total gaji} &= \text{Rp. } 437.800 \end{aligned}$$

Perhitungan seperti inilah yang membuat sebagian karyawan bingung tentang perhitungan upah secara detailnya yang di rasa rumit, ketika ada penambahan tertentu atau mungkin adanya pengurangan dengan jumlah perminggunya berubah-berubah. Entah karena kurangnya penjelasan detail dari pengurus ketika

menyerahkan gaji ataupun lainnya. Namun, sebagian pekerja juga mengakui, terkadang ketika dalam menerima gaji mereka enggan bertanya detail pendapatan gajinya, biasanya karena terburu-buru, atau juga sebagian karyawan yang sudah usia tua, perhitungan itu di rasa terlalu sulit untuk mereka, pada akhirnya mereka percaya saja dengan apa yang telah di hitung dari pihak pengurus (Mulyono, 2022).

Dari penjelasan tersebut di atas, beberapa poin dapat ditelaah sebagai berikut:

1. Pemenuhan anjuran untuk membayar upah sebelum keringatnya kering  
Anjuran untuk membayar upah pekerja sebelum keringatnya kering dimaknai sebagai anjuran agar para pemilik perusahaan atau majikan pemilik usaha menyegerakan hak yang dimiliki karyawan sehingga hak mereka segera terpenuhi ketika pekerjaan telah dilaksanakan. Anjuran ini sebagaimana telah disebutkan dalam hadis dari Nabi Muhammad SAW yang artinya “Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering” (HR Ibnu Majjah).  
Melihat praktik yang telah berjalan di Pranggok Tenun, pelaksanaan anjuran ini telah sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh Nabi Muhammad SAW. Pekerja langsung memperoleh haknya yang dibagikan setiap satu minggu sekali, di hari kamis sore atau malam jumat.
2. Pemenuhan Asas Keadilan dan Transparansi  
Islam sangat menganjurkan umatnya untuk berlaku adil dalam segala hal. Firman Allah dalam Q.S. an Nahl ayat 90 menjelaskan bahwa penekanan perilaku adil ditujukan kepada seluruh manusia yang disertai dengan pelarangan dalam perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Termasuk dalam hal ini adalah perilaku adil seorang majikan dalam hal pemberian gaji kepada karyawannya. Keadilan dalam hal upah dimaknai sebagai pemberian hak dari majikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja karyawan. Dari sini kita bisa mengetahui bahwa adil tidak selalu dimaknai sebagai sama rata, karena dalam perusahaan beban kerja masing-masing karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang diemban serta tugas pokok yang dibebankan kepadanya.  
Dalam konteks pelaksanaan pemberian upah di Pranggok tenun, prinsip keadilan sudah berusaha dilaksanakan oleh majikan kepada karyawannya dengan menyesuaikan gaji yang diberikan sesuai dengan beban masing-masing karyawan. Hanya yang menjadi persoalan adalah ketika terjadi perubahan jumlah nominal yang diberikan kepada karyawan, masih belum ada unsur transparansi yang disampaikan oleh petugas yang membagikan upah karyawan. Padahal unsur transparansi penting karena sistem pemberian upah dihitung dengan cara yang rumit, oleh karenanya transparansi perlu dilakukan untuk memberikan kejelasan sehingga tidak muncul buruk sangka dari karyawan serta terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan majikan serta muncul keridhaan keduabelah pihak.
3. Menghindarkan dari Unsur Kedzaliman  
Dzalim merupakan sikap aniaya, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa dzalim bermakna bengis, tidak adil, tidak berbelas kasih, serta kejam. Secara istilah dzalim bermakna tidak menaruh belas kasihan (KBBI, 2022). Firman Allah SWT dalam Q.S. albaqarah: 279 menjelaskan bahwa larangan menganiaya (dzalim) diperuntukkan bagi seluruh makhluknya termasuk diantaranya dalam hal muamalah. Dalam konteks pelaksanaan di Pranggok tenun, unsur kedzaliman sudah berusaha dihilangkan dengan menempatkan pekerja sesuai dengan usia serta kemampuannya, pemberian hak berupa upah tiap pekan juga dilakukan tepat waktu sehingga pekerja bisa segera mengambil uangnya untuk digunakan memenuhi kebutuhan sehari-hari.

## KESIMPULAN

Pranggok Tenun H. Zabidin merupakan sebuah usaha yang memproduksi kain kasa, yaitu kain perban yang sering di gunakan untuk membalut luka di instansi-instansi kesehatan atau rumah sakit. Dalam penerapan pemberian upah, sistem yang digunakan adalah pembayaran upah secara borongan dan dibayarkan setiap satu pekan sekali di hari kamis sore atau malam jumat. Dalam perspektif ekonomi islam, secara garis besar sistem pemberian upah yang dilakukan telah memenuhi unsur-unsur syariat islam seperti keadilan, pembayaran tepat waktu serta menghindarkan kedzaliman. Akan tetapi yang masih menjadi catatan adalah unsur transparansi dalam pembayaran yang terkadang belum dipenuhi. Pembayaran yang dilakukan dengan perhitungan yang rumit seharusnya diiringi dengan transparansi sehingga tidak memunculkan kecurigaan dari karyawan, hal ini penting supaya dikemudian hari tidak muncul konflik yang terjadi karena kesalahpahaman dalam pemberian upah kepada karyawan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada H. Zabidin selaku pemilik Pranggok Tenun yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian. Semoga usaha yang dijalankan senantiasa memberikan keberkahan rizki bagi segenap karyawan yang bekerja.

## REFERENSI

- Apriliyas, 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 ) The Study Of Syariah Economic Law On The Ten Deducted One Wage System On Aromantai Village Rice Har. *Journal Evidence of Law*, 1(1), 21–40.
- Ghofur, R. A. (2019). Pengupahan dalam Sistem Upah Indonesia dan Islam. *Al-Adalah*, 15(2), 263. <https://doi.org/10.24042/adalah.v15i2.2623>
- Huda, N. (2008). *Ekonomi Makro Islam*. Kencana.
- Ifham Sholihin, A. (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah, Cetakan pertama*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- KBBI. (2022). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. <https://kbbi.lektur.id/zalim#:~:text=4>  
Arti Kata Zalim di Kamus Besar Bahasa, zalim adalah tidak menaruh belas kasihan. Terkait
- Khoir, M., & Naili, Y. (2018). Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu Di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau Dari Prinsip Tanggung Jawab Dalam Ekonomi Islam. *Akademika*, 12(02). <https://doi.org/10.30736/adk.v12i02.181>
- Kurnia, A., Wahab, A., & Uma Leu, U. (2018). Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 123–135. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1.5540>
- Lestari, D. (2015). Sistem Pemberian Upah Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam

- (Studi Kasus pada UMKM produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang CepiringKendal). In *UIN Walisongo*. UIN Walisongo.
- Mulyono. (2022). *Wawancara Karyawan*.
- Nabilah, G. (2018). Penerapan Sistem Pengupahan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam ( Studi Kasus Home Industry Nd Food ). *J. Res Islamic Econ*, 3(2), 28–39.
- Nawawi, I. (2012). *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer : Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis, dan Sosial*. Ghalia Indonesia.
- Soleha, S., & Saiin, S. (2020). Sistem Pengupahan Kebun Sawit dalam Perspektif Ekonomi Islam. *AL-Muqayyad*, 3(2), 169–179.  
<https://doi.org/10.46963/jam.v3i2.281>
- Sono. (2022). *Wawancara Karyawan*.
- Suhendi, H. (2002). *Fiqh Muamalah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Suhendi, H. (2017). *Fiqh Muamalah* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Sutanto. (2022). *Wawancara dengan Mandor*.
- UU. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1*.
- Winano, F., & Sugiyarso, G. (2008). *Admisnistrasi Gaji dan Upah ( Edisi Revisi)*. Pustaka Widyatama.
- Yusuf, M. (2022). *Wawancara Karyawan*.