

at-Ta'awun: Jurnal Mu'amalah dan Hukum Islam
Volume. 6. No. 1. Maret 2026

Sistem Pengupahan Perjanjian Kerja di C.V. Habeha Multimedia Wonosobo

Tri Hargiyani

Universitas Sains Alquran (UNSIQ) Wonosobo

hargiyaniuti@gmail.com

ABSTARCT

This study aims to analyze the wage system in employment agreements at CV Habeha Multimedia and examine its compliance with Islamic law. This research uses a field research method with a descriptive qualitative approach through interviews, observations, and documentation. The results show that the employment agreement has been made in written form and includes the rights and obligations of both parties. However, in practice, there are still delays in wage payments and wages that do not meet the applicable minimum standards. From the perspective of Islamic law, the wage system generally fulfills the pillars and requirements of *ijarah* (employment contract). However, delays in wage payments contradict the principles of justice and timeliness in Islam.

Therefore, improvements are needed in the implementation of the wage system to ensure compliance with Sharia principles.

Keywords: *wages; employment agreement; Islamic law; ijarah*

Abstrak

Penelitian ini guna membuktikan kesesuaian antara sistem pengupahan dengan sumber hukum Islam yang berlaku. Dalam pembuatan artikel ini kami menggunakan metode penelitian kualitatif. Penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian deskriptif. Sumber data primer yang kami gunakan adalah wawancara dengan para infroman yang ada mengenai segala informasi yang merujuk pada praktik jual beli online di Habeha Multimedia, observasi dan dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukan bahwa praktik pengupahan di CV Habeha Multimedia telah diuat secara tertulis yang memu hak dan kewajiban para pihak, yaitu pemberi kerja dan pekerja. Namun dalam pembayaran upahnya masih terjadi pelanggaran berupa keterlambatan pemberian upah dan upah belum sesuai standar yang berlaku. Secara rukun dan syarat sah akad ijarah, praktik perjanjian kerja di CV Habeha Multimedia sudah sesuai. Akan tetapi, mengenai waktu pembayaran upah terjadi pertentangan dengan dengan prinsip keadilan dan ketepatan waktu dalam Islam. Islam sendiri mengajarkan untuk segera membayarkan upah sesuai perjanjian atau akad awal. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dalam pelaksan system pengupahan agar sesuai prinsip syariah yang sedang berlaku.

Kata kunci:*pengupahan, perjanjian kerja, hukum Islam, Ijarah*

PENDAHULUAN

Hukum memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur kehidupan masyarakat serta menjaga ketertiban sosial agar tidak terjadi kekacauan. Keberadaan hukum menjadi landasan bagi warga negara dalam memperoleh perlindungan terhadap hak dan melaksanakan kewajibannya.¹ Dari pengertian hukum oleh ahli diatas, bisa kita pahami bahwa hukum merupakan seperangkat aturan yang mengatur perilaku dan tindakan para anggota masyarakat yang harus dan wajib ditaati oleh masyarakat pada umumnya pada waktu tertentu, dengan adanya hukum maka kepentingan bersama dalam masyarakat akan terjamin dan dilindungi, jika aturan hukum dilanggar maka akan menimbulkan reaksi terhadap orang yang melakukan pelanggaran tersebut, berupa pemberian sanksi. anpa adanya aturan hukum, kehidupan bernegara akan sulit berjalan dengan baik karena tidak terdapat pedoman yang mengatur hubungan antarindividu maupun antara masyarakat dengan negara. Oleh sebab itu, hukum menjadi unsur yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan suatu negara.²

Salah satu bidang kehidupan yang diatur oleh hukum adalah bidang ekonomi. Di Indonesia, yang mayoritas penduduknya beragama Islam, sistem ekonomi tidak hanya berlandaskan hukum positif, tetapi juga memperhatikan prinsip-prinsip syariat Islam. Seiring perkembangan zaman yang semakin kompleks, hukum dituntut untuk terus melakukan pembaruan agar tetap relevan dan mampu

¹ Selvia Maharani, *Pengantar Dasar Ilmu Management*, in *Universitas Sriwijaya* (2024), 1.

² Maharani, *Pengantar Dasar Ilmu Management*.

menjawab kebutuhan masyarakat. Dalam konteks ini, sistem pengupahan di Indonesia mengalami berbagai perubahan menuju mekanisme yang lebih transparan dan adil sesuai peraturan perundang-undangan. Sebelum membahas sistem pengupahan, penting untuk memahami perjanjian kerja sebagai dasar lahirnya hubungan kerja yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja. Dalam perspektif Islam, perjanjian kerja juga mengandung nilai keadilan, kemaslahatan, dan tanggung jawab bagi kedua belah pihak³

Perjanjian kerja yang dibuat secara baik akan mencerminkan tanggung jawab sosial antara pengusaha dan pekerja. Apabila hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terpenuhi secara proporsional, maka hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan dapat terwujud.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja merupakan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴ Tujuan utama adanya perjanjian kerja adalah memberikan kepastian hukum, kejelasan status, serta perlindungan bagi pekerja maupun pengusaha agar hubungan kerja dapat berlangsung secara adil dan seimbang.. Dalam pandangan hukum Islam, hubungan kerja dapat dianalogikan dengan konsep *akad ijarah*, yakni perjanjian sewa-menyewa jasa antara dua pihak. Dalam akad ijarah, terdapat syarat utama yang harus dipenuhi, yaitu kejelasan mengenai pihak yang

³ Akmal Bashori, "Pembaruan Hukum Ekonomi Syari'ah Di Indonesia Studi Pemikiran K.H Ma'ruf Amin" (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025).

⁴ Undang - Undang RI No 13 tahun 2003, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003," *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003): 34.

berakad, manfaat kerja yang dihasilkan, besaran upah (*ujrah*), serta adanya unsur kerelaan (*ridha*) tanpa paksaan dari kedua belah pihak. Prinsip ini menekankan bahwa hubungan kerja dalam Islam tidak hanya bersifat transaksional, tetapi juga mengandung nilai moral dan keadilan.⁵

Konsep ijarah menempatkan keadilan (*al-'adl*), kejelasan (*al-wudhuh*), dan kerelaan (*ar-ridha*) sebagai prinsip utama. Hal ini sejalan dengan ajaran Al-Qur'an yang menegaskan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberi imbalan yang layak.

عن عبد الله بن عمر ، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أَعْطُوا
الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Rasulullah SAW bersabda: *"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."* Hadis tersebut menunjukkan bahwa Islam sangat menekankan pentingnya ketepatan dan keadilan dalam pembayaran upah sebagai bentuk penghormatan terhadap martabat pekerja.

Sebagai umat Muslim yang nantinya kita akan menjadi pelaku perjanjian kerja dan bagian dari subjek pengupahan, kita sudah sepatutnya mengetahui ketentuan dalam hal tersebut. Maka dari itu, kami ingin mengkaji hal tersebut guna mengetahui dan memperdalam pemahaman mengenai sistem pengupahan dalam perjanjian kerja dengan kedua hukum tersebut. Penelitian ini dilakukan di Habeha Multimedia yang bertempat di Desa Sribit, Wonolelo, Wonosobo. Kami melakukan penelitian tersebut karena Habeha Multimedia

⁵ A. Fauzi, "Hukum Perjanjian Dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Kencana Prenada Media Group*, 2021, 21.

adalah salah satu online shop yang sudah berjalan selama tiga tahun dan memiliki sistem pelayanan yang baik.

CV Habeha Multimedia Desa Wonolelo, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Wonosobo, sebuah tempat usaha yang bergerak di bidang online shope. CV Habeha Multimedia, Desa Wonolelo, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Wonosobo sudah berdiri sejak tahun 2020, yang menjual beberapa produk herbal, dan memiliki 25 karyawan. CV Habeha Multimedia, Desa Wonolelo, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Wonosobo membuat kesepakatan dengan orang-orang yang menjadi pekerja berupa perjanjian kerja.

Studi pada CV Habeha Multimedia, Desa Wonolelo, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Wonosobo menunjukkan perusahaan telah menerapkan perjanjian kerja tertulis sebagai bentuk peningkatan tata kelola ketenagakerjaan, namun masih terdapat pelanggaran terkait pembayaran upah. Melalui wawancara dengan karyawan CV Habeha Multimedia Desa Wonolelo Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo, ditemukan pelanggaran pembayaran upah berupa keterlambatan dalam waktu pemberian, hal ini berlangsung 3 bulan berturut-turut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa praktik ketenagakerjaan di CV Habeha Multimedia, Desa Wonolelo, Kecamatan Wonosobo, Kabupaten Wonosobo masih sering bertentangan dengan nilai-nilai *al-'adl* (keadilan) dan *al-musawah* (kesetaraan) yang menjadi prinsip utama hukum Islam. Khususnya di CV Habeha sendiri pemberian gaji yang tidak sesuai dengan waktu pemberian seperti yang

telah disepakati di awal menjadi pelanggaran terhadap nilai-nilai Islam.⁶

Dalam perspektif syariah, Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah menegaskan bahwa akad *ijarah* harus memenuhi unsur kejelasan objek pekerjaan, kesepakatan upah, serta bebas dari unsur ketidakpastian (*gharar*), perjudian (*maysir*), dan kerugian (*dharar*). Oleh karena itu, apabila suatu perjanjian kerja tidak memberikan kejelasan mengenai upah maupun jangka waktu pelaksanaan pekerjaan, maka akad tersebut berpotensi mengandung unsur ketidakadilan dan dianggap tidak sesuai dengan prinsip syariah.⁷

Sementara itu, menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), sahnya suatu perjanjian ditentukan oleh empat syarat, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek tertentu, dan sebab yang halal. Apabila salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat dinyatakan batal atau dapat dibatalkan.⁸

Penelitian ini memiliki signifikansi baik secara teoritis maupun praktis. Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ekonomi Islam, terutama yang berkaitan dengan penerapan akad *ijarah* dalam hubungan kerja modern. Adapun secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat

⁶ Wartoyo, "Etika Bisnis Islam: Konstruksi Nilai Keseimbangan Dan Kemanusiaan," *Al-Awwal : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah* 10, no. 2 (2018): 229.

⁷ Ghea Shalihah et al., "Tinjauan Terhadap Peranan Asas Hukum," *Lex Privatum* 10, no. 2 (2022).

⁸ Rafi Yoga Pratama, di Wonosobo 28 Maret 2026.

menjadi bahan rekomendasi bagi pelaku usaha dalam menerapkan sistem perjanjian kerja yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah maupun ketentuan hukum yang berlaku.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis empiris untuk mengkaji pelaksanaan perjanjian kerja dan sistem pengupahan di CV Habeha Multimedia, Wonosobo. Tujuannya adalah menganalisis kesesuaian praktik pengupahan dengan ketentuan hukum Islam dan hukum positif. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder bersumber dari Al-Qur'an, hadis, peraturan perundang-undangan, buku, dan jurnal ilmiah. Fokus penelitian meliputi akad kerja, mekanisme penetapan dan pembayaran upah, serta pemenuhan hak dan kewajiban para pihak. Seluruh data dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai praktik pengupahan di perusahaan tersebut.

Dilema Perjanjian Kerja

Habeha multimedia adalah salah perusahaan yang bergerak di dunia online shop yang berlokasi di Sribit, Wonolelo, Wonosobo, dan telah beroperasi sejak tahun 2020 yang terus mengalami perkembangan dalam kegiatan usahanya. CV Habeha Multimedia memiliki 30 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi untuk mendukung operasionalnya.

Dalam menjalankan usahanya, Habeha Multimedia berfokus pada penjualan berbagai produk herbal, seperti orodu untuk penderita diabetes, gangguan ginjal, gangguan

kesehatan pria dan hipertensi. Sistem pemasaran yang digunakan berbasis digital dengan memanfaatkan platform media sosial dan juga marketplace seperti Tiktok, Shopee, Lazada, Facebook dan Instagram. Strategi ini bertujuan agar bisa menjangkau konsumen secara luas di berbagai wilayah Indonesia.

Secara kelembagaan, hingga September 2024 Habeha Multimedia berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT), namun dengan adanya beberapa pertimbangan internal perusahaan saat ini berbadan hukum Commanditaire Vennnootschap (CV). Dalam kegiatan distribusi produk, Habeha Multimedia bekerja sama dengan PT Jatim Herbal Perkasa Ngawi, Jawa Timur. Meskipun demikian, proses pengemasan dan pengiriman barang dilakukan secara mandiri dari gudang Habeha Multimedia yang berada dalam satu lokasi dengan kantor operasionalnya.

Seiring dengan berkembangnya aktivitas usaha dan jumlah tenaga kerja, Habeha Multimedia juga menerapkan sistem hubungan kerja yang mengatur keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan. Hubungan tersebut diwujudkan melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban para pihak, termasuk di dalamnya sistem pengupahan yang berlaku. Oleh karena itu perjanjian kerja dan sistem pengupahan menjadi aspek penting dalam mendukung keberlangsungan operasional serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis di lingkungan Habeha Multimedia.

1. Jobdesk Perdivisi

Struktur organisasi CV Habeha Multimedia disusun secara hierarkis untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan serta memperjelas pembagian

tugas dan tanggung jawab setiap bagian. Struktur ini dimulai dari pimpinan tertinggi hingga tenaga pendukung, yang masing-masing memiliki peran strategis dalam menunjang kegiatan usaha perusahaan.

- a. Pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi CV Habeha Multimedia adalah Owner, yaitu Andi Rusmanto, yang memiliki wewenang penuh dalam menentukan kebijakan dan arah perkembangan perusahaan. Owner bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis serta pengawasan secara umum terhadap jalannya perusahaan.
- b. Di bawah Owner terdapat General Manager, yaitu Ahmad Rifky Fauzi, yang berperan dalam mengelola operasional perusahaan secara keseluruhan. General Manager bertugas mengkoordinasikan seluruh divisi, memastikan kegiatan operasional berjalan sesuai dengan target, serta menjadi penghubung antara pimpinan dan seluruh karyawan.
- c. Selanjutnya, terdapat SPV Sales dan Marketing, yaitu Tina Sabilla, yang memiliki tanggung jawab dalam mengawasi dan mengendalikan seluruh aktivitas penjualan dan pemasaran. SPV berperan penting dalam memastikan strategi pemasaran berjalan efektif serta target penjualan dapat tercapai.
- d. Dalam pelaksanaannya, SPV Sales dan Marketing dibantu oleh dua leader, yaitu Leader Marketing yang dijabat oleh Rafi Yoga Pratama dan Leader Sales yang dijabat oleh Ita Lestari. Leader Marketing bertugas mengelola strategi pemasaran digital, termasuk periklanan dan promosi produk, sedangkan Leader Sales bertanggung jawab dalam mengawasi

kinerja tim penjualan, khususnya dalam proses closing dan pencapaian target.

- e. Pada tingkat operasional, terdapat beberapa divisi yang memiliki fungsi spesifik. Divisi Customer Service (CS) bertugas menangani komunikasi awal dengan pelanggan, mulai dari menjawab pertanyaan hingga membantu proses pemesanan. Sementara itu, divisi Customer Relationship Management (CRM) berperan dalam melakukan tindak lanjut terhadap pelanggan setelah pembelian, seperti memberikan informasi pengiriman, pendampingan penggunaan produk, serta menjaga hubungan jangka panjang dengan pelanggan.
- f. Selain itu, terdapat divisi Advertiser yang bertugas membuat dan mengelola iklan di berbagai platform digital, serta divisi Marketplace yang mengelola penjualan melalui platform seperti Shopee dan Lazada. Divisi CS Support membantu kelancaran kerja Customer Service, sedangkan divisi Konten Creator bertanggung jawab dalam pembuatan konten promosi yang menarik untuk mendukung pemasaran produk.
- g. Untuk mendukung proses distribusi, terdapat divisi Warehouse yang bertugas dalam pengemasan dan pengiriman barang kepada pelanggan. Di sisi administrasi, terdapat divisi Finance yang mengelola keuangan perusahaan serta divisi Admin Data yang bertugas dalam pengolahan dan pencatatan data.
- h. Selain itu, terdapat tenaga pendukung seperti *Office Girl*, *Office Boy*, dan Satpam yang berperan dalam

menjaga kebersihan, kenyamanan, serta keamanan lingkungan kerja.

- i. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, CV Habeha Multimedia mampu menjalankan kegiatan operasional secara terarah dan efisien. Pembagian tugas yang terstruktur ini juga memudahkan dalam penerapan perjanjian kerja dan sistem pengupahan sesuai dengan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui studi dokumen dan wawancara, perjanjian kerja di CV Habeha Multimedia dibuat dalam bentuk tertulis guna memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, yaitu perusahaan sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai penerima kerja. Perjanjian juga mengacu pada perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Isi perjanjian, antara lain:

- a. Identitas Para pihak

Memuat data lengkap perusahaan dan karyawan, termasuk nama, alamat, dan posisi/jabatan.

- b. Jenis Perjanjian Kerja

CV Habeha Multimedia menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

- c. Ruang Lingkup Pekerjaan

Ruang lingkup perusahaan menjelaskan tentang tugas, tanggung jawab, wewenang karyawan sesuai dengan posisi yang ditempati.

- d. Waktu kerja

Waktu kerja menjelaskan tentang jam kerja harian, hari kerja dan ketentuan lembur jika ada.

e. Upah dan Tunjangan

Berisi besaran gaji, system pembayaran yang digunakan, serta tunjangan yang diberikan kepada karyawan.

f. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Mengatur kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan hak yang diterima, serta kewajiban perusahaan dalam memberikan perlindungan dan fasilitas kerja.

g. Jangka Waktu Perjanjian

Khusus untuk PKWT, dijelaskan masa berlaku kontrak dan kemungkinan perpanjangan. Biasanya untuk kontrak pertama berlaku 1 tahun kerja dan diperpanjang menyesuaikan kebijakan perusahaan. Dan juga penerapan PKWTT untuk karyawan magang.

h. Pemutusan Hubungan Kerja

Mengatur syarat prosedur penghentian hubungan kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

i. Sanksi dan Disiplin Kerja

Menjelaskan aturan perusahaan serta konsekuensi jika terjadi pelanggaran oleh karyawan.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil penelitian, penerapan perjanjian kerja di CV Habeha Multimedia tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi digunakan sebagai instrument guna mewujudkan iklim kerja yang selaras, serasi, dan menjunjung tinggi nilai keadilan. Hal ini dibuktikan dengan adanya

pembagian tugas, sistem pengupahan yang disepakati Bersama, serta aturan yang mengikat kedua belah pihak..⁹

Pengupahan karyawan adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam menjaga kepuasan dan motivasi karyawan untuk mendorong kinerja di sebuah perusahaan. Dalam konteks di Habeha Multimedia, yang beroperasi di Wonolelo, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktek pengupahan yang diterapkan. Dalam penelitian ini dan dikumpulkan secara wawancara dengan karyawan CV Habeha Multimedia. Wawancara dilakukan guna memperoleh informasi langsung dari karyawan tentang pengalaman mereka dalam praktik pengupahan yang diterapkan di perusahaan.

a. Pengaturan Waktu Kerja dan Klasifikasi Kontrak

CV Habeha Multimedia menerapkan hubungan kerja berbasis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan durasi kontrak rata-rata satu tahun dan berbasis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu untuk karyawan magang. Mengingat sebagaimana perusahaan ini bergerak di dunia digital marketing produk herbal yang menuntut produktivitas tinggi, pengaturan jam kerja dibagi menjadi dua kategori utama yang berfungsi untuk memastikan operasional berjalan optimal. Seperti yang disampaikan oleh Ahmad Rifky Fauzi "CV Habeha Multimedia menerapkan jam kerja mulai jam 08.20 hingga 16.30, jam kerja mulai 06.00 sampai dengan 12.00 untuk

⁹ Al-Ustadz Abu Abdillah Afifudin as-Sidawi, *Bisnis Online Dalam Perspektif Fikih Islam*, 1st ed. (At-Tuqa, 2020), 100.

Office Girl dan Office Boy sedangkan penjaga keamanan bekerja mulai jam 20.30-05.00".¹⁰

Pembagian jam kerja ini mencerminkan kebutuhan perusahaan akan keberadaan karyawan di jam operasional pasar digital yaitu siang hari serta kebutuhan proteksi fisik Gudang penyimpanan dan fasilitas kantor pada malam hari. Office Boy dan Office Girl bekerja hanya setengah hari, seperti dituturkan oleh Sudarti "Kalau saya sebagai office girl bekerja hanya setengah hari, pagi sebelum karyawan mulai bekerja di dalam kantor dan siang di dapur dan luar kantor." ¹¹Pembagian tempat dan durasi kebersihan ditujukan agar tidak mengganggu karyawan dan lebih fokus bekerja.

b. Struktur, Skala Upah dan Metode Pembayaran

Dalam menentukan besaran upah, CV Habeha Multimedia menerapkan diferensiasi nominal yang didasarkan pada beban kerja, risiko, dan tanggung jawab posisi masing-masing. Peneliti menemukan adanya dua skema pengupahan utama:

Tabel 3.2 perbedaan Gaji karyawan operasional dan karyawan kebersihan/keamanan.

Keterangan	Jumlah Karyawan	Besar Gaji
Karyawan Operasional	28	2300000
Petugas Keamanan&Kebersihan	2	1800000

¹⁰ Ahmad Rifky Fauzi, di Wonosobo, tanggal 20 Maret 2026

¹¹ Sudarti di Wonosobo, tanggal 10 April 2026

Sumber : Wawancara pola gaji, di CV Habeha Multimedia (2026)¹²

Keterangan :

- 1) Karyawan Operasional, mencakup Divisi Admin, Divisi Marketplace, Divisi Advertiser, Divisi Finance, Divisi Warehouse, dan dan Divisi CRM.
- 2) Petugas keamanan mencakup satpam dan petugas kebersihan.

Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam metode pencairan upah guna mempermudah akses karyawan terhadap hak mereka, baik melalui sistem transfer bank (Bank BNI) maupun pembayaran tunai sesuai permintaan karyawan. Hal ini dikonfirmasi oleh Tina Sabilla selaku supervisor (SPV): “Terdapat perbedaan kebijakan dalam hal upah antara karyawan tetap (staf operasional) dan petugas keamanan. Untuk karyawan operasional, gaji pokok yang dialokasikan adalah sebesar Rp2.300.000, sedangkan untuk keamanan kami berikan sebesar Rp1.800.000.”¹³

Dalam Praktik pemberian upah karyawan di CV Habeha Multimedia mengaku mengalami keterlambatan dalam pemberian gaji atau bonus yang tidak sesuai dengan perjanjian awal. Rafi Yoga Pratama mengatakan “Pemberian upah di CV habeha Multimedia ada kendala salah satunya kertelambatan karena beberapamasalah seperti cash flow yang tidak sehat, rekapan di akhir bulan yang mengalami

¹² Wawancara pola gaji, di CV Habeha Multimedia (2026)

¹³ Tina Sabilla di Wonosobo, tanggal 7 April 2026

kendala. Namun untuk pemberitahuan keterlambatannya tidak dijelaskan di awal. Diperjanjian gaji setiap tanggal satu tapi kenyataannya diberikan tanggal dua, begitu juga bonus yg harusnya tanggal dua puluh tetapi diberikan tanggal dua puluh satu sehingga karyawan merasa dirugikan”¹⁴

Problematika Ketepatan Waktu: Analisis Arus Kas dan Administrasi

Salah satu temuan signifikan dalam penelitian ini adalah adanya ketidaksesuaian antara tanggal pembayaran yang dijanjikan dalam kontrak dengan realisasi di lapangan. Peneliti menemukan bahwa keterlambatan pembayaran gaji dan bonus telah menjadi kendala berulang yang dipicu oleh faktor internal perusahaan. Rafi Yoga Pratama memberikan kesaksian mengenai hal ini: “Praktik pemberian upah di CV Habeba Multimedia sering kali mengalami kendala teknis berupa keterlambatan. Penyebabnya beragam, mulai dari kondisi arus kas (*cash flow*) yang sedang tidak sehat hingga proses rekapan bonus dan lembur di akhir bulan yang sering terlambat diselesaikan. Di perjanjian tertulis gaji tanggal 1 (satu), tapi sering baru cair tanggal 2 (dua). Begitu juga bonus yang dijanjikan tanggal 20 (dua puluh), sering mundur ke tanggal 21 (dua puluh satu) tanpa ada pemberitahuan transparan di awal, sehingga kami merasa dirugikan secara waktu.”¹⁵

Keterlambatan ini, meski sering kali hanya berselang satu hari, menimbulkan efek domino pada manajemen

¹⁴ Rafi Yoga Pratama, Wawancara, 18 Maret 2026

¹⁵ Rafi Yoga Pratama di Wonosobo, tanggal 7 April 2026

keuangan pribadi karyawan yang bergantung pada penghasilan tersebut.

Meskipun secara nominal karyawan merasa upah yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan awal dan tidak melakukan protes secara masif, keterlambatan pembayaran tetap memberikan dampak pada moral kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat penurunan motivasi kerja saat hak karyawan tidak diterima tepat pada waktunya. Dwi Rahmawati mengungkapkan:

“Keterlambatan gaji dan bonus yang sering terjadi secara tidak langsung menurunkan motivasi rekan-rekan. Saat waktu gajian tiba namun hak belum kami terima, rasanya semangat kerja menjadi berkurang karena kebutuhan hidup yang harus segera dipenuhi terpaksa tertunda.”¹⁶

1. Upah Kerja Perspektif Fikih Mu'amalah

Secara teologis, Allah SWT menciptakan manusia dengan derajat dan kemampuan yang berbeda-beda agar mereka saling membutuhkan dan tolong-menolong (*ta'awun*) dalam urusan kepentingan hidup. Hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan merupakan manifestasi dari aktivitas muamalah yang bertujuan memenuhi hajat hidup orang banyak. Seiring dengan kemajuan teknologi digital, model interaksi ini bertransformasi ke dalam industri multimedia dan online shop, namun secara substansi tetap berpijak pada nilai-nilai dasar Islam.¹⁷

¹⁶ Meiliana Zahra di Wonosobo, tanggal 7 April 2026

¹⁷ Akmal Bashori et al., “Paradigma Ultra-Doctrinal-Method Sebagai Pengembangan Hukum Ekonomi Syariah Kontemporer,” *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law* 6, no. 1 (2026): 121–38.

Sebagaimana yang terjadi CV Habeha Multimedia, menurut Rafi Yoga Pratama upah adalah imbalan bagi pekerja karena telah menyelesaikan kewajiban pekerjaannya dan bonus juga sebagai imbalan karena telah memenuhi target pekerjaan tertentu. Selain itu menurutnya upah dan gaji yang diterima sudah bisa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan adanya upah dan bonus ini setidaknya kita sudah saling tolong menolong dalam hal kegiatan muamalah. Pekerja melakukan kewajiban kerjanya untuk mencapai target atau tujuan perusahaan, dan perusahaan membantu karyawan dalam hal pemenuhan kewajiban berupa gaji sebagai imbalan.

Suatu perjanjian ijarah tidak lepas dari para pihak yang bertransaksi, *sighat*, objek akad dan ujah. Sebagaimana dalam sistem perjanjian baik antara perusahaan dan karyawan dilakukan secara tertulis. Dalam Islam, hubungan antara CV Habeha Multimedia (sebagai *musta'jir*/ penyewa jasa) dan (*ajir*/pekerja) didasarkan pada *Ijarah al-A'mal* (sewa jasa)/ Akad ini lazim digunakan untuk perburuhan.¹⁸ Konsep ini menuntut kejelasan akad :

Akad Ijarah ini dianggap sah dan mengikat apabila memenuhi rukun dan syarat yang telah ditetapkan oleh para *fukaha*, yaitu:

- a. Pihak yang Bertransaksi (*Al-Aqidani*): Adanya perusahaan (subjek hukum) dan karyawan yang secara sadar dan cakap hukum melakukan perjanjian.

¹⁸ M. Sulaeman Jajuli, *Fiqh Muamalah*, 1st ed. (CV BUANA MERDEKA, 2017).

- b. Objek Akad (*Al-Ma'qud 'Alaih*): Manfaat berupa tenaga dan keahlian karyawan dalam mengelola *online shop*. Agar sesuai syariat, pekerjaan yang dilakukan di CV Habeha Multimedia (seperti pemasaran herbal) harus merupakan pekerjaan yang mubah (boleh) dan tidak mengandung unsur maksiat.
- c. Besaran Upah (*Ujrah*): Imbalan yang diberikan dalam bentuk materiil (uang) sebagai kompensasi atas manfaat yang diberikan karyawan.
- d. Ijab dan Kabul (*Sighat*): Pernyataan kesepakatan yang dilakukan secara tertulis melalui Perjanjian Kerja.

Berdasarkan konsep tersebut CV Habeha Multimedia sudah terbukti memenuhi konsep yang harus ada. Di sisi lain sistem perjanjian di CV Habeha Multimedia sudah memuat kejelasan di dalam perjanjian kerja. Maka dikatakan telah memenuhi prinsip amanah dan kebolehan dalam hukum Islam. Peneliti menganalisis bahwa kejelasan objek pekerjaan di CV Habeha Multimedia telah terpenuhi melalui pembagian tugas (*job description*) yang spesifik bagi setiap divisi. Dengan adanya kejelasan tersebut, potensi perselisihan (*gharar*) dapat diminimalisir. Sebagaimana tertera dalam firman Allah sw Q.S Al-Qashash/28 : 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata:
‘Wahai ayahku, jadikanlah dia sebagai pekerja
(pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik

*yang engkau ambil untuk bekerja adalah yang kuat
lagi dapat dipercaya (amanah). ”¹⁹*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa ijarah diperbolehkan dalam Islam. Di mana ketika seseorang memerlukan jasa atau bantuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan imbalan. Kedua belah pihak menjalankan hak dan kewajibannya secara profesional dan sikap adil dari kedua belah pihak.²⁰

2. Perprektif Hukum Islam atas Upah dan Bonus Kerja

Dalam diskursus fikih klasik maupun kontemporer, penetapan upah (*Ujrah*) didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan. Para ulama menekankan bahwa upah harus mampu menutupi kebutuhan minimum pekerja agar marwah kemanusiaannya tetap terjaga. Para ulama banyak yang membahas atau berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat menutupi kebutuhan minimum sementara. Sebagian besar ulama berpendapat bahwa penetapan upah tenaga kerja harus didasarkan pada prinsip kecukupan (*kifayah*), yaitu upah yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Dengan demikian, besaran gaji atau upah tidak hanya mempertimbangkan hasil kerja yang diberikan, tetapi juga

¹⁹ Q.S Al-Qashash (28) : 26

²⁰ Akmal Bashori et al., “Epistemology of Fatwas on Digital Transaction in Indonesia,” *Jurnal Hukum Islam* 21, no. 2 (2023): 231–78, https://doi.org/10.28918/jhi_v21i2_02.

harus cukup untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya secara layak.²¹

Analisis mengenai besaran gaji di CV Habeba Multimedia yang berada di angka Rp1.800.000 hingga Rp2.300.000 (di bawah UMK Wonosobo Rp2.455.000) memerlukan pembedahan melalui beberapa perspektif tokoh ekonomi Islam :

- a. Taqyuddin Al-Nabhani berpendapat bahwa besarnya upah tenaga kerja harus ditentukan berdasarkan jasa atau manfaat yang diberikan oleh pekerja serta nilai keahlian yang dimilikinya di tengah masyarakat. Penetapan upah tidak seharusnya didasarkan pada perkiraan standar kebutuhan hidup minimum maupun pada besaran tarif tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Al-Maliki menjelaskan bahwa penentuan upah hanya dapat dilakukan dengan melihat manfaat atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Menurutnya, sebagaimana transaksi jual beli yang berlangsung atas dasar kerelaan kedua belah pihak, perjanjian kerja juga harus didasarkan pada kesepakatan antara pekerja (*ajiir*) dan pemberi kerja (*musta'jir*). Apabila kedua pihak telah menyetujui jumlah upah yang disebutkan dalam akad, maka keduanya wajib mematuhi kesepakatan tersebut. Namun, jika tidak tercapai kesepakatan mengenai

²¹ Akmal Bashori, *Fikih Nusantara: Dimensi Keilmuan Dan Pengembangannya* (Kencana Media Group, 2021).; Akmal Bashori, "Akomodasi 'Urf Terhadap Upaya Pribumisasi Fikih Mu'Âmalât Di Indonesia," *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum IAIN Pare-Pare* 17 Nomor 2 (Desmber 2019): 166–87, <https://doi.org/https://doi.org/10.35905/diktum.v17i2.821>.

besaran upah, maka penentuannya dapat mengacu pada penilaian para ahli atau standar yang berlaku di pasar terhadap manfaat dari tenaga kerja tersebut.

- c. Ibnu Taimiyah mengemukakan konsep upah yang adil dengan memandang tenaga kerja sebagai komoditas ekonomi yang nilainya dipengaruhi oleh mekanisme permintaan dan penawaran. Dalam konteks CV Habeha Multimedia, meskipun gaji pokok yang diberikan belum mencapai Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang berlaku, jika ditinjau berdasarkan pandangan Al-Maliki, sistem pengupahan tersebut dapat dianggap sesuai selama besaran upah mencerminkan manfaat atau kontribusi yang diberikan oleh pekerja. Selain itu, praktik tersebut juga dapat dianalisis melalui prinsip-prinsip muamalah Islam yang menekankan keadilan, kerelaan, dan kesepakatan antara para pihak dalam suatu transaksi. :²²

1. Prinsip Muamalah dalam Praktik di CV Habeha Multimedia

a. Prinsip Kelayakan (*Al-Ma'ruf*)

Riwayat Abu Hurairah RA yang mengatakan bahwa Rasulullah SAW bersabda :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: " قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ "

²² Hendi Suhendi, *Fiqh Muamlah*, Jakarta (PT Raja Grafindo Persada, 2016).

“Tiga golongan yang akan Aku musuki kelak di hari kiamat yaitu seorang yang memberikan pinjaman dengan namaku, kemudian khianat, seorang yang menjual orang merdeka dan menikmati hasilnya dan seseorang yang memperkerjakan kuli (pekerja) lalu pekerja yang menunaikan pekerjaannya, namun upahnya tidak diberi”. (HR. Muslim)

Sangatlah jelas sekali bahwa pekerja harus diperlakukan dengan baik dengan upah layak yang harus diberikan kepada pekerja. Dengan adanya pembagian team perdivisi itu memudahkan manajemen untuk memberikan pekerjaan yang tepat dan jelas, sehingga upah yang diberikan juga sudah sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Sehingga upah yang diberikan memiliki dasar perhitungan yang rasional sesuai tanggung jawab masing-masing. Namun secara waktu pemberian berbeda dengan tanggal yang berbeda atau mengalami penangguhan, jadi keterlamabatan ini jelas melanggar prinsip kelayakan.

b. Prinsip manfaat (*Al-Maslahah*)

Islam melihat bahwa aktivitas ekonomi harus membawa maslahat. Pemberian bonus bulanan di CV Habeha Multimedia berfungsi sebagai stimulus untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di luar gaji pokok. Bonus ini dipandang sebagai bentuk *Ihsan* (kebaikan tambahan) dari perusahaan yang memberikan dampak positif bagi motivasi kerja dan pemenuhan

kebutuhan hidup karyawan di atas standar minimum.²³

c. Prinsip Kepastian/Jelas dan Tepat Waktu

Inilah titik krusial dalam analisis ini. Rasulullah SAW memerintahkan: "Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibnu Majah).²⁴ Peneliti menemukan adanya kontradiksi di lapangan:

- 1) Secara nominal, upah telah disepakati.
- 2) Secara waktu, sering terjadi keterlambatan (gaji tanggal 1 menjadi tanggal 2, bonus tanggal 20 menjadi tanggal 21).

Ketidakpastian waktu pembayaran gaji, meskipun hanya selisih satu hari, mencederai prinsip kepastian (*Tabyin*) dalam muamalah. Dalam Islam, menunda-nunda pembayaran hak kepada orang yang berhak menerimanya, sementara pihak pembayar mampu, dikategorikan sebagai perbuatan zalim (*muthlul ghaniyyi zhulmun*). Hal ini merugikan karyawan yang mungkin telah memiliki pos-pos pengeluaran yang jatuh tempo tepat waktu.²⁵

Kesimpulan

Hubungan industrial dibangun melalui perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban para pihak sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan dalam hukum Islam

²³ Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syaria* (Sinar Grafika, 2008).

²⁴ Ibid

²⁵ Jajuli, *Fiqih Muamalah*.

berlandaskan akad *ijarah*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akad kerja di CV Habeha Multimedia telah memenuhi prinsip hukum Islam, namun praktik pengupahannya belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum positif dan syariah. Besaran upah masih berada di bawah UMK serta pembayaran upah sering mengalami keterlambatan tanpa pemberitahuan, sehingga bertentangan dengan prinsip keadilan dan ketepatan waktu. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi karyawan dan citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan besaran dan waktu pembayaran upah agar selaras dengan peraturan perundang-undangan dan prinsip syariah demi mewujudkan kemaslahatan serta visi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. *Hukum Ekonomi Syaria*. Sinar Grafika, 2008.
- Al-Ustadz Abu Abdillah Afifudin as-Sidawi. *Bisnis Online Dalam Perspektif Fikih Islam*. 1st ed. At-Tuqa, 2020.
- Bashori, Akmal. "Akomodasi 'Urf Terhadap Upaya Pribumisasi Fikih Mu'Âmalât Di Indonesia." *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum IAIN Pare-Pare* 17 Nomor 2 (Desmber 2019): 166–87.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35905/diktum.v17i2.821>.
- Bashori, Akmal. *Fikih Nusantara: Dimensi Keilmuan Dan Pengembangannya*. Kencana Media Group, 2021.
- Bashori, Akmal. "Pembaruan Hukum Ekonomi Syari'ah Di Indonesia Studi Pemikiran K.H Ma'ruf Amin." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2025.
- Bashori, Akmal, Mutho'am Mutho'am, and Wan Noor Hazlina Wan Jusoh. "Epistemology of Fatwas on Digital

- Transaction in Indonesia.” *Jurnal Hukum Islam* 21, no. 2 (2023): 231–78. https://doi.org/10.28918/jhi_v21i2_02.
- Bashori, Akmal, Ali Sodiqin, and Moh Tamtowi. “Paradigma Ultra-Doctrinal-Method Sebagai Pengembangan Hukum Ekonomi Syariah Kontemporer.” *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law* 6, no. 1 (2026): 121–38.
- Fauzi, A. “Hukum Perjanjian Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” *Kencana Prenada Media Group*, 2021, 21.
- Jajuli, M. Sulaeman. *Fiqh Muamalah*. 1st ed. CV BUANA MERDEKA, 2017.
- Maharani, Selvia. *Pengantar Dasar Ilmu Management*. In *Universitas Sriwijaya*. 2024.
- Shalihah, Ghea, Max Sepang, and Josina Londa. “Tinjauan Terhadap Peranan Asas Hukum.” *Lex Privatum* 10, no. 2 (2022).
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Undang - Undang RI No 13 tahun 2003. “Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003.” *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003): 34.
- Wartoyo. “Etika Bisnis Islam: Konstruksi Nilai Keseimbangan Dan Kemanusiaan.” *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah* 10, no. 2 (2018): 229.