

SKRIPSI

MEKANISME PENGUPAHAN KARYAWAN PADA BAITUL MAL LHOKSEUMAWE SECARA PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM



Disusun Oleh:

**MUHAMMAD SULTAN SIDDIQ
NIM: 190602004**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026M / 1448H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Muhammad Sultan Siddiq

NIM : 190602004

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 30 Maret 2026

Yang Menyatakan



(Muhammad Sultan Siddiq)

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe
secara Perspektif Ekonomi Islam

Disusun Oleh:

Muhammad Sultan Siddiq
NIM: 190602004

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan
formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Intan Qurratulaini, S. Ag., M. Si
NIP. 197612172009122001

Dr. Jalaluddin, MA., AWP., CWC
NIP. 196512302023211002

Mengetahui,
Ketua Prodi Ekonomi Syariah,

Dr. Intan Qurratulaini, S. Ag., M. Si
NIP. 197612172009122001

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe Secara Perspektif Ekonomi Islam

Muhammad Sultan Siddiq

NIM: 190602004

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ekonomi Syariah

Pada Hari/Tanggal: Selasa, 30 Maret 2026 M
10 Syawal 1447 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

Sekretaris

Dr. Intan Qurratulaini, S. Ag., M.S.I
NIP. 197612172009122001

Dr. Jalaluddin, MA., AWP., CWC.
NIP. 196512302023211002

Penguji I

Penguji II

Seri Murni, S.E., M. SI., Ak
NIP. 197210112014112001

Rizki Mulia Nanda, S. H., M. E.
NIP. 199009292025212004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009



**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Muhammad Sultan Siddiq
NIM : 190602004
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : 190602004@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

☐ Tugas Akhir ☐ KKU ☐ Skripsi

Mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe secara Perspektif Ekonomi Islam

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 30 Maret 2026

Mengetahui,

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II

M. Sultan Siddiq
NIM. 190602004

Dr. Intan Qurratulaini, S. Ag., M. Si
NIP. 197612172009122001

Dr. Jalaluddin, MA., AWP., CWC
NIP. 196512302023211002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis Qashadkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat kesehatan, pengetahuan dan wawasan, serta kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat beriringkan salam tak lupa penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi besar Nabi Muhammad SAW yang telah menegakkan kebenaran di muka bumi ini sehingga dengan risalah yang beliau wariskan, kita dapat hidup dengan penuh peradaban yang islami dan berakhlakul karimah seperti sekarang ini.

Dengan kehendak dan izin Allah SWT serta adanya bantuan yang penulis dapatkan dari berbagai pihak, pada akhirnya penulis dapat merealisasikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe Secara Perspektif Ekonomi Islam”**. Adapun tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi dan mencapai gelar pada program Sarjana Strata I pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dalam hal penulisan dan penyusunan, penulis telah berusaha semaksimal mungkin dibekali dengan kemampuan yang ada agar skripsi ini dapat terancang sesuai dengan harapan. Sebagaimana fitrahnya, manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang tidak luput dari khilaf dan salah, sehingga penulis menyadari bahwa skripsi ini belum mencapai tahap kesempurnaan.

Di samping itu, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terealisasi tanpa adanya bantuan, dukungan, dorongan, serta bimbingan yang penulis peroleh dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin mengungkapkan rasa hormat dan berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

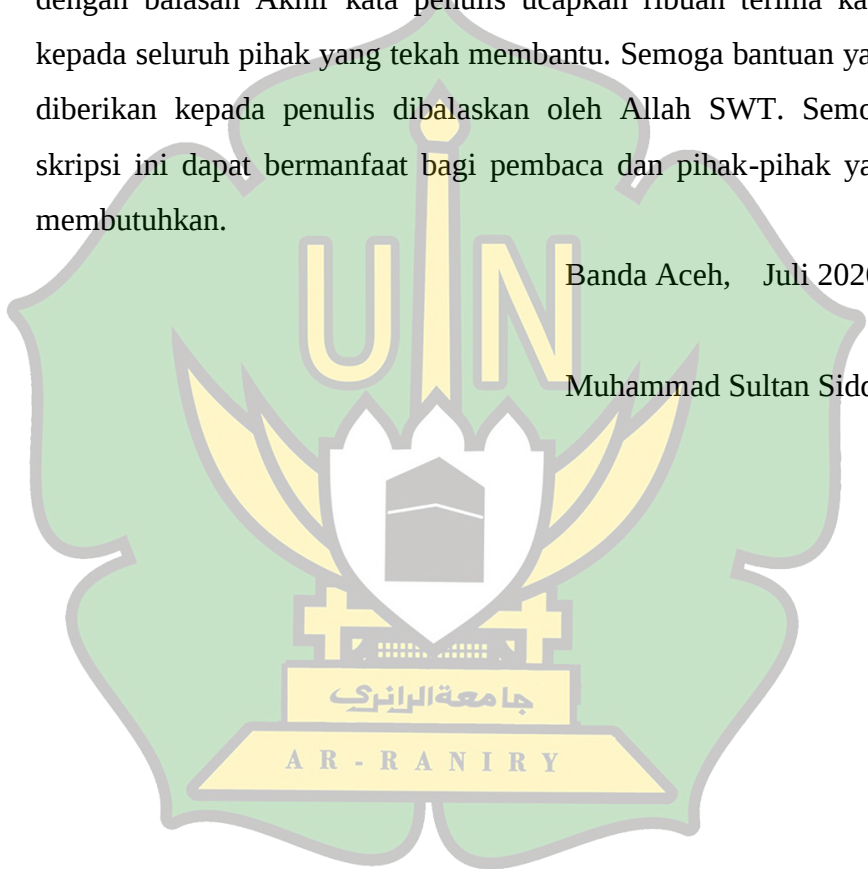
1. Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry, Dr. Fithriady, Lc., MA selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc selaku Wakil Dekan II Bidang Umum dan Keuangan, Dr. Analiansyah, M.Ag selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Intan Qurratulaini, S. Ag., M. Si dan Muksal, S.E.I., M.E.I selaku ketua dan sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Hafiizh Maulana S.P., S.H.I., M.E selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Rina Desiana, ME. selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Strata 1 Ekonomi Syariah.

5. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan Akhir kata penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu. Semoga bantuan yang diberikan kepada penulis dibalaskan oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, Juli 2026

Muhammad Sultan Siddiq



TRANSLATION ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K Nomor: 158

Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vocal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ِ	<i>Dammah</i>	U

a. Vokal Tunggal

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ِ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

3. Maddah

Maddah atau panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
◌ِ / ا	<i>Fathah dan alif</i> atau ya	Ā
◌ِ ي	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī
◌ِ و	<i>Dammah dan</i> wau	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*
رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*
يَقُولُ = *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua :

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh :

الأطفال روضةً : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

المُنَوَّرَةُ الْمَدِينَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/*
al-Madīnatul Munawwarah

طَلْحَةُ : *Talhah*

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M.Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.

2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Mistr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama : Muhammad Sultan Siddiq
NIM : 190602004
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul : Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul
Mal Lhokseumawe Secara Perspektif Ekonomi
Islam
Pembimbing I : Dr. Intan Qurratulaini, S. Ag., M. Si
Pembimbing II : Dr. Jalaluddin, MA., AWP., CWC.

Pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan kerja karena berkaitan dengan pemenuhan hak karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perspektif Ekonomi Islam, pemberian upah tidak hanya berkaitan dengan besaran imbalan, tetapi juga harus memperhatikan prinsip keadilan, kelayakan, kejelasan akad, serta ketepatan waktu pembayaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme penetapan dan pembayaran upah karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe serta menganalisis penerapannya berdasarkan prinsip Ekonomi Islam. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, dengan informan utama yaitu Kepala Komisioner Baitul Mal Kota Lhokseumawe. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku di lingkungan pemerintah serta mekanisme kelembagaan Baitul Mal. Penetapan upah mempertimbangkan jabatan dan pekerjaan karyawan, sedangkan bagi tenaga profesional terdapat proses pengusulan oleh Badan Komisioner, penetapan oleh Badan Pengawas, dan pelaksanaan pembayaran oleh Sekretariat Baitul Mal. Pembayaran upah dilakukan pada awal bulan dengan proses administrasi pada akhir bulan dan ketepatan pembayarannya dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran. Dari perspektif Ekonomi Islam, mekanisme tersebut telah memiliki beberapa unsur yang sejalan dengan prinsip keadilan, ujrak, dan ijarah, terutama dalam kejelasan pekerjaan, pemberian imbalan, dan waktu pembayaran.

Kata Kunci: Upah, Karyawan, Baitul Mal

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vi
TRANSLATION ARAB-LATIN DAN SINGKATAN.....	ix
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penelitian.....	14

BAB II LANDASAN TEORI.....	16
2.1 Upah.....	16
2.2 Pengupahan dalam Perspektif Islam	19
2.3 Pengertian Karyawan.....	27
2.4 Karyawan dalam Perspektif Islam	31
2.5 Baitul Mal	37
2.6 Kinerja Karyawan	42
2.6.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	44
2.6.2 Membangun Kinerja Karyawan yang Baik	46
2.6.3 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	47
2.7 Penelitian Terdahulu	49
2.8 Kerangka Penelitian.....	61

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	65
3.1 Desain Penelitian	65
3.2 Objek Dan Subjek Penelitian.....	66
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	68
3.4 Jenis Dan Sumber	69
3.4.1 Data Primer	69
3.4.2 Data Sekunder	70
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	71
3.6 Teknik Analisis Data	73

3.6.1 Reduksi Data	73
3.6.2 Data Display	74
3.6.3 Penarikan Kesimpulan.....	75
BAB IV HASIL PEMBAHASAN.....	76
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	76
4.2 Hasil Penelitian	78
4.2.1 Mekanisme Penetapan Upah	78
4.2.2 Mekanisme Pengupahan Tenaga Operasional pada Baitul Mal Lhokseumawe	82
4.2.3 Mekanisme dan Waktu Pembayaran Upah	84
4.2.4 Sumber Dana Pembayaran Upah.....	87
4.2.5 Penetapan Keadilan dan Kelayakan Upah.....	89
4.2.6 Akad atau Perjanjian Kerja.....	96
4.2.7 Keluhan dan Penyelesaian permasalahan Pengupahan	99
4.3 Pembahasan	103
4.3.1 Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe	103
4.3.2 Penerapan Prinsip Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan	107
4.3.3 Mekanisme Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam	111
BAB V PENUTUP	117
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan suatu organisasi atau lembaga. Keberadaan tenaga kerja tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga menjadi bagian yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Melalui tenaga, waktu, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki, karyawan memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi. Oleh karena itu, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja perlu dibangun berdasarkan hak dan kewajiban yang jelas agar tercipta hubungan kerja yang baik dan seimbang.

Salah satu hak utama yang diperoleh seseorang setelah melaksanakan pekerjaan adalah upah. Upah merupakan bentuk imbalan atau kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai balasan atas tenaga, waktu, kemampuan, dan jasa yang telah diberikan. Dalam hubungan kerja, mekanisme pemberian upah menjadi bagian penting karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak pekerja. Mekanisme tersebut tidak hanya mencakup jumlah upah yang diterima, tetapi juga meliputi proses penetapan, pihak yang menentukan, dasar pemberian, waktu pembayaran, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan imbalan yang diberikan.

Pengupahan juga memiliki hubungan dengan kesejahteraan pekerja. Besaran dan ketepatan pembayaran upah dapat memengaruhi kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh sebab itu, mekanisme pengupahan perlu dilaksanakan secara jelas dan proporsional agar tidak menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja maupun pemberi kerja. Dalam praktiknya, setiap organisasi dapat memiliki mekanisme pengupahan yang berbeda sesuai dengan karakteristik lembaga, kemampuan anggaran, jenis pekerjaan, status karyawan, serta kebijakan internal yang diterapkan.

Dalam perspektif Ekonomi Islam, pembahasan mengenai upah tidak hanya berkaitan dengan hubungan ekonomi antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi juga berkaitan dengan nilai keadilan, amanah, tanggung jawab, dan pemenuhan hak. Konsep upah dalam Islam dikenal dengan istilah *ujrah*, yaitu imbalan yang diberikan atas suatu pekerjaan atau jasa. Putri et al. (2023) menjelaskan bahwa konsep *al-ujrah* merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya. Dengan demikian, pekerja memiliki hak untuk memperoleh imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada pihak pemberi kerja.

Islam juga menempatkan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pada prinsip keseimbangan antara hak dan kewajiban. Pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan secara amanah dan bertanggung jawab, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memenuhi hak pekerja sesuai dengan kesepakatan.

Soebarna (2023) menjelaskan bahwa etika bekerja dalam Islam menekankan pentingnya kepercayaan, keadilan, kepatutan, serta keseimbangan hak dan kewajiban antara buruh dan majikan. Dengan demikian, pengupahan dalam Islam tidak hanya dipandang dari sisi nominal, tetapi juga dari proses dan nilai yang melandasi hubungan kerja tersebut.

Prinsip tersebut menjadikan mekanisme pengupahan sebagai salah satu aspek yang penting untuk dikaji dalam perspektif Ekonomi Islam. Pengupahan yang sesuai dengan prinsip Islam idealnya memperhatikan adanya kesepakatan yang jelas, keadilan, kelayakan, ketepatan waktu pembayaran, serta pemenuhan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Marimin et al. (2024), melalui penelitian kualitatif mengenai sistem pengupahan karyawan, menemukan bahwa ketepatan waktu pembayaran dan kesesuaian upah dengan pekerjaan menjadi bagian yang penting dalam menilai sistem pengupahan dari perspektif Islam. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa penerapan prinsip Islam dalam pengupahan masih perlu dilihat secara menyeluruh, karena suatu lembaga dapat memenuhi beberapa prinsip tetapi belum tentu memenuhi seluruh nilai pengupahan Islam.

Penelitian Anis dan Haryanto (2023) juga menunjukkan bahwa sistem pengupahan dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain sistem pengupahan eksternal dan internal. Dalam penelitian pada Koperasi Syariah Walisongo Sampang, sistem pengupahan eksternal dilakukan berdasarkan waktu dengan pembayaran

bulanan dan tahunan, sedangkan komponen pembayaran mencakup gaji pokok, tunjangan makan, transportasi, bonus, dan tunjangan hari raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan karyawan pada lembaga tersebut secara umum sejalan dengan konsep pengupahan dalam Ekonomi Islam menurut Afzalur Rahman.

Meskipun demikian, penerapan sistem pengupahan dalam suatu lembaga tidak dapat langsung dianggap sesuai dengan prinsip Islam hanya karena lembaga tersebut menggunakan istilah syariah atau memiliki kegiatan yang berkaitan dengan keagamaan. Mekanisme pengupahan tetap perlu dilihat secara empiris berdasarkan praktik yang benar-benar dilakukan. Hal tersebut mencakup bagaimana upah ditentukan, siapa yang memiliki kewenangan menentukan upah, apakah terdapat kesepakatan antara pekerja dan lembaga, bagaimana pembagian tugas dilakukan, bagaimana waktu pembayaran ditetapkan, serta apakah besaran imbalan dianggap adil dan layak berdasarkan pekerjaan yang dilakukan.

Persoalan tersebut menjadi semakin menarik apabila dikaji pada lembaga yang memiliki karakteristik sosial dan keagamaan seperti Baitul Mal. Baitul Mal merupakan lembaga yang memiliki fungsi dalam pengelolaan dana umat, khususnya zakat, infak, wakaf, dan harta keagamaan lainnya. Pengelolaan dana tersebut memiliki dimensi ibadah sekaligus sosial karena dana yang dihimpun berasal dari masyarakat dan selanjutnya dikelola serta

disalurkan untuk kepentingan masyarakat yang berhak menerimanya. Oleh karena itu, pengelolaan Baitul Mal membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, amanah, jujur, dan bertanggung jawab.

Baitul Mal tidak hanya menjalankan fungsi penghimpunan dana, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam pendistribusian dan pendayagunaan dana umat. Penelitian Syuhada et al. (2024) menunjukkan bahwa Baitul Mal Kota Lhokseumawe menjalankan program pendayagunaan zakat produktif untuk membantu masyarakat yang memiliki usaha mandiri. Program tersebut diarahkan untuk meningkatkan pendapatan mustahik dan mendorong pemberdayaan ekonomi masyarakat. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan Baitul Mal memiliki cakupan pekerjaan yang cukup luas dan membutuhkan dukungan sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan kelembagaannya.

Dalam konteks Kota Lhokseumawe, Baitul Mal Kota Lhokseumawe memiliki visi untuk menjadi lembaga amal pensejahteraan masyarakat yang profesional, jujur, amanah, dan ikhlas. Misi lembaga tersebut antara lain meningkatkan kesadaran masyarakat dalam ZIWaH, melaksanakan pengumpulan ZIWaH secara produktif, mewujudkan pengelolaan ZIWaH secara profesional, mengoptimalkan penghimpunan zakat dan infak, serta mengupayakan pendistribusian dan pendayagunaan ZIWaH secara proporsional dan tepat sasaran.

Visi dan misi tersebut menunjukkan bahwa Baitul Mal Kota Lhokseumawe memiliki tuntutan yang kuat terhadap profesionalitas dan amanah dalam menjalankan kegiatan kelembagaannya. Hal ini juga tercermin dalam perkembangan kegiatan Baitul Mal Kota Lhokseumawe. Pada tahun 2025, misalnya, Baitul Mal Kota Lhokseumawe melaporkan pengelolaan dana zakat dan infak yang diarahkan untuk berbagai program kesejahteraan umat, ekonomi produktif, kesehatan masyarakat, tanggap bencana, pendidikan, dan program sosial lainnya. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa Baitul Mal memiliki tanggung jawab sosial yang besar sehingga pengelolaan kelembagaannya, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, menjadi hal yang penting.

Selain itu, Baitul Mal Kota Lhokseumawe juga mengalami perkembangan dalam aspek kelembagaan. Pada Maret 2025, Wali Kota Lhokseumawe melantik lima anggota Badan Baitul Mal Kota Lhokseumawe untuk periode 2025–2030. Dalam kesempatan tersebut, pemerintah daerah menekankan pentingnya pengelolaan zakat dan infak secara amanah, transparan, dan akuntabel serta pentingnya meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengelolaan dana umat. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa Baitul Mal Kota Lhokseumawe terus menghadapi tuntutan untuk meningkatkan kualitas tata kelola dan profesionalitas lembaga.

Tuntutan terhadap profesionalitas tersebut tentu tidak hanya berkaitan dengan bagaimana dana umat dihimpun dan disalurkan, tetapi juga bagaimana lembaga mengelola sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas operasionalnya. Karyawan Baitul Mal memiliki peran dalam mendukung pelaksanaan administrasi, pelayanan, penghimpunan, pengelolaan, pendistribusian, dan berbagai kegiatan lainnya. Sebagai pihak yang memberikan tenaga dan jasa kepada lembaga, karyawan memiliki hak untuk memperoleh imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, mekanisme pengupahan karyawan menjadi salah satu bagian dari tata kelola sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian.

Fenomena yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini adalah adanya kebutuhan untuk mengetahui secara lebih mendalam bagaimana mekanisme pengupahan karyawan diterapkan pada lembaga yang membawa nilai amanah dan prinsip syariah dalam pengelolaan dana umat. Baitul Mal Kota Lhokseumawe dituntut untuk menerapkan profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan ZIWAH. Di sisi lain, karyawan sebagai pihak yang menjalankan aktivitas operasional juga memiliki hak atas imbalan yang jelas, adil, dan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Kondisi tersebut menimbulkan kebutuhan untuk mengkaji apakah mekanisme pengupahan yang diterapkan telah memiliki dasar dan proses yang jelas serta bagaimana kesesuaiannya dengan prinsip Ekonomi Islam.

Fenomena tersebut semakin relevan karena penelitian sebelumnya di wilayah Lhokseumawe menunjukkan bahwa persoalan pengupahan tenaga kerja masih menarik untuk dikaji dari perspektif Ekonomi Islam. Yoesoef, Taufiq, dan Mahira (2023) meneliti sistem pengupahan karyawan bakti di Kantor Wali Kota Lhokseumawe dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian tersebut menemukan bahwa penetapan upah disesuaikan dengan anggaran yang tersedia dan terdapat kesepakatan tertulis antara karyawan dengan pihak kantor. Sistem tersebut dinilai secara umum telah sejalan dengan prinsip keadilan dan kelayakan dalam Ekonomi Syariah, tetapi penelitian tersebut juga menemukan perlunya perhatian terhadap keadilan dalam pembagian tugas dan fungsi antara karyawan bakti dan karyawan tetap.

Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa persoalan pengupahan di lingkungan lembaga pemerintahan dan kelembagaan di Kota Lhokseumawe memiliki karakteristik yang menarik. Namun, penelitian mengenai karyawan Baitul Mal memiliki konteks yang berbeda karena Baitul Mal merupakan lembaga yang secara langsung mengelola dana keagamaan dan memiliki tuntutan amanah serta prinsip syariah yang lebih kuat dalam aktivitas kelembagaannya. Oleh sebab itu, temuan mengenai sistem pengupahan karyawan bakti di Kantor Wali Kota Lhokseumawe tidak dapat secara langsung digunakan untuk menggambarkan mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Kota Lhokseumawe.

Selain penelitian tersebut, Marimin et al. (2024) melakukan penelitian kualitatif mengenai sistem pengupahan karyawan dalam perspektif Islam pada PT Anugrah Jaya Utama Karanganyar. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pembayaran upah dilakukan tepat waktu dan besaran upah disesuaikan dengan pekerjaan, tetapi penerapan nilai-nilai Islam dalam sistem pengupahan belum sepenuhnya terpenuhi. Sementara itu, penelitian Anis dan Haryanto (2023) pada Koperasi Syariah Walisongo Sampang menemukan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan secara umum telah sesuai dengan konsep Ekonomi Islam menurut Afzalur Rahman. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian sistem pengupahan dengan prinsip Islam sangat bergantung pada mekanisme yang diterapkan pada masing-masing lembaga.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat dilihat bahwa penelitian mengenai pengupahan dalam perspektif Islam telah dilakukan pada berbagai objek, seperti kantor pemerintahan, koperasi syariah, perusahaan manufaktur, maupun pengurus lembaga keagamaan. Namun, masih terdapat ruang penelitian mengenai mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Kota Lhokseumawe, khususnya dengan pendekatan kualitatif yang menggali secara langsung proses penetapan upah, dasar pemberian upah, pihak yang menentukan, kesepakatan kerja, komponen upah, waktu pembayaran, serta prinsip keadilan dan kelayakan dalam pengupahan. Dengan demikian, penelitian ini

tidak hanya mengulang penelitian sebelumnya, tetapi berusaha melihat mekanisme pengupahan pada objek yang memiliki karakteristik sosial-keagamaan dan mengelola dana umat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pengupahan merupakan bagian penting dalam hubungan kerja yang tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak karyawan, tetapi juga berkaitan dengan keadilan, amanah, tanggung jawab, dan nilai-nilai Ekonomi Islam. Baitul Mal Kota Lhokseumawe sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan dana umat membutuhkan sumber daya manusia yang profesional sekaligus memiliki hak untuk memperoleh imbalan yang sesuai atas pekerjaan yang dilakukan. Adanya penelitian terdahulu yang menunjukkan masih beragamnya penerapan prinsip Islam dalam sistem pengupahan serta belum adanya kajian yang secara khusus membahas mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Kota Lhokseumawe menjadi alasan penting dilakukannya penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe secara Perspektif Ekonomi Islam.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme pengupahan karyawan yang diterapkan pada Baitul Mal Lhokseumawe?
2. Bagaimana penerapan prinsip keadilan, kelayakan, dan pemenuhan hak serta kewajiban dalam mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe?
3. Bagaimana kesesuaian mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dengan prinsip Ekonomi Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut, maka tujuan peneliti dari penelitian kali ini yaitu:

1. Untuk mengetahui mekanisme pengupahan karyawan yang diterapkan pada Baitul Mal Lhokseumawe
2. Untuk mengetahui penerapan prinsip keadilan, kelayakan, dan pemenuhan hak serta kewajiban dalam mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe
3. Untuk Mengetahui kesesuaian mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dengan prinsip Ekonomi Islam

1.4 Manfaat Penelitian

Hal penting dari sebuah penelitian adalah manfaat yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah hasil penelitian terungkap. Kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Ekonomi Islam mengenai mekanisme pengupahan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai penerapan prinsip-prinsip Ekonomi Islam dalam hubungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan keadilan, kelayakan, hak dan kewajiban karyawan, akad kerja, serta pemberian upah (ujrah). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas sistem atau mekanisme pengupahan dalam perspektif Ekonomi Islam, khususnya pada lembaga yang bergerak dalam bidang sosial dan keagamaan seperti Baitul Mal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Baitul Mal Kota Lhokseumawe

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi Baitul Mal Kota Lhokseumawe dalam menerapkan mekanisme pengupahan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan penetapan dan pembayaran upah, kesesuaian antara upah dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, serta pemenuhan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Baitul Mal Kota Lhokseumawe dalam meningkatkan mekanisme pengupahan yang

adil, layak, transparan, amanah, dan sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pengupahan karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam, khususnya penerapan prinsip ujah, keadilan, kelayakan, akad kerja, serta hak dan kewajiban antara karyawan dengan pemberi kerja. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada Program Studi Ekonomi Syariah ke dalam permasalahan yang terjadi di lapangan. Penelitian ini juga disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Ekonomi Syariah.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi bagi akademisi mengenai penerapan mekanisme pengupahan karyawan berdasarkan prinsip Ekonomi Islam. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi mahasiswa atau peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengupahan, hubungan kerja, ujah, maupun penerapan prinsip Ekonomi Islam pada lembaga sosial dan keagamaan, khususnya Baitul Mal.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak Baitul Mal, pemerintah daerah, serta pihak terkait dalam mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan mekanisme pengupahan karyawan pada lembaga Baitul Mal. Hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai penerapan prinsip keadilan, kelayakan, transparansi, serta pemenuhan hak dan kewajiban karyawan dalam pemberian upah. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam penyusunan atau penyempurnaan kebijakan pengupahan yang lebih adil, profesional, transparan, dan sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I membahas mengenai latar belakang masalah yang mendasari penelitian tentang mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dalam perspektif Ekonomi Islam, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan sebagai gambaran umum mengenai keseluruhan isi penelitian.

BAB II menguraikan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, meliputi pengertian upah, pengupahan dalam perspektif Islam, pengertian karyawan, karyawan dalam perspektif Islam, pengertian Baitul Mal, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka

berpikir, serta konsep-konsep Ekonomi Islam yang menjadi dasar dalam menganalisis mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe.

BAB III menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, objek dan subjek penelitian, sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, serta teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis hasil penelitian.

BAB IV menyajikan hasil penelitian mengenai mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, meliputi mekanisme penetapan upah, mekanisme dan waktu pembayaran upah, sumber dana pembayaran upah, penerapan keadilan dan kelayakan upah, akad atau perjanjian kerja, serta keluhan dan penyelesaian permasalahan pengupahan. Selanjutnya, hasil penelitian tersebut dianalisis berdasarkan prinsip Ekonomi Islam untuk mengetahui kesesuaian mekanisme pengupahan yang diterapkan pada Baitul Mal Lhokseumawe.

BAB V merupakan bagian akhir penelitian yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dalam perspektif Ekonomi Islam, serta saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Baitul Mal Lhokseumawe dan peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Upah

Upah merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai balasan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya. Dalam hubungan kerja, upah menjadi bagian penting karena merupakan hak yang diterima oleh pekerja setelah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Rosid dkk. (2025) menjelaskan bahwa upah merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah juga memiliki fungsi penting bagi pekerja karena menjadi salah satu sumber pendapatan untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup. Dengan demikian, upah tidak hanya dipandang sebagai pembayaran atas tenaga yang telah diberikan, tetapi juga sebagai bagian dari hubungan timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja.

Dalam perspektif ekonomi, upah berkaitan erat dengan penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kontribusinya dalam menghasilkan suatu pekerjaan atau jasa. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diterima oleh pekerja. Rosid dkk. (2025) menyatakan bahwa pengupahan merupakan bentuk kompensasi finansial yang menjadi salah satu bentuk kompensasi utama bagi karyawan. Oleh karena itu, pemberian upah harus memperhatikan

pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan oleh pekerja sehingga tercipta hubungan kerja yang baik antara pihak pemberi kerja dan pekerja. Dalam hubungan tersebut, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan imbalan sesuai dengan kesepakatan, sedangkan pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah disepakati.

Dalam perspektif Ekonomi Islam, upah dikenal dengan istilah *ujrah*, yaitu imbalan yang diberikan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Putri dkk. (2023) menjelaskan bahwa *ujrah* merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukannya. Konsep *ujrah* dalam Islam tidak hanya berkaitan dengan pemberian sejumlah uang kepada pekerja, tetapi juga mengandung nilai moral dalam hubungan antara pemberi kerja dan pekerja. Islam menempatkan pekerja sebagai pihak yang memiliki hak untuk memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan, sehingga pemberi kerja dituntut untuk memberikan upah secara adil dan memenuhi hak-hak pekerja. Dengan demikian, konsep upah dalam Islam memiliki dimensi ekonomi sekaligus moral yang menekankan adanya hubungan yang baik dan bertanggung jawab antara pihak yang memberikan pekerjaan dengan pihak yang melaksanakan pekerjaan.

Lebih lanjut, upah dalam perspektif Islam tidak hanya dilihat dari jumlah nominal yang diterima oleh pekerja, tetapi juga dari bagaimana proses pemberian upah tersebut dilakukan. Harahap

dan Yafiz (2026) menjelaskan bahwa Islam memberikan perhatian terhadap hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dengan menekankan prinsip keadilan, kemaslahatan, tanggung jawab, serta perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. Pekerja memiliki hak untuk memperoleh upah yang adil sesuai dengan jasa, kemampuan, dan usaha yang telah diberikan. Oleh karena itu, pengupahan dalam Ekonomi Islam pada dasarnya menghendaki adanya keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja serta menghindari praktik yang dapat merugikan atau mengeksploitasi salah satu pihak.

Pengertian upah dalam perspektif Ekonomi Islam juga berkaitan dengan adanya kejelasan dan kesepakatan dalam hubungan kerja. Berlian dan Sholichah (2025) menunjukkan bahwa dalam praktik pengupahan, besaran upah dan ketentuan yang berkaitan dengan pembayaran perlu diperhatikan dalam hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian upah yang tepat waktu dan sesuai dengan perjanjian merupakan bagian penting dalam pelaksanaan hubungan kerja, meskipun transparansi mengenai komponen upah tetap menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa upah tidak dapat dipisahkan dari kesepakatan kerja antara kedua belah pihak, karena pekerja perlu mengetahui hak yang akan diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh

pemberi kerja kepada pekerja sebagai balasan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan kesepakatan kerja. Dalam perspektif Ekonomi Islam, upah disebut sebagai ujah dan tidak hanya dipahami sebagai imbalan dalam bentuk materi, tetapi juga sebagai bentuk pemenuhan hak pekerja yang harus diberikan berdasarkan prinsip keadilan, kesepakatan, tanggung jawab, dan kemaslahatan.

2.2 Pengupahan dalam Perspektif Islam

Pengupahan dalam perspektif Islam merupakan bagian dari kegiatan muamalah yang mengatur hubungan antara pihak yang memberikan pekerjaan dengan pihak yang melaksanakan pekerjaan. Dalam Islam, pemberian imbalan kepada pekerja tidak hanya dipandang sebagai hubungan ekonomi antara tenaga kerja dengan pemberi kerja, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Putri et al. (2023) menjelaskan bahwa konsep upah dalam Islam dikenal dengan istilah al-ujrah, yaitu imbalan yang diberikan sebagai balasan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan seseorang. Konsep tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang telah memberikan tenaga, pikiran, maupun keahliannya dalam suatu pekerjaan memiliki hak untuk memperoleh imbalan atas pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pengupahan dalam Islam merupakan bagian penting dalam menciptakan hubungan kerja yang memberikan hak secara seimbang kepada pekerja dan pemberi kerja.

Konsep ujarah dalam Islam memiliki hubungan yang erat dengan akad ijarah, khususnya akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan memberikan imbalan tertentu. Dalam hubungan kerja, pihak pemberi kerja memperoleh manfaat dari tenaga atau keahlian pekerja, sedangkan pekerja memperoleh imbalan sebagai kompensasi atas manfaat yang diberikan tersebut. Putri et al. (2023) melalui pendekatan tafsir tematik menjelaskan bahwa Al-Qur'an memberikan perhatian terhadap pemberian imbalan atas pekerjaan dan menempatkan pengupahan sebagai bagian dari hubungan yang harus dilaksanakan secara baik. Dengan demikian, keberadaan upah dalam hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari adanya pekerjaan atau jasa yang diberikan oleh pekerja kepada pihak pemberi kerja.

Dalam perspektif Islam, pemberian upah juga harus didasarkan pada adanya kejelasan dan kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan hubungan kerja. Kejelasan tersebut dapat berkaitan dengan jenis pekerjaan, tanggung jawab, besaran imbalan, serta waktu dan cara pembayaran. Anis dan Haryanto (2023) menjelaskan bahwa sistem pengupahan dalam perspektif Ekonomi Islam perlu memperhatikan tingkat kesulitan pekerjaan dan kontribusi pekerja. Penelitian tersebut menggunakan teori upah Afzalur Rahman yang membagi tingkat upah ke dalam tiga tingkatan, yaitu tingkat upah minimum, tingkat upah tertinggi, dan tingkat upah sebenarnya. Tingkat upah minimum berkaitan dengan kebutuhan dasar pekerja, sedangkan tingkat upah tertinggi

berkaitan dengan kontribusi pekerja terhadap organisasi atau perusahaan. Adapun penentuan upah sebenarnya juga mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan keimanan. Adapun Hadist yang menjelaskan tentang upah yaitu :

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

Artinya:

“Ada tiga golongan yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat: seseorang yang berjanji atas nama-Ku kemudian berkhianat, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan hasil penjualannya, dan seseorang yang mempekerjakan seorang pekerja, kemudian pekerja tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya, tetapi ia tidak memberikan upahnya.” (HR. Bukhari)

Hadis tersebut memberikan landasan yang sangat kuat bahwa upah merupakan hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pihak yang mempekerjakannya. Dalam hadis, Rasulullah SAW menyampaikan ancaman yang sangat tegas terhadap seseorang yang telah mengambil manfaat dari tenaga pekerja tetapi tidak memberikan imbalan yang menjadi haknya. Bahkan, Allah SWT menyatakan akan menjadi *khasim* atau pihak yang menjadi lawan bagi orang tersebut pada hari kiamat. Hal ini menunjukkan bahwa menahan atau menghilangkan hak pekerja bukan sekadar persoalan administratif dalam hubungan kerja, tetapi merupakan perbuatan

yang memiliki konsekuensi moral dan keagamaan yang serius (Hudaifah dan Makhtum, 2026).

Kata “فَاسْتَوْفَى مِنْهُ” (*fastawfā minhu*) dalam hadis menggambarkan keadaan ketika pemberi kerja telah memperoleh manfaat atau pekerjaan yang menjadi tujuan dari hubungan kerja. Sementara itu, frasa “وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ” (*wa lam yu'tihi ajrahu*) menunjukkan bahwa pekerja tidak diberikan upahnya. Dari sini dapat dipahami bahwa Islam menekankan adanya hubungan yang seimbang antara manfaat atau pekerjaan yang diterima pemberi kerja dengan imbalan yang menjadi hak pekerja. Penjelasan ini juga sejalan dengan penempatan hadis oleh Imam al-Bukhari dalam bab tentang dosa orang yang menahan upah pekerja.

Hadis tersebut sangat relevan dengan penelitian Anda yang berjudul “Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Penelitian Anda tidak hanya membahas besaran upah, tetapi juga mekanisme penetapan, waktu pembayaran, sumber dana, keadilan dan kelayakan upah, serta akad atau perjanjian kerja. Hadis ini dapat menjadi salah satu dasar untuk menilai apakah mekanisme pengupahan yang diterapkan telah memenuhi kewajiban pemberi kerja dalam memberikan hak kepada karyawan.

Dalam konteks ketepatan waktu pembayaran, hadis ini juga memiliki relevansi yang kuat. Walaupun hadis Sahih al-Bukhari tersebut tidak secara eksplisit menyebut “awal bulan” atau batas

waktu pembayaran tertentu, kandungannya menegaskan bahwa pemberi kerja tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaan seseorang kemudian mengabaikan hak pekerja berupa upah. Karena itu, dalam penelitian Anda, hadis ini dapat digunakan untuk menganalisis apakah pembayaran upah karyawan Baitul Mal Lhokseumawe telah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan apakah terdapat keterlambatan dalam pemenuhan hak karyawan.

Hadis ini juga dapat dikaitkan dengan prinsip keadilan (*al-'adl*) dalam Ekonomi Islam. Keadilan dalam hubungan kerja tidak hanya berarti memberikan upah, tetapi memastikan bahwa hak pekerja tidak dikurangi, ditahan, atau diabaikan setelah pekerja melaksanakan kewajibannya. Oleh sebab itu, pemberian upah harus dilakukan secara amanah, transparan, dan sesuai dengan kesepakatan atau ketentuan yang telah ditetapkan.

Selain kesepakatan, keadilan menjadi salah satu prinsip penting dalam pengupahan menurut Islam. Keadilan dalam pengupahan dapat dipahami sebagai pemberian imbalan yang sepadan dengan pekerjaan, tanggung jawab, dan kontribusi pekerja serta tidak adanya tindakan yang merugikan salah satu pihak. Marimin et al. (2024) menjelaskan bahwa penentuan upah dari perspektif Islam perlu memperhatikan aspek keadilan dan kelayakan. Dalam penelitian tersebut, upah yang diberikan kepada karyawan dianalisis berdasarkan kesesuaian dengan pekerjaan yang dilakukan serta kemampuan upah tersebut dalam memenuhi

kebutuhan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa Islam tidak hanya memperhatikan apakah seorang pekerja menerima upah, tetapi juga mempertimbangkan apakah upah yang diberikan telah memenuhi unsur kewajaran dan keadilan.

Prinsip keadilan tersebut juga berkaitan dengan kelayakan upah. Kelayakan menunjukkan bahwa imbalan yang diterima pekerja seharusnya diberikan secara wajar dengan mempertimbangkan pekerjaan dan kebutuhan yang berkaitan dengan kehidupan pekerja. Anis dan Haryanto (2023) menjelaskan bahwa tingkat upah minimum dalam pemikiran Ekonomi Islam setidaknya harus dapat memenuhi kebutuhan pekerja, sedangkan tingkat upah yang lebih tinggi dapat diberikan berdasarkan kontribusi yang diberikan pekerja kepada organisasi. Dengan demikian, pengupahan dalam Islam memiliki dimensi kesejahteraan yang tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan pemberi kerja, tetapi juga memperhatikan hak dan kondisi pekerja.

Islam juga memberikan perhatian terhadap ketepatan waktu pembayaran upah. Upah merupakan hak pekerja yang harus ditunaikan oleh pemberi kerja setelah pekerja memenuhi kewajibannya sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati. Marimin et al. (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ketepatan waktu pembayaran merupakan salah satu aspek yang dinilai dalam perspektif Islam. Penelitian tersebut menemukan bahwa pembayaran gaji yang dilakukan tepat waktu merupakan

salah satu praktik yang sesuai dengan prinsip Islam. Hal tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pengupahan tidak hanya berkaitan dengan nominal yang diberikan, tetapi juga berkaitan dengan waktu ketika hak pekerja tersebut ditunaikan.

Lebih lanjut, mekanisme pengupahan dalam Islam perlu memperhatikan akad atau perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Akad menjadi dasar yang menjelaskan adanya kesepakatan mengenai pekerjaan dan imbalan yang akan diberikan. Patriawan (2024) dalam penelitian mengenai mekanisme upah pada pengurus masjid di Kabupaten Kubu Raya menunjukkan bahwa adanya atau tidak adanya kesepakatan awal mengenai balas jasa memberikan perbedaan dalam penilaian terhadap praktik pengupahan. Penelitian tersebut menemukan bahwa pembayaran kepada beberapa pengurus masjid yang tidak didasarkan pada akad awal dipandang sebagai honor atau sumbangan, sedangkan pembayaran kepada marbot yang telah diatur melalui kesepakatan awal lebih dekat dengan mekanisme upah. Temuan tersebut menunjukkan pentingnya kejelasan akad dalam membedakan bentuk pemberian imbalan serta menentukan hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat.

Pengupahan dalam perspektif Islam juga mengandung unsur tanggung jawab moral. Pemberi kerja tidak hanya memiliki kewajiban memberikan upah berdasarkan kesepakatan, tetapi juga harus memastikan bahwa proses pemberian upah tidak mengandung unsur ketidakadilan, penipuan, maupun tindakan yang

merugikan pekerja. Sebaliknya, pekerja juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah disepakati. Dengan demikian, hubungan pengupahan dalam Islam bersifat timbal balik, yaitu pekerja memberikan tenaga, waktu, keahlian, dan tanggung jawabnya, sedangkan pemberi kerja memberikan imbalan yang sesuai dengan kesepakatan dan prinsip syariah. Konsep tersebut menunjukkan bahwa pengupahan dalam Islam memiliki dimensi ekonomi sekaligus moral dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan bertanggung jawab. Pandangan ini juga tercermin dalam penelitian mengenai sistem pengupahan yang menempatkan keadilan, kesesuaian pekerjaan, dan pemenuhan hak pekerja sebagai bagian penting dalam penerapan prinsip Ekonomi Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengupahan dalam perspektif Islam merupakan pemberian imbalan (ujrah) kepada seseorang atas pekerjaan atau jasa yang telah dilaksanakan berdasarkan kesepakatan dan hubungan kerja yang jelas, dengan memperhatikan prinsip keadilan, kelayakan, transparansi, tanggung jawab, dan ketepatan pembayaran. Pengupahan tidak hanya berorientasi pada pemberian sejumlah uang kepada pekerja, tetapi juga harus mampu mencerminkan pemenuhan hak pekerja dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dengan pemberi kerja.

2.3 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi karena memiliki peran dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga yang melaksanakan pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Rizadhi et al. (2023) menjelaskan bahwa karyawan merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi dengan melaksanakan tugas tertentu dan memperoleh imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian, karyawan memiliki hubungan yang erat dengan organisasi karena keberadaan dan kontribusinya diperlukan dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi.

Dalam konteks organisasi, karyawan dapat dipahami sebagai bagian dari sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaksana berbagai kegiatan organisasi. Karyawan tidak hanya menjalankan pekerjaan yang bersifat teknis, tetapi juga dapat terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan posisi serta tanggung jawabnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa karyawan merupakan aset utama suatu institusi atau organisasi karena berperan sebagai perencana sekaligus pelaku aktif dalam berbagai kegiatan organisasi (JIMAK, 2023). Oleh sebab itu, pengelolaan karyawan menjadi salah satu aspek penting

dalam keberlangsungan suatu organisasi, termasuk dalam memberikan hak dan kewajiban yang sesuai dengan hubungan kerja.

Karyawan juga memiliki kedudukan sebagai pihak yang melaksanakan pekerjaan dengan memperoleh imbalan atau upah dari pemberi kerja. Dalam hubungan ketenagakerjaan, terdapat perbedaan antara tenaga kerja dan pekerja atau buruh. Berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan, tenaga kerja pada dasarnya mencakup setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan pekerja atau buruh merupakan orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa istilah karyawan dalam konteks penelitian ini lebih dekat dengan individu yang telah terikat dalam suatu hubungan kerja dan memperoleh kompensasi atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Penjelasan mengenai perbedaan antara tenaga kerja dan pekerja tersebut juga dibahas dalam penelitian mengenai hubungan kerja dan ketenagakerjaan yang merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia (2023).

Hubungan antara karyawan dengan pemberi kerja pada dasarnya dibangun melalui suatu hubungan kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Karyawan memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, sedangkan pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi hak karyawan, termasuk memberikan

upah atau imbalan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Dalam hubungan kerja, kejelasan mengenai pekerjaan, tanggung jawab, hak, kewajiban, dan imbalan menjadi penting untuk menciptakan hubungan kerja yang baik. Penelitian mengenai karyawan kontrak menjelaskan bahwa perjanjian kerja pada dasarnya memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja (2024). Dengan demikian, hubungan antara karyawan dan pemberi kerja tidak hanya bersifat ekonomis, tetapi juga memiliki konsekuensi berupa pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban masing-masing pihak.

Karyawan juga dapat memiliki karakteristik dan status hubungan kerja yang berbeda, seperti karyawan tetap maupun karyawan yang bekerja berdasarkan jangka waktu tertentu. Perbedaan status tersebut dapat memengaruhi bentuk hubungan kerja, hak, kewajiban, serta mekanisme pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dalam penelitian mengenai ketenagakerjaan, karyawan kontrak dijelaskan sebagai pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, sedangkan hubungan kerja tersebut mengatur berbagai ketentuan mengenai pekerjaan dan hak serta kewajiban para pihak. Oleh karena itu, dalam penelitian mengenai mekanisme pengupahan, status dan bentuk hubungan kerja karyawan perlu diperhatikan karena dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan mekanisme pemberian upah kepada karyawan.

Dalam perspektif Ekonomi Islam, karyawan dapat dipandang sebagai pihak yang memberikan tenaga, waktu, kemampuan, dan keahlian kepada pemberi kerja untuk memperoleh imbalan atas pekerjaan tersebut. Hubungan antara karyawan dan pemberi kerja dapat dikaitkan dengan konsep ijarah, yaitu akad pemanfaatan suatu jasa atau tenaga dengan imbalan tertentu. Oleh karena itu, karyawan memiliki hak untuk memperoleh imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, sedangkan karyawan juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam Islam tidak hanya didasarkan pada kepentingan ekonomi, tetapi juga mengandung unsur tanggung jawab, keadilan, amanah, dan pemenuhan hak masing-masing pihak.

Karyawan dalam perspektif Islam juga memiliki kedudukan yang harus dihormati karena pekerjaan yang dilakukan merupakan bentuk kontribusi terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Pemberi kerja tidak diperbolehkan mengabaikan hak karyawan, sedangkan karyawan juga dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya secara amanah dan bertanggung jawab. Dengan demikian, hubungan antara karyawan dan pemberi kerja harus dibangun atas dasar keseimbangan antara hak dan kewajiban. Prinsip tersebut menjadi penting dalam pembahasan pengupahan karena upah merupakan salah satu hak utama yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau lembaga dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu serta memperoleh upah atau imbalan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan merupakan bagian penting dari sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif Ekonomi Islam, hubungan antara karyawan dan pemberi kerja dapat dikaitkan dengan akad *ijarah*, di mana karyawan memberikan tenaga atau jasanya dan memperoleh *ujrah* sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut.

2.4 Karyawan dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, karyawan atau tenaga kerja merupakan bagian penting dalam aktivitas ekonomi karena manusia diberikan kemampuan untuk berusaha dan bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Islam memandang pekerjaan bukan hanya sebagai aktivitas untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga dapat menjadi bentuk ibadah apabila dilakukan dengan cara yang sesuai dengan ketentuan syariah. Soebarna (2023) menjelaskan bahwa bekerja dalam Islam memiliki kedudukan yang penting karena selain menjadi sarana untuk memperoleh hasil guna memenuhi kebutuhan hidup, pekerjaan juga berkaitan dengan nilai moral dan etika. Oleh karena itu, seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan

pekerjaannya, tetapi juga harus memiliki sikap dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan menjaga etika dalam menjalankan pekerjaan.

Islam menempatkan hubungan antara karyawan dan pemberi kerja sebagai hubungan yang didasarkan pada keseimbangan antara hak dan kewajiban. Karyawan berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan kesepakatan yang telah ditentukan, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memenuhi hak karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalimunthe dan Bintang (2024) menjelaskan bahwa dalam perspektif hukum ekonomi syariah, hubungan ketenagakerjaan memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pihak. Pekerja berkewajiban mematuhi ketentuan dalam perjanjian kerja dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, sementara pihak pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja. Dengan demikian, hubungan kerja dalam Islam tidak hanya didasarkan pada kepentingan ekonomi, tetapi juga pada prinsip tanggung jawab dan pemenuhan hak masing-masing pihak.

Salah satu hak utama karyawan dalam perspektif Islam adalah memperoleh upah yang adil dan layak atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah merupakan bentuk penghargaan terhadap tenaga, waktu, kemampuan, dan jasa yang diberikan oleh karyawan kepada pemberi kerja. Harahap dan Yafiz (2026) menjelaskan bahwa Islam memberikan pedoman mengenai hubungan antara

pekerja dan pemberi kerja dengan menekankan prinsip keadilan, kemaslahatan, tanggung jawab, serta perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja. Pekerja memiliki hak untuk memperoleh upah yang adil sesuai dengan jasa, kemampuan, dan usaha yang telah diberikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam perspektif Islam tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang memiliki hak dan martabat yang harus dihormati.

Hak karyawan dalam Islam juga mencakup hak untuk memperoleh perlindungan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Syahira dan Azizah (2023) menjelaskan bahwa hak pekerja dalam perspektif syariat mencakup hak memperoleh upah yang adil dan layak, waktu kerja yang wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, serta hak-hak lainnya yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa Islam memberikan perhatian terhadap kondisi pekerja secara menyeluruh dan tidak hanya berfokus pada jumlah upah yang diterima. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan dapat dipahami sebagai bagian dari tanggung jawab dalam hubungan kerja yang harus diperhatikan oleh pemberi kerja.

Selain memiliki hak, karyawan dalam perspektif Islam juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan secara bertanggung jawab. Karyawan berkewajiban menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan, melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, serta menjaga amanah yang diberikan oleh pemberi kerja.

Soebarna (2023) menjelaskan bahwa salah satu kualifikasi penting dalam pekerjaan menurut Islam adalah sifat dapat dipercaya. Kepercayaan tersebut berkaitan dengan etika dan akhlak dalam bekerja, sehingga hubungan antara pekerja dan pemberi kerja tidak hanya dibangun berdasarkan transaksi ekonomi, tetapi juga berdasarkan nilai moral. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk menjalankan pekerjaannya dengan amanah, jujur, bertanggung jawab, dan tidak menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Kewajiban karyawan juga berkaitan dengan pelaksanaan akad atau perjanjian kerja. Dalam perspektif Islam, kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja harus dihormati oleh kedua belah pihak. Karyawan yang telah menyepakati suatu pekerjaan memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Sebaliknya, pemberi kerja juga berkewajiban memenuhi hak karyawan sesuai dengan kesepakatan. Dalimunthe dan Bintang (2024) menunjukkan bahwa hubungan ketenagakerjaan dalam perspektif hukum ekonomi syariah menempatkan perjanjian kerja sebagai salah satu dasar dalam menentukan hak dan kewajiban para pihak. Oleh karena itu, kejelasan mengenai jenis pekerjaan, tanggung jawab, imbalan, dan ketentuan kerja menjadi penting untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan menghindari perselisihan.

Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan juga dituntut untuk menerapkan etika kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Etika tersebut dapat berupa kejujuran, amanah, tanggung jawab, disiplin, profesionalitas, serta menjaga hubungan yang baik dengan pihak lain. Soebarna (2023) menjelaskan bahwa etika bekerja dalam Islam berangkat dari nilai kepercayaan, keadilan, dan kepatutan serta bertujuan menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja dengan pemberi kerja. Dengan adanya etika tersebut, hubungan kerja tidak hanya diarahkan untuk mencapai keuntungan ekonomi, tetapi juga untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan memberikan kemaslahatan bagi kedua belah pihak.

Karyawan dalam perspektif Islam juga memiliki kedudukan sebagai pihak yang memberikan tenaga atau jasa kepada pemberi kerja dan memperoleh imbalan atas manfaat yang diberikan tersebut. Hubungan tersebut dapat dikaitkan dengan konsep *ijarah*, yaitu akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan tertentu. Dalam konteks ini, karyawan memberikan tenaga, waktu, kemampuan, dan keahliannya untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pemberi kerja memberikan *ujrah* sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pemenuhan hak karyawan berupa pemberian upah tidak dapat dipisahkan dari kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad atau kesepakatan. Prinsip tersebut menunjukkan adanya hubungan timbal balik yang harus dilaksanakan secara adil oleh kedua belah pihak.

Hubungan antara karyawan dan pemberi kerja dalam Islam juga harus menghindari kezaliman dan eksploitasi. Pemberi kerja tidak diperbolehkan mengambil manfaat dari tenaga pekerja tanpa memberikan imbalan yang sesuai, sedangkan karyawan juga tidak diperbolehkan mengabaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Muna (2024) menunjukkan bahwa hukum Islam memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan tujuan menciptakan keadilan serta mencegah tindakan sewenang-wenang terhadap pekerja maupun pemberi kerja. Dengan demikian, prinsip perlindungan tenaga kerja dalam Islam bertujuan menciptakan keseimbangan sehingga masing-masing pihak memperoleh hak dan melaksanakan kewajibannya secara proporsional.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam perspektif Islam merupakan individu yang memberikan tenaga, waktu, kemampuan, dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan kesepakatan dengan pemberi kerja serta memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi secara seimbang. Karyawan memiliki hak untuk memperoleh upah yang adil dan layak, perlindungan, serta perlakuan yang baik, sedangkan karyawan memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan secara amanah, jujur, bertanggung jawab, dan sesuai dengan akad yang telah disepakati.

2.5 Baitul Mal

Baitul Mal merupakan lembaga yang memiliki peran penting dalam pengelolaan harta dan dana keagamaan dalam masyarakat Islam. Secara umum, Baitul Mal berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengelolaan, pendistribusian, dan pendayagunaan harta yang memiliki fungsi sosial dan keagamaan, seperti zakat, infak, wakaf, dan harta keagamaan lainnya. Sari et al. (2023) menjelaskan bahwa Baitul Mal Aceh memiliki peran dalam pengelolaan dana keagamaan yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Keberadaan Baitul Mal menunjukkan bahwa pengelolaan dana keagamaan tidak hanya memiliki dimensi ibadah, tetapi juga memiliki fungsi sosial dan ekonomi dalam membantu masyarakat serta mengurangi permasalahan kesejahteraan.

Baitul Mal memiliki kedudukan yang penting dalam sistem pengelolaan zakat karena lembaga tersebut menjadi salah satu pihak yang menjalankan fungsi pengumpulan dan pendistribusian dana kepada masyarakat yang berhak menerimanya. Pengelolaan dana tersebut harus dilakukan secara profesional agar dana yang dipercayakan oleh masyarakat dapat memberikan manfaat secara optimal. Dalam konteks Aceh, Baitul Mal memiliki karakteristik yang berbeda dengan lembaga amil zakat pada umumnya karena pengelolaan zakat dan harta keagamaan merupakan bagian dari kekhususan Aceh. Baitul Mal Aceh sendiri melaporkan kegiatan penerimaan dan penyaluran zakat, infak, serta harta keagamaan

lainnya sebagai bagian dari pelaksanaan fungsi kelembagaannya. Pada tahun 2023, misalnya, Baitul Mal Aceh mencatat penerimaan zakat sebesar Rp61,9 miliar dan infak sebesar Rp22,9 miliar, yang menunjukkan besarnya tanggung jawab lembaga dalam mengelola dana masyarakat.

Dalam pelaksanaannya, Baitul Mal tidak hanya berfungsi sebagai lembaga penghimpun dana keagamaan, tetapi juga memiliki peran dalam pendistribusian dan pendayagunaan dana untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa pengelolaan Baitul Mal Aceh memiliki kesamaan dengan konsep *welfare state* karena terdapat fungsi sosial dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengurangi permasalahan kemiskinan. Dengan demikian, Baitul Mal memiliki peran strategis dalam menghubungkan dana yang berasal dari masyarakat dengan kelompok masyarakat yang membutuhkan, sehingga pengelolaan dana keagamaan dapat memberikan manfaat sosial dan ekonomi yang lebih luas.

Peran Baitul Mal dalam pemberdayaan ekonomi juga dapat dilihat dari program pendayagunaan zakat produktif. Syuhada et al. (2024) dalam penelitian mengenai Baitul Mal Kota Lhokseumawe menjelaskan bahwa Baitul Mal Kota Lhokseumawe memberikan bantuan modal usaha kepada masyarakat penerima zakat produktif melalui program pemberdayaan usaha mikro. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa program zakat produktif ditujukan kepada masyarakat yang memiliki usaha mandiri dengan harapan dapat

meningkatkan pendapatan dan membantu masyarakat keluar dari kondisi ekonomi yang kurang mampu. Hal tersebut menunjukkan bahwa fungsi Baitul Mal tidak hanya bersifat konsumtif dalam memberikan bantuan, tetapi juga dapat diarahkan kepada kegiatan produktif yang bertujuan meningkatkan kemandirian ekonomi mustahik.

Baitul Mal juga memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dana keagamaan secara profesional, amanah, transparan, dan sesuai dengan prinsip syariat Islam. Hal tersebut penting karena dana yang dikelola oleh Baitul Mal pada dasarnya merupakan amanah dari masyarakat yang harus dipertanggungjawabkan. Baitul Mal Kota Lhokseumawe dalam visi kelembagaannya menetapkan tujuan untuk menjadi lembaga amil pensejahteraan masyarakat yang profesional, jujur, amanah, dan ikhlas. Adapun misinya antara lain meningkatkan kesadaran masyarakat dalam ZIWaH, melaksanakan pengumpulan ZIWaH secara produktif, mewujudkan pengelolaan ZIWaH secara profesional, serta mengupayakan pendistribusian ZIWaH secara proporsional dan tepat sasaran.

Dalam konteks kelembagaan, profesionalitas Baitul Mal juga sangat berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yang menjalankan berbagai aktivitas lembaga. Mukhsinuddin et al. (2023) dalam penelitian mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia strategis pada Baitul Mal di Aceh menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan

bagian penting dalam membangun budaya kerja dan mencapai tujuan organisasi Baitul Mal. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Baitul Mal tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang berhasil dihimpun, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola lembaga secara profesional. Dengan demikian, karyawan memiliki posisi penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi dan tujuan Baitul Mal.

Kedudukan sumber daya manusia tersebut menjadi semakin penting karena kegiatan Baitul Mal mencakup berbagai proses, mulai dari penghimpunan dana, administrasi, pengelolaan, pendistribusian, pendayagunaan, hingga pelayanan kepada masyarakat. Setiap kegiatan tersebut membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya. Oleh sebab itu, pengelolaan karyawan menjadi salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan Baitul Mal secara keseluruhan. Karyawan yang bekerja pada Baitul Mal tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi turut berperan dalam menjaga amanah masyarakat yang menitipkan dana zakat, infak, wakaf, dan harta keagamaan lainnya kepada lembaga.

Secara khusus, Baitul Mal Kota Lhokseumawe merupakan lembaga yang menjalankan fungsi pengelolaan ZIWAH serta berbagai kegiatan yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat di Kota Lhokseumawe. Berdasarkan informasi resmi Baitul Mal Kota Lhokseumawe, lembaga tersebut memiliki visi menjadi lembaga amal kesejahteraan masyarakat yang profesional, jujur,

amanah, dan ikhlas. Dalam menjalankan misinya, Baitul Mal Kota Lhokseumawe berupaya mengoptimalkan penghimpunan zakat dan infak serta melakukan pendistribusian dan pendayagunaan ZIWAH secara proporsional dan tepat sasaran.

Baitul Mal Kota Lhokseumawe juga menjalankan berbagai kegiatan yang membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki integritas. Salah satu bentuk perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari proses seleksi calon anggota Baitul Mal yang dilakukan pada tahun 2024. Proses tersebut meliputi ujian tulis dan tes baca Al-Qur'an serta ditujukan untuk memperoleh anggota yang berkualitas dan kompeten dalam menjaga, memelihara, mengelola, dan mengembangkan ZIWAH serta menjalankan fungsi pengawasan perwalian berdasarkan syariat Islam. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi dan karakter amanah merupakan aspek yang dipandang penting dalam menjalankan tugas kelembagaan Baitul Mal Kota Lhokseumawe.

Dengan demikian, Baitul Mal dapat dipahami sebagai lembaga yang memiliki fungsi strategis dalam mengelola dana dan harta keagamaan serta menyalurkannya untuk kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip syariat Islam. Baitul Mal tidak hanya memiliki fungsi pengumpulan dan pendistribusian dana, tetapi juga memiliki peran dalam pemberdayaan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam menjalankan seluruh fungsi tersebut, keberadaan karyawan menjadi bagian penting karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang

menjalankan kegiatan operasional lembaga. Oleh karena itu, mekanisme pengupahan karyawan juga menjadi salah satu aspek yang menarik untuk dikaji, khususnya untuk mengetahui apakah hak karyawan sebagai pihak yang memberikan tenaga dan jasa telah dipenuhi sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam.

Berdasarkan uraian tersebut, Baitul Mal dalam penelitian ini dipahami sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam menjaga, mengelola, mengembangkan, serta mendayagunakan zakat, infak, harta wakaf, dan harta keagamaan lainnya untuk kepentingan masyarakat berdasarkan prinsip syariat Islam. Adapun Baitul Mal yang menjadi lokasi penelitian adalah Baitul Mal Kota Lhokseumawe, sehingga pembahasan mengenai lembaga ini menjadi dasar untuk memahami karakteristik tempat penelitian sekaligus konteks pekerjaan para karyawan yang menjadi fokus penelitian.

2.6 Kinerja Karyawan

Dalam melakukan kegiatannya, karyawan menciptakan suatu kinerja untuk mengukur tingkat keberhasilan pekerjaannya. Alfarani dkk., (2023) menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Amanda, (2022) kinerja ialah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan waktu.

Mustika dkk., (2023) mendefenisikan Kinerja karyawan sebagai sesuatu yang merujuk pada hasil konkret yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini bisa mencakup pencapaian target, produksi barang atau jasa, atau kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan juga mencerminkan seberapa efektif dan efisien mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Efektivitas mengacu pada sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan, sedangkan efisiensi mengukur seberapa baik mereka menggunakan sumber daya yang tersedia, seperti waktu dan tenaga, untuk mencapai tujuan tersebut (Usnidar, 2022).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja, efektivitas, dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Hal ini mencakup kemampuan dan kompetensi individu, kontribusi terhadap organisasi, serta penilaian melalui umpan balik dan evaluasi kinerja. Selain itu, kinerja karyawan juga tercermin dalam kepuasan pelanggan dan pihak terkait serta dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat mereka bekerja. Dengan memahami dan mengukur aspek-aspek ini, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan mereka.

2.6.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja, secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut (Bayty, 2023), terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dimensi kerja, yaitu :

1. Memikat dan menahan orang di dalam organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan. Ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan

kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab karyawan.

3. Perilaku Inovatif dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga aktifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti kerja sama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri karyawan.

Menurut Novianti & Andy, (2024) Motivasi berasal dari bahasa latin *moferere*. Yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya. Dari pengertian motivasi tersebut, maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

1. Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya

2. Kebutuhan Non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan gairah kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.6.2 Membangun Kinerja Karyawan yang Baik

Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan berdampak positif bagi organisasi tersebut sehingga pihak organisasi juga harus mendukung karyawan untuk membangun kinerja mereka. Menurut Usnidar, (2022) terdapat beberapa cara untuk membangun kinerja karyawan yang baik, yaitu sebagai berikut :

1. Membangun Kompetensi, Dengan membangun kompetensi antar karyawan, karyawan tersebut dapat mengimplementasikan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya.
2. Pemberdayaan, Pemberdayaan tidak hanya memberi masukan tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan dan menindak lanjuti masukan tersebut apakah dapat diterima atau tidak.

3. Kompensasi, Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya kerja keras mereka.
4. Pembinaan, Pembinaan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Sitanggang, (2021), terdapat beberapa poin yang dapat menjadi tolak ukur sejauh mana kinerja karyawan dapat dikatakan baik, yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan tersebut.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.6.3 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja karyawan dalam arti luas mencakup etos kerja, loyalitas, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada kemampuan fisik, tetapi juga

mempertimbangkan aspek mental seperti semangat dan motivasi. Cara seseorang melihat tujuan dari pekerjaannya dalam kehidupan sangat memengaruhi tingkat kinerja mereka. Kesadaran akan melakukan pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah dan mencari ridha-Nya dapat menjadi motivasi utama bagi karyawan untuk bekerja dengan tekun dan semangat (Islami, 2022). Hal ini sesuai dengan berbagai tren yang menunjukkan bahwa pekerjaan masa depan akan melibatkan tidak hanya tubuh tetapi juga otak. Ayat-ayat dalam Al-Qur'an mendorong orang untuk merenungkan, membandingkan, dan menggunakan akal untuk menemukan tujuan hidup dan mengarahkan arus kehidupan.

Firman Allah SWT dalam QS. Saba' ayat 10-11:

وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا لِيَجِبَالَ أَوْيِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَآلَنَّا لَهُ الْحَدِيدَ
أَنِ اعْمَلْ سَابِغَتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Dan sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari Kami. (Kami berfirman): Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud. dan Kami telah melunakkan besi untuknya. (yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah kebajikan. Sungguh, Aku Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. As-Saba' : 10-11)

Dwiyani, (2022) menafsirkan bahwa. QS As-Saba ayat 10-11 mengajarkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh individu adalah karunia dari Allah. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang unggul seharusnya bersyukur atas karunia tersebut dan menggunakannya dengan sebaik-baiknya dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kesadaran akan karunia ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tekun, semangat, dan dedikasi, karena mereka menyadari bahwa kemampuan yang mereka miliki adalah anugerah dari Allah yang harus dimanfaatkan untuk kebaikan dan kemanfaatan bagi diri mereka sendiri, organisasi, dan masyarakat.

Selain itu, QS Saba ayat 10-11 juga menggambarkan bahwa Allah mengarahkan Nabi Daud untuk membuat baju besi yang sempurna dan berukuran dengan baik, serta menjalankan amal saleh. Hal ini mengingatkan karyawan bahwa kinerja mereka di tempat kerja haruslah didasarkan pada integritas, keadilan, dan kebaikan. Bekerja mencari nafkah bukanlah hanya sekadar melaksanakan tugas-tugas rutin, tetapi juga tentang menjalankan amal saleh dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja dan masyarakat secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang baik adalah hasil dari penggunaan kemampuan dan karunia yang diberikan oleh Allah dengan penuh kesadaran akan tanggung jawab moral dan etis dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

2.7 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan sejauh ini, penelitian tentang Mekanisme Pengupahan Karyawan Secara Perspektif Ekonomi Islam sudah pernah di teliti terlebih dahulu oleh para peneliti sebelumnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu ini digunakan oleh peneliti sebagai bahan perbandingan

sekaligus acuan. Selain itu juga untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini, yaitu :

Yoesoef, Taufiq, dan Mahira (2023) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Bakti di Kantor Walikota Lhokseumawe Perspektif Ekonomi Syariah.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan karyawan bakti pada Kantor Walikota Lhokseumawe berdasarkan perspektif Ekonomi Syariah. Penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan upah karyawan bakti dilakukan berdasarkan persetujuan pihak kantor dan disesuaikan dengan anggaran yang tersedia. Karyawan juga memperoleh tambahan insentif dari pekerjaan atau kegiatan tertentu di luar tugas pokoknya. Dari perspektif Ekonomi Syariah, sistem pengupahan tersebut dinilai telah menerapkan prinsip keadilan dan kelayakan melalui adanya kesepakatan tertulis antara karyawan dan pihak kantor serta memiliki kemiripan dengan konsep *ujrah al-mitsli* atau upah yang sepadan. Meskipun demikian, penelitian tersebut menemukan perlunya peningkatan keadilan dalam pembagian tugas antara karyawan bakti dan karyawan tetap. Penelitian ini memiliki persamaan yang sangat kuat dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu sama-sama membahas mekanisme atau sistem pengupahan, menggunakan pendekatan kualitatif, dan menganalisis pengupahan berdasarkan perspektif Ekonomi Islam. Selain itu, penelitian tersebut juga dilakukan di wilayah Lhokseumawe.

Perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian terdahulu berfokus pada karyawan bakti di Kantor Walikota Lhokseumawe, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada karyawan Baitul Mal Lhokseumawe. Oleh karena itu, penelitian Yoesoef et al. (2023) menjadi salah satu penelitian terdahulu yang paling relevan sebagai dasar penelitian ini.

Anis dan Haryanto (2023) juga melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam.” Penelitian ini membahas sistem pengupahan karyawan pada Koperasi Syariah Walisongo Sampang serta kesesuaiannya dengan prinsip Ekonomi Islam. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh informasi mengenai praktik pengupahan yang diterapkan oleh lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan mencakup aspek internal dan eksternal. Pengupahan eksternal dilakukan menggunakan sistem waktu, sedangkan komponen yang diberikan kepada karyawan meliputi gaji pokok, tunjangan makan, tunjangan transportasi, bonus, dan tunjangan hari raya. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa dalam Ekonomi Islam, pemberian upah perlu mempertimbangkan tingkat kesulitan pekerjaan dan prinsip keadilan. Penelitian ini menggunakan pemikiran Afzalur Rahman mengenai tingkatan upah, yaitu tingkat upah minimum, tingkat upah tertinggi, dan tingkat upah sebenarnya. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama

mengkaji sistem pengupahan karyawan dengan menggunakan perspektif Ekonomi Islam dan pendekatan kualitatif. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, karena penelitian Anis dan Haryanto dilakukan pada koperasi syariah, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada Baitul Mal Lhokseumawe. Dengan demikian, penelitian tersebut dapat menjadi acuan dalam melihat komponen-komponen pengupahan yang perlu digali melalui wawancara, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, serta dasar penetapan upah.

Marimin, Sumadi, dan Fitria (2024) penelitian yang dilakukan mereka berjudul “Sistem Pengupahan pada Karyawan dalam Perspektif Islam.” Penelitian ini membahas penerapan sistem pengupahan karyawan dan bagaimana praktik tersebut ditinjau berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi literatur. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan menggunakan sistem berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah kepada pekerja secara harian maupun bulanan. Selain mekanisme pembayaran, penelitian ini juga memperhatikan ketepatan waktu pemberian upah dan kesesuaian antara upah dengan prinsip-prinsip Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa praktik yang telah sesuai dengan prinsip Islam, masih terdapat aspek pengupahan yang perlu diperbaiki agar penerapannya lebih sesuai dengan nilai-nilai Islam. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-

sama menggunakan metode kualitatif dan menjadikan sistem pengupahan sebagai fokus penelitian dengan perspektif Islam. Perbedaananya terletak pada karakteristik objek penelitian, karena penelitian terdahulu dilakukan pada lingkungan perusahaan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada Baitul Mal sebagai lembaga yang memiliki karakteristik sosial-keislaman. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam menganalisis aspek mekanisme pembayaran, ketepatan waktu, dan kesesuaian pemberian upah dengan prinsip Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Patriawan (2024) dengan judul “Mekanisme Pengupahan (Ujrah) pada Pengurus Masjid di Kabupaten Kubu Raya: Suatu Tinjauan Syariah.” Penelitian ini secara khusus membahas mekanisme pemberian ujrah atau balas jasa kepada pengurus masjid serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip syariah. Penelitian tersebut menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dan melibatkan beberapa masjid sebagai objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian balas jasa kepada khatib, imam Jumat, dan muazin dilakukan secara langsung dan tunai, sedangkan marbot memperoleh balas jasa secara berkala. Besaran balas jasa ditentukan melalui persetujuan atau musyawarah pengurus masjid. Penelitian tersebut menemukan bahwa pemberian balas jasa kepada khatib, imam, dan muazin dapat dikategorikan sebagai bentuk honor atau sumbangan karena tidak terdapat akad awal yang secara khusus menetapkan jumlah balas jasa. Sementara itu, mekanisme

pembayaran kepada marbot telah memiliki kesepakatan awal, tetapi masih dinilai belum sepenuhnya memenuhi prinsip syariah karena belum mempertimbangkan standar upah yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas mekanisme pengupahan atau upah dalam lembaga yang memiliki karakteristik keislaman dan menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaannya adalah objek penelitian terdahulu berupa pengurus masjid, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan Baitul Mal Lhokseumawe. Penelitian Patriawan juga dapat menjadi acuan penting bagi penelitian ini dalam melihat akad, kesepakatan upah, cara pembayaran, keadilan, dan kelayakan upah.

Khoiruddin, Syafi'i, dan Fajri (2024) melakukan penelitian dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di CV. Motor Jaya 2 Gending).” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan pekerja yang diterapkan pada CV. Motor Jaya 2 Gending serta menganalisis penerapannya berdasarkan perspektif Ekonomi Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan dan studi kasus. Penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa sistem pengupahan perlu dilihat tidak hanya dari besaran upah yang diterima pekerja, tetapi juga dari proses penetapan, kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja, serta kesesuaian praktik tersebut dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang

akan dilakukan terletak pada penggunaan pendekatan kualitatif, objek kajian berupa pengupahan tenaga kerja, serta penggunaan perspektif Ekonomi Islam sebagai dasar dalam melakukan analisis. Perbedaannya terletak pada objek dan karakteristik lembaga, karena penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan atau badan usaha, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada Baitul Mal Lhokseumawe. Perbedaan karakteristik tersebut menjadi penting karena Baitul Mal tidak hanya menjalankan aktivitas ekonomi, tetapi juga memiliki fungsi sosial dan keagamaan sehingga mekanisme pengupahan karyawannya menarik untuk diteliti secara lebih mendalam.

Hariani et al. (2022) juga melakukan penelitian dengan judul “Polemik Upah Buruh dalam Kerangka Pemikiran Syariat.” Penelitian ini membahas berbagai persoalan pengupahan buruh dengan menggunakan kerangka pemikiran syariat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan penelitian lapangan untuk memperoleh gambaran mengenai praktik pengupahan yang terjadi. Fokus penelitian menempatkan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja sebagai bagian penting dalam menentukan keadilan pengupahan. Dalam perspektif syariat, pemberian upah tidak hanya dipandang sebagai hubungan ekonomi, tetapi juga sebagai pemenuhan hak pekerja yang harus dilakukan secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan menjadikan

pengupahan sebagai objek kajian berdasarkan prinsip syariah atau Ekonomi Islam. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian, karena penelitian terdahulu lebih menekankan persoalan upah buruh secara umum, sedangkan penelitian ini akan mengkaji secara spesifik mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe. Penelitian tersebut dapat membantu memperkuat pembahasan mengenai prinsip keadilan, hak pekerja, dan hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja dalam sistem pengupahan.

Kurnia, Wahab, dan Leu (2018) melakukan penelitian berjudul “Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan pada industri mebel serta meninjaunya berdasarkan prinsip Ekonomi Islam. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang diterapkan menggunakan sistem upah borongan, yaitu pekerja memperoleh pembayaran setelah menyelesaikan pekerjaan yang telah disepakati. Penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa bentuk dan mekanisme pengupahan dapat disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan selama terdapat kesepakatan yang jelas antara pekerja dan pemberi kerja serta tidak bertentangan dengan prinsip Ekonomi Islam. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas sistem pengupahan karyawan dengan menggunakan perspektif

Ekonomi Islam dan pendekatan kualitatif. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian, karena penelitian terdahulu dilakukan pada home industry meubel dengan sistem upah borongan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada karyawan Baitul Mal Lhokseumawe yang memiliki karakteristik hubungan kerja dan kelembagaan yang berbeda. Meskipun penelitian tersebut tergolong lebih lama, penelitian ini tetap dapat digunakan sebagai referensi untuk memahami variasi mekanisme pengupahan dan prinsip kesepakatan dalam hubungan kerja.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

N o.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian S	Persamaan	Perbedaan
1	“Analisis Sistem Pengupahan Karyawan Bakti di Kantor Walikota Lhokseumawe Perspektif Ekonomi Syariah” — (Yoesoef, Taufiq, & Mahira, 2023)	Penelitian menemukan bahwa penetapan upah karyawan bakti dilakukan berdasarkan persetujuan pemerintah daerah dan disesuaikan dengan anggaran yang tersedia. Penelitian menggunakan field research dengan pendekatan kualitatif deskriptif.	Sama-sama membahas mekanisme/sistem pengupahan, menggunakan pendekatan kualitatif, dan menganalisisnya berdasarkan perspektif Ekonomi Islam. Selain itu, lokasinya sama-sama Lhokseumawe .	Penelitian terdahulu berfokus pada karyawan bakti Kantor Walikota Lhokseumawe, sedangkan penelitian kamu berfokus pada karyawan Baitul Mal Lhokseumawe. Penelitian kamu juga dapat lebih khusus

				menggali mekanisme pengupahan pada lembaga pengelola dana sosial Islam.
2	“Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam” — (Anis & Haryanto, 2023)	Sistem pengupahan meliputi sistem eksternal dan internal. Pengupahan eksternal menggunakan sistem waktu, dengan gaji pokok, tunjangan makan, transportasi, bonus, serta THR. Hasilnya dinilai sejalan dengan konsep pengupahan Ekonomi Islam menurut Afzalur Rahman. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.	Sama-sama mengkaji sistem pengupahan karyawan dan menggunakan perspektif Ekonomi Islam dengan metode kualitatif.	Objek penelitian adalah koperasi syariah, sedangkan penelitian kamu adalah Baitul Mal. Penelitian kamu dapat menekankan mekanisme pengupahan dalam lembaga sosial-keagamaan dan bagaimana sumber serta kebijakan pengupahan diterapkan kepada karyawan.
3	“Sistem Pengupahan pada Karyawan dalam Perspektif Islam” —	Penelitian pada PT Anugrah Jaya Utama menunjukkan bahwa sistem upah diterapkan berdasarkan waktu, baik harian maupun	Sama-sama membahas sistem pengupahan karyawan, menggunakan penelitian	Objek penelitian adalah perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian

	(Marimin, Sumadi, & Fitria, 2024)	bulanan, dan pembayaran dilakukan tepat waktu. Namun, perusahaan dinilai belum sepenuhnya memenuhi seluruh nilai pengupahan dalam Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan studi literatur.	kualitatif, dan menganalisis kesesuaiannya dengan prinsip Islam.	kamu adalah Baitul Mal Lhokseuma we. Penelitian kamu dapat lebih menekankan mekanisme pengupahan pada lembaga yang memiliki karakteristik sosial dan keislaman.
4	“Mekanisme Pengupahan (Ujrah) pada Pengurus Masjid di Kabupaten Kubu Raya: Suatu Tinjauan Syariah” — (Patriawan, 2024)	Penelitian menunjukkan bahwa pemberian balas jasa kepada pengurus masjid dilakukan secara langsung dan tunai, berdasarkan kesepakatan/musyawarah. Untuk marbot, mekanisme pembayaran telah diatur melalui akad, tetapi belum sepenuhnya memenuhi prinsip syariah karena belum didasarkan pada standar upah minimum yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Penelitian menggunakan field research dengan	Sangat relevan karena sama-sama membahas mekanisme ujrah/pengupahan dalam lembaga yang berorientasi keislaman, serta menilai mekanisme tersebut berdasarkan prinsip syariah.	Objek penelitian terdahulu adalah pengurus masjid, sedangkan penelitian kamu adalah karyawan Baitul Mal. Penelitian kamu dapat menggali mekanisme pengupahan yang lebih formal, termasuk struktur gaji, kebijakan lembaga, sumber

		pendekatan kualitatif.		pembayaran , dan hubungan kerja.
5	“Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di CV. Motor Jaya 2 Gending)” — (Khoiruddin, Syafi’i, & Fajri, 2024)	Penelitian bertujuan mengetahui sistem pengupahan pekerja dan menganalisisnya berdasarkan perspektif Ekonomi Islam. Penelitian menggunakan field study dengan pendekatan kualitatif dan studi kasus, sehingga menggali praktik pengupahan secara langsung pada objek penelitian.	Sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif/studi lapangan, membahas sistem pengupahan, serta menggunakan perspektif Ekonomi Islam sebagai pisau analisis.	Penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan, sedangkan penelitian kamu pada Baitul Mal. Penelitian kamu dapat memberikan perspektif baru mengenai pengupahan karyawan pada lembaga pengelola zakat/keuangan sosial Islam.
6	“Polemik Upah Buruh dalam Kerangka Pemikiran Syariah” — (Hariani et al., 2022)	Penelitian membahas persoalan pengupahan buruh dalam perspektif syariat. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dan field research, dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Fokus utamanya adalah hubungan antara	Sama-sama menggunakan metode kualitatif, membahas upah, dan menilai praktik pengupahan berdasarkan prinsip syariat/Ekonomi Islam, khususnya	Penelitian terdahulu lebih berfokus pada buruh dan persoalan upah secara umum, sedangkan penelitian kamu fokus pada mekanisme

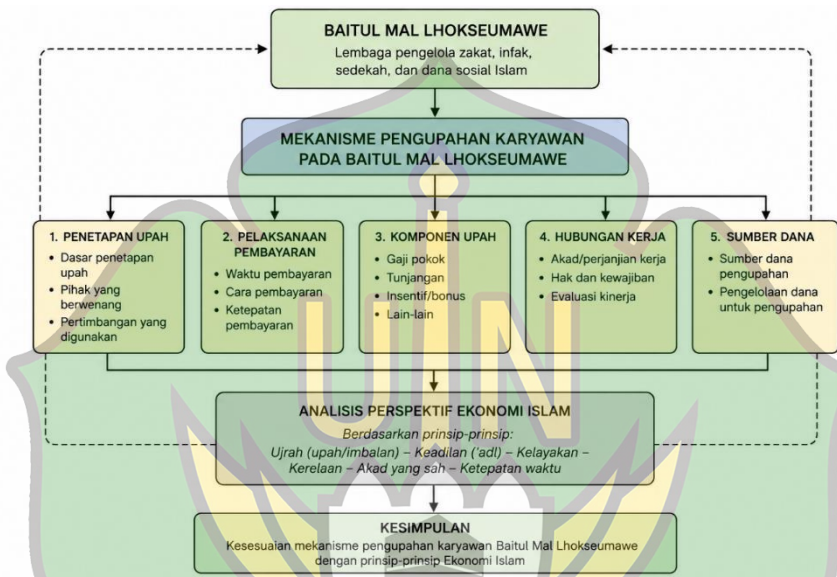
		pemberi kerja dan pekerja serta keadilan dalam pemberian upah.	aspek keadilan.	pengupahan karyawan Baitul Mal Lhokseumawe.
7	“Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel” — (Kurnia, Wahab, & Leu, 2018)	Penelitian kualitatif deskriptif menunjukkan bahwa sistem pengupahan pada home industry meubel menggunakan sistem upah borongan, yaitu pekerja memperoleh upah setelah pekerjaan yang telah disepakati selesai. Data diperoleh melalui wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka.	Sama-sama mengkaji sistem pengupahan karyawan dari sudut pandang Ekonomi Islam dan menggunakan metode kualitatif.	Penelitian terdahulu menggunakan sistem upah borongan pada home industry, sedangkan penelitian kamu akan mengkaji mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal, yang memiliki karakteristik kelembagaan berbeda. Tahun penelitian juga lebih lama dibandingkan penelitian kamu.

2.8 Kerangka Penelitian

Model penelitian pada penelitian ini didapatkan digambarkan sebagai berikut : Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



Pada Gambar 2.1 diatas, dapat lihat bahwa penelitian ini diawali dari Baitul Mal Lhokseumawe sebagai objek penelitian. Baitul Mal merupakan lembaga yang memiliki fungsi dalam pengelolaan zakat, infak, sedekah, dan dana sosial keislaman. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Baitul Mal membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang melaksanakan berbagai kegiatan operasional lembaga. Karyawan tersebut memiliki hak untuk memperoleh imbalan atau upah atas pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, mekanisme pengupahan karyawan menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan Baitul Mal Lhokseumawe.

Selanjutnya, penelitian ini berfokus pada mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe. Mekanisme pengupahan yang dimaksud tidak hanya berkaitan dengan jumlah upah yang diterima karyawan, tetapi juga mencakup bagaimana proses penetapan dan pelaksanaan pemberian upah dilakukan. Penelitian ini akan menggali informasi mengenai pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan upah, dasar atau pertimbangan yang digunakan dalam menetapkan besaran upah, serta bagaimana kebijakan pengupahan tersebut diterapkan kepada karyawan.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh, mekanisme pengupahan dalam penelitian ini dilihat melalui beberapa aspek. Pertama, penetapan upah, yang mencakup dasar penentuan upah, pihak yang berwenang, serta pertimbangan yang digunakan dalam menentukan besaran upah. Kedua, pelaksanaan pembayaran, yang meliputi waktu, cara, dan ketepatan pembayaran upah. Ketiga, komponen upah, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, maupun bentuk imbalan lainnya yang diterima karyawan. Keempat, hubungan kerja, yang berkaitan dengan akad atau perjanjian kerja, hak dan kewajiban antara karyawan dengan pihak Baitul Mal, serta pelaksanaan pekerjaan. Kelima, sumber dana pengupahan, yaitu bagaimana sumber dana yang digunakan untuk membayar upah karyawan dan bagaimana pengelolaannya.

Setelah mekanisme pengupahan tersebut diketahui melalui hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, selanjutnya praktik

pengupahan akan dianalisis berdasarkan perspektif Ekonomi Islam. Analisis ini diperlukan untuk mengetahui apakah mekanisme pengupahan yang diterapkan pada Baitul Mal Lhokseumawe telah sesuai dengan prinsip-prinsip pengupahan dalam Islam. Dalam penelitian ini, beberapa prinsip yang dapat digunakan sebagai dasar analisis antara lain konsep ujah, yaitu imbalan yang diberikan atas pekerjaan atau jasa; keadilan ('adl), yaitu pemberian hak secara proporsional dan tidak merugikan pihak tertentu; kelayakan, yaitu upah yang diberikan secara wajar dan mempertimbangkan pekerjaan yang dilakukan; kerelaan atau kesepakatan (an-taradhin) antara pihak yang terlibat dalam hubungan kerja; serta ketepatan waktu pembayaran upah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui bagaimana mekanisme pengupahan karyawan Baitul Mal Lhokseumawe, tetapi juga untuk mengetahui kesesuaian mekanisme tersebut dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam. Hasil dari proses tersebut kemudian menjadi dasar bagi peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai apakah praktik pengupahan yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam atau masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data secara langsung dari lokasi penelitian. Penelitian lapangan dipilih karena penelitian ini berfokus pada kondisi nyata mengenai mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe. Data diperoleh secara langsung dari pihak-pihak yang berkaitan dengan proses pengupahan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai praktik pengupahan yang diterapkan di Baitul Mal Lhokseumawe. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kualitatif digunakan untuk memahami kondisi objek penelitian secara alamiah dengan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami suatu fenomena berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan. Pendekatan ini digunakan karena penelitian tidak berfokus pada pengukuran secara statistik, melainkan menggali informasi secara mendalam mengenai mekanisme penetapan dan pembayaran upah karyawan. Informasi yang dikaji meliputi pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan upah, dasar dan pertimbangan penetapan besaran

upah, perbedaan upah berdasarkan jabatan atau beban kerja, waktu dan mekanisme pembayaran, sumber dana pembayaran, serta bentuk akad atau perjanjian kerja antara Baitul Mal dengan karyawan.

Data yang diperoleh selanjutnya akan dideskripsikan, dianalisis, dan dikaitkan dengan teori yang relevan mengenai upah (ujrah), akad ijarah, keadilan, kelayakan, hak dan kewajiban karyawan, serta prinsip-prinsip Ekonomi Islam. Analisis tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana mekanisme pengupahan yang diterapkan pada Baitul Mal Lhokseumawe serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip Ekonomi Islam. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang sistematis dan mendalam mengenai praktik pengupahan karyawan berdasarkan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan (Sugiyono, 2022).

3.2 Objek Dan Subjek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran utama yang menjadi fokus dalam suatu penelitian dan berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif, objek penelitian dapat berupa fenomena, aktivitas, proses, atau kondisi sosial yang ingin dipahami secara mendalam berdasarkan data yang ditemukan di lapangan (Yuliana et al., 2024). Berdasarkan hal tersebut, objek dalam penelitian ini adalah mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe,

yang meliputi proses penetapan upah, dasar dan pertimbangan dalam menentukan besaran upah, pihak yang memiliki kewenangan dalam penetapan upah, mekanisme dan waktu pembayaran, serta penerapan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pemberian upah. Mekanisme tersebut selanjutnya dianalisis berdasarkan prinsip Ekonomi Islam, khususnya yang berkaitan dengan ujrāh, akad kerja, keadilan, dan pemenuhan hak serta kewajiban karyawan.

Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut juga sebagai informan, yaitu pihak yang memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai objek yang sedang diteliti serta mampu memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti. Pemilihan informan perlu dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu agar informasi yang diperoleh benar-benar relevan dengan permasalahan penelitian (Hasan et al., 2025). Oleh karena itu, subjek dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat dan memahami mekanisme pengupahan karyawan di Baitul Mal Lhokseumawe, baik dari pihak pengelola maupun karyawan yang menerima upah.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa pihak tersebut dianggap memiliki informasi yang relevan dan memahami permasalahan yang diteliti. Informan penelitian dapat terdiri dari pimpinan atau pengurus Baitul Mal Lhokseumawe, pihak yang memiliki tanggung jawab dalam bidang administrasi atau keuangan/pengupahan, serta karyawan Baitul Mal Lhokseumawe. Pemilihan beberapa kategori informan tersebut

diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih lengkap mengenai mekanisme pengupahan dari berbagai sudut pandang. Data yang diperoleh dari informan kemudian digunakan untuk menggambarkan praktik pengupahan yang berlangsung di Baitul Mal Lhokseumawe dan menganalisis kesesuaiannya dengan prinsip Ekonomi Islam.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilaksanakannya proses penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun lokasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Baitul Mal Kota Lhokseumawe, yang berada di Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada kesesuaian antara objek penelitian dengan permasalahan yang dikaji, yaitu mengenai mekanisme pengupahan karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam. Melalui penelitian di lokasi tersebut, peneliti akan memperoleh data secara langsung mengenai proses penetapan, pembayaran, serta penerapan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pengupahan karyawan Baitul Mal Lhokseumawe.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah memperoleh izin penelitian dari pihak yang terkait dengan lokasi penelitian. Pelaksanaan penelitian meliputi beberapa tahapan, yaitu persiapan

penelitian, pengurusan izin penelitian, pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, pengolahan serta analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian. Adapun waktu pelaksanaan penelitian direncanakan pada Mei tahun 2026, dengan menyesuaikan jadwal dan kondisi di lapangan serta kesediaan informan dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.4 Jenis Dan Sumber

Data merupakan salah satu unsur penting dalam penelitian karena menjadi dasar bagi peneliti dalam memperoleh informasi, melakukan analisis, dan menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan berkaitan dengan mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dalam perspektif Ekonomi Islam. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut digunakan secara saling melengkapi agar peneliti memperoleh informasi yang lebih mendalam dan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya terjadi di lokasi penelitian.:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian kualitatif, data primer dapat diperoleh melalui interaksi secara langsung dengan informan

yang memiliki pengetahuan dan pengalaman berkaitan dengan objek penelitian (Hasan et al., 2025). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang mengetahui dan terlibat dalam mekanisme pengupahan karyawan di Baitul Mal Lhokseumawe. Informan tersebut dapat meliputi pimpinan atau pengurus Baitul Mal, pihak yang menangani administrasi atau keuangan/pengupahan, serta karyawan Baitul Mal sebagai penerima upah. Selain wawancara, data primer juga dapat diperoleh melalui hasil observasi terhadap kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan mekanisme pengupahan di lokasi penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang telah tersedia dan dapat digunakan sebagai pendukung terhadap data primer. Data sekunder dapat berasal dari berbagai dokumen, literatur, laporan, arsip, buku, artikel ilmiah, serta sumber tertulis lainnya yang relevan dengan penelitian (Yuliana et al., 2024). Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumen atau arsip yang berkaitan dengan mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe, seperti peraturan atau ketentuan pengupahan, dokumen perjanjian kerja apabila tersedia, struktur organisasi, data terkait karyawan, serta dokumen lain yang dapat mendukung informasi hasil wawancara. Selain itu, peneliti juga menggunakan buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan sumber akademik lainnya yang berkaitan dengan upah (ujrah),

akad ijarah, karyawan, Baitul Mal, serta prinsip pengupahan dalam Ekonomi Islam sebagai bahan pendukung dalam menganalisis hasil penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang diperlukan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu diantaranya sebagai berikut :

a) Wawancara/Interview

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui proses tanya jawab antara peneliti dengan informan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai objek penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara semi-terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan, tetapi tetap memberikan kesempatan kepada informan untuk menjelaskan informasi secara lebih luas sesuai dengan pengalaman dan pengetahuannya. Teknik ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh informasi secara mendalam mengenai mekanisme penetapan upah, pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan besaran upah, dasar pertimbangan pemberian upah, mekanisme dan waktu pembayaran, sumber dana pembayaran, penerapan prinsip keadilan dan kelayakan, serta bentuk akad atau perjanjian kerja antara Baitul Mal dengan karyawan. Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterlibatan dalam mekanisme

pengupahan karyawan di Baitul Mal Lhokseumawe (Hasan et al., 2025).

b) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di Baitul Mal Lhokseumawe untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi dan aktivitas yang berkaitan dengan hubungan kerja serta pelaksanaan mekanisme pengupahan karyawan. Observasi digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi informasi yang diperoleh melalui wawancara, sehingga peneliti tidak hanya bergantung pada keterangan informan, tetapi juga dapat melihat kondisi yang terdapat di lapangan secara langsung (Yuliana et al., 2024).

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat hasil wawancara dan observasi. Dokumen yang dapat digunakan antara lain perjanjian atau akad kerja, dokumen atau ketentuan mengenai pengupahan, struktur organisasi, data karyawan, dokumen pembayaran upah apabila dapat diakses, serta dokumen lain yang berkaitan dengan mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe. Selain dokumen yang diperoleh dari lokasi

penelitian, peneliti juga menggunakan buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan konsep upah (ujrah), akad ijarah, karyawan, Baitul Mal, serta prinsip pengupahan dalam Ekonomi Islam sebagai bahan pendukung penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan tahapan yang dilakukan peneliti untuk mengolah, mengorganisasikan, dan menginterpretasikan data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga dapat menghasilkan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, proses analisis data dilakukan secara sistematis sejak data mulai dikumpulkan hingga penelitian selesai. Hasan et al. (2025) menjelaskan bahwa analisis data kualitatif dilakukan melalui proses pengorganisasian data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Berdasarkan hal tersebut, teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

3.6.1 Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses memilih, memusatkan perhatian, menyederhanakan, dan mengelompokkan data yang diperoleh selama proses penelitian. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi akan memiliki jumlah yang cukup banyak sehingga perlu diseleksi berdasarkan

relevansinya dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan reduksi terhadap data yang berkaitan dengan mekanisme penetapan upah, kewenangan dalam menentukan besaran upah, pertimbangan penetapan upah, perbedaan upah berdasarkan jabatan atau beban kerja, mekanisme dan waktu pembayaran, sumber dana pembayaran, penerapan prinsip keadilan dan kelayakan, serta akad atau perjanjian kerja karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe. Data yang tidak berkaitan langsung dengan fokus penelitian akan dipisahkan sehingga analisis dapat dilakukan secara lebih terarah.

3.6.2 Data Display

Setelah data direduksi, tahap selanjutnya adalah menyajikan data secara sistematis agar informasi yang diperoleh dapat dipahami dan dianalisis dengan lebih mudah. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, tabel, matriks, bagan, maupun bentuk lainnya sesuai dengan kebutuhan penelitian (Yuliana et al., 2024). Dalam penelitian ini, data akan disajikan terutama dalam bentuk uraian deskriptif dan narasi hasil wawancara, yang kemudian dikelompokkan berdasarkan tema penelitian, seperti mekanisme penetapan upah, pembayaran upah, sumber dana, keadilan dan kelayakan upah, akad kerja, serta pemenuhan hak dan kewajiban karyawan. Data tersebut selanjutnya akan dikaitkan dengan teori dan prinsip Ekonomi Islam yang digunakan dalam penelitian.

3.6.3 Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir dalam analisis data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan diperoleh berdasarkan pola, hubungan, dan informasi penting yang ditemukan setelah data dikumpulkan, direduksi, dan disajikan. Dalam penelitian ini, peneliti akan menarik kesimpulan mengenai bagaimana mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe serta bagaimana penerapan prinsip keadilan, kelayakan, hak dan kewajiban dalam mekanisme tersebut. Selanjutnya, hasil temuan tersebut dianalisis berdasarkan prinsip Ekonomi Islam, khususnya yang berkaitan dengan ujur, akad ijarah, keadilan, kelayakan, dan pemenuhan hak pekerja. Kesimpulan yang diperoleh akan diverifikasi dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga kesimpulan akhir yang dihasilkan memiliki dasar data yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan (Hasan et al., 2025).

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Baitul Mal Kota Lhokseumawe merupakan salah satu lembaga yang memiliki peran penting dalam pengelolaan zakat, infak, wakaf, dan harta keagamaan lainnya di wilayah Kota Lhokseumawe. Keberadaan Baitul Mal memiliki tujuan untuk mengelola dan mendayagunakan dana umat secara optimal sehingga dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya bagi kelompok yang berhak menerima. Dalam menjalankan fungsinya, Baitul Mal tidak hanya berperan dalam menghimpun dana, tetapi juga melaksanakan pendistribusian dan pendayagunaan dana tersebut melalui berbagai program sosial, ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan kegiatan kemasyarakatan lainnya.

Baitul Mal Kota Lhokseumawe merupakan lembaga yang dalam pelaksanaan kegiatannya berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan serta ketentuan syariat Islam yang berlaku di Aceh. Sebagai lembaga pengelola dana umat, Baitul Mal dituntut untuk menjalankan kegiatan secara profesional, amanah, transparan, dan bertanggung jawab. Hal tersebut penting karena dana yang dikelola berasal dari masyarakat dan penggunaannya ditujukan untuk kepentingan masyarakat yang membutuhkan. Oleh karena itu, tata kelola kelembagaan dan sumber daya manusia menjadi bagian yang penting dalam mendukung tercapainya tujuan Baitul Mal.

Dalam menjalankan aktivitas kelembagaannya, Baitul Mal Kota Lhokseumawe didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing. Karyawan berperan dalam mendukung kegiatan administrasi, pengelolaan, pelayanan, penghimpunan, pendistribusian, serta berbagai kegiatan lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas Baitul Mal. Keberadaan karyawan tersebut menjadi salah satu unsur penting dalam menunjang kelancaran kegiatan lembaga. Oleh sebab itu, hubungan kerja antara Baitul Mal dengan karyawan perlu dikelola dengan baik, termasuk dalam hal pemenuhan hak karyawan berupa pemberian upah atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Berkaitan dengan penelitian ini, Baitul Mal Kota Lhokseumawe dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki keterkaitan yang erat dengan fokus penelitian mengenai mekanisme pengupahan karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam. Sebagai lembaga yang menjalankan aktivitas berdasarkan nilai-nilai Islam dan mengelola dana yang berkaitan dengan kepentingan umat, mekanisme pengupahan karyawan menjadi salah satu aspek yang menarik untuk dikaji. Penelitian ini berupaya menggali bagaimana proses penetapan upah dilakukan, pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan besaran upah, pertimbangan yang digunakan, mekanisme pembayaran, serta bagaimana hak dan kewajiban karyawan diterapkan dalam hubungan kerja.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Mekanisme Penetapan Upah

Mekanisme penetapan upah merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan kerja antara Baitul Mal Lhokseumawe dengan karyawan. Penetapan upah berkaitan dengan proses menentukan besaran imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang dilaksanakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dr. Damanhur Abbas, Lc., MA., selaku Kepala Komisioner Baitul Mal Kota Lhokseumawe, diketahui bahwa mekanisme penetapan upah karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe pada dasarnya mengikuti ketentuan yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe. Adapun bagi tenaga profesional, terdapat mekanisme penetapan tersendiri melalui struktur kelembagaan Baitul Mal.

Beliau menjelaskan bahwa penetapan gaji karyawan Baitul Mal mengikuti peraturan yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe. Sementara itu, bagi tenaga profesional, besaran upah ditetapkan melalui mekanisme yang melibatkan Badan Komisioner dan Badan Pengawas Baitul Mal. Sebagaimana disampaikan oleh informan:

“Mekanisme penetapan gaji karyawan Baitul Mal berdasarkan peraturan di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe, dalam bentuk aturan negara. Sedangkan untuk tenaga profesional ditetapkan oleh Badan Pengawas Baitul Mal

Lhokseumawe berdasarkan usulan dari Badan Komisioner dan dibayarkan oleh Sekretariat Baitul Mal Lhokseumawe.”

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat dua mekanisme dalam penetapan upah, yaitu mekanisme yang mengikuti ketentuan pemerintah dan mekanisme yang diterapkan bagi tenaga profesional melalui struktur internal Baitul Mal. Mekanisme tersebut menunjukkan bahwa penetapan upah tidak dilakukan secara langsung oleh masing-masing karyawan, tetapi melalui ketentuan dan kewenangan yang telah ditetapkan dalam struktur kelembagaan. Untuk tenaga profesional, prosesnya dimulai dari adanya usulan Badan Komisioner yang kemudian ditetapkan oleh Badan Pengawas dan selanjutnya dilaksanakan oleh Sekretariat Baitul Mal.

Lebih lanjut, mengenai pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan besaran upah, informan menjelaskan bahwa proses tersebut dilakukan secara berjenjang. Ketentuan yang menjadi dasar berasal dari pihak yang berwenang, kemudian untuk tenaga profesional dilakukan pengusulan oleh Badan Komisioner, penetapan oleh Badan Pengawas, dan pelaksanaannya dilakukan oleh Sekretariat. Informan menyampaikan:

“Kewenangan dalam penentuan upah pertama oleh kantor pusat, kedua diusulkan oleh Badan Komisioner, dan ditetapkan oleh Badan Pengawas, kemudian dieksekusi oleh Badan Sekretariat.”

Keterangan tersebut menunjukkan bahwa mekanisme penetapan upah pada Baitul Mal Lhokseumawe melibatkan beberapa unsur dalam kelembagaan. Adanya pembagian kewenangan tersebut menunjukkan bahwa proses penetapan upah dilakukan melalui prosedur yang telah ditentukan, mulai dari dasar aturan, proses pengusulan, penetapan, hingga pelaksanaan pembayaran. Dengan demikian, terdapat pemisahan antara pihak yang mengusulkan, pihak yang menetapkan, dan pihak yang melaksanakan pembayaran upah.

Dalam menentukan besaran upah, Baitul Mal Lhokseumawe juga mempertimbangkan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, besaran upah tidak diberikan dalam bentuk bonus berdasarkan pencapaian kinerja, tetapi disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Informan menjelaskan:

“Besaran upah disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaannya, bukan bonus karena hasil kinerja.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa jabatan dan jenis pekerjaan menjadi salah satu dasar dalam menentukan besaran upah karyawan. Dengan demikian, pemberian upah lebih diarahkan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, bukan sebagai bentuk bonus yang diberikan berdasarkan pencapaian tertentu. Hal ini juga memperlihatkan bahwa mekanisme pengupahan di Baitul Mal memiliki hubungan

dengan struktur pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Selain jabatan dan pekerjaan, penetapan upah juga tidak dapat dilepaskan dari kemampuan anggaran yang tersedia. Hal tersebut terlihat dari keterangan informan mengenai penerapan prinsip keadilan dalam menentukan besaran upah. Informan menyampaikan bahwa penetapan upah disesuaikan dengan kemampuan daerah serta dana yang tersedia atau dimiliki oleh Baitul Mal. Dengan demikian, besaran upah tidak hanya mempertimbangkan posisi dan pekerjaan karyawan, tetapi juga memperhatikan kemampuan keuangan dalam membiayai pembayaran upah tersebut.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa mekanisme penetapan upah karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku, dengan kewenangan yang dilaksanakan secara berjenjang sesuai dengan struktur kelembagaan. Bagi karyawan yang mengikuti ketentuan pemerintah, besaran upah mengacu pada peraturan yang berlaku, sedangkan bagi tenaga profesional terdapat proses pengusulan oleh Badan Komisioner dan penetapan oleh Badan Pengawas yang kemudian dilaksanakan oleh Sekretariat. Besaran upah juga disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan, serta mempertimbangkan kemampuan anggaran yang tersedia. Temuan mengenai mekanisme tersebut selanjutnya akan dianalisis dalam perspektif Ekonomi Islam, khususnya berkaitan dengan keadilan,

kelayakan upah, ujah, serta pemenuhan hak dan kewajiban karyawan pada bagian pembahasan.

4.2.2 Mekanisme Pengupahan Tenaga Operasional pada Baitul Mal Lhokseumawe

Tenaga operasional merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran dalam melaksanakan kegiatan teknis dan pelayanan sehari-hari dalam suatu organisasi. Tenaga operasional bertugas memastikan berbagai aktivitas yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, keberadaan tenaga operasional menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung kelancaran kegiatan organisasi, karena tenaga tersebut terlibat secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan.

Tenaga yang menjalankan kegiatan operasional memiliki status dan mekanisme pengupahan yang berbeda sesuai dengan kedudukan serta jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Tenaga profesional maupun tenaga pendukung tidak seluruhnya memiliki status sebagai ASN, sehingga penghasilannya disesuaikan dengan ketentuan kontrak, standar operasional, serta sumber dana yang tersedia. Informan menjelaskan bahwa penetapan upah pada dasarnya disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan, sehingga besaran upah tidak diberikan berdasarkan bonus atau hasil kinerja, tetapi sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data penelitian, tenaga operasional pada Baitul Mal Lhokseumawe dapat mencakup tenaga profesional dan tenaga pendukung seperti tenaga administrasi, petugas lapangan, driver, security, dan petugas pelayanan. Untuk tenaga profesional, mekanisme pengupahan mengikuti ketentuan kontrak khusus dan standar biaya yang berlaku, sedangkan tenaga pendukung memperoleh pembayaran berdasarkan kontrak dan sumber anggaran yang telah ditetapkan. Mengenai sumber pembiayaan, hasil wawancara menunjukkan bahwa pengupahan disesuaikan dengan sumber dana yang tersedia dan ketentuan penggunaannya. Informan juga menjelaskan bahwa apabila sumber dana yang tersedia belum mencukupi sesuai standar, terdapat mekanisme pengusulan berdasarkan Hak Amil sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa pengupahan tenaga operasional tidak hanya mempertimbangkan jenis pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan keuangan dan sumber pembiayaan Baitul Mal.

Dari sisi pelaksanaan pekerjaan, tenaga operasional tetap memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan meskipun terdapat keterbatasan dalam besaran upah. Informan menyampaikan bahwa pekerjaan di Baitul Mal memiliki karakter sosial sehingga para pekerja tetap melaksanakan tanggung jawabnya sebagai bagian dari pelayanan kepada masyarakat. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak menghilangkan hak tenaga operasional untuk memperoleh imbalan yang layak. Oleh

karena itu, mekanisme pengupahan tenaga operasional perlu tetap memperhatikan kesesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, jenis pekerjaan, dan imbalan yang diterima, sehingga hubungan kerja dapat berlangsung secara adil dan sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam.

4.2.3 Mekanisme dan Waktu Pembayaran Upah

Mekanisme pembayaran upah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pengupahan karyawan karena berkaitan dengan pemenuhan hak karyawan setelah melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Dr. Damanhur Abbas, Lc., MA., selaku Kepala Komisioner Baitul Mal Kota Lhokseumawe, pembayaran upah karyawan dilakukan secara rutin dengan waktu pembayaran pada awal bulan. Meskipun pembayaran dilakukan pada awal bulan, proses administrasi dan penganggaran untuk pembayaran tersebut telah dilakukan sebelumnya, yaitu pada akhir bulan.

Informan menjelaskan bahwa mekanisme pembayaran upah dilakukan dengan memproses kebutuhan pembayaran pada akhir bulan, kemudian upah atau gaji diberikan kepada karyawan pada awal bulan. Sebagaimana disampaikan oleh informan:

“Upah dibayarkan di awal bulan, namun semua diproses di akhir bulan.”

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat diketahui bahwa pembayaran upah pada Baitul Mal Lhokseumawe memiliki waktu pembayaran yang telah ditentukan, yaitu pada awal bulan.

Sementara itu, proses administrasi pembayaran dilakukan pada akhir bulan. Adanya proses tersebut menunjukkan bahwa pembayaran upah dilakukan melalui tahapan administratif sebelum sampai kepada karyawan sebagai penerima upah. Dengan demikian, pembayaran tidak dilakukan secara langsung tanpa adanya proses pengelolaan dan administrasi terlebih dahulu.

Dalam pelaksanaannya, ketepatan waktu pembayaran upah juga dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran. Berdasarkan hasil wawancara, selama anggaran yang dibutuhkan tersedia di kas daerah, pembayaran gaji kepada karyawan dapat dilakukan tepat waktu. Informan menyampaikan:

“Selama ini pembayaran gaji tepat waktu selama anggaran tersebut tersedia di kas daerah.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ketersediaan anggaran menjadi salah satu faktor penting dalam menjamin ketepatan waktu pembayaran upah. Artinya, meskipun pembayaran telah memiliki waktu yang ditentukan, pelaksanaannya tetap bergantung pada ketersediaan anggaran yang diperlukan. Kondisi tersebut berkaitan dengan mekanisme pengelolaan keuangan yang berada di lingkungan pemerintah daerah.

Lebih lanjut, informan menjelaskan bahwa apabila terjadi keterlambatan pembayaran, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh proses pembahasan anggaran di tingkat pemerintah daerah. Informan menyampaikan bahwa keterlambatan dapat terjadi apabila terdapat keterlambatan dalam proses pembahasan anggaran

di DPRA. Dengan demikian, apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah, faktor tersebut tidak semata-mata berasal dari proses administrasi internal Baitul Mal, tetapi juga dapat berkaitan dengan proses penganggaran yang berada di luar kewenangan langsung Baitul Mal.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, mekanisme pembayaran upah karyawan Baitul Mal Lhokseumawe dapat digambarkan melalui proses pengurusan dan pemrosesan administrasi pada akhir bulan, kemudian pembayaran upah kepada karyawan pada awal bulan. Pembayaran diupayakan dilakukan tepat waktu selama anggaran tersedia di kas daerah. Sementara itu, apabila terjadi keterlambatan, salah satu faktor yang dapat memengaruhinya adalah keterlambatan proses pembahasan anggaran di tingkat pemerintah daerah.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa Baitul Mal Lhokseumawe telah memiliki waktu pembayaran upah yang jelas, yaitu pada awal bulan, dengan proses administratif yang dilakukan pada akhir bulan. Ketepatan pembayaran sangat berkaitan dengan ketersediaan anggaran dan proses penganggaran pemerintah daerah. Temuan ini selanjutnya menjadi dasar dalam pembahasan mengenai ketepatan waktu pembayaran upah dan pemenuhan hak karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam, khususnya berkaitan dengan prinsip keadilan dan kewajiban pemberi kerja dalam memenuhi hak pekerja.

4.2.4 Sumber Dana Pembayaran Upah

Sumber dana merupakan salah satu aspek penting dalam mekanisme pengupahan karena berkaitan dengan asal dana yang digunakan untuk memenuhi hak karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam penelitian ini, peneliti menggali informasi mengenai sumber dana yang digunakan untuk membayarkan upah karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe serta ketentuan yang berkaitan dengan penggunaan dana tersebut. Sumber dana pembayaran upah karyawan berasal dari anggaran pemerintah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Informan menjelaskan bahwa sumber dana pembayaran upah karyawan berasal dari APBN. Namun, apabila dana yang tersedia belum mencukupi atau belum memenuhi standar yang dibutuhkan, terdapat alternatif berupa pengusulan penggunaan Hak Amil untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana disampaikan oleh informan:

“Sumber upah dari APBN. Jika tidak cukup sesuai dengan standar, maka pegawai bisa mengusulkan dari Hak Amil.”

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat diketahui bahwa sumber dana pembayaran upah karyawan memiliki keterkaitan dengan anggaran pemerintah dan pengelolaan dana yang terdapat dalam Baitul Mal. Sumber utama yang disebutkan oleh informan adalah APBN, sedangkan apabila terdapat kekurangan dalam memenuhi standar kebutuhan upah, terdapat kemungkinan

penggunaan Hak Amil sesuai dengan mekanisme dan ketentuan yang berlaku.

Penggunaan Hak Amil dalam konteks pembayaran upah juga berkaitan dengan kedudukan pekerja yang menjalankan tugas dalam pengelolaan dana umat. Hak Amil merupakan bagian yang berkaitan dengan pengelolaan zakat dan diberikan berdasarkan ketentuan yang berlaku bagi pihak yang memiliki tugas dalam pengelolaan zakat. Oleh karena itu, penggunaan dana tersebut tidak dapat dilakukan secara bebas, tetapi harus mempertimbangkan ketentuan mengenai pengelolaan dan pemanfaatan dana Baitul Mal.

Selain sumber dana, peneliti juga menggali mengenai faktor yang menjadi pertimbangan Baitul Mal dalam menentukan kemampuan pembayaran upah. Berdasarkan hasil wawancara, kemampuan daerah dan jumlah dana yang tersedia menjadi salah satu pertimbangan dalam pengelolaan pengupahan. Informan menjelaskan:

“Dipastikan dengan kemampuan daerah dan dari dana yang terinput atau dimiliki oleh Baitul Mal.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan keuangan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pembayaran upah. Baitul Mal perlu menyesuaikan kebutuhan pembayaran dengan dana yang tersedia sehingga mekanisme pengupahan dapat dilaksanakan sesuai dengan kemampuan anggaran. Kondisi tersebut juga menjelaskan temuan

sebelumnya bahwa ketepatan waktu pembayaran upah berkaitan dengan ketersediaan anggaran.

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara, sumber dana pembayaran upah karyawan Baitul Mal Lhokseumawe berasal dari APBN sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sedangkan apabila dana yang tersedia belum mencukupi, terdapat kemungkinan pengusulan dari Hak Amil. Besaran dan pelaksanaan pembayaran juga dipengaruhi oleh kemampuan anggaran serta dana yang tersedia. Temuan ini menjadi penting dalam penelitian karena Baitul Mal merupakan lembaga yang mengelola dana yang berkaitan dengan kepentingan umat, sehingga sumber dan penggunaan dana untuk pembayaran upah perlu dilaksanakan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4.2.5 Penetapan Keadilan dan Kelayakan Upah

Keadilan dan kelayakan merupakan aspek penting dalam pemberian upah kepada karyawan. Dalam hubungan kerja, pemberian upah tidak hanya berkaitan dengan besaran nominal yang diterima oleh karyawan, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian antara pekerjaan, tanggung jawab, dan imbalan yang diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini menggali bagaimana Baitul Mal Lhokseumawe menerapkan prinsip keadilan dan memastikan kelayakan upah bagi karyawan. Penetapan upah dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan daerah dan ketersediaan dana yang dimiliki oleh Baitul Mal.

Informan menjelaskan bahwa penerapan keadilan dalam menentukan besaran upah disesuaikan dengan kemampuan keuangan yang tersedia. Sebagaimana disampaikan oleh informan:

“Dipastikan dengan kemampuan daerah dan dari dana yang terinput atau dimiliki oleh Baitul Mal.”

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa kemampuan keuangan menjadi salah satu pertimbangan Baitul Mal dalam menentukan besaran upah karyawan. Artinya, penetapan upah tidak dapat dilepaskan dari kondisi anggaran yang tersedia. Baitul Mal perlu menyesuaikan besaran pembayaran dengan kemampuan dana yang dimiliki agar kewajiban pembayaran kepada karyawan tetap dapat dilaksanakan.

Selain mempertimbangkan kemampuan keuangan, penetapan upah juga disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan masing-masing karyawan. Hal ini sebagaimana telah dijelaskan oleh informan bahwa besaran upah disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang dilaksanakan, bukan dalam bentuk bonus berdasarkan hasil kinerja. Dengan demikian, terdapat pertimbangan terhadap posisi dan tugas yang diberikan kepada karyawan dalam menentukan besaran upah.

Tabel 4.1
Daftar Upah Karyawan Baitul Mal Lhokseumawe

Struktur Jabatan	Status Kepegawaian	Sumber Pendapatan	Estimasi Total Pendapatan / Bulan
1. JALUR KOMISIONER			
Ketua Badan Pelaksana (Kepala)	Non-PNS	Hak Amil (Zakat & Infak)	Rp3.000.000
Anggota Komisioner (Kepala Bidang)	Non-PNS	Hak Amil (Zakat & Infak)	Rp2.500.000
Dewan Pengawas Syariah	Tokoh/Ulama	Tunjangan Kehormatan APBK	Rp1.500.000
2. JALUR SEKRETARIAT (ASN)			
Kepala Sekretariat (Eselon III)	PNS	Gaji Pokok PNS + TPP Daerah	Rp6.000.000
Kepala Subbagian (Eselon IV)	PNS	Gaji Pokok PNS + TPP Daerah	Rp4.800.000
Staf Administrasi Pelaksana	PNS / PPPK	Gaji Pokok + Tunjangan Daerah	Rp3.100.000
3. JALUR PENDUKUNG (NON-ASN)			
Tenaga Ahli Profesional	Kontrak Khusus	SSH / Standar Operasional + Hak Amil	Rp1.000.000
Tenaga Bakti / Honorer Administrasi	Kontrak Daerah	APBK Lhokseumawe + Hak Amil	Rp1.000.000
Petugas Lapangan / Driver / Security / CS	Kontrak Daerah	APBK / Operasional Lembaga + Hak Amil	Rp1.000.000

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa sistem pengupahan karyawan memiliki karakteristik yang berbeda sesuai dengan status kepegawaian, jabatan, serta sumber pendapatan masing-masing. Secara umum, pegawai pada jalur sekretariat yang berstatus ASN memperoleh penghasilan berdasarkan ketentuan kepegawaian pemerintah daerah, berupa gaji dan tambahan penghasilan yang mengikuti ketentuan yang berlaku. Pemerintah Kota Lhokseumawe mengatur pemberian Tambahan Penghasilan

Pegawai (TPP) bagi ASN melalui Peraturan Wali Kota Lhokseumawe Nomor 12 Tahun 2024, yang mencakup ketentuan pemberian, kriteria dan penetapan besaran, prosedur, penganggaran, serta monitoring dan evaluasi TPP.

Di sisi lain, terdapat tenaga non-ASN dan tenaga profesional yang mekanisme penghasilannya tidak sepenuhnya mengikuti sistem penggajian ASN. Berdasarkan data awal penelitian, tenaga profesional memperoleh imbalan berdasarkan ketentuan kontrak dan standar biaya yang berlaku, sedangkan tenaga pendukung seperti tenaga administrasi, petugas lapangan, pengemudi, keamanan, dan pelayanan memperoleh penghasilan berdasarkan ketentuan kontrak daerah dan sumber pembiayaan yang tersedia. Dalam konteks penganggaran pemerintah daerah, Pemerintah Kota Lhokseumawe juga memiliki Peraturan Wali Kota Nomor 43 Tahun 2024 tentang Harga Satuan Pokok Kegiatan Tahun Anggaran 2025 yang berfungsi sebagai pedoman dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi kegiatan, serta penyusunan RKA-SKPK dan DPA-SKPK.

Selain sumber pembiayaan yang berasal dari anggaran pemerintah daerah, Baitul Mal memiliki karakteristik khusus karena menjalankan fungsi pengelolaan zakat dan infak. Pengelolaan zakat dan infak pada Baitul Mal Kota Lhokseumawe memiliki dasar hukum melalui Peraturan Wali Kota Lhokseumawe Nomor 37 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Zakat dan Infaq pada Baitul Mal Kota Lhokseumawe, yang berstatus berlaku. Kondisi

tersebut menunjukkan bahwa sumber dana yang berkaitan dengan aktivitas Baitul Mal memiliki ketentuan pengelolaan tersendiri sehingga penggunaannya perlu disesuaikan dengan aturan dan peruntukannya.

Selain honorarium tetap dari APBK, amil atau petugas pengelola zakat juga memiliki hak bagian senif amil dari persentase pengumpulan ZIS (Zakat, Infak dan Sedekah) sesuai dengan ketentuan syariat dan peraturan walikota yang disesuaikan dalam tata kelola anggaran tahun berjalan.

Dana yang disalurkan kepada masyarakat tidak secara otomatis digunakan untuk pembayaran upah karyawan, karena masing-masing dana memiliki ketentuan penggunaan tersendiri. Informan menjelaskan bahwa :

“Untuk pengupahan karyawan, sumber dan besarnya disesuaikan dengan status kepegawaian dan ketentuan yang berlaku.”

Dengan demikian, anggaran program penyaluran bantuan dan anggaran pengupahan karyawan memiliki mekanisme pengelolaan yang berbeda, meskipun keduanya berada dalam lingkup pengelolaan Baitul Mal.

Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara, terdapat perbedaan sumber dan besaran upah berdasarkan status serta kedudukan karyawan. Pegawai pada jalur komisioner memperoleh pendapatan dari Hak Amil, sedangkan pegawai ASN pada jalur sekretariat memperoleh gaji pokok dan TPP sesuai ketentuan

pemerintah daerah. Sementara itu, tenaga pendukung non-ASN memperoleh upah berdasarkan kontrak dan standar biaya yang berlaku. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pembagian upah pada Baitul Mal Lhokseumawe tidak dilakukan secara seragam, tetapi disesuaikan dengan status kepegawaian, jabatan, jenis pekerjaan, serta sumber pembiayaan.

Perbedaan status kepegawaian dan sumber pembiayaan tersebut kemudian menimbulkan adanya perbedaan mekanisme dan besaran penghasilan antara satu kelompok pegawai dengan kelompok lainnya. Perbedaan tersebut pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh jabatan, tanggung jawab, jenis pekerjaan, status kepegawaian, serta ketentuan anggaran yang menjadi dasar pembayaran. Oleh karena itu, perbedaan besaran upah tidak dapat langsung dinilai sebagai ketidakadilan, tetapi perlu dianalisis lebih lanjut berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, kelayakan, serta kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diterima.

Hal tersebut menjadi penting apabila ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam, karena Islam tidak hanya menekankan kewajiban memberikan upah kepada pekerja, tetapi juga memperhatikan prinsip keadilan, kelayakan, transparansi, dan pemenuhan hak pekerja. Dengan adanya beberapa jalur kepegawaian dan sumber pendapatan pada Baitul Mal Lhokseumawe, perlu diketahui bagaimana mekanisme penetapan upah dilakukan, siapa yang memiliki kewenangan dalam menentukan besaran upah, bagaimana

waktu pembayaran dilaksanakan, serta apakah perbedaan penghasilan tersebut telah mempertimbangkan prinsip keadilan dan kelayakan dalam Ekonomi Islam.

Selanjutnya, berkaitan dengan kelayakan upah, hasil wawancara menunjukkan adanya kondisi bahwa besaran upah yang diterima karyawan belum tentu sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan oleh kemampuan anggaran yang menjadi salah satu faktor dalam menentukan besaran upah. Meskipun demikian, karyawan tetap menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Informan menjelaskan:

“Karena pekerjaan ini adalah pekerjaan sosial, oleh karena itu walaupun upah tidak sesuai dengan standar, tetapi pekerja tetap menjalankannya sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan.”

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kelayakan upah dengan kemampuan lembaga dalam memberikan upah. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak menyebabkan karyawan meninggalkan tanggung jawab pekerjaannya. Para karyawan tetap melaksanakan tugas karena pekerjaan di Baitul Mal memiliki karakteristik sebagai pekerjaan sosial yang berkaitan dengan pelayanan dan pengelolaan kepentingan umat.

Dalam konteks tersebut, kelayakan upah pada Baitul Mal tidak hanya berkaitan dengan nominal yang diterima oleh

karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan keuangan lembaga dan pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keterbatasan dalam menentukan besaran upah, terutama ketika dana yang tersedia belum mampu memenuhi standar yang diharapkan. Dengan demikian, penetapan upah merupakan hasil dari pertimbangan antara kebutuhan pemberian imbalan kepada karyawan dengan kemampuan keuangan yang tersedia.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa prinsip keadilan dalam penetapan upah di Baitul Mal Lhokseumawe diterapkan melalui pertimbangan jabatan, pekerjaan, serta kemampuan keuangan daerah dan lembaga. Sementara itu, dari aspek kelayakan, masih terdapat kondisi di mana upah yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Namun, karyawan tetap menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya sebagai bagian dari tugas sosial yang diemban oleh Baitul Mal.

4.2.6 Akad atau Perjanjian Kerja

Akad atau perjanjian kerja merupakan salah satu unsur penting dalam hubungan antara pemberi kerja dan karyawan. Akad menjadi dasar yang mengatur hubungan kerja, termasuk tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan serta hak yang diperoleh sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggali informasi mengenai bentuk akad atau perjanjian kerja yang diterapkan pada Baitul Mal Lhokseumawe, khususnya yang berkaitan dengan hak, kewajiban,

dan pemberian upah kepada karyawan. Hubungan kerja di Baitul Mal memiliki dasar yang berbeda sesuai dengan status kepegawaian karyawan.

Informan menjelaskan bahwa bagi pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), hubungan kerja didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai PNS. Sementara itu, dalam pelaksanaan pekerjaan di lingkungan Baitul Mal, terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh informan:

“Akad yang dilakukan adalah pertama, Undang-Undang PNS, dan kedua ada SOP pekerjaan yang ada di kalangan Baitul Mal itu sendiri.”

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan kerja pada Baitul Mal Lhokseumawe tidak hanya didasarkan pada kesepakatan antara lembaga dengan karyawan, tetapi juga mengikuti ketentuan yang berlaku sesuai dengan status kepegawaian. Bagi karyawan yang berstatus sebagai PNS, hubungan kerja dan hak serta kewajibannya mengikuti ketentuan kepegawaian yang berlaku. Sementara itu, SOP Baitul Mal menjadi pedoman dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan di lingkungan lembaga.

SOP tersebut memiliki peran dalam memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh

karyawan. Kejelasan tugas menjadi penting karena setiap karyawan memiliki pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan jabatan atau kedudukannya. Hal ini juga berkaitan dengan mekanisme penetapan upah yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa besaran upah disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan adanya ketentuan kepegawaian dan SOP, hubungan kerja antara Baitul Mal dengan karyawan memiliki dasar yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, sementara pihak lembaga memiliki dasar dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks pengupahan, kejelasan mengenai pekerjaan dan tanggung jawab tersebut menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan pemberian imbalan kepada karyawan.

Namun, berdasarkan hasil wawancara, informan lebih menekankan bahwa dasar hubungan kerja di Baitul Mal mengacu pada ketentuan PNS dan SOP pekerjaan Baitul Mal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini bentuk akad atau perjanjian kerja dipahami berdasarkan status kepegawaian dan ketentuan kelembagaan yang berlaku. Peneliti tidak menemukan keterangan dari informan mengenai adanya akad ijarah secara khusus dalam bentuk akad syariah tertulis untuk setiap karyawan. Hal tersebut menjadi bagian yang perlu dianalisis lebih lanjut pada pembahasan untuk melihat

kesesuaiannya dengan konsep akad kerja dalam perspektif Ekonomi Islam.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa akad atau perjanjian kerja pada Baitul Mal Lhokseumawe didasarkan pada ketentuan kepegawaian bagi PNS serta SOP yang berlaku di lingkungan Baitul Mal. Ketentuan tersebut menjadi dasar bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, aspek pengupahan berkaitan dengan jabatan dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Temuan tersebut selanjutnya akan dianalisis berdasarkan konsep akad dalam Ekonomi Islam, khususnya akad ijarah, kejelasan pekerjaan, kejelasan imbalan (ujrah), serta hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja.

4.2.7 Keluhan dan Penyelesaian permasalahan Pengupahan

Keluhan dan permasalahan dalam pengupahan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam hubungan kerja antara lembaga dengan karyawan. Keluhan dapat muncul apabila terdapat ketidaksesuaian antara hak yang seharusnya diterima dengan kondisi yang dialami oleh karyawan, baik berkaitan dengan besaran upah maupun waktu pembayaran. Oleh karena itu, penelitian ini menggali informasi mengenai ada atau tidaknya keluhan karyawan Baitul Mal Lhokseumawe terkait pengupahan serta bagaimana lembaga menyikapi kondisi tersebut. Selama ini tidak terdapat keluhan yang berarti dari karyawan berkaitan dengan kondisi pekerjaan maupun pengupahan.

Informan menjelaskan bahwa selama menjalankan pekerjaan di Baitul Mal, para karyawan memahami kondisi dan karakteristik pekerjaan yang mereka jalankan. Pekerjaan di Baitul Mal memiliki karakteristik sebagai pekerjaan sosial yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, apabila terdapat kondisi tertentu yang belum sesuai dengan harapan, hal tersebut dipandang sebagai bagian dari konsekuensi pekerjaan yang harus tetap dijalankan oleh para pekerja. Informan menyampaikan:

“Tidak pernah ada keluhan dari sulitnya tempat bekerja, dan hal tersebut merupakan konsekuensi pekerjaan yang harus dijalankan para pekerja.”

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat diketahui bahwa tidak ditemukan keluhan yang berarti dari karyawan mengenai kondisi pekerjaan maupun pengupahan selama ini. Karyawan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan meskipun terdapat keterbatasan tertentu dalam pelaksanaan pekerjaan. Sikap tersebut juga dipengaruhi oleh pemahaman bahwa pekerjaan yang dilakukan di Baitul Mal memiliki fungsi sosial dan berkaitan dengan pengelolaan kepentingan umat.

Selain mengenai keluhan terhadap kondisi pekerjaan, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa besaran upah masih berkaitan erat dengan kemampuan keuangan dan dana yang tersedia. Sebagaimana dijelaskan pada pembahasan sebelumnya, apabila besaran upah belum sesuai dengan standar yang diharapkan, para pekerja tetap melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang

telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa belum terpenuhinya standar upah tidak secara langsung menimbulkan permasalahan atau keluhan dari karyawan menurut keterangan informan.

Dalam hal penyelesaian permasalahan pengupahan, informan tidak menjelaskan adanya kasus khusus yang memerlukan penyelesaian secara formal karena selama ini tidak terdapat keluhan yang berarti dari karyawan. Oleh karena itu, penyelesaian permasalahan pengupahan lebih berkaitan dengan bagaimana lembaga mengelola kemampuan anggaran dan menyesuaikan pemberian upah dengan dana yang tersedia. Dengan kata lain, apabila terdapat keterbatasan dalam pemberian upah, kondisi tersebut dipahami dalam konteks kemampuan keuangan lembaga dan ketentuan anggaran yang berlaku.

Informan juga menjelaskan adanya kemungkinan peningkatan upah apabila kemampuan pengelolaan dana Baitul Mal semakin baik. Hal tersebut berkaitan dengan peningkatan dana infak yang dikelola oleh Baitul Mal. Sebagaimana disampaikan oleh informan:

“Oleh karena itu semakin tinggi dana infak yang dikelola di Baitul Mal dapat pula meningkatkan upah yang ditetapkan untuk para pekerja.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah dana yang dikelola Baitul Mal dipandang memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan lembaga dalam memberikan

kesejahteraan kepada para pekerja. Dengan demikian, kondisi keuangan dan kemampuan lembaga menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan peluang peningkatan upah karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa selama ini tidak terdapat keluhan yang berarti dari karyawan Baitul Mal Lhokseumawe terkait besaran maupun pembayaran upah berdasarkan keterangan informan. Para karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya meskipun terdapat kondisi di mana upah belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal tersebut dipahami sebagai bagian dari konsekuensi pekerjaan sosial yang dijalankan di Baitul Mal.

Dengan demikian, permasalahan pengupahan pada Baitul Mal Lhokseumawe lebih banyak berkaitan dengan kemampuan anggaran dan ketersediaan dana, bukan konflik atau keluhan langsung antara karyawan dengan lembaga. Peningkatan dana yang dikelola Baitul Mal, khususnya dana infak, dipandang dapat membuka peluang untuk meningkatkan kesejahteraan dan besaran upah pekerja. Temuan ini selanjutnya dapat dianalisis dalam perspektif Ekonomi Islam, terutama mengenai hak pekerja, keadilan dalam pemberian upah, kelayakan ujrak, serta tanggung jawab pemberi kerja dalam memenuhi hak karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan Dr. Damanhur Abbas, Lc., MA., selaku Kepala Komisioner Baitul Mal Kota Lhokseumawe, mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dilakukan melalui tahapan yang disesuaikan dengan status kepegawaian, ketentuan pemerintah, serta mekanisme kelembagaan Baitul Mal. Penetapan upah bagi karyawan tidak dilakukan secara bebas, melainkan mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan. Bagi pegawai yang mengikuti ketentuan pemerintah, besaran gaji didasarkan pada aturan yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe. Sementara itu, bagi tenaga profesional, terdapat mekanisme pengusulan dan penetapan melalui struktur kelembagaan Baitul Mal.

Mekanisme tersebut menunjukkan adanya pembagian kewenangan dalam proses pengupahan. Berdasarkan keterangan informan, Badan Komisioner memiliki peran dalam mengusulkan besaran upah tenaga profesional, Badan Pengawas memiliki kewenangan dalam menetapkan, sedangkan Sekretariat Baitul Mal melaksanakan pembayaran atau eksekusi terhadap upah yang telah ditetapkan. Dengan demikian, proses pengupahan tidak dilakukan hanya oleh satu pihak, tetapi melalui beberapa tahapan sesuai dengan kewenangan masing-masing. Mekanisme tersebut dapat

memberikan kejelasan mengenai pihak yang bertanggung jawab dalam proses penetapan dan pembayaran upah.

Dalam menentukan besaran upah, Baitul Mal Lhokseumawe mempertimbangkan jabatan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, besaran upah tidak diberikan dalam bentuk bonus berdasarkan pencapaian kinerja, tetapi lebih didasarkan pada jabatan dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pekerjaan dan upah menjadi salah satu pertimbangan dalam mekanisme pengupahan. Karyawan memperoleh imbalan berdasarkan pekerjaan dan tanggung jawab yang melekat pada posisi masing-masing.

Selanjutnya, pembayaran upah dilakukan pada awal bulan, sedangkan proses administrasi pembayaran telah dilakukan pada akhir bulan. Pembayaran diupayakan tepat waktu selama anggaran tersedia di kas daerah. Apabila terjadi keterlambatan, menurut informan hal tersebut dapat dipengaruhi oleh keterlambatan proses pembahasan anggaran di DPRA. Dengan demikian, ketepatan waktu pembayaran upah tidak hanya dipengaruhi oleh mekanisme internal Baitul Mal, tetapi juga oleh ketersediaan dan proses penganggaran pemerintah daerah.

Dari sisi sumber pembiayaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa upah karyawan berasal dari anggaran pemerintah, sedangkan apabila dana yang tersedia belum mencukupi sesuai dengan standar yang dibutuhkan, terdapat kemungkinan

pengusulan dari Hak Amil sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penggunaan sumber dana tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pengupahan pada Baitul Mal berkaitan erat dengan sistem pengelolaan keuangan pemerintah dan pengelolaan dana Baitul Mal. Oleh sebab itu, kemampuan keuangan daerah dan ketersediaan dana menjadi faktor yang turut menentukan kemampuan lembaga dalam memenuhi pembayaran upah.

Apabila ditinjau dari perspektif Ekonomi Islam, mekanisme pengupahan tersebut memiliki keterkaitan dengan konsep ujah, yaitu imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya. Dalam akad kerja, besaran imbalan seharusnya diketahui secara jelas sehingga pihak pekerja dan pemberi kerja memiliki kepastian mengenai hak dan kewajibannya. Selain itu, prinsip keadilan ('adl) juga menjadi salah satu dasar penting dalam hubungan kerja. Islam menempatkan pekerja sebagai pihak yang memiliki hak untuk memperoleh imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa unsur yang menunjukkan adanya upaya penerapan prinsip tersebut, khususnya melalui penetapan upah berdasarkan jabatan dan pekerjaan, adanya pihak yang memiliki kewenangan dalam penetapan, serta adanya waktu pembayaran yang telah ditentukan. Namun demikian, terdapat pula temuan bahwa besaran upah masih sangat dipengaruhi oleh kemampuan anggaran. Informan menyampaikan bahwa dalam kondisi tertentu upah yang diterima belum

sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan, tetapi karyawan tetap menjalankan tugas karena pekerjaan di Baitul Mal memiliki karakteristik sosial.

Kondisi tersebut menjadi bagian penting dalam menganalisis mekanisme pengupahan berdasarkan Ekonomi Islam. Prinsip keadilan dalam Islam tidak hanya berkaitan dengan adanya pembayaran upah, tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian imbalan dengan pekerjaan, kejelasan hak pekerja, ketepatan pembayaran, dan kemampuan pemberi kerja dalam memenuhi hak tersebut. Oleh karena itu, meskipun mekanisme yang diterapkan Baitul Mal telah memiliki dasar kelembagaan dan aturan yang jelas, aspek kelayakan besaran upah tetap perlu diperhatikan agar kesejahteraan pekerja dapat terpenuhi secara lebih optimal.

Dengan demikian, mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dilakukan melalui sistem yang terstruktur, mulai dari penetapan berdasarkan ketentuan yang berlaku, pengusulan dan penetapan oleh pihak yang memiliki kewenangan, hingga pembayaran oleh Sekretariat Baitul Mal. Besaran upah mempertimbangkan jabatan dan pekerjaan, sedangkan ketepatan pembayaran dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran. Dari perspektif Ekonomi Islam, mekanisme tersebut telah memiliki beberapa unsur yang sejalan dengan prinsip pengupahan, seperti kejelasan pekerjaan, adanya imbalan atas pekerjaan, dan adanya mekanisme pembayaran. Namun, aspek kelayakan dan kecukupan upah masih menjadi hal yang perlu

mendapatkan perhatian, terutama karena besaran upah juga dipengaruhi oleh kemampuan anggaran yang tersedia.

4.3.2 Penerapan Prinsip Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan

Penerapan prinsip keadilan dan kelayakan merupakan bagian penting dalam sistem pengupahan karena upah bukan hanya dipandang sebagai imbalan atas pekerjaan, tetapi juga sebagai bentuk pemenuhan hak pekerja. Dalam perspektif Ekonomi Islam, pemberian upah harus memperhatikan prinsip keadilan, kepatutan, dan keseimbangan antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diterima. Penerapan keadilan dalam pengupahan dilakukan dengan mempertimbangkan jabatan, pekerjaan, serta kemampuan keuangan daerah dan Baitul Mal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran upah karyawan disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang dilaksanakan. Hal tersebut menunjukkan adanya upaya untuk memberikan imbalan berdasarkan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan masing-masing karyawan. Informan menjelaskan bahwa besaran upah disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan, bukan diberikan dalam bentuk bonus berdasarkan hasil kinerja. Dengan demikian, terdapat dasar yang digunakan dalam membedakan atau menentukan besaran upah bagi karyawan sesuai dengan kedudukan dan pekerjaan yang dilaksanakan.

Dalam perspektif Ekonomi Islam, kondisi tersebut dapat dikaitkan dengan prinsip keadilan ('adl), yaitu memberikan sesuatu

sesuai dengan haknya dan tidak melakukan tindakan yang merugikan salah satu pihak. Keadilan dalam pengupahan tidak selalu berarti seluruh pekerja memperoleh nominal yang sama, tetapi dapat diwujudkan melalui pemberian imbalan yang sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, dan kedudukan masing-masing. Dengan mempertimbangkan jabatan dan pekerjaan dalam menentukan upah, Baitul Mal telah memiliki dasar yang dapat mendukung terciptanya keadilan dalam hubungan kerja.

Selain jabatan dan pekerjaan, penerapan keadilan juga dipengaruhi oleh kemampuan keuangan daerah dan ketersediaan dana Baitul Mal. Berdasarkan keterangan informan, penetapan besaran upah disesuaikan dengan kemampuan daerah dan dana yang tersedia. Artinya, Baitul Mal tidak dapat menentukan besaran upah tanpa mempertimbangkan kondisi keuangan yang dimiliki. Kemampuan anggaran menjadi salah satu faktor yang menentukan sejauh mana lembaga dapat memenuhi kebutuhan pembayaran upah kepada karyawan.

Dari aspek kelayakan, hasil penelitian menunjukkan adanya kondisi yang perlu mendapatkan perhatian. Informan menyampaikan bahwa pekerjaan di Baitul Mal merupakan pekerjaan sosial sehingga terdapat keadaan ketika besaran upah yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Meskipun demikian, karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan

antara upah yang diberikan berdasarkan kemampuan anggaran dengan upah yang ideal atau sesuai dengan standar kebutuhan pekerja.

Dalam Ekonomi Islam, kelayakan upah menjadi bagian yang penting karena pekerja memiliki hak untuk memperoleh imbalan yang sesuai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Prinsip tersebut berkaitan dengan konsep *ujrah*, yaitu imbalan yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, pemberian upah tidak hanya harus memiliki dasar yang jelas, tetapi juga perlu memperhatikan kepatutan dan kemampuan upah tersebut dalam memenuhi kebutuhan pekerja secara wajar.

Berdasarkan temuan penelitian, penerapan keadilan dalam pengupahan di Baitul Mal Lhokseumawe dapat dikatakan telah diupayakan melalui penyesuaian upah dengan jabatan dan pekerjaan serta mempertimbangkan kemampuan keuangan lembaga. Namun, dari aspek kelayakan, masih terdapat keterbatasan karena besaran upah sangat bergantung pada kemampuan anggaran yang tersedia. Dengan kata lain, lembaga telah berupaya memberikan upah berdasarkan ketentuan yang ada, tetapi kemampuan untuk memberikan upah yang lebih layak masih dipengaruhi oleh kondisi keuangan.

Kondisi tersebut juga perlu dilihat dari karakteristik Baitul Mal sebagai lembaga yang memiliki fungsi sosial. Para karyawan tidak hanya menjalankan pekerjaan administratif, tetapi turut

mendukung pelaksanaan fungsi pengelolaan dana umat. Berdasarkan hasil wawancara, karakteristik sosial tersebut menjadi salah satu alasan mengapa karyawan tetap menjalankan tugas meskipun terdapat keterbatasan dalam besaran upah. Namun, nilai sosial tersebut tidak seharusnya menghilangkan hak karyawan untuk memperoleh imbalan yang layak. Tanggung jawab sosial lembaga tetap perlu berjalan bersamaan dengan pemenuhan hak pekerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip keadilan dalam pengupahan di Baitul Mal Lhokseumawe terlihat dari adanya pertimbangan jabatan dan pekerjaan serta penyesuaian dengan kemampuan keuangan lembaga. Sementara itu, prinsip kelayakan masih menghadapi keterbatasan karena besaran upah dipengaruhi oleh kemampuan anggaran yang tersedia. Dalam perspektif Ekonomi Islam, kondisi tersebut menunjukkan bahwa mekanisme pengupahan telah memiliki beberapa unsur yang sejalan dengan prinsip keadilan, tetapi aspek kelayakan dan kecukupan upah perlu terus ditingkatkan agar hak pekerja dapat terpenuhi secara lebih optimal.

Pada akhirnya, penerapan keadilan dan kelayakan dalam pengupahan tidak hanya dapat diukur dari ada atau tidaknya pembayaran upah, tetapi juga dari kesesuaian antara pekerjaan, tanggung jawab, besaran imbalan, ketepatan pembayaran, dan kemampuan pekerja memperoleh haknya secara wajar. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan pengelolaan dana Baitul Mal menjadi

salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kesejahteraan pekerja di masa mendatang, dengan tetap memperhatikan ketentuan syariah dan peraturan yang berlaku.

4.3.3 Mekanisme Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam

Mekanisme pengupahan dalam perspektif Ekonomi Islam pada dasarnya tidak hanya melihat upah sebagai imbalan yang diberikan kepada pekerja, tetapi juga sebagai bagian dari pemenuhan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Islam memberikan perhatian terhadap hubungan antara pemberi kerja dan pekerja agar berlangsung secara adil, transparan, dan tidak merugikan salah satu pihak. Dalam konsep Ekonomi Islam, pemberian upah dapat dikaitkan dengan ujah, yaitu imbalan yang diberikan atas manfaat atau jasa yang telah diberikan oleh seseorang. Oleh karena itu, kejelasan mengenai pekerjaan, besaran imbalan, waktu pembayaran, dan hak serta kewajiban kedua belah pihak menjadi bagian penting dalam mekanisme pengupahan.

Mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe telah memiliki dasar dan prosedur tertentu. Penetapan upah bagi karyawan dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe, sedangkan untuk tenaga profesional terdapat mekanisme internal berupa pengusulan oleh Badan Komisioner, penetapan oleh Badan Pengawas, dan pelaksanaan pembayaran oleh Sekretariat Baitul

Mal. Adanya tahapan tersebut menunjukkan bahwa proses pengupahan memiliki struktur kewenangan yang jelas.

Apabila dikaitkan dengan prinsip Ekonomi Islam, kejelasan dalam proses penetapan tersebut merupakan aspek yang penting. Dalam hubungan kerja, pihak pekerja perlu mengetahui pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan serta imbalan yang menjadi haknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran upah pada Baitul Mal Lhokseumawe disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Informan juga menjelaskan bahwa pemberian tersebut bukan berupa bonus berdasarkan hasil kinerja, tetapi merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan antara pekerjaan yang dilakukan dengan imbalan yang diterima.

Dalam konsep akad ijarah, kejelasan manfaat atau pekerjaan yang diberikan dan imbalan (ujrah) merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Pekerja memberikan tenaga, waktu, kemampuan, dan keahliannya untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan pemberi kerja berkewajiban memberikan imbalan sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian, Baitul Mal telah memiliki ketentuan mengenai pekerjaan melalui aturan kepegawaian dan SOP yang berlaku. Dengan adanya pedoman tersebut, tugas dan tanggung jawab karyawan menjadi lebih jelas sehingga hubungan kerja memiliki dasar yang dapat dipertanggungjawabkan.

Dari sisi waktu pembayaran, hasil penelitian menunjukkan bahwa upah karyawan dibayarkan pada awal bulan, sedangkan proses pembayaran telah dipersiapkan pada akhir bulan. Pembayaran diupayakan dilakukan tepat waktu selama anggaran tersedia di kas daerah. Dalam perspektif Ekonomi Islam, ketepatan waktu pembayaran merupakan bagian penting dalam pemenuhan hak pekerja. Pekerja telah memberikan tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga imbalan atas pekerjaan tersebut harus diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dengan demikian, mekanisme pembayaran yang memiliki waktu yang jelas merupakan salah satu unsur yang mendukung pemenuhan hak pekerja.

Namun demikian, hasil penelitian juga menemukan bahwa ketepatan waktu pembayaran masih dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran. Informan menjelaskan bahwa apabila terjadi keterlambatan, kondisi tersebut dapat disebabkan oleh keterlambatan pembahasan anggaran di DPRA. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembayaran upah tidak sepenuhnya berada dalam kewenangan internal Baitul Mal, tetapi juga dipengaruhi oleh mekanisme penganggaran pemerintah daerah. Dalam perspektif Ekonomi Islam, kondisi tersebut menjadi perhatian karena hak pekerja tetap perlu dipenuhi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, dari aspek keadilan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan upah mempertimbangkan jabatan

dan pekerjaan serta kemampuan keuangan daerah dan Baitul Mal. Prinsip keadilan dalam Islam tidak selalu berarti memberikan upah yang sama kepada seluruh pekerja, tetapi memberikan imbalan secara proporsional berdasarkan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, adanya penyesuaian upah berdasarkan jabatan dan pekerjaan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk upaya penerapan prinsip keadilan dalam pengupahan.

Akan tetapi, penelitian juga menemukan adanya persoalan dari sisi kelayakan upah. Berdasarkan keterangan informan, terdapat kondisi ketika upah yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal tersebut dipengaruhi oleh kemampuan anggaran yang tersedia. Meskipun demikian, karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena pekerjaan yang dilakukan di Baitul Mal memiliki karakteristik sosial. Dalam perspektif Ekonomi Islam, aspek ini perlu mendapat perhatian karena nilai sosial dan amanah dalam pekerjaan tidak menghilangkan hak pekerja untuk memperoleh imbalan yang layak.

Dari sisi sumber dana, hasil penelitian menunjukkan bahwa pembayaran upah berasal dari APBN, dan apabila dana yang tersedia belum mencukupi sesuai dengan standar, terdapat kemungkinan pengusulan dari Hak Amil sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam perspektif Ekonomi Islam, sumber dana untuk pembayaran upah harus memiliki dasar yang jelas dan penggunaannya harus sesuai dengan ketentuan yang mengatur dana tersebut. Hal ini penting karena Baitul Mal merupakan lembaga

yang mengelola dana yang berkaitan dengan kepentingan umat, sehingga penggunaan dana harus dilakukan secara amanah, transparan, dan bertanggung jawab.

Berkaitan dengan akad atau perjanjian kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja didasarkan pada ketentuan kepegawaian bagi PNS serta SOP pekerjaan yang berlaku di lingkungan Baitul Mal. Apabila dikaitkan dengan konsep ijarah, ketentuan tersebut memiliki fungsi dalam memberikan kejelasan mengenai pekerjaan dan tanggung jawab karyawan. Namun, berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh, belum terdapat penjelasan secara khusus mengenai penggunaan akad ijarah secara formal sebagai akad syariah dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, aspek ini menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam melihat penerapan prinsip Ekonomi Islam secara lebih menyeluruh.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa selama ini tidak terdapat keluhan yang berarti dari karyawan mengenai pengupahan. Karyawan tetap menjalankan pekerjaan meskipun terdapat keterbatasan tertentu dalam besaran upah. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tanggung jawab sosial dan sikap menerima terhadap kondisi lembaga. Namun, dari perspektif Ekonomi Islam, tidak adanya keluhan tidak serta-merta berarti bahwa seluruh aspek pengupahan telah memenuhi prinsip kelayakan. Pemenuhan hak pekerja tetap perlu menjadi perhatian lembaga karena keadilan dalam Islam tidak hanya ditentukan oleh kerelaan pekerja, tetapi juga oleh terpenuhinya hak secara wajar.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe pada dasarnya telah memiliki beberapa unsur yang sejalan dengan prinsip Ekonomi Islam, yaitu adanya kejelasan pekerjaan dan tanggung jawab, adanya imbalan atas pekerjaan, penetapan berdasarkan jabatan dan pekerjaan, adanya waktu pembayaran yang ditentukan, serta adanya pembagian kewenangan dalam proses pengupahan. Namun demikian, masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan, terutama mengenai kelayakan besaran upah, ketepatan pembayaran yang bergantung pada ketersediaan anggaran, serta kejelasan akad kerja dalam perspektif ijarah.

Dengan demikian, penerapan mekanisme pengupahan di Baitul Mal Lhokseumawe dapat dikatakan telah mengarah pada prinsip Ekonomi Islam, tetapi belum sepenuhnya optimal dalam aspek kelayakan dan pemenuhan hak pekerja. Prinsip keadilan perlu diwujudkan tidak hanya melalui penetapan upah berdasarkan jabatan dan pekerjaan, tetapi juga melalui upaya memastikan bahwa imbalan yang diterima pekerja layak dan diberikan tepat waktu. Sebagai lembaga yang menjalankan fungsi sosial dan mengelola dana umat, Baitul Mal memiliki tanggung jawab untuk menjaga amanah sekaligus memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan demikian, peningkatan kemampuan pengelolaan dana dan evaluasi terhadap sistem pengupahan dapat menjadi bagian dari upaya mewujudkan hubungan kerja yang lebih adil dan sesuai dengan nilai-nilai Ekonomi Islam

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dalam Perspektif Ekonomi Islam”, berdasarkan prinsip Ekonomi Islam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku dan struktur kewenangan lembaga. Bagi pegawai yang mengikuti ketentuan pemerintah, besaran gaji mengacu pada peraturan yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe. Sementara itu, bagi tenaga profesional, penetapan upah dilakukan melalui mekanisme pengusulan oleh Badan Komisioner, kemudian ditetapkan oleh Badan Pengawas dan dilaksanakan pembayarannya oleh Sekretariat Baitul Mal. Besaran upah disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, bukan berdasarkan pemberian bonus atas hasil kinerja. Pembayaran upah dilakukan pada awal bulan dengan proses administrasi pada akhir bulan, sedangkan ketepatan waktu pembayaran sangat dipengaruhi oleh ketersediaan anggaran.
2. Penerapan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pengupahan telah diupayakan, tetapi masih terdapat keterbatasan dari sisi kelayakan upah. Prinsip keadilan

diterapkan dengan mempertimbangkan jabatan, pekerjaan, tanggung jawab, serta kemampuan keuangan daerah dan Baitul Mal dalam menentukan besaran upah. Namun, berdasarkan hasil penelitian, terdapat kondisi ketika besaran upah belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan karena dipengaruhi oleh kemampuan anggaran yang tersedia. Meskipun demikian, karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena memahami karakteristik pekerjaan Baitul Mal sebagai lembaga yang memiliki fungsi sosial. Selama ini juga tidak ditemukan keluhan yang berarti dari karyawan terkait pengupahan berdasarkan keterangan informan.

3. Mekanisme pengupahan karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe pada dasarnya telah memiliki beberapa unsur yang sejalan dengan prinsip Ekonomi Islam, tetapi belum sepenuhnya optimal. Kesesuaian tersebut terlihat dari adanya kejelasan pekerjaan dan tanggung jawab, pemberian imbalan atas pekerjaan, penetapan upah berdasarkan jabatan dan pekerjaan, serta adanya waktu pembayaran yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan konsep ujrah dan ijarah dalam Ekonomi Islam. Namun, aspek kelayakan upah, ketepatan pembayaran yang masih bergantung pada ketersediaan anggaran, serta kejelasan akad kerja dalam perspektif ijarah masih perlu diperhatikan. Dengan demikian, mekanisme pengupahan yang diterapkan

dapat dikatakan telah mengarah pada prinsip keadilan dan Ekonomi Islam, tetapi masih memerlukan peningkatan terutama dalam menjamin kelayakan dan pemenuhan hak karyawan secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Mekanisme Pengupahan Karyawan pada Baitul Mal Lhokseumawe dalam Perspektif Ekonomi Islam, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Baitul Mal Lhokseumawe, diharapkan dapat terus meningkatkan sistem pengupahan dengan memperhatikan kesesuaian antara besaran upah, beban kerja, jabatan, tanggung jawab, dan kebutuhan kelayakan hidup karyawan. Evaluasi terhadap besaran upah juga perlu dilakukan secara berkala dengan tetap mempertimbangkan kemampuan anggaran dan ketentuan yang berlaku.
2. Dalam aspek pembayaran dan akad kerja, Baitul Mal Lhokseumawe diharapkan dapat mempertahankan ketepatan waktu pembayaran upah serta memperjelas ketentuan mengenai hak dan kewajiban antara lembaga dan karyawan. Kejelasan tersebut penting untuk mendukung penerapan prinsip *ijarah*, keadilan, amanah, dan transparansi dalam hubungan kerja sesuai dengan Ekonomi Islam.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai pengupahan pada lembaga Baitul Mal dengan menggunakan cakupan informan dan lokasi yang lebih luas. Penelitian selanjutnya juga dapat membandingkan mekanisme pengupahan beberapa Baitul Mal sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai penerapan prinsip Ekonomi Islam dalam sistem pengupahan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anis, M., & Haryanto, R. (2023). Analisis sistem pengupahan karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam pandangan ekonomi Islam. *El-Jizya: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2), 177–196. <https://doi.org/10.24090/ej.v11i2.7957>.
- Anwar, H., Adnyana, I. G. D., Azizah, N., & Salsabila, A. M. (2023). Analisis jabatan untuk memahami peran dan tanggung jawab karyawan di PT Baruga Asrinusa Development. *Jurnal Kebajikan: Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(1). <https://doi.org/10.26858/jk.v2i1.48424>
- Berlian, H. N., & Sholichah, I. U. (2025). Upah terhadap tenaga pekerja dalam sistem outsourcing perspektif hukum ekonomi syariah: Studi kasus PT. Swakarya Insan Mandiri. *Syar'ie: Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.51476/syarie.v8i1.727>.
- Dalimunthe, N., & Bintang, M. A. B. (2024). Hak dan kewajiban tenaga kerja berdasarkan UU Omnibus Law Cipta Kerja dan dalam perspektif hukum ekonomi syariah. *Jurnal de Facto*, 10(2). <https://doi.org/10.36277/jurnaldefacto.v10i2.178>
- Gregorio, K., Beng, J. T., & Tiatri, S. (2023). Apakah psychological capital dan work engagement membentuk job performance karyawan di era Society 5.0? *Jurnal Muara Ilmu Sosial, - RHumaniora, dan Seni*, 7(3). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i3.26770.2023>
- Harahap, I. D., & Yafiz, M. (2026). Analisis ekonomi Islam terhadap upah dan kesejahteraan pekerja Indonesia. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 1281–1288. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6207>.

- Hariani, F., Jufendri, Yuliana, Mhd. Reynaldei, & Muhammad Dasio. (2022). Polemik upah buruh dalam kerangka pemikiran syariat. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 5(2). [https://doi.org/10.25299/syarikat.2022.vol5\(2\).9969](https://doi.org/10.25299/syarikat.2022.vol5(2).9969).
- Hasan, H., Bora, M. A., Afriani, D., Artiani, L. E., Puspitasari, R., Susilawati, A., Dewi, P. M., Asroni, A., Yunesman, Y., Merjani, A., & Hakim, A. R. (2025). *Metode penelitian kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Hudaifah, U., & Makhtum, A. (2026). Tinjauan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan bebun buruh tani di Desa Tlomar Kecamatan Tanah Merah. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 2(4), 185–193. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v2i4.193>
- Khoiruddin, M., Syafi'i, I., & Fajri, A. (2024). Sistem pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi Islam (Studi kasus di CV. Motor Jaya 2 Gending). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 9(1). <https://doi.org/10.37366/jespb.v9i01.1317>.
- Kurnia, A., Wahab, A., & Leu, U. U. (2018). Tinjauan ekonomi Islam atas sistem pengupahan karyawan home industry meubel. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1). <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1.5540>.
- Mahdi, S., Ahmadisyah, I., & Jais, M. (2023). Model investasi dana infak Baitul Mal Aceh: Konsep bisnis pembangunan pabrik padi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 8(2), 194–205. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v8i2.24966>
- Marimin, A., Sumadi, & Fitria, T. N. (2024). Sistem pengupahan pada karyawan dalam perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(3), 3409–3416. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i3.15206>

- Patriawan, G. (2024). Mekanisme pengupahan (ujrah) pada pengurus masjid di Kabupaten Kubu Raya: Suatu tinjauan syariah. *Jurnal Muamalat Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.26418/jmi.v4i1.70777>.
- Mukhsinuddin, M., Rinaldi, M., Yanto, & Aprilian, R. I. (2023). Development of strategic human resource management towards improvement work culture at Baitul Mal in Aceh. *IJBE (Integrated Journal of Business and Economics)*, 7(2).
- Muna, R. (2024). Analisis perlindungan hukum terhadap upah pekerja ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. *Ikhtiyar: Jurnal Ekonomi Syari'ah*, 2(2), 46–66. <https://doi.org/10.69776/ikhtiyar.v2i2.125>
- Patriawan, G. (2024). Mekanisme pengupahan (ujrah) pada pengurus masjid di Kabupaten Kubu Raya: Suatu tinjauan syariah. *Jurnal Muamalat Indonesia*, 4(1), 418–430. <https://doi.org/10.26418/jmi.v4i1.70777>
- Putri, R. C., Tarigan, A. A., & Juliati, Y. S. (2023). Analisis konsep al-ujrah (upah) dalam ekonomi Islam: Pendekatan tafsir tematik. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 1528–1535. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8161>.
- Rizadhi, B. F., et al. (2023). Analisis budaya kerja karyawan. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- Rosid, A., As'ari, H., & Pebriyanto, A. N. (2025). Implementasi prinsip-prinsip ekonomi Islam dalam pembayaran upah karyawan Toko Saka Jaya. *IQTISHADIA: Jurnal Ekonomi Syariah dan Inovasi Bisnis*, 1(1), 1–17.
- Sari, N., Fajri, N., Muliawati, & Faraidiany, M. (2023). Baitul Mal Aceh dalam perspektif konsep welfare state. *Journal Publicuho*, 6(2), 486–495. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i2.138>

- Soebarna, A. B. (2023). Etika bekerja dalam Islam: Analisis hadits-hadith relasi etika buruh majikan. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 7(1). <https://doi.org/10.47313/jkik.v7i1.2548>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Syahira, N., & Azizah, Z. L. (2023). Analisis hak-hak buruh pabrik dalam syariat Islam. *EKALAYA: Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 153–164. <https://doi.org/10.59966/ekalaya.v1i2.120>
- Syuhada, F., Aksa, F. N., & Nurarafah. (2024). Peran Baitul Mal dalam pemberdayaan usaha mikro kecil dan menengah di Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, 7(4). <https://doi.org/10.29103/jimfh.v7i4.18943>
- Wibowo, S. H., & Matheus, J. (2023). Tinjauan yuridis pemberian uang pesangon kepada karyawan yang di-PHK pasca pengesahan Perppu Cipta Kerja. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5).
- Yoesoef, Y. M., Taufiq, T., & Mahira, U. (2023). Analisis sistem pengupahan karyawan bakti di Kantor Walikota Lhokseumawe perspektif ekonomi syariah. *El-Amwal*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.29103/el-amwal.v6i1.10635>.
- Yuliana, D., Subiyantoro, H., & Ana, R. F. R. (2024). Metode penelitian kualitatif. *Efektor*, 11(2), 61–72.

LAMPIRAN

JAWABAN WAWANCARA

Hasil Wawancara dengan Kepala Komisioner Baitul Mal Kota Lhokseumawe

Informan: Dr. Damanhur Abbas, Lc., MA.

Jabatan: Kepala Komisioner Baitul Mal Kota Lhokseumawe

1. Bagaimana mekanisme penetapan upah atau gaji karyawan di Baitul Mal Lhokseumawe?

Jawaban:

Mekanisme penetapan gaji atau upah karyawan di Baitul Mal Lhokseumawe pada dasarnya mengikuti peraturan yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kota Lhokseumawe, terutama yang berkaitan dengan aturan negara. Jadi, untuk pegawai yang mengikuti ketentuan pemerintah, besaran gajinya mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Sementara itu, untuk tenaga profesional, penetapan upahnya dilakukan melalui mekanisme internal Baitul Mal. Usulan tersebut diajukan oleh Badan Komisioner dan kemudian ditetapkan oleh Badan Pengawas Baitul Mal Lhokseumawe, sedangkan pembayaran atau pelaksanaannya dilakukan oleh Sekretariat Baitul Mal Lhokseumawe.

2. Siapa yang memiliki kewenangan dalam menentukan besaran upah karyawan, dan apa saja pertimbangan yang digunakan?

Jawaban:

Kewenangan dalam menentukan besaran upah dilakukan melalui beberapa tahapan. Pertama, ada ketentuan dari kantor pusat atau pemerintah yang menjadi dasar. Kemudian untuk tenaga profesional, usulan besaran upah disampaikan oleh Badan Komisioner. Setelah itu, usulan tersebut ditetapkan oleh Badan Pengawas, sedangkan pelaksanaan atau eksekusinya dilakukan oleh Badan Sekretariat. Jadi, penentuan upah tidak dilakukan oleh satu pihak saja, tetapi melalui kewenangan masing-masing sesuai dengan struktur kelembagaan Baitul Mal.

3. Apakah besaran upah karyawan dibedakan berdasarkan jabatan, beban kerja, tanggung jawab, masa kerja, atau faktor lainnya?

Jawaban:

Besaran upah pada dasarnya disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan. Jadi, ada pertimbangan terhadap posisi dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Namun, pemberian upah tersebut bukan dalam bentuk bonus berdasarkan hasil kinerja. Artinya, upah diberikan berdasarkan jabatan dan pekerjaan yang telah ditetapkan, bukan berdasarkan pencapaian bonus atau target kinerja tertentu.

4. Bagaimana mekanisme dan waktu pembayaran upah kepada karyawan?

Jawaban:

Pembayaran upah atau gaji kepada karyawan dilakukan pada awal bulan. Namun, proses administrasi dan penganggarannya biasanya telah diproses pada akhir bulan sebelumnya. Jadi, prosesnya dilakukan terlebih dahulu pada akhir bulan, kemudian pembayaran kepada karyawan dilakukan pada awal bulan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Apakah selama ini pembayaran dilakukan tepat waktu?

Jawaban:

Selama ini pembayaran gaji diupayakan dilakukan tepat waktu selama anggaran yang tersedia di kas daerah mencukupi. Apabila terjadi keterlambatan, hal tersebut bukan semata-mata karena proses di Baitul Mal, tetapi dapat disebabkan oleh adanya keterlambatan dalam proses pembahasan anggaran di DPRD. Jadi, ketepatan waktu pembayaran juga sangat bergantung pada ketersediaan dan proses anggaran pemerintah daerah.

6. Dari sumber dana apa upah karyawan Baitul Mal Lhokseumawe dibayarkan, dan bagaimana ketentuan penggunaan dana tersebut?

Jawaban:

Sumber pembayaran upah berasal dari anggaran pemerintah, yaitu APBN sebagaimana ketentuan yang berlaku. Apabila anggaran yang tersedia belum mencukupi atau belum sesuai dengan standar kebutuhan yang ditetapkan, maka terdapat kemungkinan pegawai mengusulkan tambahan dari Hak Amil. Penggunaan dana tersebut tentunya harus mengikuti ketentuan dan peraturan yang mengatur mengenai penggunaan dana Baitul Mal.

7. Bagaimana Baitul Mal menerapkan prinsip keadilan dalam menentukan besaran upah bagi setiap karyawan?

Jawaban:

Prinsip keadilan dalam penetapan upah disesuaikan dengan kemampuan daerah dan dana yang tersedia atau yang dimiliki oleh Baitul Mal. Jadi, dalam menentukan besaran upah juga harus melihat kemampuan anggaran yang ada. Selain itu, penetapan upah mempertimbangkan jabatan dan pekerjaan masing-masing sehingga pemberian upah dapat disesuaikan dengan posisi dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

8. Bagaimana Baitul Mal memastikan bahwa upah yang diberikan sudah layak dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab karyawan?

Jawaban:

Karena pekerjaan di Baitul Mal merupakan pekerjaan sosial yang memiliki tanggung jawab kepada masyarakat, maka para pekerja tetap menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi tertentu, besaran upah yang diterima mungkin belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan. Namun, hal tersebut tidak menghilangkan tanggung jawab para pekerja untuk tetap melaksanakan pekerjaan dan

pelayanan yang menjadi tugasnya. Jadi, kemampuan anggaran juga menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan besaran upah.

9. Bagaimana bentuk akad atau perjanjian kerja antara Baitul Mal dengan karyawan, khususnya terkait hak dan kewajiban serta besaran upah?

Jawaban:

Untuk bentuk perjanjian kerja, terdapat dua dasar yang digunakan. Pertama, bagi pegawai yang berstatus sebagai PNS, hubungan kerjanya mengikuti ketentuan dan peraturan yang berlaku bagi PNS. Kedua, dalam pelaksanaan pekerjaan di lingkungan Baitul Mal terdapat SOP atau standar operasional pekerjaan yang menjadi pedoman bagi para karyawan. SOP tersebut menjadi salah satu dasar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerja di lingkungan Baitul Mal.

10. Apakah pernah terjadi keluhan atau permasalahan dari karyawan terkait besaran atau pembayaran upah? Jika pernah, bagaimana Baitul Mal menyelesaikannya?

Jawaban:

Selama ini tidak ada keluhan yang berarti dari karyawan berkaitan dengan kondisi atau kesulitan dalam menjalankan pekerjaan. Para pekerja memahami bahwa pekerjaan di Baitul Mal merupakan pekerjaan yang memiliki tanggung jawab sosial dan merupakan konsekuensi dari tugas yang harus dijalankan. Oleh karena itu, meskipun terdapat kondisi di mana besaran upah belum sesuai dengan standar yang diharapkan, para pekerja tetap menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Ke depan, apabila dana infak yang dikelola oleh Baitul Mal semakin meningkat, hal tersebut juga dapat menjadi salah satu faktor yang memungkinkan peningkatan kesejahteraan dan upah bagi para pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

11. Menurut Bapak, apakah mekanisme pengupahan karyawan yang diterapkan saat ini sudah sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam? Apa alasannya?

Jawaban:

Pada dasarnya, mekanisme pengupahan yang diterapkan di Baitul Mal berusaha menyesuaikan dengan ketentuan yang berlaku, kemampuan anggaran, jabatan, dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Baitul Mal juga merupakan lembaga yang menjalankan fungsi sosial dan keumatan, sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat nilai tanggung jawab dan amanah yang harus dijaga. Namun, dari sisi besaran upah, masih sangat dipengaruhi oleh kemampuan anggaran dan dana yang tersedia. Karena itu, semakin baik kemampuan keuangan dan semakin besar dana yang dapat dikelola oleh Baitul Mal, maka semakin besar pula peluang untuk meningkatkan kesejahteraan dan upah para pekerja dengan tetap mengikuti ketentuan yang berlaku.

12. Apakah dalam setiap penyaluran bantuan atau program yang dilakukan Baitul Mal Lhokseumawe terdapat biaya yang dianggarkan untuk pelaksanaan program tersebut, termasuk dalam kaitannya dengan pembayaran upah karyawan?

Jawaban :

Setiap kegiatan atau program yang dilaksanakan oleh Baitul Mal pada dasarnya memiliki ketentuan dan penganggaran tersendiri. Dana yang disalurkan kepada penerima bantuan harus digunakan sesuai dengan peruntukannya, sedangkan kebutuhan operasional dan pembiayaan tenaga yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan memiliki mekanisme anggaran yang berbeda. Untuk pengupahan karyawan, sumber dan besarannya disesuaikan dengan status kepegawaian dan ketentuan yang berlaku. Bagi pegawai yang berasal dari sekretariat atau ASN, penghasilan mengikuti ketentuan pemerintah daerah. Sementara bagi komisioner dan tenaga tertentu yang bukan ASN, pembayaran dapat bersumber dari hak amil atau sumber anggaran yang telah ditetapkan sesuai ketentuan. Jadi, biaya untuk program penyaluran bantuan tidak secara otomatis dibagi sebagai gaji karyawan, karena terdapat ketentuan mengenai peruntukan masing-masing dana.