

BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang CV. Kayu Teak

1. Profil CV. Kayu Teak

Sebuah usaha ekspor yang memproduksi *furniture outdoor*, CV Kayu Teak berdiri sejak tahun 2010. Sebelum ada CV. Kayu Teak merupakan lokasi gudang kapuk namun sudah lama ditinggal pemiliknya. Drs. Suratman, pemilik dan manager umum gudang saat ini, membelinya pada tahun 2010 dan mengubahnya menjadi CV. Kayu Teak. Karena CV. Kayu Teak berdedikasi menawarkan *furniture* yang terbuat dari kayu jati terbaik, perusahaan hanya mengambil kayu jati *grade A* dari perkebunan yang dikelola pemerintah untuk digunakan dalam pembuatan *furniture*.

Sebelum pembuatan, setiap kayu jati yang digunakan dalam *furniture* dikeringkan. Duri dan tanggam baja digunakan untuk mengunci kayu bersama-sama, dan hanya kuningan dan baja tahan karat terbaik yang digunakan untuk perangkat kerasnya. Perabotan kemudian dipoles dengan kertas abrasi halus.

Dalam hal perjalanan bisnis, CV. Kayu Teak beroperasi di industri *furniture* dengan distribusi ekspor ke China, Turki, Republik Ceko, Amerika, Kroasia, dan Jerman. Perusahaan memberi kode produk dan *furniture* dengan nomor S-LK dan tanggal BRIK-VLK-0128.¹ Tanggal 3 April 2016 dengan menggunakan standar:

- a) Peraturan Materil Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.30/Menlhk/Setjen/PHPL.3/3/2016.
- b) Peraturan Direktur Jendral Pengelolaan Hutan Produksi Lestari No. P.14/PHPL/SET/4/2016.

2. Lokasi Perusahaan

Alamat: Jl. Jepara – Bangsri Km. 15, No. 40 Dukoh Krasak, Desa Bangsri, Kecamatan Bangsri, Kabupaten Jepara
Website: kayuteak.com

¹ Hasil wawancara secara langsung, *PPIC Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 06 Maret 2023, jam 09.45

3. Visi dan Misi CV. Kayu Teak

a. Visi

Untuk menciptakan tempat kerja yang paling aman, sehat, dan paling ramah lingkungan sekaligus menjadi perusahaan teratas di industri *furniture*.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan.
- 2) Menggunakan teknologi secara bertanggung jawab yang dapat meningkatkan efisiensi dalam produktivitas.
- 3) Selalu gunakan inovatif saat membuat item.

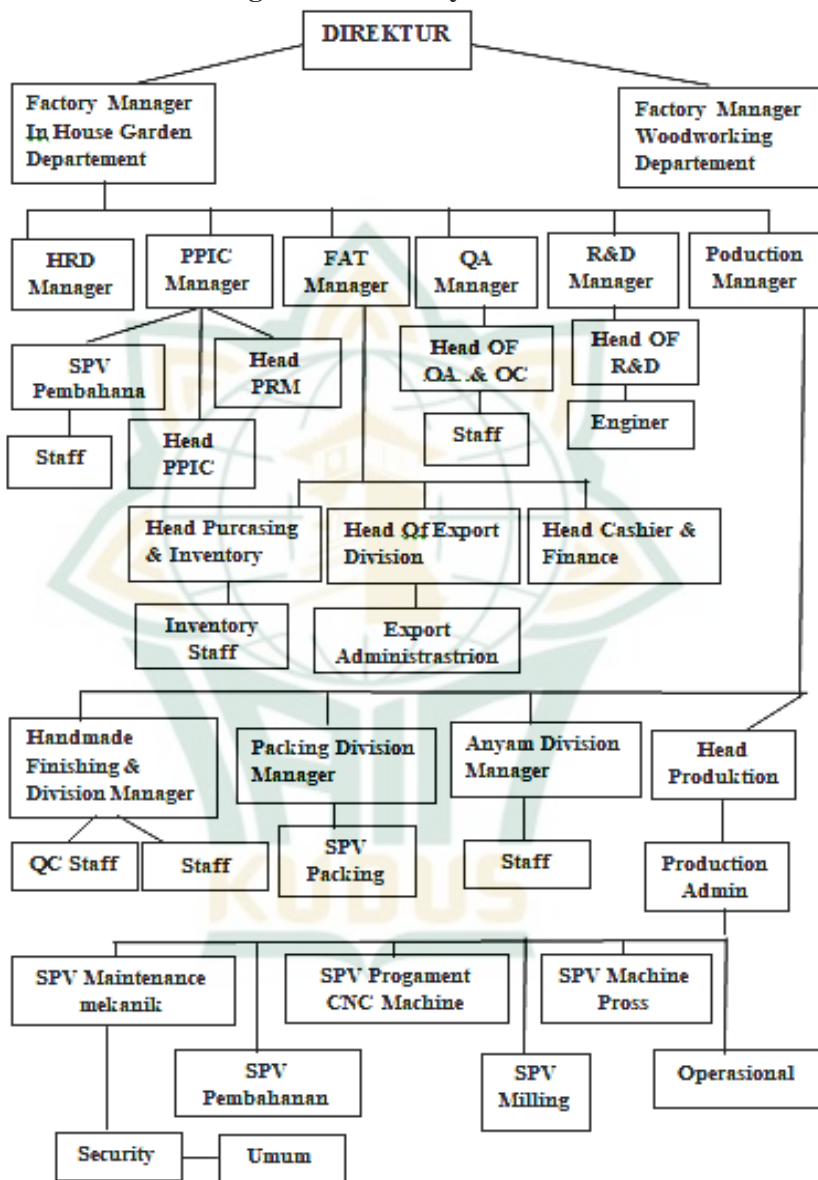
4. Tujuan CV. Kayu Teak

Memberikan pelayanan dan barang dengan kualitas prima kepada para pelanggan 6 (enam) nilai profesional:

- a. Integritas
- b. Komitmen
- c. Kerjasama
- d. Disiplin
- e. Kepedulian
- f. Tanggung jawab²

² Hasil wawancara secara langsung, *PPIC Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 06 Maret 2023, jam 09.45

5. Struktur Organisasi CV. Kayu Teak



6. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

- a. Direktur
 - 1) Sebagai pemimpin peringkat tertinggi yang bertanggung jawab mengelola dan mengarahkan operasi organisasi sehari-hari.
 - 2) Bertanggung jawab atas semua masalah yang berkaitan dengan produksi, pemasaran, dan keuntungan dan kerugian perusahaan.
- b. Manager
 - 1) Tugas dan tanggung jawab manager ialah memberikan petunjuk, pengarahan serta informasi penting untuk mendukung pelaksanaan proyek dan mengontrol pelaksanaan pekerjaan agar mandor maupun tenaga kerja sesuai dengan tugas, kewajiban dan wewenangnya masing-masing.
 - 2) Selain itu juga manager harus melaporkan kepada direktur tentang bagaimana tugas tersebut dilaksanakan dan membuat keputusan penting yang akan mempengaruhi perkembangan perusahaan.
- c. Bagian Keuangan
 - 1) Mengontrol pendapatan dan gaji setiap karyawan serta penjualan komoditas yang telah dijual untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
 - 2) Tanggung jawab membuat neraca keuangan terartur
 - 3) Merencanakan, mengatur, mengawasi penerimaan dan pengeluaran uang sehubungan dengan transaksi yang terjadi.
 - 4) Menilai laporan tahunan
- d. Staff Operasional

Menerapkan sistem manager produksi untuk pembuatan part meja, kursi, dan perabotan rumah tangga lainnya.
- e. Mandor
 - 1) Ambil inisiatif dan awasi pelaksanaan operasi proyek untuk mencapai tujuan
 - 2) Mengambil kegiatan yang mengeluarkan penghasilan dalam parameter kategori pengeluaran yang ditentukan dalam anggaran.

f. Bagian Produksi

- 1) Menjadwalkan pekerjaan bertepatan dengan waktu pengiriman.
- 2) Menugaskan pengawasan kualitas di setiap stasiun kerja
- 3) Mencantumkan harga produksi saat menentukan harga jual.
- 4) Menetapkan dan memelihara jadwal untuk semua bentuk produksi.
- 5) Mengontrol distribusi sumber daya produksi, peralatan, operator, dan sumber daya yang terkait.
- 6) Mengawasi dan mengelola produksi untuk memastikan bahwa *output* sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 7) Merencanakan perawatan mesin dan memastikan kelancaran operasi.
- 8) Laporan bahan baku selama produksi secara berkala
- 9) Bertanggung jawab untuk memastikan proses produksi berjalan dengan baik dari awal hingga akhir.

g. Bagian Pemasaran

Tanggung jawab umum departemen pemasaran adalah mempromosikan hasil produksi dan memahami kebutuhan pelanggan segmen pasar.

h. Bagian Pemotongan dan Perakitan

Peran pemotongan adalah memotong bahan sesuai dimensi sedangkan peran perakitan merakit sesuai dengan desain barang

i. Bagian Finishing

Proses akhir dalam pengolahan barang.

j. Bagian Anyam

Dalam manufaktur kayu atau produk kayu, seperti *furniture* atau kerajinan tangan yang melibatkan teknik anyaman atau pembuatan kerajinan anyaman kayu. Proses dalam pembuatan anyaman kayu dengan cara memilih bahan baku kayu atau anyaman lainnya, mempersiapkan bahan baku, membuat kerangka atau dasar, melakukan proses anyaman, dan menyelesaikan produk dengan pemotongan dan penyelesaian akhir. Dalam proses anyaman ini dilakukan dengan teliti dan berhati-hati apabila salah menganyam mengakibatkan

anyaman tidak sesuai dengan model atau desain yang diharapkan.

k. **Bagian Packing**

Bagian yang bertugas untuk melakukan pengemasan produk kayu seperti, furniture atau kerajinan tangan sebelum produk dikirim ke pelanggan atau distributor. Bahan-bahan yang digunakan dalam mempersiapkan bahan kemasan packing, seperti karton, kardus, atau plastik pembungkus, serta penggunaan peralatan kemasan, seperti stapler atau mesin pengemas otomatis.

l. **Bagian Keamanan**

Bertugas mengamankan area perusahaan baik dalam maupun luar.

7. Jumlah Tenaga Kerja

CV. Kayu Teak berjumlah 139 orang, terdiri dari 41 staff bulanan, 52 karyawan harian, sedangkan 46 karyawan borong. CV. Kayu Teak juga berbeda-beda, yang karyawan kontrak dan ada karyawan tetap.

8. Sumber Dana Perusahaan

Dalam menjalankan pekerjaannya, CV. Kayu Teak memiliki sumber dana berupa internal yang dimana dana tersebut dari owner sendiri. Dana ini berasal dari tiga sumber yang diinvestasikan secara pribadi, keuntungan proyek dari periode sebelumnya, dan pendapatan metode penyusutan. Dana dapat digunakan untuk membayar gaji karyawan, perlengkapan kantor, dan biaya persiapan proyek.

9. Jam Kerja dalam Perusahaan

Pada CV. Kayu Teak, terdapat karyawan tetap dan borong. Dalam seminggu karyawan bekerja 6 hari dan hari minggu sebagai hari libur. Jam kerja untuk karyawan pukul 08.00 – 12.00 dan 13.00 – 16.00 dengan total jam kerja 8 jam sehari, sedangkan pada hari Sabtu dimulai pukul 07.30 – 13.00. Sedangkan jam kerja untuk pekerja borongan fleksibel pada jam 08.00 – 16.00.

10. Kontrak Kerja

Perjanjian kerja hanya dibuat secara lisan dan tidak diformalkan secara tertulis. Padahal kontrak kerja yang baik dilakukan secara tertulis agar terhindar dari masalah.

Pemilik CV. Kayu Teak hanya menyampaikan “meminta penyerahan pemberkasan pada saat awal pekerja ingin mendaftar dan kamu bisa mulai bekerja hari ini di bagian A, pekerjaan dimulai pada pukul 08.00 – 16.00 dan waktu istirahat pada pukul 12.00 – 13.00”. Membuat perjanjian kerja sebenarnya perlu mengkomunikasikan beberapa poin, seperti jumlah upah yang disepakati, akhir hari kerja, dan tanda tangan perjanjian.

Untuk mendorong karyawan bekerja keras dan mencapai tujuan, penting untuk mengkomunikasikan beberapa hal saat menandatangani kontrak kerja.³

11. Hak dan Kewajiban Karyawan

Islam membolehkan seseorang untuk berusaha menjadi kaya dari gajinya karena mewajibkan setiap orang yang mampu dan memandang bekerja sesuatu yang harus dilakukan untuk mendapatkan ridha Allah SWT.

Hak dan kewajiban yang diperoleh karyawan selama bekerja pada CV. Kayu Teak yaitu:

- a. Hak karyawan pada CV. Kayu Teak
 - 1) Upah karyawan, merupakan hak atau balasan yang diterima oleh karyawan selama bekerja pada CV. Kayu Teak. Upah yang diterima karyawan berbeda-beda berdasarkan perusahaan dan berdasarkan prestasi karyawan.
 - 2) Tunjangan, merupakan pemberian tambahan diluar gaji kepada karyawan. Bonus yang diterima oleh karyawan pada CV. Kayu Teak berupa tunjangan keselamatan kerja, tunjangan kesehatan, dll.
 - 3) Tidak diperbolehkan memberi pekerjaan melebihi kemampuan.
 - 4) Diberi perlakuan baik, sopan dan memaafkan jika terdapat kesalahan pada pekerja.
 - 5) Memberikan akomodasi layak agar kesehatan dan efisiensi kerja tidak terganggu.⁴

³ Hasil wawancara secara langsung, *HRD Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 10 Maret 2023, jam 10.45

⁴ Agus Abi Kusna dan Syifa Ussa'idah, Mekanisme Pengupahan *Home Industri* di Desa Tegalwangi Dalam Perspektif Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Ekonomi Syariah, (*Al-Mustashfa: Jurnal Hukum Ekonomi Islam*, Vol. 4, No. 2, Desember 2019), 251

b. Kewajiban karyawan CV. Kayu Teak

Kewajiban dasar pekerja pada CV. Kayu Teak dapat terpenuhinya kewajiban pekerja pada perjanjian kerja pada CV. Kayu Teak. Karyawan harus bekerja dengan tekun sesuai dengan syarat perjanjian kerja dan komitmen sebagai pekerjaannya.⁵

B. Deskripsi Data Penelitian

Menurut penelitian yang dilakukan oleh peneliti, CV. Kayu Teak menerapkan sistem pengupahan yang dipasok kepada pekerja. Tiga sistem pengupahan, bulanan, harian, dan borong. Selain struktur gaji, perusahaan juga menawarkan bonus kepada karyawan yang menghasilkan pekerjaan berkualitas atau menambah jam kerja.

Ada berbagai sistem pengupahan yang diterapkan pada perusahaan CV. Kayu Teak diantaranya:

1. Sistem Upah Menurut Waktu

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di lapangan dapat diungkapkan oleh Tommy Hindarta bahwasannya:

“Upah menurut waktu, sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu per jam, per hari, per minggu, bahkan per bulan, dengan sistem ini urusan *ijarah* (upah) lebih mudah, untuk kelebihannya pembagian upahnya dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dipegangnya akan tetapi untuk kelemahannya disini tidak ada perbedaan antara karyawan prestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan untuk bekerja lebih baik tidak ada”.

“Upah menurut hasil, sistem *ijarah* (upah) menurut hasil ditentukan berdasarkan jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh oleh masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapatkan *ijarah* (upah) yang lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahan sistem ini apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi

⁵ Ika Novi Nur Hidayati, Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, (*Az-Zarqo'*, Vol. 9, No. 2, Desember 2017), 205

maka akan dihabiskan mutu barang yang rendah untuk itu solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menetapkan besara upah”.⁶

a. Sistem Upah Bulanan

Sistem pengupahan yang diberikan pada setiap bulannya. Pengupahan bulanan diberikan kepada karyawan staff dimana terdapat pada struktur orgnisasi ditempatkan dalam susunan organisasi perusahaan CV. Kayu Teak. Upah bulanan diberikan pada staff sesuai dengan tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Upah Bulanan

NO	Jabatan	Jumlah pekerja	Upah Satuan (Pekerja)	Jumlah Upah
1	PPIC Manager	1	Rp.10.000.000	Rp. 10.000.000
2	HRD Manager	1	Rp. 5.500.000	Rp. 5.500.000
3	Leader R&D	1	Rp. 5.500.000	Rp. 5.500.000
4	R&D	1	Rp. 5.000.000	Rp. 5.000.000
5	Maintenance	1	Rp. 5.000.000	Rp. 5.000.000
6	Manager Packing	1	Rp. 4.500.000	Rp. 4.500.000
7	Leader Produksi	1	Rp. 4.500.000	Rp. 4.500.000
8	Sampel Marker	1	Rp. 4.000.000	Rp. 4.000.000
9	Administrasi	3	Rp. 4.000.000	Rp. 12.000.000
10	QC Incoming	1	Rp. 4.000.000	Rp. 4.000.000
11	Supervisor SW	1	Rp. 4000.000	Rp. 4000.000
12	Leader Anyam	1	Rp. 4.000.000	Rp. 4.000.000
13	Final QC	1	Rp. 4.000.000	Rp. 4.000.000
14	QE	1	Rp. 4.000.000	Rp. 4.000.000
15	Leader Servis	1	Rp. 3.500.000	Rp. 3.500.000
16	QC Amplas	1	Rp. 3.500.000	Rp. 3.500.000
17	Ekspor Impor	1	Rp. 3.500.000	Rp. 3.500.000

⁶ Hasil wawancara secara langsung, *HRD Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 13 Maret 2023, jam 09.45

18	Leader Mall	2	Rp. 3.000.000	Rp. 6.000.000
19	QC	1	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000
20	Leader Tenon Mt	2	Rp. 3.000.000	Rp. 6.000.000
21	Penyedia BB	1	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000
22	RND	1	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000
23	Exim	1	Rp. 3.000.000	Rp. 3.000.000
24	Security 1	2	Rp. 2.750.000	Rp. 5.500.000
25	Administrasi	1	Rp. 2.700.000	Rp. 2.700.000
26	QC Anyam	1	Rp. 2.700.000	Rp. 2.700.000
27	Inventory	1	Rp. 2.700.000	Rp. 2.700.000
28	Administrasi BB	1	Rp. 2.700.000	Rp. 2.700.000
29	QC Prod Inhouse	1	Rp. 2.700.000	Rp. 2.700.000
30	Alur Produksi	2	Rp. 2.700.000	Rp. 5.400.000
31	Penjaga Malam	1	Rp. 2.500.000	Rp. 2.500.000
32	Security 2	2	Rp. 2.500.000	Rp. 5.000.000
33	Administrasi BB	1	Rp. 2.500.000	Rp. 2.500.000
34	Operator CNC	1	Rp. 2.500.000	Rp. 2.500.000
Total				Rp. 147.400.000

Sumber: *Data Primer*

Dalam tabel 4.1 sistem pengupahan ini berbeda-beda yang diberikan sesuai dengan jabatan. Upah tertinggi PPIC Manager, sedangkan Staff HRD kebawah sampai dengan Staf Operator CNC memperoleh upah sangat jauh dari jabatan PPIC Manager sebesar Rp. 5.500.000,- sampai dengan Rp. 2.500.000,-⁷

CV. Kayu Teak terdapat persyaratan tentang pengupahan jika tidak masuk tanpa keterangan yang jelas maka upah akan dipotong sesuai dengan absen kehadiran setiap karyawan.

⁷ Hasil wawancara secara langsung, *Administrasi Perusahaan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 10 Maret 2023, jam 09.30

b. Sistem Upah Harian

Sistem pengupahan yang diberikan setiap 1 minggu sekali yang dimana upah tersebut akan diberikan setiap pengujung hari yaitu pada hari sabtu yang dimana hitungan upah harian ini setara dengan upah mingguan. Berikut tabel 4.2 pengupahan karyawan harian.

Tabel 4. 2 Upah Harian

No	Jabatan	Jumlah Pekerja	Upah per Hari	Jumlah Upah
1	Pembahanan	15	Rp. 80.000	Rp. 1.200.000
2	Mesin	22	Rp. 70.000	Rp. 1.540.000
3	Kebersihan	3	Rp. 60.000	Rp. 180.000
4	Packing	10	Rp. 60.000	Rp. 600.000
5	Umum	6	Rp. 60.000	Rp. 360.000
6	Anyam	9	Rp. 65.000	Rp. 585.000
Total				Rp. 4.465.000

Sumber: *Data primer*

Penerapan pengupahan CV. Kayu Teak ini menggunakan sistem upah berdasarkan waktu dan berdasarkan hasil, dimana gaji ditentukan dengan membagi analisis biaya pemanfaatan dengan pendapatan yang dicapai. Berikut ini adalah metode untuk mendistribusikan upah:

“Total pendapatan dilihat dari apa tugasnya karena setiap orang pendapatannya berbeda misalnya: pembahanan 15 orang pendapatan perhari Rp. 80.000, mesin 22 orang Rp. 70.000, packing 10 orang Rp. 60.000, umum 6 orang Rp. 60.000, anyam 9 orang Rp. 65.000, kebersihan 3 orang Rp. 60.000, karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan upah yang diterima sebaliknya juga pendapatan untuk staff memiliki perbedaan yang sangat signifikan sesuai dengan jabatan yang dipengangnya.”⁸

⁸ Hasil wawancara secara langsung, *Administrasi Perusahaan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 10 Maret 2023, jam 10.15

Berdasarkan tabel 4.2 perbedaan pengupahan pada 6 jenis pekerjaan, seperti pembahanan, mesin, PPIC kebersihan, packing, umum, dan umum anyam. Bagian pembahanan dapat gaji lebih bsar yaitu Rp. 80.000,- dari pada mesin, kebersihan, packing, umum, dan umum anyam. Sedangkan mesin, kebersihan, umum, packing, dan umum anyam mendapatkan upah yang hampir sama rata sebesar Rp. 60.000 – Rp. 70.000.⁹ untuk setiap karyawan gaji ini berfungsi sebagai pendapatan operasional atau logistik. Manajemen CV. Kayu Teak telah membuat persyaratan setiap karyawan tetap menerima upah pada masuk kerja tapi tidak boleh tinggi dan tidak boleh rendah.

Hal ini juga diungkapkan oleh Taufik Nurul selaku karyawan harian bagian mesin megang operator mesin bandsaw CV. Kayu Teak menyatakan Bahwa:

“Saya juga bekerja pada CV. Kayu Teak 4 tahun, pada awal bekerja pihak CV. Kayu Teak belum menyebutkan banyaknya upah yang saya terima. Awal saya mengetahui upah yang saya terima selama 1 minggu. Upah tersebut sebesar Rp. 155.000 jadi selama sebulan saya menerima gaji Rp. 1.170.000 untuk 3 bulan pertama kerja (training) dan setelah training sistem upah pada bagian mesin ternyata menggunakan sistem upah harian, total pendapatan yang dilihat dari tugasnya karena setiap orang beda pendapatan upah. Upah yang saya terima setiap tahunnya naik walaupun kadang tidak signifikan yang dimana apabila terjadi banyaknya orderan maka upah akan naik tapi sebaliknya jika orderan sedang sepi atau menurun maka pihak perusahaan mengurangi upah untuk karyawan dan mengurangi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Akan tetapi upah yang saya terima sekarang menjadi Rp. 70.000 dan upah ini sudah tetap”.¹⁰

⁹ Hasil wawancara secara langsung, *Karyawan Harian*, pada CV. Kayu Teak tanggal 10 Maret 2023, jam 10.15

¹⁰ Hasil wawancara secara langsung, *Karyawan Harian*, pada CV. Kayu Teak tanggal 10 Maret 2023, jam 13.15

c. Sistem Upah Borongan

Ketika sebuah perusahaan membayar karyawan berdasarkan kontrak sesuai dengan kesepakatan berdasarkan pesanan. Upah ini tidak diberikan secara bulanan ataupun harian melainkan dengan kontrak kerja. Dengan jumlah barang yang sudah disediakan dengan ketentuan jumlah tertentu. Berdasarkan tabel 4.6 terdapat jenis barang dan harga barang yang dimana nantinya akan digunakan sebagai acuan untuk memberikan upah dengan kisaran order yang telah ditentukan diawal.

Tabel 4. 3 Jenis & Harga Barang

No	Jenis Barang	Harga Barang
1	Sofa LC 2 Seater	Rp. 37.000
2	Lounge Chair Antracite	Rp. 30.000
3	Lounge Chair Sandstone	Rp. 30.000
4	Olivia	Rp. 23.000
5	EIEE 3603	Rp. 55.000
6	EIEE 3604	Rp. 47.000
7	Ganti Kaki Fiber	Rp. 9.000
8	Servis Meja Spider	Rp. 120.000
9	Ganti Kaki Lounge Chair	Rp. 5.000
10	Ganti Kaki Almeco	Rp. 5.000
11	DC-250X	Rp. 26.000
12	Dining Chair Brastool	Rp. 22.000
13	Milan	Rp. 25.000
14	DC 8022 Dining Chair	Rp. 20.000
15	Dining Arm Chair	Rp. 23.000
16	Eleanor	Rp. 22.000
17	Anastasia	Rp. 25.000
18	Dining Chair	Rp. 25.000
19	Almeco	Rp. 26.000
20	Level Kaki Global	Rp. 1.000
21	Revisi Sandaran Seagrass	Rp. 2.000
22	Ganti Sikon Almeco	Rp. 7.000
23	Lem Sandaran Seagrass	Rp. 5.000
24	Coffe Table Sofa Set2	Rp. 35.000

25	Service Dining Table	Rp. 40.000
26	Harian Buat Sample	Rp. 110.000
27	Kursi Gambar 5	Rp. 25.000
28	Lounge Chair Antyam	Rp. 35.000
29	Dining Chair	Rp. 28.000
30	Coffe Table Oval	Rp. 73.000
31	High Back Antracite	Rp. 26.000
32	Arona Folding	Rp. 27.000
33	Arona Filding Arm	Rp. 29.000
34	Arona Recliner	Rp. 32.000
35	Coffe Table Rect	Rp. 68.000
36	DC-GRN74	Rp. 26.500
37	DC-GRN31	Rp. 26.500
38	DC Sunshine	Rp. 26.500
39	LC-GRN74	Rp. 30.500
40	LC-GRN31	Rp. 30.500
41	Brastool	Rp. 27.000
42	Brastool Sunshine	Rp. 27.000
43	ST-GRN74	Rp. 27.500
44	ST-GRN31	Rp. 27.500
45	Misty Grey	Rp. 26.500
46	Meja Spider	Rp. 140.000
47	Garden Bench	Rp. 32.500
48	Kingstone Recliner	Rp. 32.000
49	Toscana Chair	Rp. 22.000
50	Sofia Chair	Rp. 25.000

Sistem upah borong dalam perusahaan CV. Kayu Teak ini adalah sesuai dengan jumlah orderan barang dan harga barang yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹¹

¹¹ Hasil wawancara secara langsung, *HRD Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 10 Maret 2023, jam 10.45

Tabel 4. 4 Upah Borongan

No	Nama Barang	Jumlah pekerja	Jumlah Order	Harga Barang
1	Sofa LC 2 Seater	16	27	Rp. 37.000
2	Launge Chair Antracite		30	Rp. 30.000
3	Launge Chair Sandstone		24	Rp. 30.000
4	olivia		100	Rp. 23.000
5	EEI 3603		10	Rp. 55.000
6	EEI 3604		20	Rp. 47.000
7	Service Meja Spider		2	Rp. 120.000
8	DC-520X		70	Rp. 26.000
9	Dinning Chair		4	Rp. 25.000
10	Anastasia		96	Rp. 25.000
11	Eleanor		300	Rp. 22.000
12	Dinning Arm Chair		110	Rp. 23.000
13	DC 8022 Dinning Chair		120	Rp. 20.000
14	Milan		2	Rp. 25.000
15	Dinning Chair Brastool		80	Rp. 22.000
16	Ganti Kaki Almeco		10	Rp. 5.000
17	Ganti Kaki LC		6	Rp. 5.000
18	Ganti Kaki Fiber		1	Rp. 9.000
Total				Rp. 24.398.000

Sumber: *Data primer*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, perusahaan telah menetapkan pengupahan borong dengan ketentuan jenis barang dan jumlah orderan yang harus dikerjakan, serta ketentuan tanggal pengiriman barang yang telah ditetapkan. Perbedaan jenis barang sangat mempengaruhi harga barang. Jenis barang servis meja spider menduduki harga yang paling tinggi sebesar Rp. 120.000,- sedangkan jenis barang dengan harga yang terendah yaitu mengganti kaki almeco dan kaki LC dengan harga sebesar Rp. 5.000,- sesuai dengan perjanjian CV. Kayu Teak, gaji borongan dapat diterima seluruh pekerja waktu pekerja borongan mendapatkan orderan dan gaji yang akan

diterima oleh upah borongan sesuai dengan jumlah orderan yang telah diterimanya pada saat itu.¹²

Adapun menurut ungkapan Eko Saputra selaku karyawan borong menyatakan bahwa:

“Saya sudah bekerja pada CV. Kayu Teak 2 tahun berdasarkan upah belum disebutkan diawal kerja. Dalam setiap orderan barang disesuaikan dengan berapa banyaknya jenis orderan yang sudah ditentukan dengan ketetapan harga jenis barang dari pihak perusahaan. Misalnya pada bulan Maret terdapat orderan 18 produk dengan jenis barang memiliki perbedaan dan ketetapan harga yang beda seperti Sofa LC 2 Seater order 27 dengan harga Rp. 37.000, Olivia order 100 dengan harga Rp. 23.000, Eleanor order 300 seperti harga Rp. 22.000, dinning Arm Chair order 110 dengan harga Rp. 23.000, Servis Meja Spider order 2 dengan harga Rp. 120.000 dan seterusnya. Pada karyawan borong disini terdapat 16 pekerja dengan jenis barang 18 dengan total yang berbeda-beda pada awal bulan Maret dengan total Rp. 24.398.000,- yang akan dibagi oleh 16 pekerja maka upah yang diterima sebanyak Rp. 1.524.870,- setiap karyawan.¹³

C. Analisis dan Pembahasan

1. Implementasi Sistem Pengupahan Pada CV Kayu Teak

Upah dalah penghasilan yang merupakan antara pemberi dan penerima yang dinyatakan dengan uang berdasarkan ketentuan perjanjian. Untuk menerapkan sistem pengupahan yang adil dan transparan, CV Kayu Teak harus mempertimbangkan bebeapa faktor, perusahaan harus menerapkan standar upah yang wajar dan sesuai dengan standar industri. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada upah minimum yang berlaku di daerah tersebut dan

¹² Hasil wawancara secara langsung, *Karyawan Borongan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 10 Maret 2023, jam 11.30

¹³ Hasil wawancara secara langsung, *Karyawan Borongan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 10 Maret 2023, jam 11.30

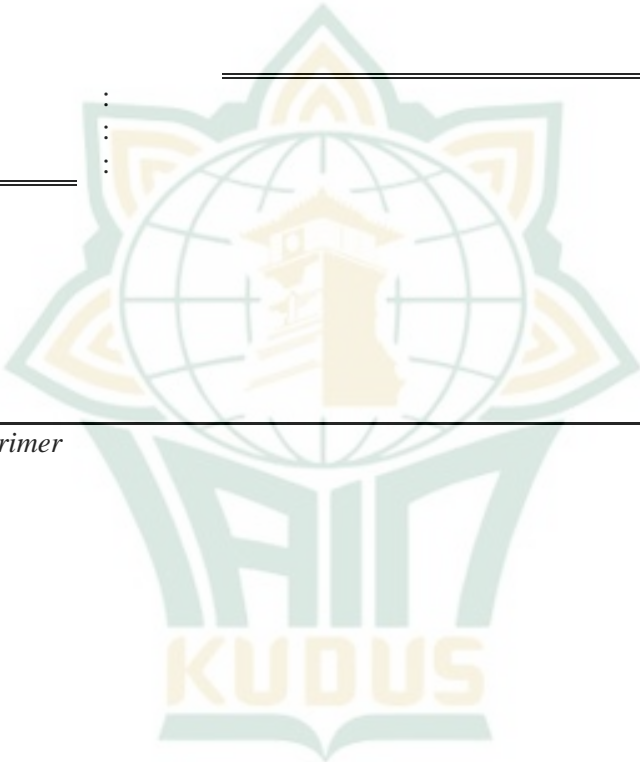
dengan melakukan survei terhadap upah yang ditawarkan oleh perusahaan sejenis. Selanjutnya, CV Kayu Teak dapat menerapkan sistem pengupahan yang berdasarkan kinerja. Dalam hal ini, setiap karyawan akan diberi gaji sesuai dengan kinerjanya. Misalnya, karyawan yang produktif dan berkualitas pendapatan tinggi daripada karyawan yang kurang produktif dan kurang berkualitas.

Terdapat 3 cara sistem pengupahan dalam CV. Kayu Teak:



Tabel 4. 5 Sistem Pengupahan Bulanan

CV. KAYU TEAK Jl. Raya Jepara - Bangsri, KM.15, No.40 Krasak, Kec.Bangsri, Jepara - Jawa Tengah					
TANDA TERIMA GAJI KARYAWAN BULAN: VOVEMBER 2022					
Nama	:	HARWATI			
Bagian	:	PURCASHING			
Total Hari Kerja	:	26 Hari			
Cuti (Bulan ini)	:	Hari	Sisa Cuti	:	Hari
Sakit (Bulan ini)	:	Hari			
Ijin (Bulan ini)	:	Hari			
Alfa (Bulan ini)	:	Hari			
Gaji Pokok	:		Rp		4.200.000
Uang Makan	:		Rp		200.000
Uang Transport	:		Rp		100.000
Uang Prestasi	:		Rp		200.000
Lembur	:	Hari	Total Lembur	Rp	-
Jumlah jam lembur	:	Jam			
Uang lembur (Per hari)	:	Rp			50.000
Total			Rp		4.700.000



Potongan	:		Rp	-
Keterangan	:			
Grand Total	:		Rp	4.700.000
Jepara, 2 November 2022 Di buat Oleh,			Yang Menerima,	
<u>RUDY F. GOUW</u> Direktur			<u>HARWATI</u> Karyawan	

Sumber: *Data Primer*

a. Pengupahan Karyawan Bulanan

Sistem pengupahan bulanan umumnya diterapkan pada karyawan tetap dengan jadwal kerja yang stabil. Beberapa poin yang perlu diperhatikan dalam implementasi sistem pengupahan karyawan bulanan adalah sebagai berikut:

1) Peran dan Tanggung Jawab

Tetapkan peran dan tanggung jawab karyawan secara jelas dan terperinci untuk mengukur kinerja dan memberikan pengupahan yang adil. Misalnya, karyawan dengan tanggung jawab yang lebih besar atau dengan kinerja yang lebih baik dapat mendapatkan pengupahan yang lebih tinggi.

2) Standar Upah Bulanan

Tentukan standar upah bulanan berdasarkan tingkat keahlian, pengalaman, dan kontribusi karyawan. Pertimbangkan juga kenaikan upah berkala atau skala upah yang adil.

3) Bonus dan Insentif

Pertimbangkan pemberian bonus atau insentif kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan.

4) Keadilan dan Kesetaraan

Pastikan bahwa pengupahan bulanan adil dan setara untuk karyawan dengan posisi atau tingkat yang sama dalam organisasi.¹⁴

Tabel 4. 6 Sistem Pengupahan Harian

No	Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Hari	Upah per Hari	Jumlah Upah
1	Pembahanan	15	6	Rp. 80.000	Rp. 7.200.000
2	Mesin	22	6	Rp. 70.000	Rp. 9.240.000
3	Kebersihan	3	6	Rp. 60.000	Rp. 1.080.000
4	Packing	10	6	Rp. 60.000	Rp. 3.600.000
5	Umum	6	6	Rp. 60.000	Rp. 2.160.000
6	Anyam	9	6	Rp. 65.000	Rp. 3.510.000
Total					Rp.

¹⁴ Hasil observasi secara langsung, *Administrasi Perusahaan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 22 November 2022, jam 09.30

	26.790.000
--	------------

Sumber: *Data Primer*

b. Pengupahan Karyawan Harian

Sistem pengupahan harian umumnya digunakan untuk karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang pendek, tidak tetap, atau hanya pada hari-hari tertentu. Beberapa poin yang perlu diperhatikan dalam implementasi sistem pengupahan karyawan harian adalah sebagai berikut:

1) Standar Upah Harian

Tentukan standar upah harian yang adil dan kompetitif berdasarkan industri dan tingkat keahlian karyawan. Pertimbangkan juga faktor-faktor seperti tingkat inflasi dan biaya hidup.

2) Mekanisme Perhitungan Upah

Tentukan metode perhitungan upah harian yang jelas dan transparan. Misalnya, upah dapat dihitung berdasarkan jumlah jam kerja atau tugas yang diselesaikan dalam satu hari.

3) Pembayaran dan Pemantauan

Tetapkan jadwal pembayaran yang konsisten dan pastikan sistem pemantauan hadir dan pulang yang akurat untuk menghindari ketidakadilan dalam pembayaran.

4) Perlindungan Karyawan

Pastikan bahwa karyawan harian memiliki hak-hak yang sama dengan karyawan tetap, seperti asuransi kesehatan, cuti, dan tunjangan lainnya sesuai peraturan ketenagakerjaan setempat.¹⁵

¹⁵ Hasil wawancara secara langsung, *Administrasi Perusahaan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 13 Maret 2023, jam 10.00

Tabel 4. 7 Sistem Pengupahan Borongan

Nama Barang	Jml	Harga	Total
Mtflid			
Garden Bench 150 + Strapping	174	6.500	1.131.000
Arona Recl	139	2.500	347.500
Kingston	149	2.500	372.500
Garden Chair	185	4.000	740.000
Barly Lounger + strapping	60	6.000	360.000
Storage Bench + strapping	31	10.000	310.000
Storage Box + strapping	45	9.500	427.500
Round Tbl 180 + strapping	39	13.000	507.000
Round Tbl 155 + strapping	74	10.000	740.000
Round Tbl 120 + strapping	14	8.000	112.000
Vegas Tbl 200x100 + Strapping	79	8.000	632.000
Mini Square	8	2.000	16.000
Rect Ext Tbl 150/200x90 + strapping	75	8.000	600.000
Devi White 1 box isi 2	6	13.000	78.000
Olivia newtrop 1 box isi 2	2	13.000	26.000
Bizotto	0		0
Top Tbl Oval 240x110 hitam	10	28.000	280.000
DC Misty grey 1 box isi 2	6	13.000	78.000
Top Tbl Waru Round 160 hitam	10	28.000	280.000

Top tbl waru Round 160 putih	10	28.000	280.000
Eleanor Black	42	13.000	546.000
Eleanor Euro ash isi 2	37	13.000	481.000
Lounge Ch Anthracite	5	8.000	40.000
Barstool Misty Grey	10	8.000	80.000
Barstool Green	9	8.000	72.000
Barstool Dark Red	6	8.000	48.000
Barstool Sunshine	20	8.000	160.000
Sofa 2 Seater Dark Red	7	11.000	77.000
DC Sunshine 1 box isi 2	28	13.000	364.000
DC Antracite	22	13.000	286.000
LC Dark Red	12	8.000	96.000
Olivia Anthracite	3	13.000	39.000
Olivia Dark Red	5	13.000	65.000
DC Dark Red	10	13.000	130.000
DC Green	4	13.000	52.000
Ext Tbl 220/300x100 hitam	10	28.000	280.000
Almeco	0		0
Clara isi 2 Euro Ash	61	13.000	793.000
Global	0		0
Stella 2 pcs	118	13.000	1.534.000
Re-Packing	32	13.000	416.000

Cocoon	0		0
Arona Batyline	30	4.000	120.000
Metaxakis	0		0
Barbara Sandstone 11 pcs	4	44.000	176.000
Barbara Sandstone 7 pcs	7	4.000	28.000
Tanjaya	0		0
Kristin 2pcs	8	13.000	104.000
Gemma 2pcs	12	13.000	156.000
		Total	13.460.500

Bulan November 2022

Total

Total Borong Packing

Sumber: *Data Primer*

8 orang

13.460.500

c. Pengupahan Karyawan Borongan

Sistem pengupahan borongan umumnya digunakan untuk pekerjaan atau proyek tertentu yang dapat diukur berdasarkan hasil yang dicapai. Beberapa poin yang perlu diperhatikan dalam implementasi sistem pengupahan karyawan borongan adalah sebagai berikut:

1) Penentuan Harga Borongan

Tentukan harga borongan yang adil dan sesuai dengan tingkat kesulitan dan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Diskusikan dan jelaskan dengan jelas kepada karyawan mengenai harga borongan yang ditawarkan.

2) Kesepakatan Kontrak

Sampaikan kesepakatan kontrak secara tertulis kepada karyawan yang menjelaskan pekerjaan yang harus dilakukan, tenggat waktu, dan harga borongan yang disepakati. Pastikan adanya pemahaman dan persetujuan dari kedua belah pihak.

3) Pengawasan dan Evaluasi

Pantau progres pekerjaan secara teratur dan lakukan evaluasi berkala untuk memastikan pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Berikan penghargaan atau bonus tambahan jika pekerjaan selesai lebih cepat atau melebihi standar yang ditetapkan.

4) Perlindungan Karyawan

Pastikan perlindungan karyawan dalam hal kecelakaan atau cedera yang mungkin terjadi selama bekerja. Sediakan asuransi dan prosedur keamanan yang diperlukan.¹⁶

Berdasarkan data yang didapat dari lapangan dapat diketahui dari beberapa contoh yang ditemukan pada pengupahan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan CV. Kayu Teak di Dukoh Krasak Desa Bangsri Kecamatan Bangsri Kabupaten Jepara dalam memberikan upah kepada para karyawannya menggunakan sistem

¹⁶ Hasil wawancara secara langsung, *Administrasi Perusahaan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 13 Maret 2023, jam 10.00

pengupahan jangka waktu (bulanan dan harian) dan borongan.

Pengupahan menurut jangka waktu berdasarkan waktu yang sudah ditentukan, seperti harian mingguan, serta bulanan. Perusahaan CV. Kayu Teak menerapkan sistem pengupahan secara bulanan dan harian yang proses pembayaran bagi bulanan akan diberikan setiap awal bulan, sedangkan yang harian akan dibayarkan pada hari Sabtu siang sebagaimana yang telah disepakati antara pemilik perusahaan dengan karyawan. Perusahaan menetapkan sistem pengupahan dengan jangka waktu ini karena mereka karyawan tetap, maksudnya mereka bekerja setiap hari dalam jangka waktu satu minggu selama enam hari dengan waktu libur pada hari Minggu. Selain itu untuk karyawan tetap ditetapkan sistem pengupahan dengan jangka waktu karena mereka terikat dan tidak bisa bebas begitu saja dengan seandainya karena sudah ditetapkan peraturan yang mengikat untuk para karyawan pekerja tetap.

Sistem upah borong adalah upah dihitung berdasarkan jumlah pekerjaan dilakukan dengan jumlah upah yang telah diputuskan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya antara pengusaha dengan pekerja. Perusahaan menerapkan sistem pengupahan borong ini dikarenakan pekerja bukan karyawan diperbaiki, yaitu mereka hanya berfungsi ketika pekerjaan perlu dilakukan. Menurut kajian tersebut, jika dilihat dari perspektif hukum Islam, khususnya di bidang muamalah.

Kedua sistem pengupahan tersebut melibatkan penerapan sistem yang benar. Struktur pengupahan sebagian besar sesuai dengan norma pengupahan industri, namun praktiknya nyata di lapangan ditentukan oleh hasil wawancara dengan karyawan, banyak dari mereka yang mengakui bahwa perusahaan terkadang tidak sepenuhnya menjunjung tinggi komitmennya, ini menunjukkan bahwa meskipun mereka harus dibayar gajinya setiap bulan dan setiap minggu, kadang-kadang tidak sesuai dengan perjanjian diawal dan terkadang terjadi penundaan dalam pengupahan karyawan.

2. Kendala dan Solusi Sistem Pengupahan Karyawan

Pada perusahaan CV. Kayu Teak terdapat persamaan dalam pengupahan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Upah Sama

Nama pekerja	Jenis pekerja	Jumlah pekerja	upah	Keterangan
Kebersihan Packing umum	Aktif	3 10 6	Rp. 600.000	Biaya dibagi sama tanpa melihat dari pekerjaannya
Kebersihan Packing umum	Pasif	3 10 6	Rp. 600.000	Syirkah al-Inan adalah perserikatan dimana posisi dan komposisi pihak-pihak yang terlibat di dalamnya adalah sama, baik dalam hal modal, pekerjaan maupun dalam hal keuntungan maupun resiko kerugian. Dalam KHES pasal 173 ayat (2) Pembagian keuntungan dan atau kerugian dalam kerjasama modal dan kerja ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Dalam hal ini penulis mendapatkan informasi tentang permasalahan dalam pengupahan yang terjadi pada perusahaan CV. Kayu Teak Bangsri, Jepara yang akan disajikan dalam tabel berikut yaitu:

Tabel 4. 9 Upah Terlambat

Jenis Pengupahan	Permasalahan Pengupahan	solusi
Harian	Upah yang dibayarkan pada kurun waktu 1 minggu sekali yang bertepatan pada hari Sabtu siang. Dengan ketentuan para karyawan harian menerima upah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti pembahanan Rp. 80.000, Mesin Rp. 70.000, kebersihan Rp. 60.000, packing Rp. 60.000, umum Rp. 60.000, anyam Rp. 65.000. Jika dibulatkan dalam bulanan upah yang diterima karyawan harian jauh dari UMR, seperti pekerja bagian pembahanan sampai dengan anyam yang berkisar Rp. 1.560.000 s/d Rp. 2.080.000	Untuk keseluruhan pengupahan yang ada pada perusahaan CV. Kayu Teak perlu adanya evaluasi lebih lanjut lagi mengenai pengupahan baik, adil, dan transparan yang harus memperhatikan tugas dan tanggung jawab para pekerja pada setiap divisi pekerjaannya.
Bulanan	Pengupahan yang dibayarkan setiap	

	bulannya akan tetapi para sataff karyawan bulanan yang menerima upah yang tidak sesuai dengan perjanjian yang dimana akan dibayarkan akhir bulan atau diawal bulan berikutnya, sering terjadi keterlambatan pengupahan dan karyawan bulanan biasanya menerima upah s/d pertengahan bulan berikutnya.
Borongon	Upah yang diberikan setiap pekerjaan yang dilakukan sudah selesai sesuai dengan ketetapan harga dan jumlah barang yang telah ditentukan dari perusahaan.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan CV. Kayu Teak telah menetapkan sistem pengupahan menjadi 3 terdiri dari upah harian, bulanan, dan borongan mengalami keterlambatan berdasarkan faktor-faktor berikut:

1. Sistem pengupahan harian: Sistem ini mungkin mengalami keterlambatan pembayaran dan dibawah UMR karena beberapa alasan. Salah satu kemungkinan adalah kurangnya transparansi atau efisiensi dalam proses administratif perhitungan dan penggajian. Selain itu, kesalahan dalam pengolahan data atau keterbatasan sumber daya manusia juga dapat menyebabkan keterlambatan dalam pembayaran upah harian.

2. Sistem pengupahan bulanan: Keterlambatan dalam sistem pengupahan bulanan bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah masalah dalam pengumpulan dan pengolahan data absensi atau keterlambatan dalam penyelesaian administrasi yang terkait dengan penggajian karyawan. Selain itu, ketidaktepatan dalam menyelesaikan proses perhitungan gaji dan validasi dapat menyebabkan keterlambatan dalam pembayaran.
3. Sistem pengupahan borongan: Sistem ini juga mungkin menghadapi masalah keterlambatan pembayaran. Keterlambatan dapat terjadi jika terdapat ketidaksesuaian antara progres pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja borongan dan jadwal pembayaran yang telah ditetapkan. Faktor eksternal seperti keterlambatan pembayaran dari pihak pelanggan atau masalah keuangan perusahaan juga dapat mempengaruhi keterlambatan dalam sistem pengupahan borongan.

Kemudian pemaparan dari Bapak Taufik mengenai upah pada karyawan harian dapat dikatan dibawah UMR serta upah yang diberikan belum bisa mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Diharapkan bagi perusahaan supaya melakukan evaluasi secara berkala mengenai upah yang layak.¹⁷

Menurut Mas Eko Saputra upah yang diterima di bagian borongan dapat dikatakan banyak mengalami perubahan jadi tidak pernah sesuai diawal yang mengakibatkan kekecewaan bagi para pekerja. Untuk itu bagi perusahaan supaya menindak lanjuti permasalahan upah dengan menetapkan upah yang layak.¹⁸

Dalam sistem pengupahan borongan terdapat dampak bagi pekerja mengenai perubahan ketentuan dan pembayaran:

¹⁷ Hasil wawancara secara langsung, *Karyawan Harian*, pada CV. Kayu Teak tanggal 28 Juni 2023, jam 09.00

¹⁸ Hasil wawancara secara langsung, *Karyawan Borongan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 28 Juni 2023, jam 10.00

Tabel 4. 10 Dampak Pekerjaan Sudah diborong tapi ada Perubahan Ketentuan dan Pembayaran

No	Dampak perubahan ketentuan dan pembayaran
1	Perubahan ini dapat berdampak pada penghasilan borongan, membutuhkan penyesuaian dalam perencanaan, dan manajemen proyek perusahaan.
2	Ketidaktahuan pekerja dapat menyebabkan ketidakpuasan, kebingungan, dan ketidakadilan dalam hal pembayaran yang mereka terima.
3	Perubahan dapat mempengaruhi perencanaan keuangan pekerja.
4	Mengurangi penghasilan yang diharapkan.
5	Mengakibatkan ketidakpastian dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pihak perusahaan CV. Kayu Teak

1. Dampak finansial: Perubahan pembayaran dapat berdampak pada stabilitas keuangan pekerja borong. Jika terjadi pengurangan pembayaran, pekerja borong mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan membayar tagihan. Hal ini juga dapat mengganggu perencanaan keuangan jangka panjang mereka.
2. Ketidakpastian pendapatan: Perubahan ketentuan dan pembayaran menciptakan ketidakpastian dalam pendapatan pekerja borong. Jika terjadi penambahan atau pengurangan tugas yang signifikan, pekerja borong mungkin sulit untuk menghitung atau memperkirakan pendapatan yang akan mereka terima. Hal ini dapat menyulitkan perencanaan keuangan pribadi dan bisnis mereka.
3. Beban kerja yang tidak proporsional: Jika terjadi penambahan tugas tanpa kompensasi yang sesuai, pekerja borong dapat menghadapi beban kerja yang tidak proporsional. Mereka mungkin terpaksa bekerja lebih keras atau lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan tersebut tanpa mendapatkan imbalan yang adil.
4. Pengaruh pada motivasi dan kualitas pekerjaan: Perubahan ketentuan dan pembayaran yang merugikan dapat berdampak negatif pada motivasi dan kualitas

pekerjaan pekerja borong. Ketidakpuasan atau ketidakadilan dalam kondisi kerja dapat mengurangi motivasi mereka untuk memberikan hasil terbaik. Hal ini dapat berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan reputasi profesional mereka.

5. Perlunya komunikasi dan negosiasi: Dalam menghadapi perubahan ketentuan dan pembayaran yang merugikan, penting bagi pekerja borong untuk berkomunikasi dengan pemberi kerja dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Negosiasi dapat membantu mencapai kesepakatan yang lebih adil dan menjaga hubungan kerja yang baik antara kedua belah pihak.

Menurut Mas Eko Saputra upah yang diterima di bagian borongan dapat dikatakan banyak mengalami perubahan jadi tidak pernah sesuai diawal yang mengakibatkan kekecewaan bagi para pekerja. Untuk itu bagi perusahaan supaya menindak lanjuti permasalahan upah dengan menetapkan upah yang layak.¹⁹

Dalam perusahaan CV. Kayu Teak terdapat berbagai bidang pekerjaan yang mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan penempatannya:

Tabel 4. 11 Bidang Pekerjaan

No	Divisi Pekerjaan	Posisi Pekerja	Jumlah Pekerja
1	Pembahanan dan PRM	Bandsaw Oven Telly Sortir komponen Mall	9
2	Mesin	WBS Tenun mortis Admin rakit Brush Belt Brus	8
3	CNC	Helper OP. CNC	2
4	Milling dan planner	QC milling	3

¹⁹ Hasil wawancara secara langsung, *Karyawan Borongan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 28 Juni 2023, jam 10.00

		Crosscut Spindel	
5	Servis amplas dan rakit	Minotoring amplas Amplas	4
6	Umum	Helper mekanik Kebersihan	2
7	Packing	Admin Packing Tenaga Harian	9
8	Finishing handmade	Driver Angkat junjung Amplas	5
9	Finishing anyam	Admin Servis amplas	2
10	Finishing handmade anyam	Tenaga harian Driver	4
11	Logistik	Harian logistik	1
12	QC	Serabutan	2

Pada tabel diatas terdapat berbagai macam bidang pekerjaan yang ada pada perusahaan CV. Kayu Teak yang memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing setiap pekerja.

Menurut Bapak Tomy Hindarta tata cara penetapan pekerja pada perusahaan CV. Kayu Teak dilakukan *training* dengan kurun waktu kurang lebih 3 bulan.²⁰

Perusahaan CV. Kayu Teak mempunyai alasan mengapa karyawan tersebut masih dipertahankan dan dipekerjakan dalam perusahaan padahal sudah terdapat aduan-aduan dari pekerja lainnya:

Tabel 4. 12 Pencatatan Pekerjaan

Bentuk-bentuk pencatatan pekerja	Alasan masih dipekerjakan
Ada laporan Ada kontrol Ada pengawasan	1. Kekurangan bukti yang kuat: Meskipun ada laporan mengenai pelanggaran pekerjaan, mungkin bukti yang cukup untuk mengambil tindakan

²⁰ Hasil wawancara secara langsung, *HRD Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 27 Juni 2023, jam 13.00

	<p>yang tegas tidak memadai. Hal ini bisa menjadi masalah jika bukti yang diperlukan sulit ditemukan atau jika bukti yang ada tidak cukup kuat untuk mendukung tindakan disipliner yang signifikan.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Ketidakefektifan sistem pengawasan: Walaupun ada kontrol dan pengawasan di tempat kerja, mungkin sistem tersebut tidak berfungsi dengan baik atau tidak efektif dalam mendeteksi dan menindak pelanggaran yang dilaporkan. Ini dapat terjadi jika ada kelemahan dalam sistem pengawasan atau jika pengawas tidak melakukan tindakan yang tepat dalam menangani laporan pelanggaran.3. Pertimbangan bisnis atau politik: Ada kemungkinan bahwa pertimbangan bisnis atau politik mempengaruhi keputusan untuk tetap mempekerjakan orang yang melanggar aturan. Mungkin ada faktor ekonomi atau politik yang membuat manajemen CV. Kayu Teak memilih untuk mempertahankan pekerja tersebut meskipun adanya pelanggaran.4. Kebijakan internal yang tidak konsisten: CV. Kayu Teak mungkin memiliki kebijakan internal yang tidak konsisten atau ambigu, yang mengakibatkan pengawasan dan tindakan yang diambil tidak jelas. Hal ini dapat menyebabkan manajemen tidak mengambil langkah yang tepat dalam menindaklanjuti laporan pelanggaran.
--	---

Menurut Bapak Anton menjabarkan seorang masih dipekerjakan karena mempunyai keterampilan yang lebih dari pekerja lainnya yang dapat membantu meningkatkan perusahaan.

Sedangkan Bapak Samuel menyampaikan bahwa walaupun seorang pekerja yang mendapatkan laporan atas masalahnya tetapi sewaktu orang pekerja itu masih niat dan mempunyai ketekunan serta keterampilan yang lebih dari pekerja lain maka seorang pekerja tersebut diberikan kesempatan untuk memperbaiki dirinya supaya lebih rajin lagi dalam bekerja.²¹

Dari hasil peneitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa kendala dalam sistem pengupahan di perusahaan CV. Kayu Teak Bangsri, Jepara:

Tabel 4. 13 Kendala

No	Kendala perusahaan dalam sistem pengupahan
1.	Penentuan kebijakan pengupahan yang adil yang sulit bagi seluruh karyawan, terutama jika ada perbedaan dalam tingkatan pengalaman, keterampilan, atau tanggung jawab.
2	Ketidakseimbangan keuangan perusahaan yang dapat membatasi kemampuan untuk memberikan kenaikan gaji yang substansial atau mungkin standar industri.
3	Persaingan dengan standar industri yang dimana jika upah yang ditawarkan oleh perusahaan CV. Kayu Teak tidak sebanding dengan standar industri, dapat menyebabkan kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
4	Penilaian pekerja yang tidak objektif atau tidak adil dapat mempengaruhi pengambilan keputusan terkait kenaikan gaji.
5	Jika karyawan merasa tidak puas dengan tingkatan upah yang diberikan, hal ini dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan menyebabkan ketidakstabilan di tempat kerja.

²¹ Hasil wawancara secara langsung, *Koordinator Produksi*, pada CV. Kayu Teak tanggal 28 Juni 2023, jam 13.00

Kemudian Bapak Anton Rizal menyampaikan penilaiannya mengenai kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan CV. Kayu Teak terhadap sistem pengupahan yang menghambat para karyawan dari mereka merasa kurang puas.²²

Sedangkan Bapak Tomy Hindarta menyampaikan yang pasti secara umum yang sering dikeluhkesahkan dan menjadi kendala yaitu tentang konsistensi sistem upah karyawan²³

Tabel 4. 14 Solusi

No	solusi
1	Dapat mempertimbangkan beberapa faktor, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan khusus, dan kinerja individual untuk menentukan struktur pengupahan yang adil. Gunakan pendekatan transparansi dan komunikasikan kebijakan ini kepada semua karyawan secara jelas.
2	Evaluasi kondisi keuangan perusahaan secara berkala dan atur anggaran untuk mengakomodasi pengupahan yang layak, jika kenaikan gaji yang substansial tidak mungkin dilakukan, pertimbangkan pemberian tunjangan atau manfaat tambahan sebagai alternatif yang dapat meningkatkan nilai total kompensasi karyawan.
3	Lakukan riset pasar dan ketahui tandar industri untuk pengupahan di bidang yang relevan. Jika memungkinkan, sesuaikan kebijakan pengupahan perusahaan dengan standar tersebut untuk tetap bersaing dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
4	Tetapkan sistem evaluasi kinerja yang jelas dan transparan, yang mengukur pencapaian karyawan berdasarkan kinerja yang obyektif dan terukur. Berikan umpan balik secara teratur kepada karyawan dan jangan ragu untuk melakukan revisi jika diperlukan, sehingga keputusan pengupahan didasarkan pada informasi yang akurat.

²² Hasil wawancara secara langsung, *PPIC Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 27 Juni 2023, jam 09.45

²³ Hasil wawancara secara langsung, *HRD Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 27 Juni 2023, jam 13.00

5	Berikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan masukan dan keluhan terkait sistem pengupahan. Dengarkan perhatian mereka, jelaskan alasan dibalik kebijakan pengupahan, dan usahakan untuk memberikan kompensasi yang memadai sesuai dengan kemampuan perusahaan.
---	--

Bapak Anton Rizal menyampaikan bahwa harus ditingkatkan lagi mengenai progres pengupahan yang baik. Penanganan mengenai upah ini perlu dilakukan supaya karyawan merasa dihargai dengan usaha yang telah dikeluarkan.²⁴

Sedangkan Bapak Tomy Hindarta menyampaikan bahwasannya perlu diadakan evaluasi mengenai upah, perlu diadakan peningkatkan, serta memberikan penghargaan dan pengertian tentang sistem pengupahan perusahaan.²⁵

Menurut Ibu Harwati agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam sistem pengupahan maka pihak perusahaan mengadakan evaluasi lebih lanjut mengenai upah yang diberikan, transparansi, serta keadilan dalam pengupahan supaya para karyawan merasa dihargai dan puas terhadap tenaga yang dikeluarkan.²⁶

3. Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Pada CV. Kayu Teak Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, prinsip keadilan sangat penting diterapkan dalam sistem pengupahan. Prinsip keadilan dalam sistem pengupahan dapat diartikan sebagai pemberian upah yang adil dan seimbang bagi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan.

Hasibuan menjelaskan dia mengharuskan semua peraturan ketenagakerjaan yang relevan dan prinsip keadilan dan keadilan. Kebutuhan karyawan yang memuaskan pada

²⁴ Hasil wawancara secara langsung, *PPIC Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 27 Juni 2023, jam 09.45

²⁵ Hasil wawancara secara langsung, *HRD Manager*, pada CV. Kayu Teak tanggal 27 Juni 2023, jam 13.00

²⁶ Hasil wawancara secara langsung, *Administrasi Perusahaan*, pada CV. Kayu Teak tanggal 27 Juni 2023, jam 11.15

tingkat normatif yang ideal berfungsi sebagai ilustrasi prinsip keadilan.²⁷

Mathis dan Jackson memaparkan keadilan yang dirasakan dari apa yang dilakukan seseorang(input) dan apa yang diterima (output).²⁸

Menurut Luthans, mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi jabatan, (4) pengawasan (5) rekan kerja, (6) kondisi kerja.²⁹

Manfaat teori tersebut tersirat bagi para pekerja di lingkungan CV. Kayu Teak beberapa ciri: *Pertama*, meningkatkan motivasi kerja, tercapainya keadilan dan motivasi pegawai untuk melaksanakan kewajiban berupa pekerjaan atau jasa yang diberikan keduanya dapat mempengaruhi kesejahteraan. *Kedua*, karyawan membutuhkan jaminan tentang kenaikan gaji, kemajuan pekerjaan, dan perlindungan keamanan tempat kerja. *Ketiga*, menerima penghargaan dengan tujuan agar perusahaan dapat dicapai secara bersama-sama dari struktur paling atas sampai bawah, maka komponen *reward* harus menjadi pilar untuk mengembangkan kegairahan, motivasi, dan keadilan kerja. *Keempat*, karyawan tidak ingin terkekang oleh kebijakan yang ditetapkan. *Kelima*, dorongan kekuasaan merupakan komponen karyawan untuk membujuk orang lain untuk mencapai kepentingan pribadi yang masih tumpang tindih dengan tujuan organisasi.³⁰

Dalam tinjauan hukum ekonomi syariah, sistem pengupahan yang adil harus memperhatikan beberapa prinsip, antara lain:

²⁷ Subhan Amin, Keadilan dalam Perspektif Filsafat Hukum Masyarakat, (*Jurnal El-Afkar*, Vol. 8, No. 1, Januari – Juni 2019), 120-121

²⁸ Surajiyo, Keadilan dalam Sistem Hukum Pancasila, (*Jurnal IKHRAITH-Humanira*, Vol. 2, No.3, November 2018), 25

²⁹ Sulaiman dan Razali, Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen dengan Komitmen Organisasi dan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Intervening, (*Jurnal JESKaPe*, Vol. 2, No. 2, Juli – Desember 2018), 61

³⁰ Muhammad Kholid, Implementasi Prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah ke dalam Undang-undang Tentang Perbankan Syariah (*Asy-Syariah*, Vol. 20, No. 2, Desember 2018), 148-149

1. Prinsip Keterbukaan dan Transparansi

Sistem pengupahan yang adil harus didasarkan pada keterbukaan dan transparansi, artinya setiap karyawan harus mengetahui besaran gaji yang akan diterimanya. Hal ini akan menghindari terjadinya deskriminasi dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menuntut haknya jika terjadi ketidakadilan.

2. Prinsip Kesetaraan

Sistem pengupahan yang adil juga harus didasarkan pada prinsip kesetaraan, yang artinya karyawan yang memiliki kewajiban serta kinerja sebanding lurus dengan yang dikerjakan. Hal ini akan menghindari terjadinya ketidakadilan beberapa pekerja yang mempunyai kewajiban yang sama namun mendapatkan gaji yang berbeda.

3. Prinsip Keadilan Sosial

Sistem pengupahan yang adil juga harus memperhatikan prinsip keadilan sosial, artinya gaji yang diterima karyawan harus mencukupi kebutuhan dasar, misalnya sandang, pangan serta papan.

4. Prinsip Kebebasan

Sistem pengupahan yang adil harus didasarkan pada prinsip kebebasan, artinya karyawan harus memiliki kebebasan untuk menentukan besaran gaji yang diterimanya dengan bebas dan tidak terpaksa. Hal ini akan menghindari terjadinya pemaksaan dan memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mendapatkan kepuasan ekonomi yang telah disepakati.³¹

³¹ Muhammad Akhyar Adnan, Perlindungan Hak Pekerja dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah, (*Jurnal Al-Mazahib*, Vol. 17, No. 4, 2019), 280-282

Tabel 4. 15 Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Sistem Pengupahan Karyawan CV. Kayu Teak

Perusahaan	Dalam Hal	Pelaksanaan	Sesuai atau belum dengan teori	Tinjauan HES
CV. Kayu Teak	Sistem upah harian	Pengupahan yang diberikan setiap 1 minggu sekali tepatnya pada hari sabtu siang pukul 13.00	Belum sesuai karena upah yang diterima karyawan dibawah UMR yang dimana upah tersebut belum bisa mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari bagi pekerja.	Dalam KHES menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan harga dan jangka waktu ijarah adalah sebagai berikut: a. Nilai atau harga ijarah antara lain ditentukan berdasarkan satuan waktu. (Pasal 315 (1 dan 2) KHES). b. Awal waktu ijarah ditetapkan dalam akad atau atas dasar kebiasaan, dan waktu ijarah dapat diubah

				<p>berdasarkan kesepakatan para pihak (Pasal 316 (1 dan 2) KHES). Serta Syirkah abdan menurut Pasal 148 Kompilasi hukum Ekonomi Syariah merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai nilai apabila dapat dihitung dan diukur berdasarkan jasa dan/atau hasil. Dalam suatu akad kerjasama, pekerjaan dilakukan dengan syarat masing-masing pihak mempunyai keterampilan untuk bekerja dan</p>
--	--	--	--	--

				<p>pembagian tugas dalam akad kerjasama pekerjaan dilakukan berdasarkan kesepakatan. Sedangkan fatwa DSN No. 62/DSN-MUI/XII/2007 ketentuan mengenai janji atau komitmen untuk memberikan imbalan tertentu atas pencapaian hasil yang ditentukan suatu pekerjaan.</p>
<p>Sistem upah bulanan</p>	<p>Pengupahan yang diberikan setiap 1 bulan sekali tepatnya pada akhir bulan atau awal bulan depan berikutnya</p>	<p>Belum sesuai karena upah yang diterima mengalami keterlambatan pembayaran .</p>	<p>Dalam KHES menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan harga dan jangka waktu ijārah adalah sebagai berikut: a.</p>	

			<p>Nilai atau harga ijārah antara lain ditentukan berdasarkan satuan waktu.</p> <p>(Pasal 315 (1 dan 2) KHES). b. Awal waktu ijārah ditetapkan dalam akad atau atas dasar kebiasaan, dan waktu ijārah dapat diubah berdasarkan kesepakatan para pihak (Pasal 316 (1 dan 2) KHES). c. Kelebihan waktu dalam ijārah yang dilakukan oleh pihak penyewa, harus dibayar berdasarkan kesepakatan atau kebiasaan (Pasal 317 KHES).</p>
--	--	--	---

			<p>Sedangkan Syirkah abdan menurut Pasal 148 Kompilasi hukum Ekonomi Syariah merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai nilai apabila dapat dihitung dan diukur berdasarkan jasa dan/atau hasil. Dalam suatu akad kerjasama, pekerjaan dilakukan dengan syarat masing-masing pihak mempunyai keterampilan untuk bekerja dan pembagian tugas dalam akad kerjasama pekerjaan dilakukan</p>
--	--	--	--

			berdasarkan kesepakatan. Serta fatwa DSN No. 62/DSN-MUI/XII/2007 ketentuan mengenai janji atau komitmen untuk memberikan imbalan tertentu atas pencapaian hasil yang ditentukan suatu pekerjaan.
Sistem upah borongan	Pengupahan yang sudah ditentukan mengenai jumlah dan harga barang dari perusahaan.	Belum sesuai karena kadang terjadi perubahan ketentuan jumlah barang dan pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan.	Dalam KHES ketentuan-ketentuan lain yang berhubungan dengan ijārah adalah sebagai berikut: a. Pada akad ijārah dapat diubah, diperpanjang, dan / atau dibatalkan berdasarkan kesepakatan awal (Pasal 297 KHES). sedangkan

			<p>dalam syirkah abdan Pasal 153: (1) Para pihak dalam syirkah abdan dapat bersepakat untuk mengerjakan pesanan bersama-sama. Serta pasal 162: Hasil pekerjaan dalam transaksi kerjasama pekerjaan yang tidak sama persis dengan spesifikasi yang telah disepakati, diselesaikan secara musyawarah . Serta fatwa DSN No. 62/DSN-MUI/XII/2007 ketentuan mengenai janji atau komitmen untuk memberikan imbalan</p>
--	--	--	--

				tertentu atas pencapaian hasil yang ditentukan suatu pekerjaan.
--	--	--	--	---

Hukum Islam tidak memiliki ketentuan tekstual khusus yang membahas pembayaran untuk pekerjaan dalam Al-Quran dan Sunnah Nabi.³² Penelitian penulis menghasilkan temuan berikut dalam mengidentifikasi upah yang mematuhi peraturan hukum Islam:

1. Upah yang disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Struktur gaji yang digunakan oleh CV. Kayu Teak bagaimanapun, tidak memenuhi persyaratan hukum ekonomi syariah. Karena kontrak kerja perekrutan karyawan bersifat verbal dan tidak menentukan besaran gaji yang akan diterima. Hanya tugas, jam kerja dan periode pembayaran yang diungkapkan sebelum karyawan mulai bekerja.

2. Membayarkan upah sebelum keringnya keringat

Sesuai dengan kesepakatan yang dibuat pembayaran upah pada CV. Kayu Teak dilakukan seminggu sekali pada hari Sabtu jam 13.00 WIB untuk secara tunai dari administrasi karyawan harian dan borong sedangkan untuk yang staff pada akhir bulan, akan tetapi ada keterlambatan sampai awal bulan bahkan pertengahan bulan. Tidak sesuai syariat Islam CV. Kayu Teak melakukan penundaan dalam pemberian upah.

3. Keadilan

Sebenarnya CV. Kayu Teak telah memperhitungkan gaji setiap pekerja. Sehingga baik pemberi dan penerima upah yang adil dan tidak diperlakukan tidak adil. Proses penetapan upah CV. Kayu Teak nilai ekonomi Islam telah dipenuhi, hal ini berkaitan dengan informasi tentang penghasilan yang diterima

³² Fauzi Caniogo, Ketentuan Pembayaran Upah dalam Islam, (*Jurnal TEXTURA*, Vol. 5, No. 1, 2018), 45

karyawan yang diberikan dalam slip pembayaran upah dan dijelaskan secara menyeluruh.

4. Kelayakan

Prinsip kelayakan merupakan aspek penting dari hukum ekonomi syariah yang harus diperhitungkan saat menghitung kompensasi karyawan. Dari hasil observasi dapat diketahui bahwa pekerja tetap dan kontrak mendapatkan penghasilan yang baik.

5. Upah dibayarkan secara proposional

Pembayaran upah berdasarkan jumlah yang disumbangkan, karena dimana jika terdapat ketimpangan upah, pekerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas dan daya beli. Ketidakadilan terhadap kelas pekerja juga akan mengganggu yang dapat mendorong pekerja mengambil tindakan terhadap industri melalui pemogokan kerja.

Islam memberikan aturan bagi individu yang mempekerjakan orang lain, yang menyatakan bahwa membayar upah didasarkan pada nilai-nilai keadilan dan kesopanan. Telah ditetapkan bahwa sulit menetapkan norma gaji yang wajar pekerja yang sesuai hukum syariah.

Islam memiliki nilai-nilai dalam sistem pengupahan bagi para pekerja. Mengenai bagaimana kompensasi karyawan CV. Kayu Teak:

a. Keadilan

Kewajaran dalam struktur gaji CV. Kayu Teak masih belum ada. Karena gaji pekerja industri dan pekerja malas sama. Selama gaji staff, harian, dan borong terdapat perbedaan yang sangat jauh dengan kewajiban yang diembannya tidaklah seimbang akan tetapi, untuk yang harian disamaratakan antara pekerja lama dengan pekerja baru sedangkan yang borong pekerjaannya masih dibantu dari pihak karyawan harian yang tidak semestinya karena para pekerja mempunyai kewajibam sendiri-sendiri. Dan biasanya jika pada waktu orderan banyak dalam perusahaan maka upah yang diterima akan bertambah dan karyawan sangat kerepotan untuk menanganinya akan tetapi sebaliknya jika orderan sedang sepi maka upah yang diterima karyawan akan dipotong/dikurangi dan beberapa karyawan akan

diberhentikan dan akan dipanggil lagi setelah perusahaan kembali stabil.

Keadilan tidak dapat dianggap sepenuhnya adil jika keadilan dipahami sebagai proporsionalitas. Karena adil secara proporsional, artinya imbalan akan sesuai dengan pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Karena tugas dan bidang kompetensi masing-masing pegawai, pegawai tetap dan grosir berbeda-beda. Sementara karyawan harian dan borong dipercayakan untuk membantu staff dilapangan, staff diberikan tanggung jawab penuh atas semua kegiatan yang ditanggung. Keadilan di CV. Kayu Teak belum ada.

b. Kelayakan

Gagasan kelayakan dalam prinsip ekonomi islam yang penting harus dipertimbangkan lagi. Gagasan kerelaan timbal balik antara kedua belah pihak atas upah yang diberikan mendasari pembayaran upah yang layak dengan terpenuhinya kebutuhan pekerja. Menurut pengamatan CV. Kayu Teak termasuk dalam kategori upah yang layak. Karena menurut karyawan gaji dari pekerjaan itu cukup untuk menutupi kebutuhan sehari-hari.

Selain itu dengan mengoptimalkan ketentraman warga setempat, pemerintah sudah menetapkan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Berikut adalah ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Jepara dalam 7 tahun terakhir, yaitu:

Tabel 4. 16 Upah Minimum Provinsi 7 Tahun Terakhir

No	Tahun	Upah Minimum Kabupaten Jepara	
		UMK Per-Hari	UMK Per-Bulan
1	2017	Rp 64.000,00	Rp 1.600.000,00
2	2018	Rp 69.500,00	Rp 1.739.360,00
3	2019	Rp 75.000,00	Rp 1.879.031,00
4	2020	Rp 81.600,00	Rp 2.040.000,00
5	2021	Rp 84.280,00	Rp 2.107.000,00
6	2022	Rp 84.320,00	Rp 2.108.000,00
7	2023	Rp 90.905,00	Rp 2.272.626,00

(sumber: jateng.tribunnews.com)

Jika dihitung rata-rata pendapatan yang dihasilkan oleh CV. Kayu Teak dengan menemukan gambaran pendapatan yang berada diantara rata-rata UMK di Kota Jepara baik untuk pendapatan harian maupun bulanan.

Karyawan hanya bekerja enam hari dalam seminggu kerja, senin sampai sabtu, dengan hari Minggu libur. Hingga 26 hari kerja dalam sebulan. Setelah itu, pekerja menerima gaji harian sebesar Rp 90.905,00/orang, kalau dihitung dalam satu bulan kerja yaitu 26 hari kerja, jadi jumlah upah yang diterima karyawan sebesar Rp. 2.363.530,00/orang. Kemudian ditambah dengan gaji bulanan sebesar Rp. 3.000.000,00/orang. Jadi kalau ditotalkan jumlah gaji harian + gaji bulanan = Rp. 2.363.530,00 + 3.000.000,00 = Rp. 5.363.530,00. Jadi total gaji yang diterima oleh karyawan CV. Kayu Teak Rp. 5.363.530,00.

Pada CV. Kayu Teak, upah yang diterima karyawan berdasarkan lama bekerja karyawan, sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Sistem Pengupahan pada CV. Kayu Teak

No	Lama Kerja	Upah
1	3 bulan	Rp 1.000.000,00
2	Kontrak tahun pertama	Rp 1.100.000,00
3	Kontrak tahun kedua	Rp 1.450.000,00
4	Kontrak tahun ketiga-selanjutnya	Rp 1.600.000,00

Jika dilihat dari upah gaji yang diperoleh pekerja pada CV. Kayu Teak dibawah standar Upah Minimum Kabupaten Jepara akan tetapi dari selang beberapa tahun kedepan upah yang diterima oleh karyawan naik dari tahun ke tahun. Berdasarkan analisa penulis, CV. Kayu Teak sudah memenuhi prinsip upah kelayakan dalam ekonomi Islam yaitu kelayakan dalam segi kebutuhan, prasarana, karena gaji yang diperoleh karyawan sudah terpenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Prinsip keadilan dalam hukum ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan karyawan bahwa setiap karyawan harus dibayar dengan jumlah yang adil dan layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Prinsip

berdasarkan pada konsep bahwa upah yang adil adalah hak karyawan yang harus dijamin oleh majikan.

Dalam hukum ekonomi syariah, upah yang adil wajib memikirkan lagi terhadap faktor, misalnya jenis pekerjaan, tingkat kesulitan dan akibat, kualifikasi dan pengalaman kerja, serta tingkat inflasi dan biaya hidup. Upah juga harus dibayar secara tepat waktu dan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, atau latar belakang lainnya.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا اَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبٰطِلِ اِلَّا اَنْ تَكُوْنَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوْا اَنْفُسَكُمْ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُمْ
رٰحِيْمًا

“Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka di antara kamu. Janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Dalam prakteknya, hukum ekonomi syariah mengatur bahwa majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan perjanjian, atau upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Upah juga harus dibayar dan dengan dokumentasi yang jelas untuk memastikan bahwa tidak terjadi penyalahgunaan atau kecurangan dalam sistem pengupahan.

Dengan menerapkan prinsip keadilan dalam sistem pengupahan karyawan, hukum ekonomi syariah bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan adil dan layak, sementara majikan juga dapat memperoleh manfaat kinerja karyawan yang lebih baik dan meningkatkan keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting untuk menerapkan keadilan dalam pengupahan melalui sistem pengupahan yang lebih inklusif dan transparan, yang mempertimbangkan produktivitas, kualifikasi, dan kinerja dalam menentukan penghasilan. Selain itu, perlu juga dilakukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat

tentang peningnya keadilan dalam pengupahan dan mendorong perusahaan menerapkan praktik pengupahan yang adil dan transparan.

