

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Upah Karyawan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang Perspektif Etika Bisnis Syari'ah

Achmad Fathoni Alfaris¹, Norma Fitria²

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang, Indonesia¹⁻²

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

Article received: 23 Mei 2025, Review process: 28 Mei 2025
Article Accepted: 28 Juni 2025, Article published: 03 Juli 2025

ABSTRACT

just industrial relationship is a fundamental pillar in creating a productive and dignified work environment, particularly within pesantren-based institutions such as the Vocational Skills Practice Center (TPKU) Tebuireng Jombang. This study aims to analyze the correlation between Islamic work ethics and the employee wage system from the perspective of Islamic business ethics. The research employed an empirical juridical approach with a descriptive qualitative method through observation, interviews, documentation, and literature review. The findings reveal that employees exhibit a high Islamic work ethic manifested in discipline, responsibility, and work enthusiasm driven by Islamic values. However, the wage system does not yet reflect the principles of justice, transparency, and mutual benefit as guided by Islamic business ethics. Disparities between contribution and compensation, the absence of written contracts, and weak employee participation are identified as key challenges. The implication of this research is the urgency of implementing a maqashid sharia-based managerial reform in pesantren labor management to ensure a balance between professionalism and spiritual blessings.

Keywords: Islamic Work Ethic, Wage System, Islamic Business Ethics, Labor Justice

ABSTRAK

Hubungan industrial yang adil merupakan pilar utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bermartabat, terlebih dalam konteks lembaga berbasis pesantren seperti Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara etos kerja Islami dan sistem pengupahan karyawan berdasarkan perspektif etika bisnis syariah. Pendekatan yang digunakan adalah yuridis empiris dengan metode kualitatif deskriptif melalui teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan menunjukkan etos kerja tinggi dalam bentuk kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja yang didorong oleh nilai-nilai Islam. Namun demikian, sistem pengupahan belum mencerminkan prinsip keadilan, keterbukaan, dan kesetaraan sebagaimana yang dituntunkan dalam etika bisnis Islam. Ketimpangan antara kontribusi dan kompensasi, absennya kontrak kerja tertulis, serta lemahnya partisipasi pekerja menjadi tantangan utama. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya reformasi manajerial berbasis maqashid syariah dalam pengelolaan tenaga kerja pesantren agar tercipta keseimbangan antara profesionalisme dan keberkahan kerja.

Kata Kunci: Etos Kerja Islami, Sistem Pengupahan, Etika Bisnis Syariah, Keadilan Kerja

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

267

PENDAHULUAN

Hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya merupakan bentuk kerja sama yang didasarkan pada kontrak atau kesepakatan kerja. Dalam perjanjian tersebut, salah satu aspek krusial yang menjadi hak pekerja adalah upah, yaitu kompensasi atas jasa dan tenaga yang mereka berikan. Sayangnya, praktik di lapangan menunjukkan bahwa sistem pengupahan kerap kali tidak mempertimbangkan aspek kontribusi dan dedikasi pekerja secara proporsional. Banyak perusahaan yang hanya berpegang pada standar upah minimum tanpa memperhatikan etos kerja sebagai variabel penting dalam menentukan layak atau tidaknya seorang karyawan mendapatkan upah tertentu. Padahal, dari perspektif etika, pekerja dengan loyalitas dan tanggung jawab tinggi semestinya memperoleh penghargaan yang setara dengan kontribusinya (Endeh et al., 2020).

Etos kerja sendiri dipahami sebagai seperangkat nilai dan prinsip yang menjadi landasan perilaku kerja seseorang, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan semangat berinovasi. Dalam teori Hasibuan (2013), etos kerja merupakan faktor esensial dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Namun, regulasi ketenagakerjaan di Indonesia belum secara eksplisit mengatur hubungan antara etos kerja dengan skema pengupahan. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara performa kerja dan penghargaan finansial yang diterima. Apabila sistem pengupahan tidak mempertimbangkan faktor etos kerja, maka akan berpotensi menurunkan motivasi kerja dan menimbulkan ketidakpuasan yang merugikan kedua belah pihak.

Dalam konteks lembaga pesantren yang mengelola unit usaha, seperti Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng Jombang, nilai-nilai etos kerja religius mestinya menjadi pijakan utama dalam manajemen sumber daya manusia. TPKU merupakan lembaga pelatihan berbasis pesantren yang berperan strategis dalam mencetak tenaga kerja terampil sekaligus berakhlak mulia. Namun, lembaga ini masih menghadapi tantangan dalam hal sistem pengupahan yang belum memenuhi standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota), sehingga menimbulkan dilema antara efisiensi usaha dan keadilan terhadap pekerja. Situasi ini menuntut adanya kajian lebih lanjut tentang korelasi antara etos kerja dan sistem pengupahan dari sudut pandang etika bisnis Islam.

Etika bisnis syariah hadir sebagai tawaran normatif yang menekankan prinsip keadilan, kejujuran, tanggung jawab, serta keseimbangan antara hak dan kewajiban. Dalam pandangan Islam, upah pekerja harus diberikan secara layak, tepat waktu, dan proporsional terhadap usaha yang telah dikeluarkan (Aziz, 2013). Prinsip-prinsip ini sejalan dengan maqashid syariah dalam menjaga kesejahteraan dan martabat manusia. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji bagaimana penerapan etos kerja Islami berpengaruh terhadap sistem pengupahan dalam unit usaha berbasis pesantren, serta apakah hubungan kerja yang terjalin telah sesuai dengan prinsip etika bisnis Islam.

Dalam hal ini, penguatan dimensi spiritual dalam pengelolaan SDM bukan hanya menjadi keunikan lembaga pesantren, tetapi juga menjadi model

pengembangan ekonomi yang berkeadilan. Nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, dan ihsan dalam bekerja menjadi parameter baru dalam menilai kinerja, di samping indikator produktivitas konvensional. Ketika etos kerja Islami telah tertanam dalam budaya kerja lembaga, maka seharusnya sistem penghargaan atau kompensasi juga mengikuti paradigma keadilan Islami. Namun, apakah idealitas tersebut telah tercermin dalam realitas praktik di TPKU Tebuireng?

Berdasarkan latar belakang dan kerangka teori tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap upah karyawan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang dengan pendekatan etika bisnis syariah. Penelitian ini juga ingin mengungkap sejauh mana penerapan nilai-nilai etos kerja Islami berdampak terhadap sistem pengupahan, serta apakah prinsip-prinsip seperti keadilan, transparansi, dan saling menguntungkan telah diimplementasikan secara proporsional dalam hubungan kerja di lembaga tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja terhadap upah karyawan dalam perspektif etika bisnis syariah di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng Jombang. Pendekatan yuridis empiris digunakan untuk memahami bagaimana norma-norma hukum—baik dalam ketenagakerjaan maupun dalam prinsip-prinsip etika bisnis Islam—dijalankan dalam praktik kehidupan kerja sehari-hari. Penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan konseptual untuk menelaah konsep-konsep hukum dan etika dalam konteks yang belum diatur secara eksplisit oleh peraturan perundang-undangan. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Sumber data meliputi karyawan, kepala lembaga, serta dokumen internal lembaga. Seluruh data dianalisis secara induktif dan deskriptif melalui tahap reduksi, kategorisasi, dan penarikan kesimpulan yang berorientasi pada temuan-temuan lapangan yang relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Organisasi dan Sistem Kerja di Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng

Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng merupakan unit usaha berbasis pesantren yang tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pelatihan keterampilan, tetapi juga menjadi pusat kegiatan ekonomi produktif. Didirikan pada tahun 2008 atas inisiasi dari pengasuh pesantren, lembaga ini mengalami perkembangan signifikan dari sekadar pelatihan santri menjadi konveksi profesional yang melibatkan masyarakat sekitar. Tumbuhnya TPKU menunjukkan kemampuan institusi keagamaan untuk ikut serta dalam pembangunan ekonomi melalui pola kerja komunitas yang berbasis spiritualitas dan keterampilan. TPKU menjadi contoh konkret bagaimana lembaga pendidikan Islam mampu

memberdayakan umat dengan pendekatan terintegrasi antara pendidikan, ekonomi, dan nilai religius.

Perubahan sistem kerja yang diterapkan di TPKU menunjukkan dinamika manajerial yang berorientasi pada efisiensi dan pemerataan. Pada awalnya, sistem kerja di divisi penjahit bersifat bebas di mana para pekerja diperbolehkan mengambil bahan tanpa batasan jumlah untuk dijahit di rumah masing-masing. Meskipun fleksibel, model ini menimbulkan masalah seperti ketidaksesuaian jumlah bahan yang kembali dan kecemburuan antarpekerja. Sebagai solusi, kepala TPKU yang baru menerapkan sistem pengambilan bahan yang dibatasi per hari. Kebijakan ini bertujuan menciptakan distribusi kerja yang merata, serta mencegah praktik manipulatif yang merugikan sistem produksi.

Efektivitas kebijakan baru ini diperkuat dengan hadirnya petugas khusus yang bertanggung jawab mencatat distribusi bahan dan output jahitan setiap harinya. Langkah ini menjadi bentuk profesionalisasi manajemen produksi yang selama ini bersifat informal. Pekerja diarahkan untuk bekerja lebih terukur, tertib, dan akuntabel. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kebijakan tersebut masuk dalam penguatan sistem kontrol kerja berbasis target, yang biasanya diterapkan dalam unit produksi berskala menengah ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa TPKU mulai bergerak dari manajemen tradisional ke arah pengelolaan profesional.

Tidak hanya sistem kerja yang diperkuat, budaya kedisiplinan juga dibangun melalui pendekatan insentif. Salah satunya ialah pemberian bonus kepada pekerja yang hadir sebelum pukul 09.00. Meskipun tidak bersifat wajib, kebijakan ini berhasil mendorong hampir seluruh pekerja untuk hadir tepat waktu. Data observasi menunjukkan bahwa 95% dari total 41 pekerja secara konsisten datang sebelum pukul 09.00 selama tiga bulan masa penelitian. Tingginya angka kehadiran tepat waktu ini mencerminkan penerimaan yang positif terhadap pola penguatan kedisiplinan berbasis insentif moral dan material.

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa pendekatan nonformal yang mengedepankan penghargaan lebih efektif dibanding pemaksaan aturan. Dalam teori motivasi Herzberg, hal ini tergolong sebagai motivator intrinsik yang meningkatkan kepuasan kerja melalui pengakuan terhadap perilaku positif. Budaya kerja seperti ini penting dipertahankan, karena mampu membentuk perilaku kerja secara berkelanjutan tanpa menciptakan resistensi dari pekerja. TPKU dalam hal ini telah berhasil menyelaraskan nilai-nilai pesantren dengan prinsip produktivitas modern.

Keberhasilan membangun iklim kerja yang harmonis juga tercermin dari tingkat retensi kerja yang tinggi. Selama tiga tahun terakhir, tidak ada pekerja muda yang mengundurkan diri. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja merasa nyaman, dihargai, dan memiliki harapan jangka panjang untuk tetap bekerja di TPKU. Faktor kenyamanan ini dapat dikaitkan dengan budaya pesantren yang menjunjung nilai kekeluargaan dan spiritualitas kerja. Dalam konteks ini, loyalitas pekerja bukan semata-mata karena faktor ekonomi, tetapi juga karena adanya ikatan emosional dan nilai keberkahan dalam bekerja.

Namun, nilai kekeluargaan ini juga menjadi tantangan tersendiri. Banyak pekerja merasa sungkan untuk menyampaikan aspirasi, kritik, atau keluhan, termasuk soal ketidakpuasan terhadap upah. Budaya takzim dan adab kepada pimpinan yang merupakan dzurriyah kiai membuat para pekerja memilih diam dan menormalisasi ketidakadilan. Meskipun mencerminkan penghormatan yang luhur, kondisi ini menjadi hambatan dalam membangun komunikasi kerja yang partisipatif dan setara. Ketimpangan komunikasi semacam ini berpotensi menghambat evaluasi sistem yang seharusnya didasarkan pada dialog terbuka.

Untuk membangun manajemen kerja yang adil dan berkelanjutan, TPKU perlu menyeimbangkan antara nilai adab dan hak menyampaikan aspirasi. Prinsip musyawarah dalam Islam dapat menjadi titik temu untuk menyusun model komunikasi kerja yang menghargai struktur otoritas, namun tetap memberi ruang kepada pekerja untuk berpendapat. Dengan demikian, sistem kerja yang berjalan tidak hanya harmonis secara sosial, tetapi juga adil secara struktural, sebagaimana spirit utama dari etika kerja dalam Islam.

Ketimpangan Sistem Pengupahan dan Aspek Keadilan Kompensasi

Sistem pengupahan yang diterapkan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng menggunakan model kombinasi, yaitu sistem upah waktu dan upah hasil. Sistem upah waktu diterapkan di divisi perkantoran dan sablon, di mana pekerja menerima penghasilan harian maupun bulanan. Sementara itu, divisi penjahit menerapkan sistem borongan berdasarkan jumlah potongan pakaian yang diselesaikan. Secara teknis, penerapan model kombinasi ini memungkinkan fleksibilitas dalam menyesuaikan sistem pengupahan dengan karakteristik kerja masing-masing divisi. Namun, dari perspektif keadilan ekonomi Islam, sistem tersebut belum sepenuhnya memenuhi asas keadilan karena belum mempertimbangkan nilai kerja riil dan beban tanggung jawab yang ditanggung pekerja.

Jika ditinjau dari angka, rata-rata penghasilan pekerja di TPKU per hari berkisar antara Rp70.000 hingga Rp100.000, tergantung pada divisinya. Nominal ini, meskipun konsisten, belum mencapai standar Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang berlaku di wilayah Jombang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ada ketimpangan antara output kerja dan kompensasi yang diterima. Hal ini menjadi lebih kritis di divisi penjahit, di mana pekerja dapat menyelesaikan hingga 20 potong pakaian per hari, namun tetap menerima upah tetap tanpa adanya insentif atas produktivitas. Ketidakseimbangan semacam ini secara prinsip bertentangan dengan nilai syariah yang mengajarkan bahwa setiap hasil kerja harus dihargai sesuai dengan usaha dan nilainya.

Dari sisi regulasi ketenagakerjaan, penerapan sistem pengupahan yang tidak memperhitungkan tingkat produktivitas atau beban kerja yang berbeda di antara pekerja berpotensi menciptakan ketidakadilan struktural. Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia mensyaratkan adanya kejelasan dalam hubungan kerja, termasuk pengupahan yang layak, proporsional, dan dituangkan dalam kontrak tertulis. Fakta bahwa seluruh pekerja di TPKU tidak memiliki perjanjian

kerja tertulis menunjukkan lemahnya perlindungan hukum bagi mereka. Ketika sistem pengupahan tidak dibingkai secara formal, maka hubungan industrial sangat bergantung pada itikad baik manajemen, yang dalam jangka panjang tidak menjamin kepastian hukum maupun keadilan bagi pekerja.

Etika bisnis Islam menekankan pentingnya prinsip keadilan (al-'adl) dalam seluruh aspek muamalah, termasuk dalam hubungan kerja. Dalam konteks TPKU, ketimpangan antara produktivitas tinggi dan imbalan rendah menunjukkan bahwa prinsip tersebut belum terwujud secara menyeluruh. Dalam literatur fiqh muamalah, akad ijarah (sewa tenaga) menuntut adanya kejelasan terkait jenis pekerjaan, waktu, dan nilai upah sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja. Jika pekerja telah menjalankan kewajibannya dengan optimal, maka pemberi kerja wajib memberikan upah yang setimpal, baik dari aspek nilai maupun waktunya. Ketidaksesuaian antara kontribusi dan imbalan berpotensi masuk dalam kategori zulm atau kezaliman, yang dilarang dalam syariat.

Ketidakadilan sistem upah ini juga dapat berdampak pada psikologis pekerja. Meskipun tidak diungkapkan secara terbuka karena budaya sungkan dan takzim, beberapa pekerja mengakui bahwa mereka merasa kurang dihargai secara ekonomi. Rasa tidak puas ini bisa mempengaruhi motivasi kerja jangka panjang, walaupun saat ini belum terlihat secara langsung karena teredam oleh nilai religius dan loyalitas kepada lembaga pesantren. Jika dibiarkan, hal ini akan menjadi akumulasi persoalan yang bisa menurunkan produktivitas dan bahkan menciptakan silent conflict dalam lingkungan kerja.

Lebih jauh, tidak adanya sistem insentif berbasis produktivitas juga menjadi titik lemah dalam manajemen pengupahan TPKU. Para pekerja dengan kinerja tinggi tidak mendapatkan penghargaan lebih dibandingkan dengan mereka yang bekerja dengan ritme standar. Dalam ekonomi Islam, penghargaan atas kerja keras adalah salah satu bentuk pemuliaan terhadap amal (ihsan), sehingga keberadaan sistem insentif sangat dianjurkan untuk menjaga semangat dan dedikasi. Ketika seluruh pekerja menerima upah yang sama terlepas dari output yang dihasilkan, maka prinsip keadilan distributif tidak tercapai.

Kondisi ini menunjukkan perlunya perombakan sistem pengupahan agar mencerminkan keadilan dan transparansi. Manajemen TPKU perlu mengembangkan model insentif berbasis kuantitas dan kualitas kerja, serta menyusun perjanjian kerja yang sah secara hukum. Perjanjian tersebut tidak hanya menjadi perlindungan hukum bagi pekerja, tetapi juga alat kontrol bagi pemberi kerja untuk menetapkan hak dan kewajiban secara proporsional. Dalam hal ini, prinsip syariah seperti tawadduh (kejelasan), maslahah (kemanfaatan), dan amanah (tanggung jawab) harus menjadi landasan utama.

Langkah lain yang dapat diambil adalah pelibatan pekerja dalam perumusan kebijakan upah. Selama ini, sistem pengupahan ditentukan sepihak oleh manajemen tanpa musyawarah. Padahal dalam Islam, musyawarah (syura) adalah metode yang dianjurkan untuk mencapai keputusan yang adil dan berkeadilan. Dengan melibatkan pekerja, sistem upah akan lebih diterima, karena mengandung nilai partisipatif dan menghargai suara dari pihak yang terdampak

langsung. Musyawarah ini sekaligus menjadi media edukasi etika bisnis syariah bagi semua pihak agar hubungan kerja yang dibangun bersifat adil, partisipatif, dan penuh berkah.

Manifestasi Etos Kerja Islami dalam Lingkungan Kerja TPKU

Penerapan etos kerja Islami di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng dapat dilihat dari pola perilaku kerja para karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, tanggung jawab moral, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Meskipun tidak terdapat kontrak kerja tertulis maupun jam kerja yang mengikat secara administratif, para pekerja tetap menunjukkan ketepatan waktu dan produktivitas yang konsisten. Data menunjukkan bahwa 95% dari pekerja hadir sebelum pukul 09.00 setiap hari, bahkan tanpa kewajiban formal. Fenomena ini mencerminkan kuatnya internalisasi nilai-nilai keislaman seperti ikhlas, amanah, dan ihsan dalam menjalankan amanah kerja, di mana motivasi spiritual menjadi penggerak utama perilaku kerja, bukan semata-mata insentif ekonomi.

Etos kerja Islami tidak hanya ditunjukkan dari kehadiran, tetapi juga dari sikap proaktif dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan. Pekerja menunjukkan integritas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan kualitas yang ditetapkan. Mereka tidak menunda pekerjaan, tidak meninggalkan tanggung jawab di tengah jalan, serta tetap menjaga standar kerja meskipun tanpa pengawasan langsung. Dalam Islam, kerja adalah bentuk ibadah (amal shalih), dan setiap tanggung jawab yang dijalankan dengan kesungguhan dinilai sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT. Oleh karena itu, perilaku pekerja TPKU yang menjunjung profesionalitas meski dalam lingkungan informal, menjadi bukti nyata bahwa etos kerja Islami telah membentuk karakter pekerja yang kuat.

Sikap keterbukaan terhadap perubahan juga menjadi indikator etos kerja Islami yang hidup dalam lingkungan kerja TPKU. Ketika terjadi perubahan kebijakan, seperti pembatasan pengambilan bahan jahitan per hari, tidak ditemukan penolakan atau resistensi dari para pekerja. Mereka mampu beradaptasi dengan peraturan baru tanpa merasa dirugikan, bahkan memahami bahwa perubahan tersebut ditujukan untuk menciptakan keadilan dan pemerataan kerja. Kemampuan untuk menerima perubahan dengan lapang hati mencerminkan nilai rida dan tawakal, yang merupakan bagian dari spiritualitas kerja dalam Islam. Dalam banyak kasus, sikap adaptif ini menjadi kekuatan utama dalam membangun ketahanan organisasi menghadapi dinamika internal.

Selain itu, pekerja di TPKU juga menunjukkan sifat tangguh dan pantang menyerah. Selama tiga tahun terakhir, tidak ada pekerja muda yang mengundurkan diri, meskipun kondisi kerja tidak selalu ideal. Hal ini menandakan bahwa mereka memiliki daya juang yang tinggi dan tidak mudah menyerah terhadap situasi yang sulit. Dalam etos kerja Islam, ketangguhan (shabr) adalah modal penting dalam meraih keberkahan hidup. Pekerja yang tahan uji dalam kesulitan diyakini akan memperoleh balasan kebaikan yang berlipat, baik

secara spiritual maupun sosial. Oleh sebab itu, sikap ini perlu diapresiasi dan diperkuat oleh manajemen agar menjadi budaya kerja kolektif yang berkelanjutan.

Unsur ta'awun atau kerja sama juga sangat kentara dalam pola kerja TPKU. Para pekerja menunjukkan kepedulian satu sama lain, saling membantu menyelesaikan target kerja, dan tidak menjatuhkan sesama rekan kerja. Kondisi ini sangat ideal dalam membangun suasana kerja yang sehat dan produktif. Dalam Islam, kerja sama dalam kebaikan adalah perintah agama yang tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada pembentukan ukhuwah Islamiyah. Etos ini menjadi landasan penting dalam membangun organisasi yang tidak sekadar kompetitif, tetapi juga kolaboratif dan penuh empati.

Pekerja TPKU juga menunjukkan semangat thalabul ilmi, yakni haus terhadap ilmu. Mereka tidak segan bertanya kepada senior atau instruktur, mengikuti pelatihan internal, dan terus mengembangkan keterampilan kerja yang dimiliki. Semangat belajar ini menjadi ciri khas pekerja yang ingin terus maju dan tidak puas dengan kemampuan saat ini. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, semangat belajar ini merupakan modal dasar bagi peningkatan kompetensi, inovasi, dan daya saing lembaga. Oleh karena itu, nilai ini perlu difasilitasi oleh manajemen melalui program peningkatan kapasitas kerja yang berkelanjutan.

Nilai fastabiqul khairat atau berlomba dalam kebaikan juga terlihat dari bagaimana para pekerja bersaing secara sehat dalam menyelesaikan tugas. Mereka berlomba mencapai target harian, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan berusaha menjadi yang terbaik tanpa menjatuhkan rekan kerja lain. Budaya kompetisi yang sehat ini penting dalam menciptakan produktivitas tinggi. Dalam ekonomi Islam, kerja keras yang dilandasi niat baik dan persaingan sehat akan membawa keberkahan bagi individu dan institusi. Oleh sebab itu, manajemen perlu mengembangkan sistem penghargaan berbasis merit yang mendorong persaingan sehat ini agar tetap tumbuh secara positif.

Namun demikian, meskipun para pekerja telah menunjukkan etos kerja Islami yang kuat, sistem manajerial belum sepenuhnya memberikan apresiasi yang setimpal. Tidak adanya sistem insentif berbasis produktivitas atau penghargaan non-materi atas dedikasi kerja menunjukkan belum adanya mekanisme pengakuan terhadap etos kerja yang ditunjukkan. Dalam Islam, pengakuan terhadap kerja keras dan penghargaan terhadap loyalitas adalah bentuk dari keadilan dan rahmat. Oleh karena itu, untuk menjaga keberlangsungan budaya etos kerja Islami yang telah terbentuk, manajemen perlu menerapkan sistem reward yang sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun penghargaan moral.

Evaluasi Prinsip Etika Bisnis Syariah terhadap Relasi Kerja dan Sistem Upah

Etika bisnis syariah menawarkan kerangka normatif yang menekankan nilai keadilan, kejujuran, saling menguntungkan, otonomi, dan integritas moral dalam setiap transaksi ekonomi, termasuk dalam hubungan kerja. Dalam konteks Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng, sebagian besar prinsip tersebut

telah terejawantah dalam budaya kerja dan pola relasi antara manajemen dan pekerja. Prinsip otonomi, misalnya, tercermin dari kemandirian pekerja dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan langsung, serta kemampuan mereka dalam mengelola waktu dan tanggung jawab secara pribadi. Penerapan prinsip otonomi ini menunjukkan bahwa para pekerja telah diberikan kepercayaan penuh, yang secara syar'i merupakan bentuk penghormatan terhadap kehormatan dan martabat manusia (karamah al-insan).

Prinsip kejujuran juga terlihat dalam perilaku pekerja yang tidak memanipulasi hasil kerja, tidak menyembunyikan kesalahan produksi, serta bersikap terbuka terhadap kekurangan dan evaluasi. Dalam pandangan Islam, kejujuran (shidq) bukan hanya keutamaan moral, tetapi juga fondasi keberlanjutan bisnis yang halal dan thayyib. Ketika para pekerja telah menunjukkan integritas dalam kerja, maka kewajiban moral manajemen adalah memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan dan pemenuhan hak (haqq). Dalam kasus TPKU, meskipun kejujuran dan integritas pekerja sudah tinggi, sistem pengupahan yang belum adil justru mencederai esensi dari prinsip ini, karena tidak disertai dengan balasan yang setara.

Di sisi lain, prinsip keadilan belum sepenuhnya terealisasi dalam sistem kerja TPKU. Ketimpangan antara beban kerja dan penghasilan yang diterima menunjukkan adanya celah dalam pemenuhan asas keadilan (al-'adl). Para pekerja yang produktif dan menunjukkan etos kerja tinggi masih menerima kompensasi yang seragam tanpa mempertimbangkan variabel individual seperti jumlah produksi atau kualitas hasil kerja. Hal ini bertentangan dengan pandangan ulama kontemporer yang menegaskan bahwa upah harus diberikan secara proporsional berdasarkan kontribusi, bukan sekadar keseragaman administratif. Dalam praktiknya, prinsip keadilan menuntut adanya keseimbangan (tawazun) antara hak dan kewajiban dalam seluruh struktur manajerial.

Prinsip saling menguntungkan (al-ridha bayna al-tharafayn) juga belum optimal. Hubungan kerja di TPKU masih cenderung satu arah, di mana manajemen menetapkan kebijakan tanpa melibatkan pekerja dalam proses perumusannya. Ketidakterlibatan pekerja dalam penentuan sistem upah dan pembagian kerja berpotensi menimbulkan ketimpangan kepentingan. Padahal dalam etika bisnis syariah, kerja sama (ta'awun) dan kerelaan (ridha) adalah syarat sah dan etis dalam transaksi. Oleh karena itu, reformasi sistem komunikasi dan partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang diambil benar-benar mencerminkan kepentingan kedua belah pihak.

Kelemahan lain yang muncul dalam evaluasi prinsip syariah di TPKU adalah ketiadaan kontrak kerja tertulis antara pekerja dan manajemen. Hal ini bukan hanya melanggar regulasi positif dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, tetapi juga bertentangan dengan prinsip kejelasan akad (tawadduh al-'aqd) dalam fikih muamalah. Kejelasan dalam akad merupakan syarat mutlak untuk menghindari gharar (ketidakjelasan) dan mencegah perselisihan di kemudian hari. Tanpa dokumen tertulis, posisi pekerja menjadi rentan secara hukum, terutama

jika terjadi perubahan manajemen atau kondisi kerja. Oleh sebab itu, pembuatan kontrak kerja tertulis menjadi langkah mendesak untuk mewujudkan transaksi kerja yang sah, adil, dan bernilai ibadah.

Fenomena budaya sungkan dan tidak enak hati yang membuat pekerja enggan menyampaikan keluhan atau aspirasi juga menjadi hambatan dalam mewujudkan prinsip musyawarah (kemitraan). Ketika pekerja merasa tidak punya ruang untuk bersuara, maka hubungan kerja menjadi dominatif dan tidak setara. Dalam etika Islam, pimpinan dianjurkan untuk bersikap terbuka, mendengar aspirasi, dan memperhatikan kebutuhan pekerja. Hal ini tidak hanya menciptakan keadilan relasional, tetapi juga memperkuat kepercayaan dan loyalitas pekerja. Oleh karena itu, pembentukan forum musyawarah internal menjadi kebutuhan struktural untuk menciptakan tata kelola kerja yang lebih demokratis dan spiritual.

Dalam jangka panjang, ketidakseimbangan antara etos kerja tinggi dan sistem kompensasi yang lemah dapat menimbulkan kelelahan spiritual (*spiritual fatigue*). Pekerja yang selama ini bekerja ikhlas dan penuh semangat, jika tidak mendapatkan pengakuan dan keadilan, akan mengalami penurunan motivasi. Hal ini bisa memicu konflik laten dan merusak iklim kerja. Islam mengajarkan bahwa keberkahan (*barakah*) dalam usaha tidak hanya ditentukan oleh hasil ekonomi, tetapi juga oleh keadilan relasi kerja. Maka, sistem kerja yang tidak adil justru dapat menghilangkan keberkahan dari sisi spiritual, walau secara administratif terlihat stabil.

Oleh karena itu, evaluasi menyeluruh terhadap struktur manajerial, pola komunikasi, dan sistem pengupahan di TPKU sangat mendesak dilakukan. Evaluasi ini tidak sekadar administratif, tetapi harus dibingkai dengan pendekatan *maqashid syariah*: menjaga martabat manusia, mewujudkan keadilan, dan menjamin kemaslahatan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip etika bisnis syariah secara utuh dan adil, TPKU akan mampu menjadi contoh nyata dari integrasi antara profesionalisme kerja dan nilai-nilai Islam dalam satu tarikan nafas yang harmonis.

SIMPULAN

Kesimpulan, etos kerja karyawan di Tempat Praktik Keterampilan Usaha (TPKU) Tebuireng telah tercermin secara kuat melalui kedisiplinan, tanggung jawab, adaptabilitas, dan komitmen kerja yang tinggi, yang selaras dengan prinsip etos kerja Islami. Namun, sistem pengupahan yang diterapkan belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan, transparansi, dan saling menguntungkan sebagaimana diamanatkan dalam etika bisnis syariah. Ketimpangan antara produktivitas dan kompensasi, ketiadaan kontrak kerja tertulis, serta kurangnya ruang partisipasi pekerja dalam pengambilan keputusan menjadi indikator lemahnya implementasi nilai keadilan dan musyawarah. Oleh karena itu, perlu dilakukan reformasi manajerial yang menyeluruh, termasuk perbaikan sistem pengupahan, penguatan sistem kontraktual, dan penyusunan forum komunikasi kerja partisipatif, agar hubungan industrial di TPKU tidak hanya berlandaskan

profesionalisme, tetapi juga merepresentasikan nilai-nilai maqashid syariah yang menjamin kemaslahatan, keadilan, dan keberkahan dalam dunia kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Aziz, A. (2013). *Etika bisnis dalam perspektif Islam*. Kencana.
- Endeh, D., Kurniawan, R., & Bafadal, I. (2020). Manajemen tenaga kerja industri berbasis nilai-nilai Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 218–228. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1100>
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kemnaker.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*. Jakarta: Kemnaker.
- Mulyadi, D. (2018). *Etika bisnis Islam: Teori dan praktik*. Prenadamedia Group.
- Natsir, M. (2016). Prinsip keadilan dalam pengupahan perspektif hukum Islam dan hukum positif. *Al-Daulah: Jurnal Hukum Pidana dan Ketatanegaraan*, 5(2), 275–298. <https://doi.org/10.24252/ad.v5i2.3854>
- Nurhayati, I., & Wasilah, W. (2017). *Akuntansi syariah di Indonesia*. Salemba Empat.
- Pusat Pengembangan Pesantren Tebuireng. (2022). *Laporan Tahunan Tempat Praktik Keterampilan Usaha Tebuireng 2021–2022*. Jombang: TPKU Publishing.
- Syahrir, M. (2021). Konsep upah layak dalam ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 8(6), 1241–1255. <https://doi.org/10.20473/vol8iss20216pp1241-1255>
- Zarkasyi, H. F. (2008). *Etika bisnis dalam Islam*. Gema Insani.