



Volume 6 Nomor 1, Maret 2026

DOI: <https://doi.org/10.37726/jammiah.v6i1.1698>

Analisis Sistem Pengupahan Perusahaan Manufaktur *Wiring Harness* Dalam Perspektif Akad *Ijarah*

Jalaludin¹, Najwa Rahmawati², Asep Dede Kurnia³^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah (STIES) Indonesia Purwakarta
Jln. Veteran No. 150-152 Ciseureuh Purwakarta Jawa Barat, 41118, Indonesia1Jalaludin@sties-purwakarta.ac.id221461095@sties-purwakarta.ac.id3Asepdedekurnia@sties-purwakarta.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai permasalahan dalam sistem pengupahan perusahaan manufaktur *wiring harness*, seperti pembayaran upah yang masih dilakukan secara tunai tanpa bukan *payroll*, perhitungan berbasis harian namun dibayarkan bulanan, adanya potongan untuk semua alasan ketidakhadiran, sistem lembur yang mendadak, serta ketidakpastian tanggal pembayaran meskipun konsisten tidak lebih dari tanggal 10 setiap bulan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sistem pengupahan pada CV. Hanami Electrindo Citalang Purwakarta serta menilai kesesuaiannya dengan perspektif akad *Ijarah*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dipilih menggunakan *purposive sampling* berdasarkan usia, jabatan, dan masa kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan prinsip transparansi dalam ketenagakerjaan, meskipun keterbatasan finansial membuat upah belum sesuai standar minimum pemerintah. Perekrutan dilakukan secara sistematis dengan kontrak kerja yang jelas dan non-diskriminatif. Penetapan upah didasarkan pada jabatan dan tanggung jawab, dibayarkan bulanan secara tunai maksimal tanggal 10, dengan penerapan prinsip “*no work no pay*” secara konsisten. Perusahaan juga memberikan THR dan bonus secara adil, serta lembur bersifat sukarela dengan kompensasi tambahan. Analisis perspektif akad *Ijarah* menunjukkan bahwa sistem pengupahan ini telah memenuhi rukun dan syarat, meliputi adanya pelaku yang *baligh* dan berakal, kontrak kerja sukarela, objek pekerjaan yang halal, serta *ujrah* yang dijelaskan sejak awal dan dibayarkan secara tunai. Kesimpulan penelitian menegaskan

JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah), Volume 6, Nomor 1, Maret 2026

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/jammiah/>

ISSN: 2797-040X (Media Online) 2797-197X (Media Cetak)

bahwa sistem pengupahan CV. Hanami Electrindo sesuai dengan prinsip akad *Ijarah*, meskipun terdapat tantangan dalam memenuhi standar upah minimum. Dampak penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik ketenagakerjaan yang berlandaskan *fiqh muamalah*, serta menjadi referensi bagi perusahaan manufaktur lain dalam mengintegrasikan prinsip syariah ke dalam sistem pengupahan.

Kata Kunci: Sistem pengupahan, *Makloon Wire Harness*, Akad *Ijarah*, perusahaan manufaktur.

ABSTRACT

*This study was motivated by various issues in the wage system of a wiring harness manufacturing company, such as wages still being paid in cash rather than through payroll, daily-based calculations but monthly payments, deductions for all types of absences, an ad-hoc overtime system, and uncertainty regarding the payment date, although it is consistently no later than the 10th of each month. The objective of this study is to analyze the wage system at CV. Hanami Electrindo Citalang Purwakarta and assess its alignment with the Ijarah contract perspective. This study employs a descriptive qualitative approach using data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. Informants were selected using purposive sampling based on age, position, and length of service. The results indicate that the company applies the principle of transparency in labor relations, although financial constraints prevent wages from meeting the government's minimum standards. Recruitment is conducted systematically with clear and non-discriminatory employment contracts. Wage determination is based on position and responsibilities, paid monthly in cash by the 10th at the latest, with the "no work, no pay" principle consistently applied. The company also provides THR and bonuses fairly, as well as voluntary overtime with additional compensation. An analysis from the Ijarah contract perspective indicates that this wage system meets the pillars and conditions, including the presence of adult and sane parties, a voluntary employment contract, a lawful object of work, and an *ujrah* that is clearly defined from the outset and paid in cash. The research conclusion affirms that CV. Hanami Electrindo's wage system aligns with the principles of the Ijarah contract, although there are challenges in meeting minimum wage standards. The impact of this research contributes to the development of labor practices grounded in *fiqh muamalah* and serves as a reference for other manufacturing companies in integrating Sharia principles into their wage systems.*

Keywords: Wage system, *Makloon Wire Harness*, *Ijarah* contract, manufacturing company.

I. PENDAHULUAN

Perekonomian pada saat ini didukung oleh berbagai sektor industri, pada salah satunya adalah dalam sektor *Wiring harness* yang tentunya mempunyai peran penting dalam membukakan lapangan kerja juga yang meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Wiring harness* merupakan komponen penting dalam kendaraan yang dapat digunakan secara optimal dengan menghubungkan kontrol elektronik lainnya¹. Dalam memproses *Wiring harness* menuntut berbagai hal dimulai dari

¹ Bimo Sakti Mahardika and Viktor Naubnome, "Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Mesin Crimping Menggunakan Metode Total Productive Maintenance Di CV XYZ," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): IV, 11838–50.

kefokusan, konsistensi, dan ketelitian para karyawan maka dalam hal ini sistem pengupahan sangat penting untuk diperhatikan.

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, efisiensi dan efektivitas menjadi kunci utama bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang. Salah satu strategi yang banyak diterapkan oleh pelaku usaha, khususnya di bidang produksi, adalah penggunaan sistem *makloon*. *Makloon* adalah bentuk kerja sama di mana satu pihak (pemilik merek atau produk) menyerahkan proses produksi kepada pihak lain (penyedia jasa *makloon*) berdasarkan kesepakatan tertentu². Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk tetap menjalankan usaha tanpa harus memiliki fasilitas produksi sendiri, sehingga dapat menghemat biaya operasional dan fokus pada pengembangan produk serta pemasaran.

Ditengah perkembangan sektor industri ini isu mengenai sistem pengupahan menjadi hal yang serius untuk diperhatikan. Sistem dari pengupahan tersebut yang tidak hanya mengenai upah juga meliputi lembur, insentif serta yang berhubungan dengan pekerjaan lainnya. Dalam praktik sistem pengupahan ini banyak yang masih memiliki konflik seperti keterlambatan pembayaran upah, ketidaksesuaian upah dengan beban pekerjaan, hingga mengabaikan hak hak karyawan lainnya.

Dalam lingkup sosial yang saling berhubungan satu dan lainnya, manusia yang hidup tertata tentu saja membutuhkan manusia lain untuk mengatur, mengayomi juga memelihara hubungan antara hak dan kewajiban, bahkan di dunia pekerjaan sangat diperlukan yang dinamakan timbal balik. Setiap individu yang sudah memberikan jasa/tenaga kepada orang lain untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya, berkolaborasi dengan pihak yang membutuhkan jasa/tenaga untuk melengkapi pesanan ataupun barang yang telah dipesankan oleh konsumen³.

Di dalam agama Islam tersendiri mewajibkannya kerja atas semua lengan yang masih mampu dan menganggap bekerja adalah hal yang wajib dan mesti dilakukan tentunya demi mendapatkan keridhaan Allah SWT beserta rezeki-Nya. Manusia dituntut untuk bersungguh-sungguh bagi kepentingannya sendiri yang tidak merugikan orang lain. Manusia boleh mencari rezeki dan tercapai apa yang ia cari. Dalam hal ini, ia mendapat manfaat dari orang lain dan sebaliknya memberi manfaat bagi orang tersebut⁴. Pengupahan adalah aspek yang fundamental dalam hubungan pekerjaan, antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam perusahaan, pengupahan menggambarkan imbalan yang telah diberikan atas jasa ataupun pekerjaan yang telah

² Ari Kurnia, *Smart Creativepreneur* (Penerbit Andi, 2024).

³ Welsen Kandarani, "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja," *Jurnal Education and development* 8, no. 2 (2020): VIII, 192.

⁴ Evi Kurniati, "Produktifitas Tenaga Kerja Pada Industri Batu Bata Di Kelurahan Sail Ditinjau Menurut EKonomi Islam" (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2012).

dilaksanakan⁵. Namun, dalam ekonomi syariah, sistem pengupahan diatur dengan lebih spesifik melalui akad *Ijarah*.

Akad *Ijarah* merupakan sebuah perjanjian yang mengelola pemberian imbalan atas pekerjaan ataupun jasa yang dilakukan oleh pekerja. Pemberian upah (al *Ujrah*) itu seharusnya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, sebab dapat menyebabkan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak satu pihak menjadi kewajiban pihak lainnya, dan kewajiban pokok majikan adalah membayar upah⁶. Dalam akad *Ijarah*, hak dan kewajiban harus sama dengan ketentuan-ketentuan syariat, dan semua jenis kesepakatan harus dilakukan dengan unsur saling percaya satu sama lain tanpa ada unsur ketidakadilan⁷. Karena apabila sistem ini tidak dipergunakan dengan baik dan benar maka bisa mengakibatkan ketidakpuasannya pekerja yang akan mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

CV Hanami Electrindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur wiring harness di Purwakarta yang terletak di Jl. Raya Citalang Purwakarta, Jawa Barat. Dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki sistem pengupahan yang diberikan pada para karyawannya. Namun, hal tersebut harus dikaji secara menyeluruh apakah sistem pengupahan yang sudah diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip akad *Ijarah* dalam ekonomi syariah.

Menariknya, CV Hanami Electrindo diketahui mempunyai sistem pengupahan yang cukup berbeda dengan apa yang berlaku pada saat ini dan berdasarkan hasil observasi sementara, peneliti menemukan berbagai indikasi masalah terkait sistem pengupahan, salah satunya pembayaran masih *cash*, disaat perusahaan manufaktur lainnya sudah menggunakan sistem *payroll* yang memungkinkan pembayaran gaji dilakukan secara otomatis ke rekening bank karyawan, yang tidak hanya mengurangi risiko kesalahan dalam perhitungan gaji, tetapi juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengupahan.

Fenomena kedua hitungan upah menggunakan sistem harian, tetapi pembayaran menggunakan sistem bulanan, yang dimana pada saat karyawan tidak bisa hadir dengan alasan sakit, perusahaan tidak memberikan kompensasi atau upah yang secara utuh. Pada saat ini sudah banyak perusahaan yang mengakolahkan keterangan cuti sakit jadi perusahaan akan tetap membayar upah secara utuh apabila karyawannya sedang sakit dengan menggunakan cuti sakit tersebut, tentunya ada

⁵ Aprian Haldi, "Analisis Upah Pekerja Kelapa Sawit Terhadap Kesejahteraan Sosial Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Perkebunan Kelapa Sawit Masyarakat Desa Gedung Cahya Kuningan Kec. Ngambur Kab. Pesisir Barat)" (UIN Raden Intan Lampung, 2023).

⁶ Fuad Riyadi, "Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam," *Iqtishadia* 8, no. 1 (2015): VIII, 155–88.

⁷ Muh Hajar, "Sewa Menyewa Kolam Pemancingan Di Desa Mallongi-Longi Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang (Analisis Hukum Ekonomi Islam)" (IAIN Parepare, 2020).

persyaratan yang harus dibawa yaitu evidence berupa surat keterangan sakit yang diperoleh oleh dokter ⁸.

Fenomena ketiga semua alasan tidak masuk kerja terkena potongan upah atau yang biasa disebut dengan istilah “*No work no pay*”, lain halnya dengan perusahaan manufaktur lain yang masih mendapatkan upah walaupun tidak utuh ⁹. Hal ini mengakibatkan karyawan sedikit tidak puas karena penghasilan karyawan menjadi tidak tetap. Ketidakhadiran, baik karena keperluan mendesak, atau bahkan sakit, maupun faktor lainnya, secara langsung berdampak pada penghasilan upah.

Fenomena keempat sistem lembur sering diadakan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu yang menjadi salah satu penyebab karyawan merasa tidak nyaman ¹⁰. Terkadang dalam Perusahaan pasti diadakannya lembur apabila kurang mengejar target yang sudah ditetapkan sebelumnya, hal ini mengakitkannya jam kerja tambahan untuk mencapai target secara mendadak. Kondisi seperti ini yang tidak hanya mengganggu waktu istirahat, atau kesehatan para karyawan tetapi juga berdampak pada kegiatan yang sudah dijadwalkan sebelumnya.

Fenomena kelima waktu pembayaran upah tidak menentu setiap bulannya, lain halnya dengan perusahaan manufaktur lainnya yang sudah terjadwal secara menentu. Pada kondisi ini pembayaran upah tidak ditetapkan tanggalnya, akan tetapi perusahaan menjamin bahwa pencairan upah paling lama tanggal 5 di awal bulannya. Berbeda dengan perusahaan lainnya yang sudah menetapkan tanggal pembayaran upah disetiap bulannya ¹¹.

Gap riset penelitian ini terletak pada minimnya kajian yang secara khusus menghubungkan sistem pengupahan di industri manufaktur *wiring harness* dengan perspektif akad *Ijarah*. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menyoroti regulasi ketenagakerjaan pasca UU Cipta Kerja dan PP No. 36/2021¹², atau membahas outsourcing dalam perspektif etika bisnis¹³, tanpa mengintegrasikan prinsip fiqh muamalah. *Novelty* penelitian ini muncul dari upaya mengaitkan praktik pengupahan manufaktur dengan prinsip keadilan Islam, sehingga menghasilkan

⁸ Tamara Yulianda, “Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Paguntaka Cahaya Nusantara Banjarbaru” (Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021).

⁹ Naya Amin Zaini, “Penelitian Perlindungan Upah Kerja Bagi Tenaga Kerja Kontrak Pada Perusahaan Swasta,” 2018.

¹⁰ Amandus Naibesi et al., “Analisis Kebijakan Jam Kerja Lembur (Overtime) Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Karyawan Pada Cv. Sukses Jaya Abadi, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur,” *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 5, no. 6 (2024): V, 1167–74.

¹¹ (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015.)

¹² Fajar B Hirawan et al., “Kajian UU 11/2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi Pada Regulasi Pengupahan, PHK, Dan Pesangon,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): XVIII, 1–13.

¹³ Irgi Maulana, Finarsih Septria, and Keukeu Anggraeni, “A Critical Analysis of Outsourcing Practices in the Manufacturing Industry in Indonesia: A Regulatory and Work Ethics Perspective,” *The Youth Entrepreneur Management Journal* 1, no. 1 (2025): I, 1–8.

model pengupahan yang lebih adil dan sesuai syariah¹⁴. Urgensinya semakin kuat karena industri *wiring harness* merupakan bagian penting dari rantai pasok otomotif global, dengan jumlah tenaga kerja besar yang rentan terhadap praktik pengupahan tidak adil. Dalam konteks global, tuntutan penerapan *responsible business practices* menambah relevansi penelitian ini untuk memastikan kesejahteraan pekerja sekaligus memperkuat etika bisnis Islam di sektor manufaktur Indonesia.

Berdasarkan fenomena di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem pengupahan perusahaan manufaktur pada CV. Hanami Electrindo Citalang Purwakarta serta untuk mengetahui sistem pengupahan perusahaan manufaktur pada CV. Hanami Electrindo Citalang Purwakarta dalam perspektif akad *Ijarah*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah suatu cara atau mekanisme yang digunakan untuk menentukan kompensasi dalam bentuk upah kepada pekerja atas tenaga, waktu, dan keahlian yang diberikan dalam suatu pekerjaan. Konteks pengupahan diterangkan bahwa upah adalah pemberian hak kepada para pekerja karena sudah menukarkan dengan jasa dan waktunya. Dalam pengertian lain, menerangkan upah merupakan hak para pekerja yang dinyatakan dan diterima dalam bentuk uang sebagai balasan dari perusahaan kepada para pekerja yang telah ditetapkan menurut perjanjian kerja di awal masa kontrak¹⁵.

Sedangkan pengertian upah menurut UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 (ayat 1) No. 13 Tahun 2003, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang telah disetujui dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan¹⁶. Menurut Hadi Poernomo sistem pengupahan adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau dengan syarat tertentu¹⁷. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional menerangkan bahwa upah merupakan

¹⁴ Ema Nurkhaerani, "Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023," *Esensi Hukum* 6, no. 2 (2024): VI, 1–15.

¹⁵ Ade Kurnia, Abdul Wahab, and Urbanus Uma Leu, "Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel," *Jurnal Iqtisaduna* 4, no. 1 (2018): IV, 123–35, doi:10.24252/iqtisaduna.v4i1.5540.

¹⁶ Fenny Natalia Khoe, "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 2, no. 1 (2021): II, 3.

¹⁷ Ariani Oktavia, Lu Sudirman, and Junimart Girsang, "Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu Di Kabupaten Karimun," *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 2 (2023): V, 1831–44.

suatu imbalan dari pemberi kerja kepada para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan atau jasa yang dilakukannya, hal ini tentunya memberikan manfaat terhadap keberlangsungan hidup para pekerja yang dinilai layak bagi kemanusiaan dalam produksi¹⁸. Menurut Hadi Purwono upah adalah jumlah yang sudah ditetapkan semua sebagai pengganti jasa yang telah digubakan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu¹⁹. Dalam konteks upah, pada dasarnya memiliki tujuan dan fungsi, menurut Payaman Simanjuntak tujuan dan fungsinya sebagai berikut²⁰:

1. Menjamin kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Hal ini ditujukan agar pengasilan pekerja dan keluarganya terpenuhi secara layak dan tidak mencari sumber penghasilan lainnya.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja pekerja. Besaran upah yang diterima pekerja hendaknya seimbang dengan besaran jasa dan hasil kerja yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Insentif diberikan agar para pekerja termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

B. Akad Ijarah

1. Pengertian Akad Ijarah

Secara etimologi *Ijarah* berasal dari kata ajara-ya'jiru yang mempunyai arti upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah perjanjian. Secara istilah upah berartimengambil manfaat tenaga orang lain dengan memberi ganti atau imbalan menurut syarat-syarat tertentu²¹. Mayoritas ulama fiqih (jumhur ulama) berpendapat bahwa *Ijarah* adalah akad yang bertujuan untuk menjual manfaat, bukan benda, sehingga diperbolehkan menyewakan manfaatnya selama tidak bertentangan dengan syariat. Menurut Ali Syarbini, *Ijarah* adalah akad untuk menukar manfaat suatu barang dengan imbalan tertentu, di mana manfaat tersebut haruslah halal dan diperbolehkan oleh *syara'*²².

Ijarah adalah akad pemindahan hak guna suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu dengan membayar upah dan tidak mengubah keIjaraan barang tersebut.

¹⁸ Enrico Didie Krisnawan, "Mekanisme Kerja Lembur Dalam Hukum Perburuhan Di Indonesia" (2013).

¹⁹ Hendri Sopandi and Neng Cahya Komala, "Analisis Sistem Upah Terhadap Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Syariah," *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari'ah*, 2024, 472–83.

²⁰ Veronika Nugraheni Sri Lestari, Dwi Cahyono, and Muh. Barid Nizaruddin Wajdi, "Sistem Pengupahan Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017): VIII, 146–48.

²¹ Fahrur Roji, "Persepsi Ulama'terhadap Nggebod (Sistem Pemberian Upah) Buruh Ketika Panen Padi Di Desa Dukuhlo Kecamatan Bulakamba," 2022, 21–30.

²² Apryliani Usman, "Analisis Akad Ijarah Terhadap Pemberian Upah Jasa Kelompok Tani (Studi Di Desa Bambapuung Kab. Enrekang)" (IAIN Parepare, 2023).

Lebih singkatnya lagi *Ijarah* adalah perjanjian sewa menyewa suatu barang dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa. Secara etimologi al-*Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti al-iwadh (penggantian), dari sebab itulah ats-tsawabu dalam konteks pahala dinamai juga *al-ajru* (upah) ²³.

2. Dasar Hukum

Para ulama sepakat bahwa *Ijarah* merupakan akad yang dibolehkan oleh Islam. Adapun alasan para jumbuh ulama memperbolehkan *Ijarah* terdapat dalam QS Al-Qashash Ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

3. Rukun Akad *Ijarah*

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan merujuk pada buku Fiqh Muamalah karya Dr. Prilla Kurnia Ningsih sebagai salah satu rujukan utama dalam rukun tersebut ²⁴. Menurut Hanafiyah rukun *Ijarah* hanya satu yaitu ijab dan kabul dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumbuh Ulama rukun *Ijarah* ada empat, yaitu:

- a. Dua orang yang berakal
- b. Shigat (ijab dan kabul)
- c. Sewa atau imbalan
- d. Manfaat

4. Syarat Akad *Ijarah*

Dalam buku Fiqh Muamalah karya Dr. Prilla Kurnia Ningsih syarat yang digunakan menurut Nasrun Haroen sebagai berikut ²⁵:

- a. Yang terkait dengan dua orang yang berakad. Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah disyaratkan telah balig dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila *Ijarah*nya tidak sah. Akan tetapi, ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia balig. Oleh karenanya, anak yang baru mumayyiz pun boleh melakukan akad *Ijarah*, hanya pengesahannya perlu persetujuan walinya.

²³ Devianita Devianita, "Penerapan Akad *Ijarah* Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah," *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): II, 43–55, doi:10.54045/mutawazin.v2i1.236.

²⁴ Prilla Kurnia Ningsih, *Fiqh Muamalah*, ed. Imam Subchi, Kesatu (Depok: RajaGrafindo Persada, 2021).

²⁵ Prilla Kurnia Ningsih, *Fiqh Muamalah*.

- b. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad *Ijarah*. Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad ijarahnya tidak sah.
- c. Manfaat yang menjadi objek *Ijarah* harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari. Apabila manfaat yang menjadi objek tidak jelas, maka akadnya tidak sah. Kejelasan manfaat itu dapat dilakukan dengan menjelaskan jenis manfaatnya dan penjelasan berapa lama manfaat itu di tangan penyewanya.
- d. Objek *Ijarah* itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya. Oleh sebab itu, para ulama fiqh sepakat, bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak boleh diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Misalnya, seseorang menyewa rumah, maka rumah itu dapat langsung diambil kuncinya dan boleh langsung ia manfaatkan.
- e. Objek *Ijarah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara'. Oleh sebab itu, para ulama fiqh sepakat mengatakan tidak boleh menyewa seseorang untuk menyantet orang lain, demikian juga tidak boleh menyewakan rumah untuk dijadikan tempat-tempat maksiat.
- f. Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa, misalnya menyewa orang untuk melaksanakan shalat untuk diri penyewa atau menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa. Para ulama fiqh sepakat mengatakan bahwa akad sewa menyewa seperti ini tidak sah, karena shalat dan haji merupakan kewajiban penyewa itu sendiri.
- g. Objek *Ijarah* itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan seperti, rumah, kendaraan, dan alat-alat perkantoran. Oleh sebab itu tidak boleh dilakukan akad sewa menyewa terhadap sebatang pohon yang akan dimanfaatkan penyewa sebagai sarana penjemur pakaian. Karena pada dasarnya akad untuk sebatang pohon bukan dimaksudkan seperti itu.
- h. Upah atau sewa dalam *Ijarah* harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Informan

Karakteristik informan merupakan aspek penting dalam penelitian kualitatif yang merujuk pada ciri-ciri individu yang menjadi sumber informasi utama dalam proses pengumpulan data. Informan dipilih secara purposif, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu seperti pengetahuan, pengalaman, atau keterlibatan langsung dengan fenomena yang diteliti²⁶.

²⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017).

Data informan dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang (83%) informan berjenis kelamin laki-laki, sedangkan informan yang berjenis kelamin perempuan 1 orang (16%). Selanjutnya data informan dalam penelitian ini terdiri dari 1 (17%) berusia 45 tahun yang merupakan HRD perusahaan, 1 (17%) berusia 25 tahun, 1 (17%) berusia 26 tahun, 1 (17%) berusia 27 tahun, serta 2 (33%) yang berusia 22 tahun. Berikutnya, data informan 1 orang (17%) yang menjabat sebagai HRD, 3 orang (50%) sebagai PIC (*Person in Charge*), dan 2 orang (33%) sebagai Operator.

B. Sistem Pengupahan Perusahaan Manufaktur Pada CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta

Untuk mengetahui sistem pengupahan dalam perspektif akad *Ijarah* di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara observasi langsung ke CV Hanami Electrindo terhadap aktivitas sistem pengupahan yang dilakukan di CV Hanami Electrindo melakukan wawancara terhadap pekerja dan HRD CV Hanami Electrindo. Selain itu penelitian ini juga menggunakan dokumentasi pada saat wawancara.

1. Proses Perekrutan

Proses perekrutan adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencari, menarik, menyeleksi, dan menempatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi jabatan yang tersedia²⁷. Proses perekrutan di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. Sistem pengupahan dalam perusahaan manufaktur sangat dipengaruhi oleh kualitas proses perekrutan tenaga kerja yang menjadi titik awal hubungan industrial. Di CV. Hanami Electrindo, proses perekrutan dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang disesuaikan dengan kapasitas produksi dan target operasional perusahaan. Tahapan seleksi meliputi wawancara, tes buta warna, dan penandatanganan kontrak kerja, yang menunjukkan adanya sistem formal dan terstruktur dalam menjaring calon pekerja.
- b. Kriteria seleksi yang diterapkan oleh CV. Hanami Electrindo meliputi usia minimal 17 tahun, tidak mengalami buta warna, memiliki, serta mampu bekerja sama dalam tim. Dalam konteks sistem pengupahan, pemilihan tenaga kerja yang sesuai dengan standar operasional perusahaan berkontribusi terhadap stabilitas dan keadilan dalam pemberian upah.

²⁷ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan," *Jurnal Ilmiah Widya* 1, no. 1 (2013): I, 38–44.

- c. Proses wawancara dan seleksi di CV. Hanami Electrindo dilakukan secara terbuka dan adil tanpa diskriminasi terhadap latar belakang calon pekerja. Transparansi dalam perekrutan menjadi fondasi penting dalam membangun sistem pengupahan yang adil dan berkelanjutan, karena pekerja yang direkrut melalui proses yang objektif cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan bahwa proses seleksi dinyatakan adil dan tidak ada yang ditutupi²⁸.

2. Mulai Bekerja

Mulai bekerja adalah awal dimulainya hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, di mana pekerja mulai memberikan jasa dan perusahaan berkewajiban memberikan upah²⁹. Mulai bekerja di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. Sistem pengupahan pada perusahaan manufaktur CV. Hanami Electrindo mencerminkan pendekatan yang terstruktur dan berorientasi pada efisiensi kerja sejak tahap awal perekrutan. Calon pekerja yang dinyatakan lolos wawancara langsung dijadwalkan untuk mulai bekerja satu hari setelahnya, menunjukkan bahwa perusahaan telah merancang proses on boarding secara sistematis dan terencana. Menurut Hasibuan, perencanaan yang matang dalam pengadaan tenaga kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kerja sejak awal masa kerja³⁰.
- b. CV. Hanami Electrindo menerapkan pelatihan awal selama kurang lebih satu minggu, yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan pekerjaan masing-masing individu. Hal ini diperkuat dengan pernyataan bahwa pelatihan ada dan dilakukan selama 1 minggu³¹.
- c. Pada masa adaptasi, pekerja baru didampingi oleh Person in Charge (PIC) yang berperan sebagai mentor, namun tetap diberikan tanggung jawab penuh atas tugasnya sendiri. Strategi ini menunjukkan bahwa perusahaan menggabungkan supervisi dengan pemberian otonomi kerja, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi intrinsik pekerja. Menurut Milkovich dan Newman, sistem pengupahan yang efektif harus mempertimbangkan kontribusi aktual pekerja terhadap output perusahaan, termasuk selama masa adaptasi.

²⁸ Syarif, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perspektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta" (2025).

²⁹ Muchsin, *Aspek-Aspek Hukum Perburuhan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003).

³⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2021).

³¹ Rizky, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perspektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta" (2025).

3. Penandatanganan Kontrak

Penandatanganan kontrak adalah tahap awal yang menandai adanya kesepakatan resmi antara pekerja dengan perusahaan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak³². Penandatanganan kontrak di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. Sistem pengupahan dalam perusahaan manufaktur merupakan aspek krusial yang mencerminkan hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja. Pada CV. Hanami Electrindo, proses awal perekrutan menunjukkan adanya struktur formal yang dimulai dari tahapan tes dan wawancara. Setelah calon pekerja dinyatakan lolos, mereka menandatangani kontrak kerja sebagai bentuk persetujuan terhadap ketentuan yang berlaku³³. Hal ini diperkuat dengan pernyataan bahwa penandatanganan kontrak dilakukan saat sudah melalui proses wawancara dan test³⁴.
- b. Kontrak kerja yang digunakan oleh CV. Hanami Electrindo dijelaskan secara rinci kepada calon pekerja sebelum ditandatangani. Penjelasan ini mencakup hak dan kewajiban yang akan dijalankan selama masa kerja, termasuk komponen upah dan waktu kerja. Transparansi dalam penyampaian isi kontrak menjadi indikator bahwa perusahaan berupaya membangun hubungan kerja yang adil dan terbuka³⁵. Hal ini diperkuat dengan pernyataan bahwa dalam kontrak kerja semua sudah dijelaskan satu persatu isi kontraknya³⁶.
- c. Penandatanganan kontrak kerja bukan hanya formalitas administratif, melainkan bukti sah bahwa kedua belah pihak telah menyepakati isi perjanjian secara sadar dan tanpa paksaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan bahwa dari awal kontrak dijelaskan secara rinci dan hal tersebut membuktikan bahwa kedua belah pihak saling sepakat atas perjanjian yang ada pada kontrak tersebut³⁷.
- d. Pelaksanaan kontrak kerja di perusahaan ini menunjukkan bahwa sebagian pekerja lebih memilih tidak membawa salinan kontrak. Kondisi ini menunjukkan adanya kepercayaan pekerja kepada perusahaan dalam

³² Yustisia, *Pekerja Melek Hukum: Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak* (Visi Media, 2016).

³³ Suparno, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019).

³⁴ Erlangga, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta" (2025).

³⁵ Tohardi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2018).

³⁶ Yadi, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta" (Purwakarta: Operator Produksi, 2025).

³⁷ Dini Fitri Yani, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta" (2025).

menjaga dokumen kontrak. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52, perjanjian kerja tetap menjadi bukti sah hubungan kerja yang mengikat kedua belah pihak. Sejalan dengan pendapat Sutedi kontrak kerja merupakan instrumen perlindungan hukum bagi pekerja dalam menuntut haknya³⁸.

4. Metode Penentuan Upah

Metode penentuan upah adalah cara untuk menetapkan besaran gaji atau upah kepada tenaga kerja³⁹. Metode penentuan upah di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. CV. Hanami Electrindo menetapkan besaran upah berdasarkan posisi kerja dan kesepakatan awal yang telah dijelaskan dalam kontrak kerja. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perusahaan mengedepankan prinsip transparansi dan kesepakatan bersama dalam hubungan kerja. Penjelasan awal mengenai upah dalam kontrak memberikan landasan hukum yang jelas bagi pekerja dan perusahaan, serta mencegah potensi konflik di kemudian hari. Menurut Hasibuan, sistem pengupahan yang berbasis posisi kerja dan kesepakatan awal dapat meningkatkan rasa kepercayaan antara pekerja dan manajemen perusahaan⁴⁰.
- b. CV. Hanami Electrindo juga didasarkan pada jabatan dan tanggung jawab yang melekat. Semakin tinggi tanggung jawab yang diemban oleh seorang pekerja, maka semakin besar pula upah yang diterima. Hal ini diperkuat dengan pernyataan bahwa metode penentuan upah didasarkan pada jabatan karena setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawabnya tersendiri⁴¹.
- c. Perusahaan juga menerapkan sistem skala upah yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan, posisi, dan tanggung jawab masing-masing individu. Skala ini memberikan struktur yang jelas dalam pengelompokan upah, sehingga memudahkan evaluasi dan pengawasan internal. Simamora menekankan bahwa skala upah yang terstruktur dapat mencegah ketimpangan dan diskriminasi dalam pemberian kompensasi⁴².

³⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

³⁹ Retnari Dian Mudiastuti and Irfan Saputra, "Analisa Penetapan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Waktu Standar Di PT. Semen Tonasa," *Jurnal Penelitian Enjiniring* 20, no. 1 (2016): XX, 7–12.

⁴⁰ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁴¹ Syarif, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁴² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2019).

- d. Perusahaan belum sepenuhnya memenuhi regulasi upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Penetapan upah masih disesuaikan dengan kemampuan finansial perusahaan, meskipun tetap mempertimbangkan kesetaraan jabatan. Tohardi menyebutkan bahwa fleksibilitas dalam sistem pengupahan sering kali menjadi strategi bertahan bagi perusahaan yang memiliki keterbatasan sumber daya ⁴³.

5. Sistem Perhitungan Upah

Sistem perhitungan upah adalah suatu mekanisme yang digunakan perusahaan untuk menetapkan besarnya imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas tenaga, waktu, dan keterampilan yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan ⁴⁴.

- a. CV. Hanami Electrindo menerapkan sistem perhitungan upah harian yang dibayarkan secara bulanan. Artinya, meskipun pekerja menerima gaji setiap bulan, jumlah yang diterima dihitung berdasarkan jumlah hari kerja yang telah dijalani. Menurut Umar, sistem upah harian memungkinkan perusahaan menyesuaikan pengeluaran dengan produktivitas aktual pekerja ⁴⁵.
- b. Struktur pengupahan di CV. Hanami Electrindo terdiri dari tiga komponen utama, yaitu gaji pokok sebagai dasar kompensasi, tunjangan sebagai tambahan kesejahteraan, dan lembur sebagai imbalan atas kerja di luar jam normal. Pemisahan komponen ini mencerminkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan penggajian. Menurut Hasibuan, komponen upah yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan kepercayaan antara pekerja dan perusahaan serta memudahkan evaluasi kinerja ⁴⁶.
- c. Upah lembur dihitung berdasarkan durasi kerja tambahan dengan tarif Rp10.000 per jam. Pengaturan ini sudah selaras dengan prinsip keadilan karena perusahaan memberikan kompensasi tambahan sesuai waktu kerja yang dilebihkan. Walaupun demikian, peraturan perundang-undangan sebenarnya mengatur tarif tertentu yang disesuaikan dengan upah minimum dan jam kerja, sehingga perusahaan harus memastikan kebijakan lembur ini tidak bertentangan dengan ketentuan normatif. Menurut Surya Tjandra, prinsip pembayaran lembur adalah bentuk

⁴³ Tohardi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.

⁴⁴ Tria Wahyuni, "Sistem Penetapan Dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)" (IAIN Bengkulu, 2020).

⁴⁵ Husaini Umar, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2019).

⁴⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- perlindungan terhadap hak pekerja atas waktu kerja dan istirahat yang seimbang⁴⁷.
- d. CV. Hanami Electrindo menerapkan sistem "*No work no pay*", artinya pekerja yang tidak masuk kerja karena alasan sakit. Dari sisi manajemen perusahaan, hal ini efisien karena hanya membayar atas tenaga kerja yang benar-benar diberikan. Namun, dari perspektif hukum ketenagakerjaan, kebijakan ini masih perlu ditinjau ulang karena Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan hak bagi pekerja untuk tetap menerima upah dalam kondisi tertentu, misalnya sakit dengan surat keterangan dokter⁴⁸.
 - e. Ketidakhadiran karena urusan pribadi tidak mendapatkan bayaran, sesuai dengan prinsip "*No work no pay*" yang diterapkan oleh CV. Hanami Electrindo. Kebijakan ini berlaku konsisten tanpa pengecualian, termasuk bagi pekerja yang tidak hadir karena alasan kesehatan maupun urusan pribadinya. Mangkunegara menjelaskan bahwa sistem seperti ini umum diterapkan pada perusahaan yang berorientasi pada produksi harian dan berbasis pesanan, di mana efisiensi operasional menjadi prioritas utama⁴⁹. Sebagai perusahaan *makloon*, CV. Hanami Electrindo menyesuaikan sistem pengupahan dengan ritme kerja yang bergantung pada volume dan tenggat waktu produksi dari pihak pemberi kerja.
 - f. CV. Hanami Electrindo masih menggunakan metode manual dalam penghitungan upah, dengan bantuan aplikasi Microsoft Excel sebagai alat bantu utama. Proses ini dilakukan oleh bagian administrasi penggajian, yang mencatat jumlah hari kerja, jam lembur, serta komponen lainnya secara individual. Meskipun Excel memberikan fleksibilitas dalam pengolahan data, sistem manual seperti ini memiliki keterbatasan dalam hal akurasi, efisiensi, dan keamanan data.
 - g. CV. Hanami Electrindo menjaga transparansi pengupahan dengan memberikan slip gaji secara rutin kepada karyawan dan memberitahu pada awal kontrak besaran upahnya. Slip gaji memuat rincian komponen upah, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan lembur, sehingga karyawan dapat memverifikasi jumlah yang diterima. Menurut Robbins, transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan kunci

⁴⁷ Surya Tjandra, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Perjalanan, Dinamika, Dan Tantangan* (Jakarta: Obor, 2018).

⁴⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Sekretariat Negara, 2003).

⁴⁹ A A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).

untuk membangun kepercayaan dan hubungan kerja yang sehat⁵⁰. Praktik ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap akuntabilitas dan keterbukaan.

6. Bonus dan Insentif

Bonus adalah pembayaran tambahan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu, sedangkan insentif adalah penghargaan yang dirancang untuk mendorong karyawan mencapai tujuan tertentu, yang bisa berupa uang atau bentuk non-uang⁵¹. Bonus dan Insentif di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. Salah satu bentuk insentif yang secara rutin diberikan adalah Tunjangan Hari Raya (THR). Menariknya, pemberian THR di perusahaan ini dibedakan berdasarkan jabatan, yakni staf memperoleh tunjangan dalam bentuk uang tunai, sedangkan operator atau bagian produksi menerima dalam bentuk bingkisan. Praktik ini menunjukkan adanya diferensiasi perlakuan, tetapi tetap berada dalam kerangka pemberian insentif secara merata kepada seluruh pekerja.
- b. Tidak terdapat bonus atau insentif tambahan di luar THR, sehingga sistem bonus atau insentif di perusahaan ini bersifat sederhana namun tetap memiliki nilai strategis. Menurut Khairina dalam ulasan *Gadjian*, sistem pengupahan yang baik harus mencakup komponen pendapatan non-upah seperti bonus dan insentif, yang dapat diberikan berdasarkan kesepakatan kerja dan kinerja perusahaan⁵².
- c. Pemberian THR di CV Hanami Electrindo dilakukan secara serentak dan merata sesuai jabatan pada saat menjelang hari raya, hal ini menunjukkan adanya prinsip keadilan dalam distribusi insentif. Menurut Nafrizal, insentif yang diberikan secara adil dan tepat waktu dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya⁵³.

7. Lembur

Lembur secara singkat adalah waktu kerja yang dilakukan oleh karyawan melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama⁵⁴. Lembur di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

⁵⁰ Stephen P Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 2003).

⁵¹ Raymond A Noe, *Fundamentals of Human Resource Management* (McGraw: Hill Education, 2017).

⁵² Khairina, "Sistem Penggajian Dan Pengupahan Sesuai UU Terbaru," *Gadjian Blog*, 2023.

⁵³ Sofyan Idris Nafrizal, A. Rahman Lubis, "Pemberian Insentif," *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 2 (2012): IV, 238.

⁵⁴ Risna Dwi Agustin, "Apa Itu Arti, Definisi, Dan Pengertian Dari Kerja Lembur?," *Talenta Blog*, 2025.

- a. CV. Hanami Electrindo menerapkan kebijakan lembur yang bersifat sukarela dan berbasis kebutuhan produksi. Lembur dilakukan apabila target kerja tidak tercapai dalam jam kerja normal atau ketika terdapat permintaan pengiriman yang mendesak. Dalam konteks industri manufaktur, fleksibilitas waktu kerja seperti ini menjadi strategi penting untuk menjaga kelancaran operasional tanpa mengorbankan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut Gorda, lembur merupakan bagian dari sistem kompensasi yang harus dirancang secara adil dan proporsional agar tidak menjadi beban psikologis bagi karyawan⁵⁵. Oleh karena itu, perusahaan menetapkan lembur sebagai pilihan, bukan kewajiban.
- b. Kebijakan lembur di CV. Hanami Electrindo menekankan prinsip sukarela, di mana karyawan memiliki hak penuh untuk menerima atau menolak tawaran lembur. Hal ini sejalan dengan prinsip kebebasan memilih pekerjaan yang diatur dalam Pasal 28E ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, serta ditegaskan dalam mekanisme hukum ketenagakerjaan bahwa lembur hanya dapat dilakukan atas persetujuan pekerja⁵⁶. Dengan pendekatan ini, perusahaan menunjukkan komitmen terhadap hak-hak pekerja dan menghindari praktik eksploitasi waktu kerja yang sering terjadi di sektor manufaktur.
- c. Perusahaan juga memastikan bahwa lembur tidak menjadi beban dengan menetapkan kuota lembur sesuai kebutuhan produksi. Karyawan yang bersedia lembur akan menerima upah tambahan sesuai durasi kerja lembur. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, lembur wajib dibayar dan hanya dapat dilakukan maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu, dengan syarat adanya persetujuan dari karyawan⁵⁷.
- d. Dengan sistem lembur yang sukarela dan terukur, CV. Hanami Electrindo berhasil menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan manusiawi. Kebijakan ini tidak hanya mendukung pencapaian target produksi, tetapi juga memperkuat hubungan kerja yang sehat antara manajemen dan karyawan. Menurut Rochmat lembur yang dilakukan secara sukarela dan diberi kompensasi layak dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan⁵⁸.

⁵⁵ Gorda, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Denpasar: CV Bali Media, 2010).

⁵⁶ Krisnawan, "Mekanisme Kerja Lembur Dalam Hukum Perburuhan Di Indonesia."

⁵⁷ Firdausi Nuzula Faizal Amir P. Nasution, Yeni Nuraeni, "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis," *Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): XVII, 87.

⁵⁸ Rochmat, "Kajian Pustaka Dan Kerangka Pemikiran Tentang Insentif" (Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2013).

8. Jadwal dan Frekuensi Pembayaran

Jadwal pembayaran adalah waktu tertentu yang telah ditetapkan untuk membayarkan upah kepada pekerja, sedangkan frekuensi pembayaran adalah seberapa sering upah tersebut dibayarkan dalam suatu periode⁵⁹. CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. CV. Hanami Electrindo menerapkan sistem pengupahan harian dalam perhitungan upah, namun pembayaran dilakukan secara bulanan dalam satu periode tetap. Artinya, meskipun upah dihitung berdasarkan jumlah hari kerja yang dijalani oleh karyawan, pencairan gaji dilakukan satu kali dalam sebulan. Menurut Gorda, pendekatan seperti ini mencerminkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mengutamakan kesederhanaan dan efisiensi dalam pengelolaan tenaga kerja⁶⁰.
- b. Pembayaran upah di CV. Hanami Electrindo tergolong konsisten, meskipun tidak selalu tepat waktu. Perusahaan menetapkan batas maksimal pembayaran pada tanggal 10 setiap awal bulan. Jadwal ini cukup membantu karyawan dalam merencanakan kebutuhan finansial, meskipun sesekali terjadi keterlambatan yang masih dalam batas wajar. Perusahaan tidak sepenuhnya bebas dari kendala administratif, namun tetap menunjukkan upaya untuk memenuhi kewajiban secara bertanggung jawab. Susilawati menyebutkan bahwa kepastian waktu pembayaran merupakan elemen penting dalam menjaga hubungan kerja yang sehat, meskipun pelaksanaannya tidak selalu sempurna⁶¹.
- c. Keterlambatan dalam pembayaran upah di CV. Hanami Electrindo tergolong jarang terjadi. Namun, apabila kondisi tersebut tidak dapat dihindari, perusahaan menunjukkan tanggung jawab dengan memberikan informasi terlebih dahulu kepada karyawan yang bersangkutan. Selain itu, perusahaan tetap menyalurkan pembayaran sesuai dengan hak yang telah ditetapkan, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi karyawan.

9. Metode Pembayaran

Cara yang digunakan untuk memenuhi kewajiban pembayaran, baik secara tunai maupun non-tunai sesuai kesepakatan pihak terkait⁶². Metode

⁵⁹ Michele Bossart, "Frekuensi Pembayaran: Seberapa Sering Saya Harus Membayar Karyawan Saya?," *Patriot Software*, 2025.

⁶⁰ Gorda, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.

⁶¹ Seli Susilawati, "Analisis Prosedur Pembayaran Gaji Dan Upah Di PT UBK," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018.

⁶² Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019).

pembayaran di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. CV. Hanami Electrindo menerapkan metode pembayaran upah secara tunai kepada seluruh karyawan. Pembayaran tunai memungkinkan proses distribusi upah dilakukan secara langsung dan cepat, meskipun memiliki keterbatasan dalam hal efisiensi dan keamanan. Menurut Mulyadi, sistem pembayaran tunai dalam penggajian merupakan bagian dari sistem akuntansi manual yang menuntut ketelitian dalam pencatatan dan pengendalian internal agar tidak terjadi kesalahan atau penyalahgunaan dana ⁶³.
 - b. CV. Hanami Electrindo tidak mengenakan biaya atau potongan apapun dalam proses pembayaran tunai tersebut. Hal ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap prinsip keadilan dan perlindungan hak karyawan. Seperti dijelaskan oleh Amelia dalam kajian *Gajihub*, sistem penggajian yang transparan dan bebas potongan dapat meningkatkan kepercayaan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan ⁶⁴.
10. Transparansi dan Bukti Pembayaran

Transparansi dan bukti pembayaran di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. Sistem pengupahan yang diterapkan oleh CV. Hanami Electrindo menunjukkan perhatian terhadap aspek transparansi dan akuntabilitas. Salah satu caranya adalah pemberian slip gaji secara rutin kepada seluruh karyawan setiap periode pembayaran.
- b. Komponen dalam slip gaji CV. Hanami Electrindo mencakup tunjangan, total upah, iuran BPJS Ketenagakerjaan, serta pinjaman atau kasbon yang sedang berjalan. Penyajian informasi yang lengkap ini memungkinkan karyawan untuk memahami struktur kompensasi secara menyeluruh.
- c. Transparansi dan akurasi pembayaran di CV. Hanami Electrindo dijamin melalui slip gaji yang tidak hanya informatif, tetapi juga mudah diverifikasi. Karyawan dapat mencocokkan setiap komponen yang tercantum dengan kondisi aktual, sehingga mengurangi risiko kesalahan atau manipulasi. Praktik ini sejalan dengan temuan Hasan dalam penelitiannya mengenai sistem dan prosedur penggajian, yang menekankan pentingnya pengendalian internal dalam proses pengupahan untuk menjamin keakuratan dan kepercayaan antar pihak⁶⁵.

⁶³ Mulyadi, *Sistem Akuntansi* (Jakarta: Salemba Empat, 2016).

⁶⁴ Amelia, "13 Tantangan Sistem Gaji Perusahaan Manufaktur Dan Solusinya," *Gajihub*, 2024.

⁶⁵ Hamida Hasan, "Sistem Dan Prosedur Pembayaran Gaji Dan Upah," *Amsir Management Journal* 3, no. 2 (2023): III, 122–29.

11. Kepatuhan terhadap Regulasi

Kepatuhan terhadap regulasi di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. Sistem pengupahan pada CV. Hanami Electrindo menunjukkan dinamika yang khas dalam konteks usaha *makloon*, di mana perusahaan tidak sepenuhnya menerapkan standar upah minimum sesuai regulasi ketenagakerjaan. Berdasarkan data yang diperoleh, sistem pembayaran upah belum memenuhi ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), yang seharusnya menjadi acuan utama dalam pemberian kompensasi kepada tenaga kerja.
- b. Meskipun terdapat ketidaksesuaian terhadap regulasi upah minimum, CV. Hanami Electrindo tetap berupaya menjaga kesesuaian pekerjaan dengan hukum dan norma ketenagakerjaan yang berlaku. Para pekerja menerima kondisi pengupahan tersebut karena memahami sifat usaha *makloon* yang tidak menjamin kestabilan pendapatan.
- c. Salah satu aspek positif dari sistem pengupahan di CV. Hanami Electrindo adalah adanya transparansi dalam pembayaran upah harian. Perusahaan memberikan bukti tanda terima kepada pekerja, sehingga mereka dapat menghitung dan mencocokkan jumlah upah yang diterima secara mandiri.

12. Penanganan Keluhan dan Ketidaksesuaian

Penanganan keluhan adalah langkah perusahaan dalam merespons dan menyelesaikan masalah yang diajukan pekerja⁶⁶. Penanganan Keluhan atau Ketidaksesuaian di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta mendapatkan respon dan data sebagai berikut:

- a. CV. Hanami Electrindo memiliki mekanisme internal dalam menangani keluhan terkait pengupahan, khususnya apabila terjadi kesalahan dalam pembayaran. Kesalahan tersebut umumnya diselesaikan dengan cara mencocokkan data absensi harian karyawan dan melaporkannya langsung kepada atasan.
- b. Selain itu, CV. Hanami Electrindo menyediakan jalur komunikasi internal yang memungkinkan karyawan menyampaikan pengaduan melalui PIC atau leader masing-masing divisi. Keluhan tersebut kemudian diteruskan ke bagian administrasi untuk ditindaklanjuti.

⁶⁶ Dwi Ratna Hapsari, "Penanganan Keluhan Karyawan Dalam Meningkatkan Hubungan Industrial," *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 58 (2018): 1, 45.

Struktur pelaporan berjenjang ini mencerminkan praktik umum dalam perusahaan manufaktur yang mengutamakan koordinasi antarbagian ⁶⁷.

C. Sistem Pengupahan Perusahaan Manufaktur Pada CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta Dalam Perspektif Akad Ijarah

Konsep ini tidak hanya dikenal dalam praktik ketenagakerjaan modern, tetapi juga terdapat dalam hukum Islam melalui akad *Ijarah*. *Ijarah* adalah akad sewa menyewa, yang mana penyewa akan mendapatkan manfaat dari barang yang disewanya sedangkan pemberi sewa akan dengan mendapatkan upah atau imbalan⁶⁸. Sistem pengupahan perusahaan manufaktur *Wiring harness* pada CV Hanami Electrindo dalam perpektif akad *Ijarah* adalah sebagai berikut:

1. Orang Yang Berakad

Orang yang berakad pada sistem pengupahan perusahaan manufaktur pada CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Kesesuaian Dua Orang Yang Berakad

Syarat	No.	Temuan Lapangan	Syariah	Tidak
Menurut ulama Syafi'iyah dan Hanabilah disyaratkan dua orang yang berakad telah balig dan berakal.	1	Perusahaan memastikan pekerja sudah <i>baligh</i> dan mampu berpikir logis melalui kepemilikan KTP.	v	
	2	Kondisi mental pekerja dinilai selama proses kerja atau orientasi.	v	

(Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas tentang kesesuaian dua orang yang berakad telah *baligh* dan berakal pada sistem pengupahan perusahaan manufaktur pada CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta **sudah sesuai dengan akad *Ijarah***. Karena perusahaan memastikan pekerja sudah *baligh* dan mampu berpikir logis melalui kepemilikan KTP ⁶⁹.

Selanjutnya syarat pelaku harus *baligh* dan berakal diperkuat dengan praktik perekrutan tenaga kerja di CV Hanami Electrindo, kondisi mental pekerja dinilai selama proses kerja atau orientasi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan pekerja yang menyatakan bahwa untuk kondisi mental Perusahaan akan menilai pada saat proses kerja ⁷⁰.

⁶⁷ Rizky, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁶⁸ A Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002).

⁶⁹ Yadi, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁷⁰ Dini Fitri Yani, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

2. Shigat

Shigat (ijab/kabul) pada sistem pengupahan perusahaan manufaktur pada CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Kesesuaian Shigat (Ijab/Kabul)

Syarat	No.	Temuan Lapangan	Syariah	Tidak
Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad <i>Ijarah</i> . Apabila salah seorang di antaranya terpaksa melakukan akad ini, maka akad <i>Ijarah</i> nya tidak sah.	1	Kontrak kerja dilakukan atas dasar kesukarelaan dan disepakati melalui penandatanganan.	v	
	2	Tidak ada unsur paksaan karena kontrak ditandatangani secara sukarela dan kedua pihak saling membutuhkan.	v	

(Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas tentang kesesuaian shigat(ijab/Kabul) kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya melakukan akad *Ijarah*. Pada sistem pengupahan perusahaan manufaktur pada CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta **sudah sesuai dengan akad *Ijarah***. Karena kontrak kerja dilakukan atas dasar kesukarelaan dan disepakati melalui penandatanganan⁷¹.

Selanjutnya syarat shigat (ijab/Kabul) diperkuat dengan praktik perekrutan tenaga kerja di CV Hanami Electrindo dalam kontrak sepenuhnya tidak ada unsur paksaan karena kontrak ditandatangani secara sukarela dan kedua pihak saling membutuhkan⁷².

3. Sewa atau Imbalan (*Ujrah*)

Ujrah adalah kompensasi yang diberikan atas manfaat yang diperoleh dari suatu barang atau jasa ⁷³. Upah ini dapat berupa uang maupun bentuk lain yang bernilai ekonomi. Berikut adalah hasil dari observasi lapangan yang dikaitkan dengan sewa atau imbalan (*Ujrah*):

Tabel 3. 4

Kesesuaian Sewa atau Imbalan (*Ujrah*)

Syarat	No.	Temuan Lapangan	Syariah	Tidak
Upah atau sewa dalam <i>Ijarah</i> harus jelas, tertentu, dan	1	jumlah upah dijelaskan secara rinci kepada karyawan sebelum mulai bekerja, biasanya saat proses perekrutan.	v	

⁷¹ Erlangga, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad *Ijarah* CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁷² Rizky, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad *Ijarah* CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁷³ Rafiq Yunus al-Mishri, *Fiqh Al-Mu'amalat Al-Maliyyah* (Damaskus: Dar al-Qalam, 2007).

Syarat	No.	Temuan Lapangan	Syariah	Tidak
sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.	2	Jumlah upah sudah ditentukan melalui kontrak kerja	v	
	3	Transparansi upah dalam bentuk uang dijamin melalui penjelasan awal saat perekrutan dan tandatangan kontrak, serta slip gaji yang jelas	v	
	4	Upah berupa uang dianggap adil dan sesuai dengan jenis pekerjaan.	v	

(Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 3.4 diatas tentang kesesuaian sewa atau imbalan yang dipraktikkan pada sistem pengupahan pada perusahaan manufaktur *Wiring harness* di CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta adalah sebagai berikut, yang pertama upah atau sewa dalam *Ijarah* harus jelas, tertentu, dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi **sudah sesuai akad Ijarah**. Karena di CV Hanami Electrindo jumlah upah dijelaskan secara rinci kepada karyawan sebelum mulai bekerja, biasanya saat proses perekrutan ⁷⁴.

Di CV Hanami Electrindo juga mengenai jumlah upah sudah ditentukan melalui kontrak kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu pekerja CV. Hanami Electrindo Citalang Purwakarta yang menyatakan bahwa dalam kontrak jumlah upah sudah ditentukan diawal dan disepakati Bersama ⁷⁵.

Selanjutnya syarat sewa atau imbalan (*Ujrah*) diperkuat dengan praktik perekrutan tenaga kerja di CV Hanami Electrindo dalam transparansi upah pada hubungan kerja. Transparansi upah di CV Hanami Electrindo dalam bentuk uang dan dijamin melalui penjelasan awal saat perekrutan dan tandatangan kontrak, serta slip gaji yang jelas. Hal ini diperkuat dengan pernyataan salah satu pekerja CV. Hanami Electrindo Citalang Purwakarta yang menyatakan bahwa dengan slip gaji sudah terlihat bahwa Perusahaan terbuka soal upah ⁷⁶. Dalam praktiknya upah di CV Hanami Electrindo berupa uang hal ini dianggap adil dan sesuai dengan jenis pekerjaan ⁷⁷.

⁷⁴ Syarif, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁷⁵ Erlangga, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁷⁶ Dini Fitri Yani, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁷⁷ Rizky, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

4. Manfaat

Manfaat dalam akad *Ijarah* pada sistem pengupahan adalah jasa atau tenaga yang diberikan pekerja kepada pemberi kerja, yang menjadi objek dari perjanjian kerja⁷⁸. Berikut adalah hasil dari observasi lapangan yang dikaitkan dengan Manfaat:

Tabel 3.5
Kesesuaian Manfaat

Syarat	No.	Temuan Lapangan	Syariah	Tidak
Manfaat yang menjadi objek <i>Ijarah</i> harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari.	1	Pekerjaan dalam kontrak dijelaskan secara rinci dimulai dari jenis pekerjaan sampai sistem upahnya kepada semua pihak.	v	
	2	Waktu kerja dan pembayaran upah ditentukan sejak awal.	v	
Objek <i>Ijarah</i> itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya	3	Hasil pekerjaan dapat diserahkan secara jelas kepada pihak pemberi kerja dalam bentuk barang jadi seperti <i>Wiring harness</i> atau wire yang telah melalui proses cutting dan crimping.	v	
	4	Bukti pekerjaan selesai dan layak diberi upah ditunjukkan melalui absensi harian dan pencapaian target kerja yang telah ditentukan.	v	
Objek <i>Ijarah</i> itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara'	5	Seluruh aktivitasnya tidak melanggar aturan agama.	v	
	6	Dasar pemberian upah sudah jelas dan sesuai dengan syariat Islam, karena didasarkan pada tenaga, keterampilan, dan hasil kerja yang nyata serta disepakati sejak awal.	v	
Yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa, misalnya menyewa orang untuk melaksanakan shalat untuk diri penyewa atau menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa.	7	pekerjaan di perusahaan ini murni berupa jasa tenaga dan keterampilan, tidak berkaitan dengan kewajiban ibadah pribadi yang tidak bisa diwakilkan	v	
Objek <i>Ijarah</i> itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan	8	jasa tenaga kerja yang diberikan di perusahaan ini merupakan manfaat yang lazim disewakan dalam dunia kerja	v	

(Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas tentang kesesuaian manfaat yang dipraktekan pada sistem pengupahan pada perusahaan manufaktur *Wiring harness* di CV

⁷⁸ Amir Syarifuddin, "Garis-Garis Besar Fiqih Muamalah" (Jakarta: Prenada Media, 2004).

Hanami Electrindo Citalang Purwakarta adalah sebagai berikut, yang pertama Manfaat yang menjadi objek *Ijarah* harus diketahui, sehingga tidak muncul perselisihan dikemudian hari sudah sesuai *Ijarah*. Karena di CV Hanami Electrindo ini pekerjaan dalam kontrak dijelaskan secara rinci dimulai dari jenis pekerjaan sampai sistem upahnya kepada semua pihak⁷⁹. Selanjutnya syarat kesesuaian manfaat diperkuat dengan praktik perekrutan tenaga kerja di CV Hanami Electrindo mengenai waktu kerja dan pembayaran upah yang sudah ditentukan sejak awal⁸⁰.

Kedua, Objek *Ijarah* itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya sudah sesuai ekonomi syariah. Karena di CV Hanami Electrindo Hasil pekerjaan dapat diserahterimakan secara jelas kepada pihak pemberi kerja dalam bentuk barang jadi seperti *Wiring harness* atau wire yang telah melalui proses cutting dan crimping⁸¹. Untuk menjamin bahwa pekerja layak menerima upah atas manfaat yang telah diberikan, CV Hanami Electrindo menggunakan sistem absensi harian dan pencapaian target kerja sebagai bukti sah penyelesaian pekerjaan.

Ketiga, Objek *Ijarah* itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara' sudah sesuai akad *Ijarah*. Karena di CV Hanami Electrindo seluruh aktivitas produksi dan jasa yang dilakukan oleh tenaga kerja dinilai halal dan tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat Islam⁸². Upah yang diberikan kepada tenaga kerja di CV Hanami Electrindo didasarkan pada pemberian upah yang sudah jelas dan sesuai dengan syariat Islam, karena didasarkan pada tenaga, keterampilan, dan hasil kerja yang nyata serta disepakati sejak awal⁸³.

Keempat, yang disewakan itu bukan suatu kewajiban bagi penyewa, misalnya menyewa orang untuk melaksanakan shalat untuk diri penyewa atau menyewa orang yang belum haji untuk menggantikan haji penyewa sudah sesuai akad *Ijarah*. Karena di CV Hanami Electrindo pekerjaan di perusahaan ini murni berupa jasa tenaga dan keterampilan, tidak berkaitan dengan kewajiban ibadah pribadi yang tidak bisa diwakilkan⁸⁴.

⁷⁹ Erlangga, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁸⁰ Rizky, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁸¹ Syarif, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁸² Syarif, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁸³ Yadi, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

⁸⁴ Erlangga, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

Kelima, objek *Ijarah* itu merupakan sesuatu yang biasa disewakan sudah sesuai akad *Ijarah*. Karena di CV Hanami Electrindo jasa tenaga kerja yang diberikan di perusahaan ini merupakan manfaat yang lazim disewakan dalam dunia kerja⁸⁵.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan menerapkan ketenagakerjaan yang menjunjung tinggi prinsip transparansi, meskipun masih menghadapi keterbatasan finansial yang tidak bisa memberikan upah sesuai dengan minimum pemerintah karena perusahaan sebagai usaha *makloon*. Proses perekrutan dilakukan secara sistematis, dengan kriteria seleksi yang jelas serta komitmen terhadap prinsip non-diskriminasi. Setelah seleksi, kontrak kerja ditandatangani secara transparan. Orientasi kerja berlangsung cepat dan terstruktur, diiringi pelatihan serta pendampingan sejak hari pertama masuk kerja, yang menunjukkan efisiensi dan kepercayaan terhadap karyawan baru. Penetapan upah didasarkan pada jabatan dan tanggung jawab secara proporsional, meskipun belum memenuhi standar minimum. Upah harian dibayarkan bulanan maksimal tanggal 10 setiap bulan, dengan prinsip "*no work no pay*" diterapkan secara konsisten, dan perusahaan juga rutin memberikan THR serta bonus berdasarkan jabatan secara adil dan transparan. Lembur bersifat sukarela dan fleksibel, dengan kompensasi tambahan yang tetap menghormati pilihan karyawan. Seluruh pembayaran dilakukan secara tunai tanpa potongan sama sekali, memastikan pekerja menerima haknya secara penuh.

Selanjutnya, sistem pengupahan perusahaan manufaktur pada CV. Hanami Electrindo sudah sesuai dengan akad *Ijarah*, karena sudah terpenuhi semua rukun dan syarat yang dikemukakan oleh Dr. Prilla Kurnia Ningsih dalam bukunya yang berjudul *Fiqh Muamalah karya*. Seperti pelaku dalam sistem pengupahan yakni perusahaan dan karyawan yang sudah *baligh* dan berakal, kontrak kerja dilakukan atas dasar sukarela tanpa paksaan, objek *Ijarah* berupa pekerjaan memproduksi *Wiring harness* yang tidak melanggar aturan agama, *Ujrah* atau pembayaran upah dijelaskan saat tandatangan kontrak yang dihitung berdasarkan harian dan dibayarkan setiap bulan secara tunai/*cash* tanpa transfer bank, walaupun tanggal pembayaran upahnya mengalami ketidakpastian, akan tetapi pihak perusahaan memberikan rate tanggal pembayaran upah antara tanggal 5-10 setiap bulannya.

⁸⁵ Rizky, "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring Harness Dalam Perspektif Akad *Ijarah* CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta."

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Risna Dwi. "Apa Itu Arti, Definisi, Dan Pengertian Dari Kerja Lembur?" *Talenta Blog*, 2025.
- Amelia. "13 Tantangan Sistem Gaji Perusahaan Manufaktur Dan Solusinya." *Gajihub*, 2024.
- Bossart, Michele. "Frekuensi Pembayaran: Seberapa Sering Saya Harus Membayar Karyawan Saya?" *Patriot Software*, 2025.
- Devianita, Devianita. "Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah." *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2021): 43–55. doi:10.54045/mutawazin.v2i1.236.
- Dini Fitri Yani. "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta." 2025.
- Erlangga. "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta." 2025.
- Faizal Amir P. Nasution, Yeni Nuraeni, Firdausi Nuzula. "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis." *Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 87.
- Gorda. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Denpasar: CV Bali Media, 2010.
- Hajar, Muh. "Sewa Menyewa Kolam Pemancingan Di Desa Mallongi-Longi Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang (Analisis Hukum Ekonomi Islam)." IAIN Parepare, 2020.
- Haldi, Aprian. "Analisis Upah Pekerja Kelapa Sawit Terhadap Kesejahteraan Sosial Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Perkebunan Kelapa Sawit Masyarakat Desa Gedung Cahya Kuningan Kec. Ngambur Kab. Pesisir Barat)." UIN Raden Intan Lampung, 2023.
- Hapsari, Dwi Ratna. "Penanganan Keluhan Karyawan Dalam Meningkatkan Hubungan Industrial." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1, no. 58 (2018): 45.
- Hasan, Hamida. "Sistem Dan Prosedur Pembayaran Gaji Dan Upah." *Amsir Management Journal* 3, no. 2 (2023): 122–29.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Hirawan, Fajar B, Adinova Fauri, Henriko Tobing, and Muhyiddin Muhyiddin. "Kajian UU 11/2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan: Studi Pada Regulasi Pengupahan, PHK, Dan Pesangon." *Jurnal Ketenagakerjaan* 18, no. 1 (2023): 1–13.
- Kandarani, Welsen. "Kewajiban Perusahaan Terhadap Fasilitas Kesejahteraan Bagi Tenaga Kerja." *Jurnal Education and development* 8, no. 2 (2020): 192.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.

- Khairina. "Sistem Penggajian Dan Pengupahan Sesuai UU Terbaru." *Gadjian Blog*, 2023.
- Khoe, Fenny Natalia. "Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Univeritas Surabaya* 2, no. 1 (2021): 3.
- Krisnawan, Enrico Didie. "Mekanisme Kerja Lembur Dalam Hukum Perburuhan Di Indonesia." 2013.
- Kurnia, Ade, Abdul Wahab, and Urbanus Uma Leu. "Tinjauan Ekonomi Islam Atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel." *Jurnal Iqtisaduna* 4, no. 1 (2018): 123–35. doi:10.24252/iqtisaduna.v4i1.5540.
- Kurnia, Ari. *Smart Creativepreneur*. Penerbit Andi, 2024.
- Kurniati, Evi. "Produktifitas Tenaga Kerja Pada Industri Batu Bata Di Kelurahan Sail Ditinjau Menurut EKonomi Islam." Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2012.
- Lestari, Veronika Nugraheni Sri, Dwi Cahyono, and Muh. Barid Nizaruddin Wajdi. "Sistem Pengupahan Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* 8, no. 2 (2017): 146–48.
- Mahardika, Bimo Sakti, and Viktor Naubnome. "Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Mesin Crimping Menggunakan Metode Total Productive Maintenance Di CV XYZ." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): 11838–50.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Maulana, Irgi, Finarsih Septria, and Keukeu Anggraeni. "A Critical Analysis of Outsourcing Practices in the Manufacturing Industry in Indonesia: A Regulatory and Work Ethics Perspective." *The Youth Entrepreneur Management Journal* 1, no. 1 (2025): 1–8.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Muchsin. *Aspek-Aspek Hukum Perburuhan Indonesia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003.
- Mudiastuti, Retnari Dian, and Irfan Saputra. "Analisa Penetapan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Waktu Standar Di PT. Semen Tonasa." *Jurnal Penelitian Enjiniring* 20, no. 1 (2016): 7–12.
- Mulyadi. *Sistem Akutansi*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Nafriзал, A. Rahman Lubis, Sofyan Idris. "Pemberian Insentif." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4, no. 2 (2012): 238.
- Naibesi, Amandus, Ronald P C Fanggidae, Dominikus K T Aman, and Ni Putu Nursiani. "Analisis Kebijakan Jam Kerja Lembur (Overtime) Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Karyawan Pada Cv. Sukses Jaya Abadi,

- Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur,"." *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 5, no. 6 (2024): 1167–74.
- Naya Amin Zaini. "Penelitian Perlindungan Upah Kerja Bagi Tenaga Kerja Kontrak Pada Perusahaan Swasta," 2018.
- Noe, Raymond A. *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw: Hill Education, 2017.
- Nurkhaerani, Ema. "Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023." *Esensi Hukum* 6, no. 2 (2024): 1–15.
- Oktavia, Ariani, Lu Sudirman, and Junimart Girsang. "Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu Di Kabupaten Karimun." *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam* 5, no. 2 (2023): 1831–44.
- "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015," n.d., 37–72.
- Prilla Kurnia Ningsih. *Fiqh Muamalah*. Edited by Imam Subchi. Kesatu. Depok: RajaGrafindo Persada, 2021.
- Rafiq Yunus al-Mishri. *Fiqh Al-Mu'amalat Al-Maliyyah*. Damaskus: Dar al-Qalam, 2007.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara, 2003.
- Riyadi, Fuad. "Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam." *Iqtishadia* 8, no. 1 (2015): 155–88.
- Rizky. "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur Wiring harness Dalam Perpektif Akad Ijarah CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta." 2025.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Rochmat. "Kajian Pustaka Dan Kerangka Pemikiran Tentang Insentif." Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2013.
- Roji, Fahrur. "Persepsi Ulama' terhadap Nggebod (Sistem Pemberian Upah) Buruh Ketika Panen Padi Di Desa Dukuhlo Kecamatan Bulakamba," 2022, 21–30.
- Setiani, Baiq. "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Widya* 1, no. 1 (2013): 38–44.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2019.
- Sopandi, Hendri, and Neng Cahya Komala. "Analisis Sistem Upah Terhadap Kesejahteraan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Syariah." *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum Ekonomi Syari'ah*, 2024, 472–83.
- Suhendi, A. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Suparno. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Susilawati, Seli. "Analisis Prosedur Pembayaran Gaji Dan Upah Di PT UBK." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018.

- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Syarif. "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur *Wiring harness* Dalam Perpektif Akad *Ijarah* CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta." 2025.
- Syarifuddin, Amir. "Garis-Garis Besar Fiqih Muamalah." Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Tjandra, Surya. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia: Perjalanan, Dinamika, Dan Tantangan*. Jakarta: Obor, 2018.
- Tohardi. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2018.
- Umar, Husaini. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2019.
- Usman, Apryliani. "Analisis Akad *Ijarah* Terhadap Pemberian Upah Jasa Kelompok Tani (Studi Di Desa Bambapuang Kab. Enrekang)." IAIN Parepare, 2023.
- Wahyuni, Tria. "Sistem Penetapan Dan Pembayaran Upah Karyawan Pada Pangkas Rambut Menurut Etika Bisnis Islam (Studi Pada Rafi Barbershop Bumi Ayu Kota Bengkulu)." IAIN Bengkulu, 2020.
- Yadi. "Wawancara Tentang Sistem Pengupahan Pada Perusahaan Manufaktur *Wiring harness* Dalam Perpektif Akad *Ijarah* CV Hanami Electrindo Citalang Purwakarta." Purwakarta: Operator Produksi, 2025.
- Yulianda, Tamara. "Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Paguntaka Cahaya Nusantara Banjarbaru." Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021.
- Yustisia. *Pekerja Melek Hukum: Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. Visi Media, 2016.