



Keadilan Ekonomi Dalam Pemberian Upah Karyawan Batik Langit Makmur Untuk Meningkatkan Kesejahteraan: Perspektif Ekonomi Islam

Irmawati Atika Putri¹, Unun Roudlotul Janah²

¹ UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo, Indonesia, irmaatika05@gmail.com

² UIN Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo, Indonesia, unun@iainponorogo.ac.id

Article Info

Article history:

Received June 17, 2025

Revised September 2, 2025

Accepted October 13, 2025

Available online November 26, 2025

*Corresponding author email:

irmaatika05@gmail.com

Keywords:

Economic Justice, Islamic Economic Perspective, Wages, Well-Being.

Abstract

Introduction: Workers' welfare is closely related to the wage system implemented by the company. Batik Langit Makmur, located in Genilangit Village, Poncol District, Magetan Regency, is a batik company that implements an equalization system in wage payments for all employees. Although the duties and responsibilities are different, each employee receives the same wage. **Research Methods:** This research uses a qualitative approach and a type of field research. Data was obtained through interviews, observations, and documentation. **Results:** The implementation of the payment of wages for Batik Langit Makmur Genilangit Magetan employees has reflected the principle of justice in the perspective of Islamic economics. The wage system implemented uses a fixed daily wage, with a transparent payment process and based on an initial agreement between employees and the company, as well as attention to the welfare of workers through bonuses, opportunities for worship and considering weather factors in batik production. The reason for the implementation of equalization in the payment of wages between Batik Langit Makmur employees aims to create a fair and equitable work environment and avoid gaps that can cause

dissatisfaction among employees. **Conclusion:** The impact of equalization in wage payments on the welfare of Batik Langit Makmur workers has a positive impact on employees who previously did not have a fixed income. However, in the aspect of education and health, the wages received are still considered insufficient to meet the needs optimally.

DOI: [10.21154/niqosiya.v5i2.4929](https://doi.org/10.21154/niqosiya.v5i2.4929)

Page: 385-396

Niqosiya with CC BY license. Copyright © 2025, the author(s)

PENDAHULUAN

Pada tahun 2025 di Indonesia terjadi kenaikan upah minimum provinsi sebesar 6,5% (Hayat, 2024). Selisih kenaikan upah per tahun antara pekerja lama dan pekerja baru hanya berkisar Rp.1000 hingga Rp.10.000. Ketimpangan dalam sistem pengupahan menciptakan ketidakpuasan dikalangan buruh yang merasa perjuangannya tidak dihargai secara adil. Pekerja baru mendapatkan kenaikan yang lebih substansial dibandingkan pekerja lama yang bertahun-tahun masih menerima upah minimum provinsi. Di Asia Tenggara, Indonesia berada di posisi urutan kelima terendah dalam hal upah minimum regional (Wijayanto, 2024). Tingkat pengupahan di Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan negara Singapura dan Malaysia. Kenaikan pajak pertambahan nilai sebesar 12% berpotensi mengurangi daya beli masyarakat (Marta, 2024). Tingginya jumlah tenaga kerja yang terpaksa bekerja dengan upah yang rendah menciptakan tantangan bagi perekonomian lokal dan meningkatkan risiko ketidakstabilan sosial.

Pertumbuhan ekonomi dan investasi juga dapat meningkatkan kesempatan kerja dengan asumsi apabila investasi yang masuk ke suatu daerah banyak maka akan menyerap tenaga kerja sehingga peningkatan produktivitas akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi (Efendi & Hanifuddin, 2023). Peraturan mengenai pengupahan di Indonesia telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan hidup layak pekerja yang tidak sejalan dengan laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi menunjukkan bahwa peraturan tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan. Untuk menuntut upah yang adil serikat pekerja melakukan demonstrasi (Gideon, 2024). Hal ini disebabkan oleh perasaan pekerja bahwa upah yang mereka terima tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan serta tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kesenjangan upah antara pekerja yang mendapatkan gaji rendah dengan manajer imbalan tinggi menciptakan ketidakadilan dalam perusahaan dan masyarakat secara umum. Pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pekerja rentan untuk memperbaiki kondisi mereka yang kurang beruntung dalam masyarakat.

Batik Langit Makmur berada di Desa Genilangit Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan, sebuah perusahaan memproduksi kain batik. Batik Langit Makmur memiliki 15

karyawan yang melibatkan masyarakat setempat. Batik ini juga menjadi salah satu ikon dari desa tersebut. Biasanya permintaan cukup banyak ketika ada pelantikan pegawai negeri sipil (PNS), pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak (PPPK) dan ketika bulan haji. Pekerjaan yang dilakukan pada saat proses pembuatan batik dimulai dari membuat pola di atas kertas, memindahkan pola dari kertas ke kain, menyanting untuk menerapkan lilin pada pola yang telah dibuat, mewarnai, meluruhkan lilin dengan merendam kain dalam air mendidih untuk menghilangkan malam, dan proses pengemasan. Saat observasi awal dilakukan, ditemukan bahwa besaran upah yang diberikan kepada karyawan perharinya senilai Rp.50.000 ribu dan terjadi penyamarataan dalam pemberian upah.

Meskipun besaran upah yang diberikan sudah ditetapkan dengan jelas, ada alasan akademis yang mendorong Peneliti untuk melakukan penelitian. Peneliti ingin memahami lebih dalam mengenai penyamarataan upah yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Upah yang diberikan kepada setiap karyawan tetap sama, meskipun tugas dan tanggung jawab mereka berbeda. Meskipun demikian, hal ini tidak menimbulkan rasa iri di antara karyawan Batik Langit Makmur. Dalam ekonomi Islam, prinsip keadilan dalam pemberian upah sangat dijunjung tinggi, sehingga setiap karyawan harus menerima upah yang layak dan sesuai dengan usaha serta kontribusinya.

Dalam pembayaran upah karyawan Batik Langit Makmur pemilik perusahaan menetapkan upah secara sepihak. Hal ini dapat menimbulkan rasa iri diantara para karyawan. Bahwa pelaksanaan pembayaran upah mestinya pemilik usaha itu mengacu pada aturan. Tapi ternyata pemilik usaha tidak paham betul mengenai aturan atau undang-undang yang berlaku. Secara teori, penetapan besaran upah harus didasarkan pada standar yang telah ditetapkan melalui kesepakatan, peraturan perundang-undangan, serta ketentuan yang berlaku. Upah tersebut diberikan berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati antara pemberi kerja dan pekerja (Nailufar, 2014). Kurangnya transparansi dalam proses penetapan upah pada perusahaan menyebabkan banyak pekerja merasa tidak dilibatkan dalam proses tersebut dan tidak memahami mekanisme yang menentukan besaran upah mereka.

Dalam pembayaran upah karyawan Batik Langit Makmur terdapat penyamarataan nominal besaran upah yang diberikan oleh pemilik usaha. Hal ini menunjukkan adanya diskriminasi dan ketidakadilan dalam pembayaran upah karyawan yang perlu diperbaiki untuk mewujudkan hak karyawan atas hasil kerjanya. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja dan melemahkan kepercayaan terhadap sistem pengupahan. Secara teori, upah harus diberikan secara proporsional, sesuai dengan tingkat usaha dan kontribusi dalam proses produksi, serta tidak boleh mengandung unsur eksploitasi. Jika seseorang memperoleh posisi yang sepadan dengan kerja kerasnya di suatu perusahaan, maka eksploitasi tenaga kerja dan perbudakan tidak akan terjadi. Oleh sebab itu, Islam mengecam tindakan pihak yang mengambil sumber penghasilan orang lain hanya karena memiliki kekuasaan atau kedudukan yang lebih tinggi (Permana & Nisa, 2024).

Secara teori, upah berdampak terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan. Apabila sistem pengupahan dijalankan dengan adil, maka kesejahteraan pekerja dapat

terjamin. Namun, jika pengupahan tidak dilakukan secara adil, hal ini dapat menimbulkan kesulitan serta ketidakpuasan bagi pekerja. Akibatnya, dapat terjadi konflik dan ketegangan antara pekerja dan pemilik usaha (Nailufar, 2014). Tapi, ternyata karyawan yang menerima penyamaratan dalam pemberian upah kehidupannya belum sejahtera. Dari segi sosial karyawan masih mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti sandang, pangan, dan papan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Peneliti akan meneliti usaha Batik Langit Makmur untuk menganalisis sejauh mana keadilan ekonomi dalam pemberian upah karyawan Batik Langit Makmur untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya ditinjau dari perspektif Islam. Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Keadilan Ekonomi dalam Pemberian Upah Karyawan Batik Langit Makmur untuk Meningkatkan Kesejahteraan Perspektif Ekonomi Islam.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian lapangan (*field research*), di mana data diperoleh melalui observasi langsung terhadap objek yang diteliti (Damanuri, 2010). Penelitian ini dilaksanakan di Batik Langit Makmur yang berlokasi di RT 02 RW 01 Desa Genilangit Kecamatan Poncol Kabupaten Magetan. Peneliti memilih tempat ini karena perusahaan ini menerapkan penyamarataan dalam pemberian upah karyawan yang dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan yang merasa kontribusinya tidak dihargai secara adil. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen, dengan tujuan memahami realitas secara holistik (Moleong, 2002). Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan dan pemilik atau pengelola usaha Batik Langit Makmur. Sebagian besar karyawan Batik Langit Makmur bekerja sebagai ibu rumah tangga dan petani musiman. Data yang diperoleh dari lapangan dan sumber kepustakaan diolah melalui tiga tahap, yaitu menyajikan data sesuai dengan sistematika yang telah ditentukan (*display*), memilih dan memilah data yang relevan dengan topik pembahasan (*reduction*), dan menarik kesimpulan (*conclusion*) (Prasetia, 2022). Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, peneliti menerapkan teknik analisis deskriptif. Dalam analisis ini, peneliti menggunakan pendekatan induktif, yaitu menarik kesimpulan umum berdasarkan fakta-fakta khusus yang ditemukan (Bungin, 2006). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk menguji keabsahan atau kredibilitas data dengan membandingkan dan memeriksa informasi yang diperoleh dari berbagai sumber seperti hasil wawancara, observasi, atau dokumen dari berbagai pihak yang terlibat (Walidin AK et al., 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pelaksanaan Pembayaran Upah Karyawan Batik Langit Makmur Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Baqir al-Sadr, terdapat dua jenis sistem pengupahan dalam Islam (Nailufar, 2014). Pertama, upah dengan besaran yang ditetapkan (*ijârah*). Upah diberikan dalam jumlah tertentu sebelum pekerjaan dilakukan, tanpa melihat keuntungan atau kerugian

perusahaan. Sistem ini memberikan kepastian bagi pekerja karena jumlah upah yang diterima tidak berubah. Kedua, upah dengan sistem bagi hasil, upah diberikan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan dengan sistem bagi hasil. Dalam hal ini, pekerja mendapatkan bagian dari keuntungan sesuai dengan kesepakatan. Tetapi, jika perusahaan yang dikelola dengan sistem pengupahan kerjasama ini memperoleh kerugian, semua kerugian ditanggung oleh *sahib al-mâl* sedangkan kerugian para *ajîr* yakni hanya memperoleh gaji pokoknya (uang hariannya) saja. Tetapi, jika kerugian perusahaan itu karena kesalahan *mustajîr*, misalnya karena kelalaiannya maka *mustajîr* harus menerima resiko ganti rugi (Nailufar, 2014).

Sistem pengupahan di Batik Langit Makmur menggunakan upah dengan besaran yang ditetapkan sebelumnya, di mana setiap karyawan menerima upah Rp. 50.000 per hari dihitung berdasarkan lamanya waktu kerja. Sebelum bekerja, pekerja sudah mengetahui upah yang akan diterima, sehingga tidak ada ketidakpastian. Islam menekankan keadilan dalam pengupahan dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti kinerja dan kontribusi, dan tidak boleh dipengaruhi oleh perbedaan seperti ras, gender, agama, atau faktor-faktor diskriminatif lainnya (Riski et al., 2023). Namun, di Batik Langit Makmur, sistem upah yang diterapkan bersifat seragam tanpa membedakan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini bisa menimbulkan pertanyaan terkait prinsip keadilan distributif dalam Islam, yang seharusnya mempertimbangkan tingkat kesulitan dan kontribusi pekerja dalam menentukan besaran upah. Namun, dari perspektif sosial, pemilik usaha berusaha menciptakan keadilan dengan menyamakan upah bagi semua pekerja agar tidak ada kesenjangan pendapatan. Selain itu, pemilik usaha juga mempertimbangkan kondisi ekonomi karyawan dan memastikan bahwa upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Dalam Islam, sistem pengupahan harus jelas dan disepakati sejak awal agar tidak menimbulkan perselisihan (Marimin et al., 2024). Batik Langit Makmur telah menerapkan transparansi dalam pengupahan dengan menjelaskan kepada karyawan mengenai sistem pembayaran sebelum mereka mulai bekerja. Hal ini sesuai dengan prinsip kejelasan dalam kontrak kerja (*ijârah*), yang merupakan salah satu aspek penting dalam ekonomi Islam.

Islam menekankan pentingnya pembayaran upah tepat waktu agar pekerja tidak mengalami kesulitan ekonomi (Ramadana & Rahmaniar, 2023). Di Batik Langit Makmur, upah dibayarkan setelah pesanan selesai dan biasanya dalam jangka waktu sekitar satu minggu hingga maksimal satu bulan. Meskipun pembayaran dilakukan secara tunai dan diakumulasikan setelah pesanan dilunasi, keterlambatan hingga satu bulan bisa menjadi tantangan bagi pekerja yang membutuhkan pendapatan rutin untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam Islam, dianjurkan agar upah dibayarkan segera setelah pekerjaan selesai untuk menghindari ketidakpastian bagi pekerja.

Pemilik usaha memberikan bonus dua kali dalam setahun, yaitu pada akhir tahun dan menjelang Hari Raya Idul Fitri, sebagai bentuk motivasi bagi karyawan. Hal ini mencerminkan prinsip ekonomi Islam yang mendorong kesejahteraan sosial dan kepedulian terhadap kondisi ekonomi (Hijjah & Jaharuddin, 2024). Selain itu, waktu istirahat yang diberikan

kepada karyawan untuk beribadah menunjukkan adanya nilai-nilai kemanusiaan dan penghormatan terhadap hak pekerja dalam melaksanakan kewajiban agamanya.

Dalam ekonomi Islam, pengupahan harus mencerminkan keadilan, kesejahteraan, dan perlindungan bagi pekerja (Hidayat & Sujianto, 2023). Sistem pengupahan di Batik Langit Makmur telah memenuhi prinsip-prinsip tersebut. Pekerja mengetahui jumlah upah yang akan diterima sebelum bekerja sehingga mengurangi ketidakpastian. Pekerja tidak dibebankan dengan risiko kerugian perusahaan, yang merupakan tanggung jawab pemilik modal. Pemilik usaha memastikan bahwa upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Pemilik usaha menunjukkan kepedulian terhadap pekerja dengan memberikan bonus sebagai bentuk insentif dan dorongan moral.

Hasil analisis pelaksanaan pembayaran upah karyawan Batik Langit Makmur Genilangit Magetan perspektif ekonomi Islam dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Batik Langit Makmur telah mencerminkan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam. Dengan sistem upah harian yang tetap, pembayaran yang transparan, serta perhatian terhadap kesejahteraan pekerja. Secara keseluruhan, sistem ini sudah mengarah pada prinsip pengupahan yang adil dalam Islam, dengan adanya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui bonus, transparansi, dan kesempatan beribadah.

Analisis Alasan Pemberlakuan Penyamarataan dalam Pembayaran Upah Antar Karyawan Batik Langit Makmur

Keadilan merupakan prinsip utama dalam sistem ekonomi Islam, termasuk dalam sistem pengupahan (Afdhal et al., 2024). Menurut Quraish Shihab, keadilan (*al-'adl*) berarti memberikan hak kepada yang berhak tanpa diskriminasi (Shihab, 2002). Ekonomi Islam mendorong distribusi kekayaan yang adil serta melarang segala jenis praktik yang dapat menimbulkan ketimpangan sosial dan ekonomi (Wahyuni et al., 2023). Berdasarkan data yang diperoleh dari usaha Batik Langit Makmur, sistem pengupahan yang diterapkan dapat dianalisis dalam perspektif keadilan ekonomi Islam.

Konsep keadilan dalam ekonomi Islam juga mencakup perlindungan terhadap hak-hak pekerja dan konsumen (Muis, 2022). Upah yang diberikan harus seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan. Tidak ada diskriminasi dalam pemberian upah berdasarkan faktor non-objektif. Pekerja harus menerima upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Upah harus didistribusikan dengan mempertimbangkan faktor kontribusi dan kebutuhan pekerja.

Sistem pengupahan di Batik Langit Makmur menerapkan prinsip penyamarataan upah bagi seluruh karyawan, tanpa membedakan jenis pekerjaan. Aspek-aspek yang mencerminkan keadilan dalam sistem ini antara lain:

1. Semua karyawan menerima upah yang sama, yaitu Rp50.000 per hari terlepas dari jenis pekerjaan yang dilakukan.
2. Karyawan dapat menentukan jadwal kerja mereka sendiri dan upah disesuaikan dengan jumlah jam kerja yang dijalankan.

3. Pemilik usaha memberikan bonus tahunan sebagai bentuk apresiasi kepada pekerja yang mencerminkan keadilan distributif.
4. Sejak awal, pekerja diberi pemahaman yang jelas mengenai sistem pengupahan yang diterapkan.

Dalam perspektif Islam, keadilan memiliki beberapa dimensi yang relevan dalam pengupahan, yaitu keseimbangan, persamaan hak, pemberian hak sesuai kebutuhan, dan distribusi yang adil (Nailufar, 2014). Sistem pengupahan di Batik Langit Makmur dapat dianalisis menggunakan teori keadilan Islam. Pertama menggunakan teori keadilan distributif, yaitu pemilik usaha memastikan bahwa semua pekerja menerima upah yang setara berdasarkan jam kerja yang dilakukan. Tidak ada diskriminasi dalam pemberian upah sehingga tercipta kesetaraan sosial. Kedua keadilan proporsional, yaitu meskipun upahnya sama, fleksibilitas jam kerja memungkinkan pekerja menyesuaikan upah mereka sesuai dengan jam kerja yang dijalankan. Sistem ini memungkinkan pekerja untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan kontribusi mereka. Ketiga keadilan dalam hak dan kewajiban, yaitu pemilik usaha bertanggung jawab memastikan kesejahteraan pekerja dengan memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Hasil analisis alasan pemberlakuan penyamarataan dalam pembayaran upah antar karyawan Batik Langit Makmur dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Batik Langit Makmur telah mencerminkan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam. Penyamarataan upah terlepas dari jenis pekerjaan dan fleksibilitas jam kerja memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan haknya secara adil karena pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan memiliki tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang hampir sama, sehingga dianggap tidak ada perbedaan yang signifikan dalam pemberian upah. Kebijakan ini diterapkan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata serta menghindari kesenjangan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan.

Analisis Dampak Penyamarataan dalam Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan adalah perasaan damai dan tentram yang dialami seseorang karena mendapatkan rasa aman, perlindungan, serta terpenuhinya hak dan kewajiban dengan sesamanya. Kesejahteraan itu sendiri tidak memiliki tolak ukur khusus dan cenderung bersifat subyektif (Rofi'ah & Munir, 2019). Menurut teori implikasi kesejahteraan dalam perusahaan, tujuan utama sistem pengupahan yang adil adalah untuk memperkecil kesenjangan pendapatan antar pekerja dan mencegah eksploitasi tenaga kerja (Nailufar, 2014). Dalam konteks Batik Langit Makmur, penyamarataan upah diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang merata serta menghindari kecemburuan sosial di antara karyawan. Dari teori yang dikemukakan oleh Naqvi, ada empat prinsip utama dalam mencapai kesejahteraan dalam perusahaan (Nailufar, 2014):

1. Nilai kesatuan

Prinsip ini menekankan bahwa pendistribusian pendapatan harus dilakukan dengan adil, bukan dalam sistem ekonomi kapitalistik yang hanya menguntungkan segelintir orang (Khoiry et al., 2023). Dalam kasus Batik Langit Makmur, penyesuaian upah dimaksudkan untuk menciptakan harmoni di antara karyawan dan menghindari ketimpangan ekonomi.

2. Nilai keseimbangan

Ekonomi Islam menekankan keseimbangan antara unsur materi dan spiritual, unsur dunia dan akhirat, serta unsur individu dan masyarakat (Amsari et al., 2024). Meski penyesuaian upah telah membantu beberapa karyawan dalam memperoleh pendapatan yang lebih stabil, tetapi dalam praktiknya masih ada ketidakseimbangan. Beberapa karyawan dengan tanggungan lebih banyak, seperti kebutuhan pendidikan anak, merasa sistem ini kurang mendukung kesejahteraan mereka.

3. Nilai kebebasan

Kebebasan ekonomi dalam Islam juga melibatkan distribusi kekayaan yang adil dan pemerataan peluang (Sudarmi et al., 2025). Jika semua karyawan menerima upah yang sama tanpa mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing, ada potensi ketidakadilan yang dapat menghambat motivasi kerja.

4. Nilai tanggung jawab

Perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kesejahteraan karyawan meningkat melalui sistem pengupahan yang adil. Dalam kasus Batik Langit Makmur, meskipun penyesuaian upah mengurangi kesenjangan ekonomi, kebijakan ini masih perlu dievaluasi agar lebih memperhatikan aspek kebutuhan individual karyawan, terutama dalam pendidikan dan kesehatan.

Kesejahteraan merupakan kondisi di mana kebutuhan dasar manusia dapat terpenuhi, mencakup aspek ekonomi, pendidikan, dan kesehatan (Hikmah et al., 2024). Dalam konteks ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja berkaitan erat dengan sistem pengupahan yang diterapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari usaha Batik Langit Makmur, analisis terhadap dampak sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan teori kesejahteraan. Menurut beberapa pakar, kesejahteraan mencakup berbagai indikator, antara lain: jumlah dan pemerataan pendapatan, pendidikan yang semakin mudah untuk dijangka, dan kualitas kesehatan yang semakin meningkat dan merata (Nindya, 2021).

Berdasarkan data yang diperoleh, sistem pengupahan di Batik Langit Makmur menggunakan prinsip penyesuaian upah bagi seluruh karyawan. Dampak sistem pengupahan terhadap kesejahteraan karyawan dapat dianalisis berdasarkan beberapa indikator berikut:

1. Jumlah dan Pemerataan Pendapatan

Pendapatan mencerminkan tingkat kesejahteraan seseorang (Haqiqi & Subroto, 2021). Semakin merata distribusi pendapatan, semakin baik tingkat kesejahteraan masyarakat. Pendapatan dipengaruhi oleh ketersediaan lapangan kerja (Ernayani et al., 2024). Oleh karena itu, penciptaan peluang kerja menjadi hal yang wajib dilakukan oleh

berbagai pihak agar masyarakat dapat memiliki penghasilan tetap untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kebutuhan *dharuriyyat* merupakan tingkatan yang paling tinggi dan tingkatan utama karena keberlangsungan hidup manusia bergantung padanya (Prasetyo & Rofiah, 2021). Di Batik Langit Makmur, penerapan sistem penyamarataan upah sebesar Rp. 50.000 per hari bagi semua karyawan memberikan manfaat bagi mereka yang sebelumnya tidak memiliki penghasilan tetap. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa mereka merasakan manfaat dari peningkatan pendapatan ini. Sebelum bekerja di Batik Langit Makmur, sebagian besar karyawan adalah ibu rumah tangga atau petani musiman dengan pendapatan yang tidak menentu. Dengan adanya pekerjaan ini, mereka kini dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Sistem penyamarataan upah telah memberikan dampak positif bagi karyawan yang sebelumnya tidak memiliki pendapatan tetap. Beberapa karyawan, terutama yang sebelumnya hanya bekerja musiman, merasakan manfaat ekonomi dari sistem ini karena memiliki penghasilan tetap untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, sistem ini belum sepenuhnya mempertimbangkan perbedaan tanggungan ekonomi setiap karyawan, sehingga bagi beberapa pekerja dengan beban tanggungan lebih besar, pendapatan masih dirasa kurang mencukupi.

2. Pendidikan yang Semakin Mudah Dijangkau

Pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membuka peluang kerja yang lebih baik (Saidin et al., 2023). Pendidikan yang mudah dan murah merupakan impian semua orang. Pendidikan yang murah dan mudah itu, artinya, semua orang dapat dengan mudah mengakses pendidikan setinggi-tingginya (Nindya, 2021). Beberapa karyawan Batik Langit Makmur yang memiliki anak sekolah mengungkapkan bahwa upah yang diterima belum sepenuhnya mencukupi untuk biaya pendidikan. Mereka harus melakukan penghematan dan dalam beberapa kasus tanggungan pendidikan masih bergantung pada penghasilan suami atau anggota keluarga lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem pengupahan saat ini membantu karyawan memenuhi kebutuhan dasar, namun belum cukup untuk memberikan jaminan kesejahteraan yang optimal dalam aspek pendidikan. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam membiayai pendidikan anak mereka karena upah yang diterima hanya cukup untuk kebutuhan pokok. Karyawan dengan tanggungan pendidikan lebih besar merasa perlu adanya peningkatan upah atau tunjangan tambahan agar dapat mendukung biaya sekolah anak mereka.

3. Kualitas Kesehatan yang Semakin Meningkat dan Merata

Kesehatan merupakan faktor kunci dalam kesejahteraan seseorang, karena kondisi kesehatan yang baik memungkinkan individu untuk bekerja secara maksimal dan memperoleh pendapatan (Nindya, 2021). Tidak adanya tunjangan atau asuransi kesehatan dari perusahaan menyebabkan karyawan harus menanggung biaya kesehatan sendiri. Beberapa karyawan yang memiliki keterbatasan ekonomi mengandalkan layanan kesehatan pemerintah, seperti Kartu Indonesia Sehat (KIS) untuk mendapatkan

perawatan. Karyawan mengungkapkan bahwa harga makanan bergizi tinggi cukup mahal, sehingga sulit untuk memenuhi kebutuhan gizi keluarga mereka dengan baik.

Hasil analisis dampak penyamarataan dalam pembayaran upah terhadap kesejahteraan karyawan Batik Langit Makmur dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan di Batik Langit Makmur telah berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi karyawan, terutama bagi mereka yang sebelumnya tidak memiliki penghasilan tetap. Namun, dari aspek pendidikan dan kesehatan, upah yang diberikan masih dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembayaran upah karyawan Batik Langit Makmur Genilangit Magetan telah mencerminkan prinsip keadilan dalam perspektif ekonomi Islam. Sistem pengupahan yang diterapkan menggunakan upah harian tetap, dengan proses pembayaran yang transparan dan berlandaskan pada kesepakatan awal antara karyawan dan pihak perusahaan, serta perhatian terhadap kesejahteraan pekerja. Secara keseluruhan, sistem ini sudah mengarah pada prinsip pengupahan yang adil dalam Islam, dengan adanya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui bonus, kesempatan beribadah dan mempertimbangkan faktor cuaca dalam produksi batik. Alasan pemberlakuan penyamarataan dalam pembayaran upah antar karyawan Batik Langit Makmur yaitu memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan haknya secara adil karena pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan memiliki tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang hampir sama, sehingga dianggap tidak ada perbedaan yang signifikan dalam pemberian upah. Kebijakan ini diterapkan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata serta menghindari kesenjangan yang dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara karyawan. Dampak penyamarataan dalam pembayaran upah terhadap kesejahteraan karyawan Batik Langit Makmur memberikan dampak positif bagi karyawan yang sebelumnya tidak memiliki pendapatan tetap. Namun, dalam aspek pendidikan dan kesehatan, upah yang diterima masih dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan secara optimal. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara lebih optimal pemilik usaha dapat mempertimbangkan penerapan sistem upah proporsional berdasarkan jenis dan tingkat kesulitan pekerjaan, menyediakan fasilitas kesehatan atau asuransi guna mendukung kesehatan karyawan. Bagi penelitian berikutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian ke beberapa perusahaan batik lain dan mengkaji lebih dalam mengenai komponen upah yang sesuai dengan *maqashid syariah*, seperti kebutuhan dasar (*dharuriyyat*), penunjang (*hajiyyat*), dan penyempurna (*tahsiniyyat*).

REFERENSI

Afdhal, A., Fakhrurozi, M., Syamsurizal, S., Zulfikri, R. R., Mursal, M., Jauhari, B., Syaipudin, M., & Saidy, E. N. (2024). *Sistem Ekonomi Islam*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

- Amsari, S., Harahap, I., & Nawawi, Z. M. (2024). Transformasi Paradigma Pembangunan Ekonomi: Membangun Masa Depan Berkelanjutan Melalui Perspektif Ekonomi Syariah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 729–738.
- Bungin, B. (2006). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Damanuri, A. (2010). *Metodologi Penelitian Muamalah*. STAIN PO PRESS.
- Efendi, M. N., & Hanifuddin, I. (2023). Omnibus Law Sentiment and its Impact on the Halal Certification Program in Indonesia. *Justicia Islamica*, 20(1), Article 1.
- Ernayani, R., Haanurat, I., Hidajat, R., & Deni, A. (2024). *Dasar-Dasar Ekonomi Syariah*. CV Rey Media Grafika.
- Gideon, A. (2024, Oktober). *Tuntut Upah Minimum Naik, Buruh Gelar Demo Mulai Hari Ini—Bisnis Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5758689/tuntut-upah-minimum-naik-buruh-gelar-demo-mulai-hari-ini?page=3>
- Haqiqi, A. H., & Subroto, W. T. (2021). Pengaruh Pendapatan Dan Konsumsi Rumah Tangga Terhadap Kesejahteraan Keluarga Penerima Manfaat Bantuan Sosial PKH. *Jurnal Education and Development*, 9(2), 484–493.
- Hayat, W. N. (2024, Desember). *8 Provinsi Sudah Ketok UMP 2025 Naik 6,5%, Ini Daftarnya*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20241210124026-4-594705/8-provinsi-sudah-ketok-ump-2025-naik-65-ini-daftarnya>
- Hidayat, M. S., & Sujianto, A. E. (2023). Meninjau Upah Buruh Tani dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi Kualitatif tentang Keadilan dan Kesejahteraan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 01–15.
- Hijjah, H. D., & Jaharuddin, J. (2024). Penerapan Prinsip Ekonomi Islam dalam Transformasi Ekonomi Berkelanjutan: Analisis Literatur. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 4541–4553. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.4453>
- Hikmah, N., Anita, A. S., Mardikawati, B., Awaluddin, M., Mahrani, S., hidayati, F., Sijal, M., Junaedi, I. W. R., Awaluddin, S. P., Rachmawati, S., Cicilia, O., Muthmainnah, M., & Wulandari, P. (2024). *Pengantar Ekonomi Mikro*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Khoiry, K. A., Hafiz, M. A. S., & Ariansyah, N. R. (2023). Perbandingan Antara Sistem Ekonomi Islam dan Ekonomi Konvensional: Kelebihan dan Kekurangan. *Islamic Education*, 1(3), 446–455.
- Marimin, A., Sumadi, S., & Fitria, T. N. (2024). Sistem Pengupahan Pada Karyawan dalam Prespektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(3), 3409–3416. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i3.15206>
- Markhamah, & Nindya, C. R. (2021). *Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Berbasis Potensi Lokal*. Muhammadiyah University Press.
- Marta, M. F. (2024, Desember). *PPN 12 Persen, Kebijakan Adil atau Tambahan Beban untuk Rakyat?* <https://www.kompas.id/artikel/ppn-12-persen-kebijakan-adil-atau-tambahan-beban-untuk-rakyat>
- Moleong, L. J. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif* (Cet. XVII). PT Remaja Rosdakarya.

- Muis, A. A. S. (2022). Menyoal Keadilan Sosio-Ekonomi dalam Tinjauan Ekonomi Islam: Integrasi Analisis Konseptual dan Praktikal. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 2(2), 384–394.
- Nailufar, E. Z. (2014). *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam: Kajian terhadap UMP DKI*. Penerbit A-Empat.
- Permana, Y., & Nisa, F. L. (2024). Konsep Keadilan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah Darussalam*, 5(2), 80–94. <https://doi.org/10.30739/jesdar.v5i2.3072>
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. UMSU press.
- Prasetyo, L., & Rofiah, K. (2021). The Formulation of Islamic Bank Performance Based on Contemporary Maqasid al-Sharia. *Justicia Islamica*, 18(2), Article 2.
- Ramadana, S. W., & Rahmaniari, R. (2023). Penundaan Pembayaran Upah Pekerja. *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 80–87.
- Riski, W., Maulana, I., & Mujibno, M. (2023). Kompensasi Dan Tunjangan Dalam Perspektif Manajemen Syariah: Upaya Meningkatkan Keadilan. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(2), 68–77. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i2.35>
- Rofi'ah, K., & Munir, M. (2019). Jihad Harta dan Kesejahteraan Ekonomi Pada Keluarga Jamaah Tabligh: Perspektif Teori Tindakan Sosial Max Weber. *Justicia Islamica*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.21154/justicia.v16i1.1640>
- Saidin, Maisah, & Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn : Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 1(2), 10–17. <https://doi.org/10.61104/alz.v1i2.86>
- Shihab, Q. (2002). *Tafsir al-Misbah*. Lentera.
- Sudarmi, S., Parakkasi, I., Parmitasari, R. D. A., Syam, A., & Jufri, M. (2025). Kebebasan Ekonomi dalam Perspektif Islam: Integrasi Nilai-Nilai Syariah dengan Pasar Modern. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 1774–1781. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i2.7181>
- Wahyuni, S., Majid, M. S. A., & Ridwan, M. (2023). Mekanisme Distribusi Kekayaan Negara Dalam Ekonomi Islam. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(5), 2652–2666.
- Walidin AK, W., Saifullah, & ZA, T. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. FTK Ar-Raniry Press.
- Wijayanto, N. (2024, November 27). *UMR Indonesia Terendah ke-5 di Asia Tenggara, tapi PPN Paling Tinggi*. <https://ekbis.sindonews.com/read/1494903/33/umr-indonesia-terendah-ke-5-di-asia-tenggara-tapi-ppn-paling-tinggi-1732702304>