



PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP UPAH KARYAWAN DI TEMPAT PRAKTIK KETERAMPILAN USAHA TEBUIRENG JOMBANG PERSPEKTIF ETIKA BISNIS SYARI'AH

Achmad Fathoni Alfaris¹, Norma Fitria²

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

Email Korespondensi: achmadfathonialfaris@gmail.com¹, normafitria@unhasy.ac.id²

ABSTRACT. *In the context of the workplace, work ethic is a crucial factor in ensuring that employee performance is recognized fairly, professionally, and in accordance with the principles of Islamic ethics. This study is grounded in theoretical concepts concerning workers, work ethics, wage systems, and the principles of Islamic business ethics, which emphasize Islamic values such as honesty, justice, responsibility, and balance. Using an empirical juridical method and a conceptual approach, data were obtained through direct observation of work activities and the wage system at the Tebuireng Vocational Skills Training Center. The study examines the extent to which employee work ethics influence wage policy implementation and its alignment with Islamic business ethics by observing aspects such as discipline, responsibility, loyalty, and the form of compensation provided. The results indicate that work ethics have been well-implemented, as evidenced by the high commitment and performance of the employees. However, due to the strong pesantren (Islamic boarding school) culture, there is a reluctance among some employees to voice concerns about inadequate wages, resulting in only partial reflection of justice and transparency as outlined in Islamic business ethics. Therefore, improvements in the wage system are necessary to better align with Islamic values of justice. The findings of this research are expected to contribute to the development of ethical work practices and serve as a reference for pesantren-based business institutions in managing human resources in accordance with Islamic principles.*

Keywords: *Work Ethic, Wages, Islamic Business Ethics*

ABSTRAK. Dalam konteks dunia kerja, etos kerja merupakan faktor penting dalam memastikan kinerja karyawan dihargai secara adil, profesional, dan sesuai dengan prinsip-prinsip etika syariah. Penelitian ini mengacu pada landasan teori mengenai konsep pekerja, etos kerja, sistem pengupahan, serta prinsip etika bisnis syariah yang menekankan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan keseimbangan. Dengan menggunakan metode yuridis empiris dan pendekatan konseptual, data diperoleh melalui observasi langsung terhadap kegiatan kerja dan sistem pengupahan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng. Penelitian ini mengkaji sejauh mana etos kerja karyawan memengaruhi kebijakan upah yang diterapkan dan kesesuaiannya dengan etika bisnis Islam, dengan mengamati aspek kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, serta bentuk penghargaan berupa upah. Hasil menunjukkan bahwa etos kerja telah diterapkan dengan baik, terlihat dari komitmen dan kinerja tinggi para karyawan, namun masih terdapat kendala dalam penyampaian aspirasi terkait upah akibat budaya pesantren yang kuat, sehingga prinsip keadilan dan transparansi dalam etika bisnis syariah belum sepenuhnya tercermin. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan sistem pengupahan agar lebih sesuai dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan praktik kerja islami di lembaga usaha berbasis pesantren.

Kata Kunci: Etos Kerja, Upah, Etika Bisnis Syari'ah

PENDAHULUAN

Hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha terjadi ketika keduanya sepakat dalam suatu perjanjian kerja, di mana pengusaha wajib mencantumkan besaran upah sebagai bentuk imbalan. Pekerja pada dasarnya bekerja dengan tujuan untuk memperoleh upah, dan secara umum selalu mengharapkan upah yang memadai dan terus meningkat seiring waktu. Namun, dalam praktik hubungan industrial, banyak perusahaan hanya mengacu pada standar upah minimum tanpa memperhatikan kontribusi nyata karyawan yang ditunjukkan melalui etos kerjanya. Padahal, secara moral dan etika, pekerja yang menunjukkan loyalitas dan dedikasi tinggi layak mendapatkan penghargaan yang setimpal. Permasalahan terkait upah dan pesangon menjadi hal yang sangat penting. Kebijakan yang tidak adil, tidak layak, atau tidak profesional dalam hal ini dapat memicu ketegangan antara pekerja dan perusahaan. Sebaliknya, kebijakan yang adil dan profesional dalam penetapan upah dan pesangon akan mendorong peningkatan produktivitas serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan (Endeh, 2020).

Relasi industrial antara pemberi kerja dan pekerja tidak hanya didasarkan pada kontrak kerja semata, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek-aspek non-material seperti semangat kerja, motivasi, serta nilai-nilai budaya yang dianut. Dalam pelaksanaannya, etos kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja tenaga kerja. Meskipun demikian, peraturan ketenagakerjaan di Indonesia belum secara tegas mengatur hubungan langsung antara etos kerja dengan sistem pemberian upah kepada pekerja (Hasibuan, 2013).

Salah satu lembaga yang dapat menjadi fokus kajian dalam hal ini adalah Tempat Praktik Keterampilan Usaha di Tebuireng Jombang. Lembaga ini tidak hanya berfungsi sebagai tempat pelatihan keterampilan, tetapi juga sebagai institusi yang berupaya menanamkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan kerja. Tempat Praktek Keterampilan Usaha di Tebuireng Jombang merupakan sebuah perusahaan yang saat ini masih belum mencapai upah minimum kabupaten/kota (UMK) sehingga upah yang diberikan bisa menjadi menguntungkan atau merugikan tergantung dari etos kerja pekerja/buruh yang berada di perusahaan tersebut. Dengan demikian, lembaga ini menjadi representasi yang tepat untuk meneliti bagaimana etos kerja mempengaruhi sistem pengupahan dan bagaimana nilai-nilai etika bisnis syariah diterapkan.

Oleh karena itu, perlu adanya kajian akademik yang menelusuri pengaruh etos kerja terhadap sistem pengupahan dengan pendekatan etika bisnis syariah. Kajian ini penting untuk menawarkan sistem alternatif yang lebih adil dan bernilai spiritual. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan utama tentang bagaimana hubungan antara etos kerja dan upah ditinjau dari sudut pandang etika bisnis Islam, serta sejauh mana praktik yang ada sudah mencerminkan prinsip-prinsip syariah tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konstruktif bagi pemerintah, lembaga pendidikan Islam, dan pelaku usaha dalam membangun sistem pengupahan yang lebih adil dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris yang dimaksud merujuk pada penelitian yang berlandaskan pada ilmu hukum normatif (peraturan perundang-undangan), namun fokus utamanya bukan pada analisis sistem norma dalam peraturan tersebut, melainkan pada pengamatan terhadap respons dan interaksi

masyarakat ketika norma-norma hukum tersebut diterapkan dalam kehidupan sehari-hari (Sagit, 2020).

Dan di dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan konseptual (conceptual approach), yaitu pendekatan yang dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi (Mahmud, 2017). Penelitian ini menggunakan jenis data yang diambil dari profil Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng, Tinjauan umum tentang Pekerja/buruh, Upah, Etos kerja, dan Etika Bisnis Syari'ah. Dengan pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan data kepustakaan. Kemudian dianalisis menggunakan metode induktif dan deskriptif analisis yang dimulai dengan pernyataan atau fakta-fakta yang menuju pada kesimpulan umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng

LKP TPKU Pesantren Tebuireng didirikan oleh Bapak H. M. Rokhanudin atas amanah dari Pengasuh Pondok Pesantren Tebuireng Jombang pada tahun 2008. Pada awalnya, Tempat Praktek Keterampilan Usaha (TPKU) dibentuk dengan tujuan melatih keterampilan para santri dan siswa. Seiring waktu, usaha ini berkembang menjadi unit konveksi setelah adanya arahan dari Nyai Hj. Farida Salahuddin selaku pengasuh pesantren. Sejak saat itu, unit konveksi TPKU mulai menunjukkan kemajuan pesat, baik dalam hal produksi maupun pengembangan sumber daya manusia. Perkembangan tersebut juga menarik partisipasi masyarakat sekitar untuk turut terlibat dalam kegiatan TPKU. Dengan semakin meluasnya cakupan lembaga ini dan respon positif dari sebagian besar masyarakat, TPKU terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk mendukung hal tersebut, pengelola TPKU mendirikan Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan. Sejak berdirinya, kedua lembaga tersebut berintegrasi menjadi satu dan kini dikenal dengan nama LKP TPKU Pesantren Tebuireng.

2. Produktivitas Pada Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng

Dalam proses penelitian yang dilakukan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng, ditemukan adanya perubahan signifikan pada sistem kerja di divisi penjahit. Sebelumnya pada tahun 2016-2018, sistem kerja di divisi ini bersifat lebih fleksibel, di mana para pekerja borongan diperbolehkan mengambil barang (bahan jahitan) dalam jumlah tak terbatas sesuai kemampuan masing-masing, bahkan dapat dibawa pulang untuk diselesaikan di rumah. Namun sistem ini di lain sisi memiliki kekurangan yaitu, setelah diselidiki ternyata barang yang diambil oleh pekerja untuk di kerjakan dirumah dengan barang yang di kembalikan ke Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng seringkali tidak sesuai, pada sistem ini banyak pegawai yang merasa di rugikan akibat kalah cepat dengan pekerja yang lain dalam mengambil barang (Fatimah, 2025).

Namun, seiring dengan pergantian kepala TPKU, sistem tersebut mengalami revisi. Kepala TPKU yang baru menetapkan aturan bahwa pengambilan barang jahitan oleh pekerja kini dibatasi setiap harinya. Setiap pekerja hanya boleh menerima sejumlah barang tertentu untuk dijahit dalam satu hari kerja. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk menciptakan sistem

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP UPAH KARYAWAN DI TEMPAT PRAKTIK KETERAMPILAN USAHA TEBUIRENG JOMBANG PERSPEKTIF ETIKA BISNIS SYARI'AH

kerja yang lebih teratur, terukur, dan adil antar pekerja, serta menghindari adanya ketimpangan dalam distribusi pekerjaan.

Sebagai langkah konkret untuk mendukung kebijakan ini, pihak TPKU juga merekrut tenaga kerja tambahan yang bertugas secara khusus untuk mengawasi dan mencatat jumlah barang yang diterima oleh setiap pekerja. Petugas ini memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa distribusi barang dilakukan secara merata dan sesuai aturan, serta mendata hasil kerja yang telah diselesaikan oleh masing-masing penjahit.

Tabel 1. Produktivitas di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng

No	Produktivitas	Tahun	Rata-rata Pakaian yang diselesaikan perhari	Rata-Rata hasil produk jadi pertahun
1	Konveksi pakaian	2016-2018	10 pakaian	75.600 pakaian
2	Konveksi pakaian	2019-2020	15 pakaian	113.400 pakaian
3	Konveksi pakaian	2021-2022	15 pakaian	132.300 pakaian
4	Konveksi pakaian	2023-2024	20 pakaian	201.600 pakaian
5	Konveksi pakaian	2024-2025	20 pakaian	201.600 pakaian

3. Sistem Upah Pada Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng Jombang, diketahui bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di lembaga ini menggunakan sistem upah kombinasi. Sistem ini menggabungkan dua jenis sistem pengupahan, berikut adalah rinciannya (Rokhanuddin, 2025):

1. Sistem Upah Waktu

Sistem upah waktu yang digunakan di TPKU Tebuireng mencakup pembayaran berdasarkan durasi kerja karyawan, yaitu harian, dan bulanan.

a) Sistem Pengupahan Harian

Di divisi sablon, sistem pengupahan yang diterapkan adalah sistem harian. Karyawan dibayar berdasarkan jumlah hari kerja yang mereka lakukan, tanpa adanya kontrak kerja tetap. Rata-rata pengupahan harian di divisi ini adalah sebesar

Rp70.000 per hari. Sistem ini sesuai diterapkan karena pekerjaan sablon bersifat fluktuatif tergantung jumlah pesanan.

b) Sistem Pengupahan Bulanan

Sistem pengupahan bulanan diterapkan di divisi perkantoran. Karyawan yang bekerja di divisi ini menerima gaji tetap setiap bulan dengan perhitungan rata-rata penghasilan sebesar Rp100.000 per hari. Pengupahan ini berlaku untuk karyawan yang memiliki tanggung jawab administratif dan manajerial yang bersifat rutin serta membutuhkan keberlanjutan kerja.

2. Sistem Upah Hasil (Borongan)

Divisi penjahit menerapkan sistem pengupahan borongan. Karyawan mendapatkan upah berdasarkan jumlah unit pekerjaan yang berhasil mereka selesaikan, bukan berdasarkan waktu kerja. Rata-rata penghasilan per hari dari sistem borongan ini juga berkisar Rp70.000, meskipun nominal tersebut dapat bervariasi tergantung pada jumlah dan kesulitan pekerjaan yang diselesaikan oleh masing-masing karyawan.

Dengan keberagaman sistem pengupahan ini, TPKU Tebuireng berusaha menyesuaikan skema kompensasi kerja dengan jenis pekerjaan dan produktivitas masing-masing divisi. Hal ini juga menjadi salah satu strategi lembaga dalam mengelola tenaga kerja secara efisien dan adil.

Tabel 2. Sistem pengupahan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng

No	Sistem Pengupahan	Divisi	Bentuk Pembayaran	Rata rata penghasilan Perhari
1	Bulanan	Perkantoran	Gaji Tetap Bulanan	Rp. 100.000
2	Harian	Sablon	Dibayar Perhari Kerja	Rp. 70.000
3	Borongan	Penjahit	Dibayar per jumlah hasil kerja	Rp. 70.000

Berikutnya, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Tempat Praktek Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng, diperoleh informasi bahwa seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan TPKU tidak memiliki kontrak kerja dalam bentuk tertulis. Kepala perusahaan menyampaikan bahwa sejak awal pendirian hingga saat ini, hubungan kerja antara karyawan dan pihak manajemen hanya didasarkan pada kesepakatan lisan dan rasa saling percaya, tanpa disertai dokumen legal formal seperti perjanjian kerja tertulis (Rokhanuddin, 2025).

Kondisi ini mengindikasikan bahwa belum adanya sistem administrasi ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, yang mengharuskan adanya perjanjian kerja sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Ketiadaan kontrak kerja tertulis membuka potensi kerugian bagi para karyawan, terutama dalam hal perlindungan hak dan kepastian kerja. Selama ini, karyawan masih merasa aman karena kepala perusahaan memiliki sikap terbuka dan responsif terhadap keluhan pegawai. Namun demikian, jika di masa mendatang terjadi pergantian pimpinan yang tidak

memiliki komitmen yang sama, maka para karyawan berada dalam posisi yang rentan karena tidak memiliki dasar hukum yang melindungi posisi mereka sebagai pekerja.

Tabel 3. Rekapitulasi Kepemilikan Kontrak Kerja Tertulis oleh Karyawan TPKU Tebuireng

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1	Memiliki kontrak kerja tertulis	0 orang	0 %
2	Tidak memiliki kontrak tertulis	41 orang	100 %
Total		41 orang	100 %

4. Etos Kerja Karyawan Pada Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng

Hasil penelitian yang dilakukan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng menunjukkan bahwa lembaga ini menerapkan sistem absensi yang unik sebagai bentuk motivasi bagi para pekerja. Meskipun TPKU tidak menetapkan jam kerja secara eksplisit, pihak manajemen menerapkan kebijakan pemberian bonus kehadiran bagi pekerja yang datang sebelum pukul 09.00 pagi.

Sistem ini tidak bersifat wajib, namun cukup efektif dalam mendorong kedisiplinan waktu para pekerja. Pekerja yang hadir lebih awal secara konsisten akan menerima tambahan bonus sebagai bentuk apresiasi atas kedisiplinannya. Bonus ini diberikan di luar dari upah harian atau borongan yang biasa diterima pekerja.

Dari data yang diperoleh selama 3 bulan yaitu dari bulan januari 2025 sampai maret 2025, tercatat bahwa dari total 41 orang pekerja, sebanyak 95% di antaranya secara rutin datang sebelum pukul 09.00 pagi. Hal ini menunjukkan bahwa insentif non-formal yang diberikan melalui sistem absensi ini berhasil membentuk budaya kerja yang disiplin tanpa perlu adanya aturan jam kerja yang kaku.

Kebijakan ini juga menjadi salah satu bentuk pendekatan di mana pekerja merasa dihargai karena inisiatif dan kedisiplinan mereka, bukan semata-mata karena kewajiban atau aturan formal.

Tabel 4. Persentase rata rata kehadiran pekerja

No	Keterangan	Jumlah Pekerja	Persentase
	Total Pekerja yang diamati	41 orang	
1	Rata rata perhari pekerja yang hadir sebelum pukul 09.00	39 orang	95%
2	Rata rata perhari pekerja yang hadir sesudah pukul 09.00	2 orang	5%

Etos kerja para pekerja di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng dapat dianalisis melalui teori etos kerja Islami. Teori ini menekankan nilai-nilai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, keikhlasan, kerja keras, dan orientasi ibadah dalam bekerja.

Hal ini dibuktikan dengan fakta di lapangan bahwa meskipun di TPKU tidak terdapat kontrak kerja tertulis maupun peraturan resmi yang mengikat, para pekerja tetap menunjukkan kedisiplinan tinggi, di antaranya dengan datang tepat waktu dan mengerjakan tugas-tugas mereka dengan sungguh-sungguh. Fenomena ini mencerminkan bahwa motivasi kerja para pekerja bukan semata-mata karena keterikatan hukum formal, melainkan didorong oleh kesadaran moral dan nilai-nilai keislaman, sebagaimana prinsip ikhlas dalam bekerja dan menjaga amanah yang diajarkan dalam Islam. Dengan demikian, perilaku para pekerja di TPKU Tebuireng membuktikan penerapan nyata dari teori etos kerja Islami dalam kehidupan sehari-hari.

Berikut adalah bentuk etos kerja islami yang diterapkan oleh pekerja di TPKU Tebuireng:

Tabel 5. Penerapan etos kerja islami di TPKU Tebuireng

No	Etos Kerja Islami	Penerapan
1	Menghargai Waktu	Mayoritas pekerja di TPKU Tebuireng selalu datang dibawah jam 09.00 meskipun tidak ada peraturan yang secara eksplisit mengatur jam kerja karyawannya.
2	Memiliki komitmen	Di dalam TPKU rata-rata upah yang pekerja dalam satu hari dengan sistem pengupahan borongan itu mendapatkan Rp. 70.000 yang dimana hasil ini sesuai dengan batasan maksimal upah yang diterapkan oleh perusahaan, ini menunjukkan bahwa para pekerja memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.
3	Disiplin tinggi	Hal ini tercermin dari kehadiran yang konsisten dan tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta ketekunan dalam menyelesaikan tugas tanpa menunda-nunda. Pekerja juga menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap instruksi atasan dan menjaga etika kerja yang baik.
4	Memiliki <i>spirit of change</i>	Ketika terjadi perubahan kebijakan di divisi penjahit dari sistem pengambilan bebas menjadi sistem pembatasan jumlah barang yang dijahit per hari para pekerja mampu menerima dan menyesuaikan diri tanpa

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP UPAH KARYAWAN DI TEMPAT PRAKTIK KETERAMPILAN USAHA TEBUIRENG JOMBANG PERSPEKTIF ETIKA BISNIS SYARI'AH

		adanya penolakan atau gejolak. Ini mencerminkan para pekerja memiliki jiwa perubahan untuk taat kepada peraturan baru demi menjaga ketertiban dan keadilan dalam pekerjaan, dan agar perusahaan dapat menjadi lebih baik lagi kedepannya.
5	Berani menghadapi tantangan	Hal ini terlihat dari kesiapan mereka dalam menerima pekerjaan baru, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja atau target produksi, serta kesanggupan menyelesaikan tugas meskipun dalam kondisi terbatas.
6	Bertanggungjawab	Hal ini terlihat dari keseriusan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, menjaga kualitas hasil kerja, serta kepedulian terhadap keberlangsungan proses produksi.
7	Memiliki insting bertanding	Hal ini tampak dari antusiasme mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik, keinginan untuk mencapai target lebih cepat dari yang ditentukan, serta semangat bersaing secara sehat dengan rekan kerja dalam hal produktivitas dan kualitas hasil kerja.
8	Tangguh dan pantang menyerah	Dalam tiga tahun terakhir, tidak ada satu pun pekerja muda yang mengundurkan diri, meskipun mereka harus menghadapi berbagai dinamika kerja. Ini membuktikan bahwa pekerja TPKU Memiliki mentalitas kuat untuk menyelesaikan tanggung jawab.
9	Haus terhadap ilmu	Hal ini tercermin dari semangat mereka untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan kerja. Pekerja menunjukkan minat tinggi dalam menerima arahan baru, mengikuti pelatihan internal, dan bertanya secara aktif kepada senior atau instruktur ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

10	Berorientasi pada produktivitas	Hal ini terlihat dari kesungguhan mereka dalam bekerja untuk mencapai target harian, efisiensi dalam penggunaan waktu, serta fokus dalam menyelesaikan tugas tanpa banyak terdistraksi oleh hal-hal di luar pekerjaan.
----	---------------------------------	--

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi internal Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng, diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir, tidak terdapat satu pun pekerja muda yang baru bergabung mengajukan pengunduran diri. Temuan ini menunjukkan adanya tingkat retensi kerja yang tinggi di kalangan pekerja baru, yang dapat mencerminkan rasa nyaman, kecocokan lingkungan kerja, maupun motivasi kerja yang stabil di TPKU (Rokhanuddin, 2025).

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak pernah terjadi protes atau keluhan resmi dari para pekerja terkait sistem pengupahan yang diterapkan oleh TPKU. Meskipun lembaga ini memiliki sistem pengupahan yang beragam (bulanan, harian, dan borongan), para pekerja cenderung menerima sistem tersebut dengan baik dan tidak menunjukkan indikasi penolakan atau ketidakpuasan secara terbuka (Rokhanuddin, 2025).

Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem kerja dan manajemen yang diterapkan di TPKU relatif berhasil menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta hubungan antara lembaga dan pekerja yang berjalan harmonis. Faktor-faktor seperti pendekatan kekeluargaan, kejelasan tugas, serta fleksibilitas dalam sistem kerja juga diduga turut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan pekerja.

Namun terdapat suatu kondisi dimana terdapat kecenderungan kuat dari para pekerja untuk tidak menyampaikan aspirasi, saran, maupun keluhan kepada pihak manajemen. Sikap ini terutama dilatarbelakangi oleh rasa “sungkan” atau tidak enak hati terhadap atasan. Beberapa Pekerja menyatakan bahwa mereka merasa tidak nyaman untuk mengutarakan pendapat secara langsung karena khawatir dianggap tidak sopan, atau bahkan menyinggung pihak lain (Rois, 2025).

5. Perspektif Etika Bisnis Syariah terhadap pengaruh etos kerja terhadap upah pekerja pada Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng

Pada tempat praktik keterampilan usaha tebuireng hubungan antara perusahaan dan pekerja sudah berdasarkan pada prinsip-prinsip Etika bisnis syariah seperti prinsip otonomi, prinsip kejujuran, dan prinsip integritas moral. Namun ada beberapa prinsip yang saat ini belum diterapkan pada tempat keterampilan usaha tebuireng yaitu prinsip keadilan dan saling menguntungkan, adapun rinciannya sebagai berikut:

1) Prinsip Otonomi

Para pekerja mampu menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diarahkan oleh atasan, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah kerja, serta menunjukkan disiplin dan tanggung jawab tinggi atas pekerjaan yang diemban. etos kerja yang otonom ini secara tidak langsung memberi kontribusi positif terhadap kualitas kinerja dan produktivitas pekerja, yang berpengaruh pada sistem penghargaan berupa upah yang adil dan proporsional.

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP UPAH KARYAWAN DI TEMPAT PRAKTIK KETERAMPILAN USAHA TEBUIRENG JOMBANG PERSPEKTIF ETIKA BISNIS SYARIAH

2) Prinsip Kejujuran

Kejujuran terlihat dari sikap mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa manipulasi hasil, tidak menyembunyikan kesalahan produksi, serta bersikap terbuka terhadap kekurangan dalam proses kerja. Para pekerja juga tidak mengambil keuntungan pribadi secara tidak sah dan tetap menjaga amanah yang diberikan oleh perusahaan. Etos kerja yang dilandasi oleh kejujuran semestinya mendorong perusahaan untuk memberikan upah yang adil dan layak, karena pekerja telah menunjukkan integritas dan dedikasi yang tinggi dalam setiap proses kerja.

3) Prinsip integritas moral

Para pekerja menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesungguhan, tidak hanya karena kewajiban formal, tetapi karena kesadaran moral untuk menjaga amanah dan memberikan kontribusi terbaik. Mereka tidak mencari keuntungan pribadi dengan cara yang tidak etis, tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan, serta menjunjung tinggi nilai kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan dalam setiap aktivitas kerja. Etos kerja yang dilandasi oleh integritas moral ini menunjukkan bahwa para pekerja tidak hanya memenuhi aspek teknis kerja, tetapi juga aspek spiritual dan etis yang bernilai ibadah.

4) Prinsip Keadilan

Beberapa pekerja menerima upah yang belum sesuai dengan kontribusi kerja dan beban tanggung jawab yang mereka emban. Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya celah yang perlu dibenahi agar sistem pengupahan dapat memenuhi nilai-nilai syariah, termasuk kejelasan akad, proporsionalitas upah, dan penghargaan yang adil terhadap etos kerja yang ditunjukkan.

5) Prinsip saling menguntungkan

Para pekerja memberikan kontribusi nyata terhadap keberlangsungan usaha, namun masih ada ketimpangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima, termasuk dalam kejelasan perjanjian kerja, serta kesempatan untuk menyampaikan aspirasi. Dalam prinsip Etika Bisnis Syariah, hubungan kerja idealnya dibangun atas dasar keadilan, kemitraan, dan saling menguntungkan, di mana kedua belah pihak baik pekerja maupun pemberi kerja sama-sama memperoleh manfaat yang proporsional sesuai kontribusi masing-masing.

ANALISIS PEMBAHASAN

1. Analisis sistem pengupahan pada karyawan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng

Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng menerapkan sistem pengupahan kombinasi dalam pemberian kompensasi kepada tenaga kerjanya. Sistem ini merupakan gabungan antara sistem upah waktu dan sistem upah hasil. Penerapan sistem upah kombinasi ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Endeh suhartini dalam bukunya "Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah", yang mengklasifikasikan sistem upah ke dalam lima jenis, yaitu, sistem upah jangka waktu, sistem upah hasil, sistem upah tidak tetap, sistem upah bagi hasil, dan sistem upah kombinasi (Endeh, 2020). Dari lima sistem tersebut, sistem upah kombinasi dinilai paling sesuai diterapkan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng

karena mampu menjawab dua kebutuhan penting dalam pengelolaan tenaga kerja, dan menjadi dorongan motivasional untuk meningkatkan produktivitas. Pengelolaan tenaga kerja seperti, disiplin waktu, tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, dan inisiatif dan kerja sama tim. Sedangkan menjadi dorongan motivasional untuk meningkatkan produktivitas seperti, para pekerja menjadi lebih produktif untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa ditekan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pekerja di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng menjalankan aktivitas kerjanya tanpa adanya kontrak kerja tertulis. Padahal, dalam syariat Islam, setiap akad kerja (*akad ijarah*) harus dilandasi dengan kejelasan (*tawadhuh*) mengenai hak, kewajiban, upah, serta jenis pekerjaan yang disepakati kedua belah pihak. Kejelasan ini merupakan prinsip fundamental dalam transaksi muamalah agar tidak terjadi kerancuan, sengketa, ataupun bentuk ketidakadilan di kemudian hari.

Secara hukum ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya dalam sistem kerja borongan, juga diatur bahwa perjanjian kerja wajib dituangkan dalam bentuk tertulis untuk menjamin perlindungan terhadap hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan tidak adanya perjanjian tertulis di TPKU Tebuireng, maka baik hak pekerja (seperti jaminan upah yang layak dan kepastian tugas) maupun kewajiban pemberi kerja menjadi rentan tidak terlindungi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan hukum dan ketidakadilan.

2. Analisis pengaruh etos kerja terhadap upah karyawan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng

Karyawan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng menunjukkan etos kerja yang tinggi, yang tercermin dari kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan secara konsisten setiap harinya. Salah satu indikatornya adalah pencapaian target kerja harian berupa penyelesaian sebanyak 20 potong pakaian per hari. Ketekunan, kedisiplinan waktu, serta tanggung jawab dalam menjaga kualitas hasil kerja merupakan bagian dari nilai-nilai etos kerja Islami yang mereka terapkan, seperti sikap amanah dan ihsan dalam bekerja. Namun demikian, tingkat upah yang diterima karyawan masih terbilang belum memadai, yaitu sebesar Rp70.000 per hari. Jika dikalkulasikan, maka rata-rata upah yang diterima adalah sekitar Rp3.500 untuk setiap potong pakaian yang dikerjakan.

Sistem pengupahan tersebut belum mencerminkan penghargaan yang proporsional terhadap produktivitas dan kualitas kerja yang telah dihasilkan. Meskipun output kerja karyawan tinggi dan konsisten, upah bersifat tetap tanpa adanya insentif tambahan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tingkat etos kerja dan imbalan yang diterima. Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja serta menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

3. Analisis Etika bisnis syari'ah terhadap pengaruh etos kerja kepada upah karyawan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng

Dari perspektif Etika Bisnis Syari'ah, hubungan antara etos kerja dan upah karyawan seharusnya mencerminkan nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan keseimbangan. Dalam konteks Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng, para karyawan telah menunjukkan etos kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari produktivitas kerja mereka yang mampu menyelesaikan 20

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP UPAH KARYAWAN DI TEMPAT PRAKTIK KETERAMPILAN USAHA TEBUIRENG JOMBANG PERSPEKTIF ETIKA BISNIS SYARI'AH

potong pakaian per hari, serta komitmen terhadap kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja. Nilai-nilai ini sejalan dengan prinsip ihsan (berbuat optimal) dan amanah (bertanggung jawab), yang merupakan bagian dari etika kerja dalam Islam.

Hubungan antara perusahaan dan pekerja telah mencerminkan sebagian prinsip Etika Bisnis Syariah sebagaimana dikemukakan oleh Abdul Aziz (Aziz,2013) yaitu, Prinsip Otonomi, Prinsip Kejujuran, Prinsip Keadilan, Prinsip Saling Menguntungkan dan Prinsip Integritas Moral. Pada prinsip otonomi dan kejujuran. Para pekerja mampu bekerja secara mandiri, memiliki inisiatif, serta menunjukkan disiplin dan tanggung jawab yang tinggi, yang berdampak positif pada produktivitas kerja. Pekerja juga menjalankan tugas dengan jujur tanpa manipulasi hasil, menjaga amanah, dan terbuka terhadap kekurangan dalam proses kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa prinsip yang belum diterapkan secara optimal, yaitu prinsip keadilan, saling menguntungkan, dan integritas moral. Ketidaksesuaian antara upah yang diterima dengan beban kerja menunjukkan belum terwujudnya prinsip keadilan, yang seharusnya mencakup kejelasan akad. Selain itu, ketimpangan antara kontribusi pekerja dan kompensasi yang diterima, serta terbatasnya ruang bagi pekerja untuk menyampaikan aspirasi, mencerminkan belum terimplementasinya prinsip saling menguntungkan. Hal ini juga berkaitan erat dengan lemahnya penerapan prinsip integritas moral, karena hubungan kerja masih bersifat satu arah dan kurang melibatkan partisipasi aktif dari pekerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem kerja dan manajemen agar semua prinsip Etika Bisnis Syariah dapat diterapkan secara menyeluruh dan berkeadilan.

Namun demikian, sistem pengupahan yang diterapkan belum sepenuhnya mencerminkan apresiasi yang adil terhadap kinerja tersebut. Upah yang diberikan kepada karyawan sebesar Rp70.000 per hari belum sebanding dengan tingkat produktivitas dan nilai kerja yang dihasilkan. Dalam etika bisnis syari'ah, hal ini menyalahi prinsip al-'adl (keadilan) karena tidak terdapat keseimbangan antara usaha yang diberikan dan imbalan yang diterima. Syari'ah menuntut agar setiap pekerja diberikan upah yang layak sesuai kontribusinya

Lebih lanjut, prinsip al-maslahah (kemaslahatan) juga menuntut agar pengusaha memperhatikan kesejahteraan karyawannya, tidak hanya dalam aspek ekonomi, tetapi juga secara moral dan spiritual. Pemberian upah yang tidak sesuai dengan tingkat etos kerja dapat menimbulkan ketimpangan sosial, menurunkan motivasi kerja, dan bahkan bertentangan dengan tujuan bisnis dalam Islam yang mengutamakan keberkahan, bukan sekadar keuntungan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi sistem pengupahan agar sesuai dengan prinsip transparansi, keadilan, dan keseimbangan sebagaimana digariskan dalam etika bisnis syari'ah. Dengan begitu, hubungan antara pengusaha dan karyawan tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga dilandasi nilai-nilai spiritual Islam yang menghadirkan keadilan dan keberkahan dalam dunia kerja.

Selain itu, Di lingkungan Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng, para pekerja menunjukkan kecenderungan tidak mengungkapkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan upah. Hal ini tidak bisa dilepaskan dari budaya pesantren yang sangat menghormati otoritas, terutama mereka yang berasal dari keluarga pesantren atau dzurriyah kiai. Dalam kultur pesantren, ada nilai adab dan *takzim* (penghormatan) yang sangat dijunjung tinggi terhadap para tokoh agama maupun keturunannya. Nilai-nilai ini, meskipun positif dalam menjaga etika, dalam praktik kerja dapat menghambat komunikasi dua arah yang seimbang antara pekerja dan pengelola usaha.

Akibat dari nilai sungkan dan segan ini, para pekerja merasa tidak enak hati untuk menyampaikan keluhan atau ketidakpuasan, termasuk dalam hal ketidaksesuaian upah. Mereka cenderung memilih diam dan menormalisasi ketidakadilan, karena khawatir dianggap kurang adab atau tidak menghormati pimpinan yang secara kultural memiliki status lebih tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengupahan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng menggunakan sistem upah kombinasi. Sistem ini menggabungkan dua jenis sistem pengupahan yaitu sistem upah waktu dan sistem upah hasil (borongan).
2. Etos kerja karyawan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng sudah sesuai dengan etos kerja islami yaitu menghargai waktu, memiliki komitmen, disiplin tinggi, memiliki *spirit of change*, berani menghadapi tantangan, bertanggungjawab, memiliki insting bertanding, tangguh dan pantang menyerah, haus terhadap ilmu, dan berorientasi pada produktivitas.
3. Pada tempat praktik keterampilan usaha tebuireng hubungan antara perusahaan dan pekerja sudah berdasarkan pada prinsip-prinsip Etika bisnis syariah seperti prinsip otonomi, prinsip kejujuran, dan prinsip integritas moral. Namun ada beberapa prinsip yang saat ini belum diterapkan pada tempat keterampilan usaha tebuireng yaitu prinsip keadilan dan saling menguntungkan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam*, (Bandung: ALFABETA, 2013)
- Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020)
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017)
- Sagit sapto nugroho, anik tri haryani, farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, (Madiun: Oase Pustaka, 2020)
- Wawancara dengan Bapak Rokhanuddin selaku kepala Tempat Praktik Keterampilan Usaha tebuireng pada tanggal 7 Maret 2025
- Wawancara dengan Ibu Fatimah sebagai pekerja tempat praktik keterampilan usaha tebuireng pada tanggal 8 Maret 2025
- Wawancara dengan Bapak Rois sebagai pekerja tempat praktik keterampilan usaha tebuireng pada tanggal 8 Maret 2025