

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

Dalam penulisan skripsi paparan data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian dimana paparan data berisi tentang data yang diperoleh dari hasil pengamatan atau observasi, wawancara dengan informan, serta data-data lainnya yang diperoleh dari sebuah dokumen, foto, yang diuraikan berdasarkan prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam melakukan penelitian.¹ Data penelitian yang ada mencakup tinjauan akad ijarah tentang pemberian gaji dengan berbasis kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Merek Labini PT Muba, untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian skripsi ini maka peneliti menyajikan materi di bawah ini sebagai gambaran umum mengenai Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Merek Labini PT Muba

1. Gambaran umum tentang Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Merek Labini PT. Muba

LABINI adalah merek dagang yang dimiliki dan dikelola oleh Koperasi Pondok Pesantren Aneka Usaha Bata-Bata (KOPPONTREN AUBA) dimana koperasi tersebut didirikan oleh Ikatan Alumni Bata-Bata atas inisiatif dan arahan salah satu anggota Dewan A'wan, Almarhum RKH. Moh Hasan Abdul Hamid.² Koperasi ini bertanggung jawab atas

¹ Tim Revisi, *Pedoman Teknis Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Syariah*, (Pamekasan: Fakultas Syariah IAIN Madura, 2024), 31

² Store Labini Official, "Air Minum Dalam Kemasan Labini" <https://labiniofficial.com> diakses pada 10 Februari 2024

pengelolaan merek dagang Labini. AMDK LABINI didirikan pada tahun 2012 di Desa Pakamban Laok dan kemudian berpindah ke Sentol Paragaan dengan inisiatif dari RKH. Moh. Hasan, yang mendapatkan dukungan dari IKABA Sumenep untuk mengusulkan merek IKABA dan LABINI. Pada tahun 2015, AMDK LABINI membuka cabang di Bira Timur, Sokobanah, Sampang sebagai langkah untuk memperoleh usaha mandiri yang diinginkan oleh IKABA Sumenep.

Pada awalnya, usaha ini dimulai tidak langsung di bidang AMDK, melainkan melalui toko grosir. Namun, seiring berjalannya waktu dan adanya berbagai tuntutan yang mendesak, AMDK LABINI beralih menjadi produsen air minum dalam kemasan. Inisiatif ini dipelopori oleh IKABA Sumenep yang dipimpin oleh KH. Abd Aziz Husni, dengan restu almarhum RKH. Moh. Hasan. Di Pakamban Laok Paragaan Sumenep, produksi pertama dimulai pada bulan Juni 2021 dengan varian galon, diikuti oleh kemasan cup/gelas dan botol setelah enam bulan berjalan.³

Pada tahun 2019, AMDK LABINI memindahkan operasionalnya ke daerah Sentol Paragaan, dan pada tahun 2023, lokasi pabrik berpindah lagi ke Garuk, Blumbungan, Pamekasan, yang resmi dibuka pada tanggal 3 Maret 2023 dan masih beroperasi hingga saat ini. Selain itu, pada tahun 2015, cabang baru juga dibuka di Bira Timur, Sokobanah, Sampang, yang tetap berjalan hingga kini. AMDK LABINI kini menjadi anak perusahaan PT Mambaul Ulum Bata-Bata Grup setelah adanya keputusan pemegang

³ Mochammad Ilyas Junjunan, "Meningkatkan Pengelolaan Keuangan di Sektor Swasta melalui Teknik Penganggaran", *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Lingkungan*, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya JPML, Vol. 3, No. 1, Juli 2024, 32

saham untuk menyatukan semua unit usaha Pondok Pesantren Bata-Bata pada tahun 2021. Saat ini, jumlah karyawan AMDK LABINI mencapai sekitar 80 orang, yang mencakup bagian produksi dan manajemen.

Struktur Organisasi AMDK Labini PT Mambaul Ulum Bata-bata Grup

General Manager	: Abdul Aziz
Wakil Manajemen	: Taufikur Rahman
Human Capital	: Moh Samsul Arifin
Staf Wakil Manajemen	: M. Isbad Addainuri
Personalia	: Nur Rahman
Payroll	: Fahrul Rozi
Sekretaris HC	: Miftahul Munir
General Affair	: Samsul Hadi
Finance, Accounting	: Moh. Hadir Az Zuhri
Manager Produksi	: Lailur Ridho
Manager Sales	: Rianto
Manajemen Marketing	: Abdul Hayyin
Purchasing	: Baitur Rozy
Kasir	: Misbahul Munir & Moh. Hori
Maintenance	: Muchlis & M Ikmal Hasan
Staf Manager Sales	: Afifuddin
Staf Manager Marketing	: Abdul Salam
Logistik	: Saiful Ali
Admin	: Ifqi Yavi

Quality Control	: Aminullah
Sales Leader	: Ais Shorfi & Badrus Sholeh
Staf Logistik	: Rudianto
Water Treatment	: Imam Faisol
Sales	: Niman Faiz, Moh Hafidz, Ach Jamali, Imam Choiruddin
Kepala Ekspedisi	: Nur Muhammad

2. Sistem Gaji Berbasis Kinerja Di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Merek Labini PT. Muba

Perusahaan AMDK Labini merupakan salah satu unit usaha yang dimiliki oleh PT Muba dimana perusahaan ini ada sejak tahun 2015, perusahaan ini ada atas inisiatif almarhum RKH. Moh Hasan Abdul Hamid selaku dewan A`wan pondok pesantren Mambaul Ulum Bata-bata yang saat ini beroperasi di Garuk, Blumbungan, Pamekasan. Menurut sejarahnya perusahaan ini ada merupakan bentuk dari dukungan untuk para alumni pondok yang belum berhasil mendapatkan pekerjaan dan tidak memiliki penghasilan tetap, selain itu perusahaan ini juga memperkuat ekonomi pesantren dan memenuhi kebutuhan air bersih untuk masyarakat seperti yang disampaikan oleh Abd. Hadi Malik Ibrahim selaku karyawan produksi air Labini.

“Saya sebagai alumni dari pondok pesantren Bata-Bata tentunya sangat bersyukur dengan adanya perusahaan-perusahaan yang berbeda di naungan pondok pesantren, khususnya perusahaan AMDK Labini yang saat ini menjadi tempat bekerja saya karena

dengan adanya perusahaan-perusahaan ini saya memiliki kesempatan untuk mencari pengalaman bekerja”.⁴

Dalam hal karyawan, perusahaan AMDK Labini, memiliki kriteria khusus dimana karyawan di perusahaan ini beranggotakan karyawan laki-laki hal tersebut dikarenakan menghindari tercampurnya laki-laki dan perempuan mengingat bawah Perusahaan berada dibawah naungan sebuah pondok pesantren, hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh wakil manajemen Taufikur Rahman.

“Untuk karyawan kita memang menghususkan merekrut karyawan laki-laki, sebenarnya kami bukan mengecualikan seorang wanita untuk bekerja tapi balik lagi kita disini berada dibawah naungan sebuah pondok pesantren yang mana perusahaan yang ada dinaungan pondok pesantren tidak diperkenankan oleh pemegang saham utama untuk merekrut karyawan wanita hal tersebut dilakukan agar antara laki dan perempuan tidak tercampur di satu tempat”.⁵

Adapun syarat lainnya untuk menjadi karyawan di perusahaan AMDK Labini PT Muba Tidak jauh berbeda dengan perusahaan lainnya dimana perusahaan AMDK Labini dalam memilih seorang calon karyawan melakukan rekrutmen dengan melakukan serangkaian seleksi seperti tes tulis dan interview. Untuk menjadi karyawan juga bisa melalui proses lamaran pekerjaan yang biasa diajukan pada Human Capital yang harus menunggu adanya kekosongan posisi yang dilamar sesuai dengan yang disampaikan oleh Taufikur Rahman selaku wakil Manajemen.

“Untuk menjadi karyawan di PT. Muba khususnya unit usaha AMDK labini, calon karyawan harus melakukan lamaran kerja

⁴ Abd. Hadi Malik Ibrahim, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 7 Februari 2025)

⁵ Taufikur Rahman, “Wakil Manajemen PT Mambaul Ulum Bata-Bata Grup, Wawancara Langsung “ (Pamekasan 5 Februari 2025

yang diajukan ke divisi Human Capital atau melalui proses lain karena sistem penerimaan karyawan bermacam-macam bisa dengan rekrutmen perusahaan maupun dengan melamar kerja kalo calon karyawan daftar kerja melalui rekrutmen maka langsung terjadwal mulai dari seleksi kemudian tes tulis untuk potensi kemudian interview hingga selanjutnya, kalo calon karyawan melalui lamaran kerja maka akan menunggu adanya kekosongan posisi, namun di PT muba khususnya AMDK labini jadi karyawan tidak hanya sebatas karyawan biasa ada beberapa aturan dan SOP yang harus dipenuhi yaitu sesuai dengan undang-undang cipta kerja meliputi PKWT dan PKWTT, undang² cipta kerja nomor 35 tahun 2021”.⁶

Karyawan yang terima akan melakukan perjanjian kerja sama dengan perusahaan. Kontrak perjanjian berisikan tujuh pasal yang harus ditaati oleh kedua belah pihak di antaranya berisi tentang hak dan kewajiban sebagai karyawan, bagi karyawan sebelum mendapatkan haknya tentu harus melakukan kewajibannya yaitu melaksanakan tugas-tugasnya. Bagi karyawan bagian produksi memiliki kewajiban untuk mengemas air Labini dan memastikan hasil produksi dapat dikirim hal tersebut disampaikan oleh Abd. Hadi Malik Ibrahim selaku karyawan bagian produksi

“Saya bekerja di perusahaan ini sudah hampir setahun. Kebetulan posisi saya di perusahaan AMDK Labini bagian tim produksi, sebagai karyawan bagian tim produksi tentunya saya bertanggung jawab dalam hal produksi air yaitu dengan mengemas air Labini dan memastikan hasil produksi kami siap untuk didistribusikan oleh tim delivery”.⁷

Penyampaian Abd. Hadi Malik Ibrahim sesuai dengan yang disampaikan oleh karyawan produksi air Labini lainnya yaitu Gufron yang

⁶ Taufikur Rahman, “Wakil Manajemen PT Mambaul Ulum Bata-Bata Grup, Wawancara Langsung” (Pamekasan 5 Februari 2025)

⁷ Abd. Hadi Malik Ibrahim, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 7 Februari 2025)

juga menyampaikan bahwa para karyawan melakukan pekerjaan dimulai dari mempersiapkan produk seperti mengecek alat dan bahan dalam memproduksi kemudian melaksanakan produksi, dan mengecek kualitas dari produk dan membuat pelaporan.

“Saat saya menjadi karyawan di perusahaan AMDK Labini tepatnya bagian tim produksi awalnya saya mengikuti pelatihan kurang lebih selama satu minggu untuk memahami alur proses produksi dan hal-hal yang perlu saya lakukan dan dihindari ketika proses produksi serta mengetahui peran-peran dan tugas dalam setiap tim. Setelah mengikuti pelatihan selama satu minggu saya mulai memahami hal-hal yang perlu dilakukan baik sebelum hingga selesai produksi yaitu persiapan produksi dimana sebelum proses produksi dimulai dalam setiap tim melakukan pengecekan terhadap peralatan dan bahan produksi salah satunya pengecekan terhadap mesin, peralatan kerja, dan bahan kemasan. Kemudian pelaksanaan produksi dalam proses produksi saya bekerja sama dengan tim untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar dan target perusahaan. Saya juga mengecek kualitas produk untuk memperoleh produk berkualitas setiap anggota dalam tim termasuk saya bertanggung jawab untuk memastikan hasil produksi yang berkualitas. Setelah rangkaian pekerjaan yang saya sebutkan tadi langkah terakhir yaitu penyelesaian dan Pelaporan setelah produksi selesai, saya ikut serta dalam membersihkan dan memelihara peralatan yang sudah digunakan”.⁸

Dalam perusahaan AMDK Labini terdapat jam kerja yang harus di ikuti oleh para karyawan, jam kerja tersebut dibagi menjadi tiga shift. Shift pertama mulai dari jam 07.00-16.00 WIB, shift kedua mulai jam 16.00-24.00 WIB, dan shift terakhir mulai dari 24.00- 07.00 WIB seperti yang disampaikan oleh Muzakki

“Untuk waktu kerja di perusahaan kami terdapat 3 shift, shift pertama pada hari sabtu-rabu dari jam 07.00-16.00 WIB dan kamis dari pukul 07.00-15.00 WIB, shift kedua sabtu-rabu dari jam 16.00-24.00 WIB dan pada kamis dari jam 15.00-22.00 WIB. Shift

⁸ Gufron, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 8 Februari 2025)

ketiga sabtu-rabu dari jam 24.00-07.00 WIB dan pada hari kamis 23.00-05.00 WIB”.⁹

Tim produksi dalam perusahaan AMDK Labini terbagi ke 9 grup, grup tersebut akan dibagi ke dalam 3 shift, dimana masing-masing shift terdapat 3 grup. Bagi grup yang ditugaskan di setiap shiftnya akan dibagi dalam memproduksi air minum dalam kemasan jenis Labini, ada yang memproduksi jenis botol dan ada yang memproduksi jenis gelas. Setelah para karyawan yang terbagi dalam setiap shift sudah melakukan kewajibannya dengan melakukan tugas yaitu produksi air Labini dan telah masuk sesuai dengan shiftnya maka karyawan akan mendapat gaji, adapun gaji diperoleh oleh karyawan dengan sistem gaji berbasis kinerja sesuai dengan yang disampaikan oleh salah satu karyawan bagian produksi.

“Gaji yang saya terima di perusahaan ini adalah gaji yang berbasis kinerja, gaji berbasis kinerja merupakan gaji yang dibayar sesuai dengan hasil yang dikerjakan atau produk yang diperoleh, artinya saya akan mendapatkan gaji sebesar produk yang saya peroleh. Apabila saya tidak bekerja maka saya tidak akan mendapatkan gaji”.¹⁰

Taufikur Rahman selaku wakil manajemen perusahaan juga menjelaskan tentang sistem gaji karyawan bagian produksi, yang menyampaikan.

“Sistem gaji karyawan produksi maupun sales yaitu sesuai dengan hasil yang diperoleh namun demikian pihak perusahaan juga menentukan hitungannya sehingga gaji karyawan sesuai dengan UMK, apabila mereka bekerja sesuai target yang telah ditetapkan maka karyawan mendapatkan gaji UMK tersebut dan pastinya kami pihak perusahaan berusaha semaksimal mungkin agar gaji yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan

⁹ Muzakki, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 9 Februari 2025)

¹⁰ Gufron, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 8 Februari 2025)

meskipun permintaan konsumen rendah namun ketika permintaan konsumen meningkat kami tetap menggaji mereka sesuai dengan produk yang dihasilkan”.¹¹

Berdasarkan sistem tersebut gaji yang diperoleh karyawan bervariasi tergantung pada produk yang dihasilkan. Seperti yang dirasakan oleh salah satu karyawan produksi Gufron di lima bulan terakhir mendapatkan gaji mulai dari Rp. 1. 100.000 hingga Rp. Rp. 2.600.000 yang informan sampaikan pada saat wawancara

“Untuk gaji saya bervariasi misalnya pada bulan September saya mendapatkan gaji Rp. 2.200.000, lalu pada bulan Oktober saya mendapatkan gaji Rp. 2.600.000, kemudian pada bulan November gaji yang saya dapat kecil yaitu Rp. 1. 100.000, pada bulan Desember saya mendapatkan gaji Rp. 1.800.00, dan pada bulan Januari kemarin saya mendapatkan gaji 1.500.000”.¹²

Variasi perolehan gaji juga disampaikan oleh karyawan produksi lainnya Abd. Hadi Malik Ibrahim yang dalam empat bulan terakhir mendapatkan gaji mulai dari Rp.1.000.000 hingga Rp. 2.100.000

“Gaji saya bulan Oktober hingga Januari tidak sama, pada bulan Oktober saya mendapatkan gaji Rp. 2.100.000, lalu pada bulan November lebih kecil dari bulan sebelumnya yakni Rp. 1.200.000, tidak jauh beda dengan bulan Desember gaji yang saya dapatkan Rp.1.000.000 dan pada bulan Januari saya mendapatkan gaji Rp.1.300.000”.¹³

Adapun cara menghitung gaji dari para karyawan dengan sistem gaji berbasis kinerja tersebut untuk Air Minum Dalam Kemasan Merek Labini jenis gelas akan mendapatkan gaji Rp.350 per karton, sedangkan untuk jenis botol dalam setiap karton dinilai Rp. 800 dimana para

¹¹ Taufikur Rahman, “Wakil Manajemen PT Mambaul Ulum Bata-Bata Grup, Wawancara Langsung” (Pamekasan 5 Februari 2025)

¹² Gufron, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 8 Februari 2025)

¹³ Abd. Hadi Malik Ibrahim, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 7 Februari 2025)

karyawan dalam setiap harinya apabila tidak ada kendala dalam satu tim akan mendapatkan 2.500 karton sehingga dalam 1 hari tim tersebut mendapatkan Rp. 875.000 kemudian dibagi dengan jumlah tim yang apabila setelah dibagi setiap karyawan akan mendapat gaji sebesar Rp. 87.500 seperti yang disampaikan oleh salah satu karyawan

“Saya berada di shift pertama dengan jumlah tim 10 orang, apabila dalam keadaan lancar dan tidak ada kendala dalam setiap harinya kita bisa mendapatkan gaji Rp. 87.500 berikut perhitungannya untuk air gelas gaji dalam setiap karton sebesar Rp. 350, saya dengan tim dalam satu hari bisa mencapai 2.500 karton, maka jumlah karton kan dikalikan 350 sehingga mendapatkan Rp. 875.000, jumlah tersebut akan dibagi 10 sesuai dengan banyaknya anggota maka gaji saya dalam 1 hari Rp. 87.500”.¹⁴

Sedangkan untuk air minum jenis botol dalam setiap harinya karyawan dapat memperoleh gaji Rp. 104.000 dalam setiap harinya sama dengan jenis air minum dalam kemasan jenis gelas, dalam 1 hari setiap tim jika tidak ada kendala maka akan memperoleh 1.300 karton seperti yang disampaikan oleh karyawan lainnya

“ Tim saya kebagian shift pagi, dengan jumlah anggota 10 orang, untuk air minum dalam kemasan jenis botol tim saya dalam satu hari bisa memperoleh 1.300 karton nah jumlah tersebut akan dikalikan pada gaji per karton yaitu Rp.800 sehingga mendapatkan Rp.1.040.000 dalam 1 hari kemudian dibagikan sejumlah banyaknya anggota maka gaji yang diterima oleh setiap karyawan di tim saya adalah Rp. 104.000”.¹⁵

Berdasarkan informasi dari para informan tentunya sistem gaji dengan berbasis kinerja tersebut memiliki dampak yang positif maupun negatif. Dampak positif dengan sistem gaji tersebut adalah para karyawan

¹⁴ Abd. Hadi Malik Ibrahim, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 7 Februari 2025)

¹⁵ Muzakki, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 9 Februari 2025)

memiliki motivasi lebih tinggi sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena mengetahui bahwa kinerja akan mempengaruhi gaji yang diterima, hal tersebut dirasakan dan disampaikan oleh salah satu karyawan

“Dengan sistem gaji berbasis kinerja dampak positif yang saya rasakan adalah saat bekerja karena saya akan semakin giat untuk bekerja sehingga gaji yang saya dapat semakin banyak didapatkan, selain itu dampak positif lainnya yang saya rasakan juga seperti dalam bekerja sistem tersebut dapat memperkuat kerja sama tim”.¹⁶

Dampak negatif juga ada pada sistem gaji tersebut dimana apabila karyawan tidak mencapai target maka akan berpengaruh juga terhadap gaji yang didapat, tidak tercapainya target di faktor dari beberapa penyebab seperti pemadaman listrik, mesin mengalami kerusakan, dan lain sebagainya seperti yang disampaikan oleh salah satu karyawan

“Kekurangannya dari sistem gaji ini yaitu terletak pada masalah yang mungkin terjadi dipabrik misalnya gangguan pada aliran listrik (Pemadaman listrik) atau pada saat kondisi mesin mengalami kerusakan secara tiba-tiba sehingga menghambat jalannya produksi dan produk yang dihasilkan bisa saja tidak sesuai dengan target yang diharapkan”.¹⁷

Dengan kendala-kendala tersebut tentunya pihak perusahaan terus berusaha memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada di perusahaan AMDK Labini, dimana pihak perusahaan melakukan survey kepada para karyawan yang meskipun ada beberapa kendala namun rata-rata karyawan merasa puas seperti yang disampaikan oleh wakil manajemen Taufikur Rahman

¹⁶ Abd. Hadi Malik Ibrahim, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 7 Februari 2025)

¹⁷ Muzakki, “Karyawan Produksi Air Labini, Wawancara Langsung” (Pamekasan, 9 Februari 2025)

“Kemarin pihak official sudah mengadakan survey terkait dengan kepuasan karyawan melalui divisi SDM, dan rata² jawaban dari karyawan selama ini tidak ada kendala terkait dengan gaji artinya baik-baik saja sesuai dengan apa yang diharapkan, jadi sesuai dengan apa yang telah kami terapkan dan sesuai dengan cita-cita perusahaan yang selalu disampaikan oleh manager Abd. Azis yaitu bagaimana caranya kita memikirkan kesejahteraan karyawan jika sejahtera karyawannya maka perusahaannya baik, namun untuk kendala aliran listrik atau kerusakan mesin kami akan terus melakukan evaluasi”.¹⁸

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari paparan data diatas dengan wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat dirumuskan beberapa temuan hasil penelitian yang dirumuskan poin-poin penting dari data yang telah dipaparkan sesuai dengan fokus penelitian sebagai berikut antara lain:¹⁹

1. Sistem gaji di perusahaan AMDK Labini menggunakan sistem gaji berbasis kinerja besarnya gaji sesuai dengan hasil kerja karyawan, dimana untuk air minum dalam kemasan jenis gelas per kartonnya dinilai Rp. 350 dan untuk jenis botol per kartonnya dinilai Rp. 800.
2. Ijab qobul antara pihak perusahaan AMDK Labini dengan karyawan disampaikan secara lisan pada saat wawancara seleksi penerimaan calon karyawan dan dituangkan dalam kontrak perjanjian kerja.
3. Dalam memperoleh gaji para karyawan melakukan kolaborasi dalam setiap tim dengan mengumpulkan hasil produksi dan packing yang kemudian hasil akan dibagi sebanyak karyawan yang ada di dalam tim tersebut.

¹⁸ Taufikur Rahman, “Wakil Manajemen PT Mambaul Ulum Bata-Bata Grup, Wawancara Langsung” (Pamekasan 5 Februari 2025)

¹⁹ Tim penyusun, *Pedoman praktis penulisan karya tulis ilmiah fakultas syariah*, 31

4. Jam kerja karyawan dibagi menjadi tiga shift, Shift pertama mulai dari jam 07.00-16.00 WIB, shift kedua mulai jam 16.00-24.00 WIB, dan shift terakhir mulai dari 24.00- 07.00 WIB.
5. Gaji yang diterima oleh para karyawan dalam setiap bulannya bervariasi kisaran antara Rp. 1.100.00 - Rp.2.600.00
6. Kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah gangguan pada aliran listrik (Pemadaman listrik) dan kondisi mesin mengalami kerusakan secara tiba-tiba.

C. Pembahasan

Pembahasan merupakan gagasan-gagasan penelitian yang erat kaitannya antara pola-pola, kategori-kategori dan dimensi-dimensi. Bagian ini menguraikan analisis atau diskusi yang didasarkan pada temuan penelitian berbasis teori-teori yang telah dipilih sebagai pisau analisis.²⁰

1. Sistem Gaji Berbasis Kinerja Di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Merek Labini PT. Muba

Kopontren Auba atau PT Muba merupakan sebuah lembaga profit yang telah berdiri sejak 15 Maret 1995 dan telah resmi berbadan hukum dengan nomor. 7966/BH/II/95, yang mana PT Muba didirikan oleh Ikatan Alumni Bata-Bata yakni atas inisiatif dan arahan salah satu anggota Dewan A'wan, Almarhum RKH. Moh Hasan Abdul Hamid. PT Muba memiliki beberapa anak perusahaan yang terdiri dari AMDK Labini, Mabel Muba, Wartel Muba, PT. Minimarket Homastas, Ternak Lele,

²⁰ Tim penyusun, *Pedoman praktis penulisan karya tulis ilmiah fakultas syariah*, 32

Pertanian, dan pertokoan.²¹ Dalam penelitian ini peneliti fokus pada salah satu anak perusahaan dari PT Muba Yaitu Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Merek Labini (AMDK Labini). AMDK Labini didirikan pada tahun 2012 di Desa Pakamban Laok yang kemudian dipindahkan beberapa kali yang akhirnya AMDK Labini beroperasi di Garuk, Blumbungan, Pamekasan, yang resmi dibuka pada tanggal 3 Maret 2023 dan masih beroperasi hingga saat ini

Labini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia air minum dalam kemasan yang memiliki kebijakan atau mutu mementingkan kepuasan dari para pelanggan dan akan terus melakukan penyempurnaan ketika memproduksi air minum dalam kemasan yang sesuai dengan ketentuan yang ada. Berdasarkan hasil observasi perusahaan AMDK Labini telah memiliki 5 jenis kemasan yaitu Labini kemasan gelas 220 ml, Labini kemasan botol 330 ml, Labini Kemasan botol 600 ml, Labini kemasan botol 1500 ml, dan Labini kemasan galon 19 Liter, yang dapat dibeli melalui offline di pabrik atau toko-toko yang disuplai oleh pabrik maupun secara online di store Labini Official²². Jumlah karyawan AMDK LABINI mencapai sekitar 80 orang, yang mencakup bagian produksi dan manajemen.

Berdasarkan wawancara bersama wakil manajemen perusahaan AMDK Labini untuk menjadi karyawan perusahaan AMDK Labini

²¹ Moh Ramin, "Integritas Alumni dan Pondok Pesantren Dalam Pengembangan Kewirausahaan (Studi kasus Pondok Pesantren Mambaul Ulum Bata-Bata dan Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuwangi Pamekasan Madura) *Tesis* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2020)

²² Store Labini Official, "Air Minum Dalam Kemasan Labini" <https://labiniofficial.com> diakses pada 10 Februari 2024

terdapat dua cara, pertama perusahaan AMDK Labini melakukan rekrutmen karyawan dengan melakukan beberapa rangkaian seleksi seperti melakukan tes tulis dan interview untuk melihat kelayakan dari calon karyawan, sedangkan cara yang kedua adalah calon karyawan dapat membuat surat lamaran pekerjaan yang diajukan oleh calon karyawan kepada bagian Human Capital kemudian calon karyawan menunggu posisi yang dilamar oleh calon karyawan kosong. Informasi rekrutmen karyawan biasanya disampaikan oleh pihak perusahaan melalui grup perusahaan dan disebarakan oleh para karyawan. Adapun syarat yang harus diperhatikan oleh para calon karyawan tidak jauh berbeda dengan perusahaan lainnya, namun atas arahan dari pemilik saham utama di Koppontren Auba atau PT Muba, perusahaan hanya merekrut dan memperkerjakan karyawan laki-laki, hal tersebut terjadi karena Koppontren Auba atau PT Muba berada di bawah naungan sebuah pondok pesantren yang menghindari tercampurnya antara laki-laki dan perempuan, hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan Nuriddin dimana bagi perempuan yang ingin bekerja terdapat 9 norma yang harus diikuti salah satunya adalah tidak berkhalwat antara perempuan dan laki-laki.²³ Adapun syarat lainnya mengikuti posisi yang dilamar seperti untuk bagian produksi memiliki fisik yang kuat, mampu bekerja dengan tim, mampu mengikuti instruksi, dan lain sebagainya.²⁴

²³ Harisah, "Hak Wirausaha Perempuan Perspektif Maqasid Syariah" *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*, Volume 6 Nomor 1 Edisi Agustus 2020

²⁴ Labini Official, "Pamflet Lamaran Kerja Perusahaan AMDK Labini, Dokumentasi" (Pamekasan 26 Februari 2025)

Setelah calon karyawan diterima maka calon karyawan tersebut akan melakukan kontrak perjanjian antara karyawan dengan perusahaan, dimana kontrak perjanjian terdapat tujuh pasal. Pasal pertama berisi tentang ketentuan umum yang menjelaskan bahwa karyawan sebagai pihak pertama setuju dan patuh terhadap peraturan yang dibuat oleh pihak kedua yaitu perusahaan. Pasal kedua berisi tentang petunjuk sebagai karyawan yang menjelaskan tentang posisi karyawan di perusahaan dan periode kerja karyawan. Pada pasal ketiga berisi tentang Hak dan kewajiban baik bagi karyawan sebagai pihak pertama maupun bagi perusahaan sebagai pihak kedua. Pasal keempat berisi sanksi baik bagi pihak pertama maupun pihak ketiga apabila tidak melakukan kewajibannya. Pasal kelima berisi pembagian shift kerja karyawan, pasal keenam berisi tentang penyelesaian perselisihan antara para pihak yang dijelaskan bahwa penyelesaian akan dilakukan secara musyawarah. Dan pasal terakhir berisi lain-lain.²⁵

Setelah kontrak perjanjian ditandatangani oleh kedua belah pihak, maka calon karyawan resmi menjadi karyawan di perusahaan AMDK Labini hingga periode yang ditetapkan dalam kontrak perjanjian. Karyawan produksi terdiri dari 66 orang yang dibagi menjadi 9 tim atau grup yang beranggotakan 10 hingga 13 orang. Masing-masing tim akan dibagi ke tiga shift, shift pertama mulai dari jam 07.00-16.00 WIB, shift kedua mulai jam 16.00-24.00 WIB, dan shift terakhir mulai dari 24.00-

²⁵ Labini Official , “Kontrak Kerja Sama Antara Karyawan Dengan Perusahaan AMDK Labini, Dokumentasi” (Pamekasan 23 Februari 2025)

07.00 WIB.²⁶ Berdasarkan wawancara tugas dari karyawan produksi adalah pertama melakukan perencanaan produksi yang dimulai dengan berpartisipasi dalam rapat perencanaan produksi untuk memahami target, time line, dan peran masing-masing anggota tim yang mencakup pembagian tugas serta koordinasi untuk mengidentifikasi kebutuhan teknis dan logistik. Kemudian persiapan alat dan bahan termasuk memeriksa kelayakan mesin, peralatan kerja, dan bahan-bahan agar tidak ada hambatan saat produksi dimulai. Proses produksi akan dilaksanakan setelah alat dan bahan sesuai dengan SOP dengan terus melakukan pengawasan kualitas agar produk yang dihasilkan memenuhi spesifikasi yang ditentukan. Penyelesaian dan pelaporan akan dilakukan oleh para karyawan setelah produksi selesai.

Gaji akan diterima oleh karyawan produksi dihitung melalui hasil yang diperoleh per karton, dimana untuk air minum dalam kemasan jenis gelas per kartonnya dihargai Rp. 350 sedangkan untuk air minum dalam kemasan jenis botol per kartonnya dihargai Rp. 800. Berdasarkan observasi dan wawancara para karyawan dalam satu tim melakukan kolaborasi, dimana anggota satu tim yang bekerja kan mengumpulkan hasil produksi dan packing kemudian dibagi rata sesuai jumlah tim yang bekerja, misalnya apabila tidak ada kendala satu tim yang beranggotakan 10 orang dalam 1 hari akan mendapatkan 2.500 karton jenis gelas, hasil tersebut kemudian dikalikan ke harga per kartonnya yakni Rp 350 maka

²⁶ Labini Official, "Rolling Shift Produksi dan Packing, Dokumentasi" (Pamekasan 24 Februari 2025)

tim tersebut mendapatkan Rp. 875.000 yang kemudian dibagi dengan jumlah tim yang apabila telah dibagi setiap karyawan di hari tersebut mendapatkan gaji sebesar Rp. 87.500.

Dengan sistem gaji berbasis kinerja tersebut dalam setiap bulannya gaji yang diterima oleh setiap karyawan berbeda seperti salah satu karyawan pada bulan September mendapatkan gaji Rp. 2.200.000, lalu pada bulan Oktober karyawan mendapatkan gaji yang lebih besar dari bulan sebelumnya yakni Rp. 2.600.000, kemudian pada bulan November gaji yang lebih kecil dari dua bulan sebelumnya yaitu Rp. 1.100.000, pada bulan Desember mendapatkan gaji lebih besar dari pada bulan November yaitu Rp. 1.800.000, dan pada bulan Januari karyawan tersebut mengalami penurunan lagi dengan mendapatkan gaji 1.500.000.²⁷

Sistem gaji berbasis kinerja tersebut tentunya memiliki dampak positif maupun negatif yang dirasakan oleh para karyawan. Dampak positif dengan sistem gaji tersebut adalah para karyawan memiliki motivasi lebih tinggi dalam bekerja sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena mengetahui bahwa kinerja akan mempengaruhi gaji yang diterima, sedangkan dampak negatif juga ada pada sistem gaji tersebut dimana apabila karyawan tidak mencapai target maka akan berpengaruh juga terhadap gaji yang didapat, tidak tercapainya target di faktor dari beberapa penyebab seperti pemadaman listrik, mesin mengalami kerusakan. Untuk mengurangi kendala-kendala

²⁷ Labini Official, "Slip Gaji Karyawan Produksi dan Packing Gufon Dokumentasi" (Pamekasan 7 Februari 2025)

yang terjadi pada saat bekerja pihak perusahaan melakukan survey secara bertahap kepada para karyawan dan terus berupaya memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada sehingga para karyawan tidak ada kendala yang dihadapi saat bekerja.

2. Tinjauan Akad Ijarah Pada Sistem Gaji Karyawan Berbasis Kinerja di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Merek Labini PT. Muba.

Di era modern ini, persaingan di dunia kerja semakin sengit, sehingga pendidikan dan keahlian khusus menjadi sangat penting. Banyak individu memiliki ide-ide cemerlang namun kesulitan dalam merealisasikannya, sementara di sisi lain, ada juga yang tidak berani mengambil resiko meskipun memiliki kemampuan untuk berwirausaha. Untuk itu, diperlukan kerja sama yang saling menguntungkan antara mereka yang memiliki modal dan mereka yang membutuhkan pekerjaan. Dengan kolaborasi ini, kita dapat menciptakan peluang yang saling menguntungkan.²⁸

Perusahaan AMDK Labini yang merupakan anak perusahaan dari PT Muba terdapat hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan atau pekerja yang berdasarkan pada sebuah kontrak kerja yang memiliki unsur pekerjaan, gaji, serta perintah.²⁹ Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan karyawan adalah upah-mengupah atau dalam hukum ekonomi syariah disebut sebagai ijarah. Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan

²⁸ Agnes Clara Rahmawati, "Analisis Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi Kasus Pada Counter Banana Nugget De Bananas Di Swalayan Laris Kartasura)", *Skripsi* (UIN Raden Mas Said Surakarta, 2020)

²⁹ Theadora Rahmawati, Umi Supraptingsih, *Pengantar Ilmu Hukum dan Pengantar Hukum Indonesia*, 155

AMDK Labini yang juga dipadukan dengan buku, jurnal, artikel, yang berhubungan dengan sistem upah-mengupah atau ijarah maka penulis menganalisis sistem gaji yang diterapkan di perusahaan AMDK Labini menggunakan konsep dari akad ijarah. Ijarah terdapat dua jenis yaitu ijarah yang bersifat manfaat dan ijarah yang bersifat pekerjaan. Ijarah yang bersifat manfaat adalah sewa menyewa sebuah benda atau barang harus memiliki manfaat. Sedangkan ijarah yang sifatnya pekerjaan, adalah seorang boleh memperkerjakan orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan untuknya.³⁰ Dalam perusahaan AMDK Labini termasuk pada jenis ijarah yang sifatnya pekerjaan, dimana perusahaan AMDK Labini memperkerjakan orang atau karyawan untuk memproduksi air minum milik perusahaan.

Perusahaan AMDK Labini yang memperkerjakan karyawan termasuk pada akad ijarah, yang berdasarkan pada Al-Qur'an surah Az-Zukhruf: 32 diperbolehkan untuk dilaksanakan, Allah SWT berfirman:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ

فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan

³⁰ Abu Azam Al Hadi, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, 84

sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.³¹

Makna dari ayat di atas adalah yang lemah membutuhkan yang kuat agar dapat memanfaatkan orang lain untuk melakukan pekerjaan, begitu pula sebaliknya. Maka jika dilihat di perusahaan AMDK Labini, pihak perusahaan memanfaatkan jasa karyawan dengan melakukan suatu pekerjaan berupa produksi air minum dalam kemasan milik AMDK Labini, begitu pula dengan karyawan dapat menerima pekerjaan dan mendapatkan imbalan atau upah atas pekerjaan yang dilakukan.

Jika dalam Al-Qur'an pelaksanaan ijarah antara perusahaan dengan karyawan diperbolehkan, maka praktik akad ijarah haruslah memenuhi beberapa rukun dan syarat dari akad ijarah agar dapat dinyatakan sah dan diperbolehkan untuk dilakukan, karena Islam tidak membiarkan setiap individu bertindak sewenang-wenang dalam upaya mencapai tujuan dan keinginannya dengan menggunakan segala cara, termasuk yang tidak etis seperti penipuan, kecurangan, sumpah palsu, riba, suap, dan tindakan batil lainnya. Sebaliknya, Islam menetapkan batasan yang jelas, memisahkan antara yang diperbolehkan dan yang dilarang, serta membedakan antara yang benar dan yang salah, serta yang halal dan haram.³²

Berikut peneliti sajikan analisis praktik pemberian gaji atau pengupahan yang terjadi di perusahaan AMDK Labini dan karyawan

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV Toha Putra, 1996), cet. Ke-1, edisi revisi, 404

³² Ah. Kusairi, “Fashion Batik Tulis Madura Sebagai Tren Halal Industri Dalam Kajian Fikih” *Journal of Islamic Finance* Vol.5 No.1 Juli 2023: E-ISSN; 2807-6281

sebagaimana yang dimaksud berikut yaitu; pertama *al-‘aqidayn* atau kedua orang yang bertransaksi. *‘Aqidayn* merupakan rukun terpenting dalam akad ijarah, dimana untuk melakukan segala bentuk muamalah haruslah terdapat para pihak untuk melakukan transaksi, dimana KUH Perdata para pihak sepakat untuk mengikat diri mereka. Dalam *‘aqidayn* terdapat dua jenis yaitu *mu’jir* merupakan orang yang menyewakan atau dalam ijarah yang sifatnya pekerjaan adalah orang yang memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan, dan jenis yang kedua adalah *musta’jir* merupakan orang yang menyewa atau dalam ijarah yang sifatnya pekerjaan adalah orang yang membutuhkan jasa atau tenaga dari selaku penyedia sewa atau jasa.³³

Dalam perusahaan AMDK Labini yang menjadi *mu’jir* adalah para karyawan yang menyediakan jasa yaitu memproduksi air minum dalam kemasan di perusahaan AMDK Labini, dimana para karyawan bagian produksi berjumlah 66 orang yang bekerja selama 8 jam dalam setiap harinya sesuai dengan masing-masing shift tim, sedangkan yang menjadi *musta’jir* adalah pemilik perusahaan AMDK Labini selaku penyewa jasa para karyawan perusahaan AMDK Labini

Adapun syarat yang harus terpenuhi ketika melakukan transaksi ijarah harus memiliki akal, baligh atau telah dewasa, sedangkan bagi yang belum dewasa diperbolehkan apabila disetujui oleh walinya. Dalam perusahaan AMDK Labini baik pihak perusahaan maupun para karyawan berakal dan telah dewasa, keduanya dapat dipastikan memenuhi kriteria

³³Abu Azam Al Hadi, *Fiqih Muamalah Kontemporer*, 81

atau syarat untuk menjadi *mu'jir* maupun *mu'ajir*, bagi karyawan kriteria tersebut dapat dilihat dari syarat untuk bekerja di perusahaan AMDK Labini seperti dalam surat lamaran harus dilampirkan fotocopy KTP, maka dari sini dapat dilihat bahwa perusahaan AMDK Labini tidak mempekerjakan orang yang belum dewasa atau baligh sebagai karyawan. Maka untuk rukun dan syarat *'aqidayn* dari akad ijarah telah dipenuhi oleh perusahaan AMDK Labini maupun karyawan.

Rukun dari akad ijarah yang kedua adalah sighat atau ijab qobul. Pernyataan kehendak, atau yang sering disebut sebagai sighat akad, adalah ungkapan yang disampaikan oleh kedua pihak yang terlibat dalam sebuah akad, yang terdiri dari ijab dan qabul. Ijab merupakan pernyataan dari pihak pertama berupa janji atau penawaran untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sementara qabul adalah pernyataan dari pihak kedua yang menyatakan penerimaan terhadap penawaran yang diajukan oleh pihak pertama.³⁴ Sighat akad dapat diungkapkan secara lisan, tertulis, atau melalui isyarat yang jelas menunjukkan adanya ijab dan qabul. Selain itu, sighat akad juga dapat berupa tindakan yang telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan ijab dan qabul. Dengan demikian, ijab dan qabul menjadi inti dari proses yang menjalin kesepakatan antara kedua belah pihak.

Di perusahaan AMDK Labini shigat akad atau ijab qobul dilaksanakan secara lisan. Ijab disampaikan oleh pihak perusahaan pada

³⁴ Agung Fakhruzy, "Sistem Operasional Akad Ijarah Pada Kinerja Tukang Bangunan Menurut Ekonomi Islam di Desa Kertagena Tengah Kabupaten Pamekasan", *Jurnal Baabu Al-ilmu*, Vol. 5 Nomor 1, 2020, 69.

saat tahap wawancara calon karyawan dimana pihak perusahaan menyampaikan beberapa hal seperti sistem gaji, kewajiban dan hak dari masing-masing pihak sesuai dengan yang tertuang dalam kontrak perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan. Dalam kontrak perjanjian kerja sama berisikan perjanjian yang harus ditaati oleh kedua belah pihak. Dalam kontrak perjanjian terdapat tujuh pasal. Pasal pertama berisi tentang ketentuan umum yang menjelaskan bahwa karyawan sebagai pihak pertama setuju dan patuh terhadap peraturan yang dibuat oleh pihak kedua yaitu perusahaan. Pasal kedua berisi tentang petunjuk sebagai karyawan yang menjelaskan tentang posisi karyawan di perusahaan dan periode kerja karyawan. Pada pasal ketiga berisi tentang Hak dan kewajiban baik bagi karyawan sebagai pihak pertama maupun bagi perusahaan sebagai pihak kedua. Pasal keempat berisi sanksi baik bagi pihak pertama maupun pihak ketiga apabila tidak melakukan kewajibannya. Pasal kelima berisi pembagian shift kerja karyawan, pasal keenam berisi tentang penyelesaian perselisihan antara para pihak yang dijelaskan bahwa penyelesaian akan dilakukan secara musyawarah. Dan pasal terakhir berisi lain-lain. Sementara qobul di sampaikan oleh karyawan pada saat karyawan diterima oleh perusahaan dan telah menandatangani kontrak perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan.

Adapun syarat dalam melakukan ijab kabul antara perusahaan AMDK Labini dengan karyawan adalah Pertama, baik pihak perusahaan

AMDK Labini maupun karyawan haruslah saling setuju antara kedua belah pihak yang melakukan akad, Dalam praktiknya persetujuan antara pihak perusahaan dengan karyawan dapat dilihat dari adanya kontrak perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Maka untuk rukun dan syarat shigat atau ijab qobul dari akad ijarah telah dipenuhi oleh perusahaan AMDK Labini maupun karyawan

Rukun ijarah yang ketiga yang harus ada dan dilaksanakan apabila karyawan telah melakukan tugas atau pekerjaannya adalah pemberian gaji kepada karyawan berupa uang sewa atau upah (ujrah). Upah merupakan suatu pemberian imbalan atau suatu pembayaran yang wajib diserahkan kepada seorang sebagai upah atau balasan atas jasa yang sudah dilakukannya. Dalam perusahaan AMDK Labini karyawan kinerja akan mempengaruhi gaji atau upah yang diterima oleh karyawan. Diketahui bahwa sistem gaji yang ada di perusahaan tersebut menggunakan sistem gaji berbasis kinerja sehingga gaji yang diterima oleh para karyawan dalam setiap bulannya bervariasi. Gaji karyawan akan dihitung per kartonnya dengan dihargai Rp. 350 untuk air minum dalam kemasan jenis gelas dan Rp. 800 untuk air minum dalam kemasan jenis botol.

Berdasarkan hasil observasi para karyawan dibagi menjadi 6 tim dimana dalam setiap timnya beranggotakan 10-14 orang. Diketahui bahwa dalam satu tim para karyawan melakukan kolaborasi dalam setiap hari dengan mengumpulkan hasil produksi air minum dalam kemasan baik untuk jenis gelas maupun jenis botol dan dibagikan sejumlah atau

sebanyak anggota dalam tim yang ikut hadir dan bekerja. Apabila tidak ada kendala dalam 1 hari salah satu tim untuk air minum dalam kemasan jenis gelas dapat menghasilkan 2.500 karton maka dalam 1 hari tim tersebut mendapatkan Rp.875.000 yang kemudian dibagikan dibagi rata sebanyak jumlah tim, maka dalam satu hari tersebut setiap karyawan yang berada di tim tersebut mendapatkan gaji Rp. 87.500. Dengan sistem tersebut gaji karyawan yang terima dalam setiap bulan berbeda-beda seperti salah satu karyawan apabila dalam keadaan tidak ada kendala maka gaji yang diterima mencapai Rp.2.600.00, namun apabila terdapat kendala gaji yang diterima Rp. 1.100.00.³⁵

Rukun ke empat yang harus terlaksana adalah terdapat suatu manfaat (*Ma'qul'Alaih*) yang dirasakan oleh kedua belah pihak. manfaat (*Ma'qul'Alaih*) adalah suatu manfaat yang dirasakan baik itu manfaat berbentuk barang yang disewakan atau manfaat yang berbentuk jasa atau tenaga kerja yang dirasakan. Dalam Islam, aktivitas bisnis menekankan pentingnya pengabdian seorang hamba sebagai khalifah yang bertanggung jawab atas pengelolaan bumi ini semata-mata untuk Allah Swt. Dengan demikian, hasil dari kegiatan ekonomi ini dapat dinikmati oleh masyarakat luas, tidak hanya terbatas pada kalangan orang kaya. Sehingga, harta kekayaan dapat tersalurkan kepada mereka yang membutuhkan,

³⁵ Labini Official, "Slip Gaji Karyawan Produksi dan Packing Gufron Dokumentasi" (Pamekasan 7 Februari 2025)

menciptakan kesejahteraan yang lebih merata.³⁶ Seperti dalam perusahaan AMDK Labini, pihak perusahaan maupun pihak karyawan sama-sama mendapatkan manfaat atas perjanjian yang dilaksanakan, bagi karyawan mendapatkan manfaat berupa gaji yang diterima setelah melakukan pekerjaannya. Sedangkan bagi pihak perusahaan mendapatkan manfaat berupa produk yang dihasilkan oleh karyawan dapat dijual oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa rukun dan syarat dari akad ijarah telah terpenuhi seperti adanya kedua belah pihak yang melakukan akad, melakukan ijab qobul yang disampaikan secara tertulis di kontrak perjanjian kerja, pemberian upah apabila karyawan telah menyelesaikan tugas sebagaimana mestinya, dan adanya manfaat antara kedua belah pihak dimana pihak perusahaan mendapatkan manfaat hasil produksi air minum dalam kemasan yang diproduksi oleh karyawan, begitu pula dengan karyawan yang mendapatkan manfaat berupa gaji atas pekerjaan yang dilakukannya. Maka sistem gaji berbasis kinerja yang diterapkan di perusahaan AMDK Labini sudah sesuai dengan akad ijarah dan sah untuk dilakukan.

³⁶ Bhismoadi Tri Wahyu Faizal, "Hukum Bisnis Perspektif Islam dan Kapitalis (Tinjauan Teoritis Pada Aktivitas Bisnis di Indonesia)" *Huquq: Journal of Indonesian Islamic Economic Law*, 3 (2), 2021: 143 – 162