

ANALISIS MAQASHID SYARIAH (*HIFDZ AL-MAAL*) PADA KARYAWAN BORONGAN CV. MAULANA AL-GHIFARY

Shalsa Sibha Tirama¹, Abdur Rohman²

Abstrak

Adanya peran maqashid syariah ini penting dengan tujuan untuk memberikan manfaat dan kemaslahatan bagi manusia, maqashid syariah adalah aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Banyaknya bisnis konveksi yang lebih memilih memperkerjakan karyawan borongan agar lebih mudah untuk meningkatkan produksii dan banyak dari mereka cenderung memikirkan kepentingan pribadi dan mengesampingkan kualitas serta tidak memperhatikan aturan-aturan hukum Allah khususnya dalam menjaga pengelolaan harta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan maqashid syariah (*hifdz al-maal*) pada karyawan borongan CV. Maulana Al-ghifary. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif atau biasa disebut descriptive research yang menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Dalam metode ini pengambilan bahan dan objeknya menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang menggunakan informasi yang diperoleh dari sasaran penelitian yang langsung terjun ke tempat penelitian dan untuk selanjutnya sasaran penelitian ini disebut responden dan informan melalui instrument pengumpulan data seperti angket, observasi, wawancara dan sebagainya. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa analisis penerapan maqashid syariah (*hifdz maal*) pada karyawan borongan CV. Maulana Al-ghifary telah terbukti melaksanakan dan tetap mengedepankan nilai-nilai maqashid syariah. Dengan 4 indikator yakni pengelolaan pendapatan, pengelolaan kebutuhan, pencucian harta, pengelolaan terhadap ketidakpastian.

Kata Kunci: Maqashid Syariah, Hifdz Al-Maal, Karyawan Borongan

Abstract

The existence of the role of maqasid sharia is important with the aim of providing benefits and benefit to humans, maqasid sharia are legal rules that Allah determines only for the benefit of humans themselves. Many convection businesses prefer to employ piecework employees to make it easier to increase production and many of them tend to think of personal interests and put quality aside and do not pay attention to God's laws, especially in maintaining asset

¹ Universitas Trunojoyo Madura

² Universitas Trunojoyo Madura

Email: shalsasibha28@gmail.com

abdurrohman@trunojoyo.ac.id

management. This study aims to find out how the application of maqashid sharia (hifdz al-maal) to CV. Maulana Al-Gifary. This research uses descriptive research or commonly called descriptive research which uses a qualitative research approach. In this method the collection of materials and objects uses field research, namely research that uses information obtained from research targets who go directly to the research site and for further research targets are called respondents and informants through data collection instruments such as questionnaires, observations, interviews etc. The results of this study state that the analysis of the application of maqashid sharia (hifdz maal) to CV. Maulana Al-ghifary has been proven to carry out and continue to promote maqasid sharia values. With 4 indicators namely management of income, management of needs, laundering of assets, management of uncertainty.

Keywords: *Sharia Maqashid, Hifdz Al-Maal, Church Employees*

PENDAHULUAN

Pada era saat ini perkembangan dunia *fashion* atau model pakaian sangat cepat berubah dan berkembang pesat. Bukan hanya di Eropa tetapi masyarakat di Indonesia juga sangat mengikuti perkembangan *fashion* atau model baju yang sedang *trend* di dunia. Masyarakat Indonesia adalah salah satu masyarakat yang memiliki pola konsumtif atau suka berbelanja. Banyak orang yang jika berpergian jauh suka berbelanja untuk cinderamata, ini merupakan suatu sasaran bagi para produsen baik perusahaan maupun usaha menengah kecil (UKM) untuk melakukan pemasaran. Bisnis konveksi adalah salah satu jenis bisnis yang cukup populer di Indonesia. Tersebar hampir di setiap daerah. Banyak bidang perdagangan yang dapat dijalani dengan sangat menjanjikan salah satunya adalah bisnis UKM yang bergerak di bidang konveksi. Bisnis konveksi dapat menjajah segala celah yang ada, banyak bisnis konveksi yang berkembang cukup cepat karena market dan bahan yang digunakan bersifat tetap. Salah satu UKM konveksi di Gading Surabaya juga mendapatkan dukungan langsung oleh Pemkot Surabaya guna meningkatkan daya beli dengan cara berkolaborasi dengan harapan UKM Surabaya ini dapat bersaing dengan kualitas yang dihasilkan pabrik. Seseorang bisa memulai sebuah bisnis konveksi dengan hanya bermodalkan dua atau tiga buah mesin jahit. Mesin jahit adalah salah satu mesin produksi termurah. Tidak seperti mesin-mesin produksi di industri lainnya yang harganya bisa mencapai ratusan juta atau bahkan milyaran rupiah, seseorang bisa membeli mesin jahit hanya dengan harga ratusan ribu rupiah saja. Seseorang bisa memulai berbisnis konveksi dari garasi rumahnya yang luasnya hanya beberapa meter persegi saja, tidak perlu membuat pabrik yang luasnya ratusan atau ribuan meter persegi. Karena bisnis konveksi tergolong bisnis yang mudah untuk dirintis banyak pengusaha bisnis

konveksi yang lebih memilih *menghire* karyawan borongan. Mempekerjakan karyawan borongan tentunya memiliki keuntungan tersendiri, perusahaan akan lebih mudah untuk meningkatkan produksi karena ketika permintaan meningkat, perusahaan lebih mudah untuk memenuhinya dengan meningkatkan produksi. Tetapi karyawan borongan juga memiliki kekurangan dan yang paling menonjol adalah tingkat kualitas produk yang dihasilkan seringkali tidak bisa di *compare* dengan pekerjaan karyawan biasa pekerja akan mengejar kuantitas daripada kualitas. Itu bisa berbahaya jika mereka sama sekali mengabaikan kualitas. Semua bisnis dan pekerjaan pun pada hakikatnya harus dibangun dengan keyakinan yang sungguh-sungguh dan komitmen kepada tujuan-tujuan awal perusahaan didirikan. Seluruh kegiatan tentunya bertujuan untuk mencapai *maqashid syariah*. *Maqashid syariah* sendiri adalah ketetapan yang diberikan Allah SWT supaya dapat memberikan maslahah terhadap manusia yaitu dengan tujuan terpenuhinya kebutuhan hidup manusia yaitu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, dan kebutuhan tersier agar manusia dapat menjalankan hidupnya dengan baik dan menjadi hamba Allah yang bertaqwa. nting adanya peran *maqashid syariah* ini tentu saja bertujuan untuk memberikan manfaat dan kemaslahatan bagi manusia, sesuai dengan pendapat asy-Syatibi aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Syathibi kemudian membagi maslahat ini kepada tiga bagian penting yaitu *dharuriyyat* (primer), *hajiyyat* (sekunder) dan *tahsinat* (tersier) dan *maqashid syariah* merupakan tujuan syariah yang lebih memperhatikan kepentingan umum (Muzlifah, 2013). Dapat ditarik kesimpulan bahwa *maqashid syariah* adalah memahami makna-makna, hikmah-hikmah, tujuan-tujuan, rahasia-rahasia dan hal-hal yang melatar belakangi dari terbentuknya sebuah hukum. Konsep *maqashid syariah* adalah salah satu konsep penting dan fundamental yang menjadi pokok bahasan dalam Islam yang menegaskan bahwa Islam hadir untuk mewujudkan dan memelihara maslahat umat manusia.

Peneliti tertarik meneliti di bidang konveksi yang dibawah CV. Maulana Al-ghifari ini karena dari segi berniaga atau menjalankan bisnisnya perusahaan ini angat mengutamakan nilai-nilai syariah. Dan juga menerapkan prinsip etika bisnis islam dalam setiap kegiatannya yaitu mengutamakan *aqidah, shiddiq, fathanah, amanah, tabligh* dan tentunya tidak melakukan praktik yang mengandung unsur keharaman. Hal-hal diatas sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh ahli-ahli ekonomi islam. Tetapi apakah ketika perusahaan sudah menerapkan nilai-nilai islam dan mengutamakan prinsip etika bisnis para pekerja yang ada juga mengutamakan nilai-nilai islam, karena jika ditarik kembali kekurangan daripada pekerja borongan terletak pada kualitas pekerjaan yang mereka

kerjakan, mengapa demikian karena para pekerja borongan lebih mengutamakan target atau kualitas supaya gaji yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan para pekerja, mereka lebih mengutamakan kebutuhan pribadi tanpa mengedepankan *maqashid syariah*. Tetapi tidak menutup kemungkinan para pekerja yang selalu mengutamakan kuantitas daripada kualitas ini tidak menerapkan sistem pengelolaan harta yang baik atau bisa kita sebut dengan penerapan *maqashid syariah (hifdzu maal)*. Dalam hal ini peran perusahaan atau CV. Maulana Alghifary juga dibutuhkan, karena perusahaan akan memastikan apakah gaji yang diberikan sudah dapat mengoptimalkan kinerja karyawan borongan dan apakah gaji yang digunakan tersebut juga sudah sesuai dengan *maqashid syariah* mengingat bahwa CV. Maulana Alghifary adalah bisnis konveksi yang menjalankan bisnisnya dengan mengutamakan nilai-nilai syariah.

KAJIAN LITERATUR

Karyawan

Karyawan berperan sebagai sorotan pertama pada sebuah perusahaan. Karyawan disini berperan menjadi elemen paling penting di perusahaan. Jika tidak ada karyawan maka produktivitas dan aktivitas didalam sebuah perusahaan akan hilang.

Karyawan merupakan salah satu faktor pendukung dalam sebuah perusahaan, dan karyawan itu sendiri memiliki standar kuantitas dan kualitas perusahaan, maka produktivitas pada perusahaan akan tetap terjaga dan akan terus meningkat (Abadi, 2016). Tenaga kerja adalah individu yang mampu bekerja dengan maksimal, baik didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaga sendiri baik secara fisik maupun secara pikiran hal itu dinyatakan pada Undang-undang no 14 tahun 1969.

Peran dan Fungsi Karyawan

Karyawan sangat mempunyai kontribusi yang sangat dibutuhkan perusahaan dalam membantu meningkatkan eksistensi perusahaan. Karyawan harus termotivasi secara maksimal guna menghasilkan produktivitas yang tinggi hal ini akan berdampak pada perkembangan dan kemampuan karyawan itu sendiri sebagai rasa tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan, Diantaranya;

- a) Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang telah diberikan.
- b) Mampu menjaga ketertiban dan keamanan di perusahaan.
- c) Bertanggungjawab pada hasil produksi.
- d) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan. (Soedarjadi, 2009)

Sistem Kerja Borongan

Definisi pekerja borongan/tenaga kerja borongan diatur dalam Pasal 1 angka 3 Kepmenaker No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu: Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pemborong pekerjaan adalah tindakan perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian tertulis dengan memenuhi syarat-syarat tertentu. Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah di dasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Pemborong tenaga kerja dengan tenaga kerja borongan merupakan dua hal dalam bentuk berbeda karena pemborong pekerjaan merupakan bentuk kebijakan/aktivitas perusahaan, sedangkan tenaga kerja borongan merupakan status tenaga kerja yang berkaitan dengan penerima upah.

Ujroh

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi. Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Ijarah bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Secara terminologis ijarah adalah transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui pula

Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, sepertilahnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain (Ghofur, 2020). Pada prinsip kepemilikan terbatas islam mengakui kepemilikan batas-batas tertentu. Kepemilikan individu dalam hal ini dibatasi oleh kepentingan masyarakat, selain itu juga islam menolak setiap pendapatan yang diperoleh secara tidak sah, apalagi usaha yang menghancurkan masyarakat. (Rohman, 2017).

Maqashid Syariah

Maqashid syariah terdiri dari dua kata yaitu *maqashid* dan *syariah*, kata *maqashid* artinya adalah keinginan, tujuan, dan kehendak. Sedangkan kata *syariah* memiliki makna jalan menuju sumber kehidupan. (Suhendi, 2002). Jalanan menuju sumber air ini dapat diartikan sebagai jalan ke arah kehidupan (Muzlifah, 2013). Secara terminologi, *Maqashid* ini memiliki makna dan hikmah yang di kehendaki Tuhan dalam setiap syariat yang baik maupun khusus yang bertujuan memberikan ke maslahatan bagi hambanya baik untuk urusan dunia maupun akhirat (Saad, 1998). *Maqashid syariah* memiliki inti yakni penetapan dan penerapan segala hukum islam harus beracuan kepada kemaslahatan.

Para ulama klasik membagi *maqashid dharuriyat* menjadi lima bagian dengan tingkatan yang pasti (kaku), yaitu menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga keturunan, menjaga akal dan menjaga harta. Kelima bagian ini menjadi unsur kesejahteraan manusia yang harus dilindungi demi kemaslahatan hamba, jika tidak maka akan mengancam eksistensi manusia baik secara individu maupun kelompok (Sodiq, 2018). Salah satunya adalah Memelihara Harta (*hifdzu al-maal*).

Pandangan Islam mengenai harta, bahwa harta itu merupakan milik Allah SWT. Harta yang merupakan hak milik-Nya itu, diberikan kepada orang-orang yang dikehendaki-Nya untuk dibelanjakan pada jalan-Nya. Secara linguistik, *al-maal* didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat mendatangkan ketenangan, dan bisa dimiliki oleh manusia dengan sebuah upaya (*fi'il*) baik sesuatu itu berupa zat (materi) ataupun berupa manfaat. *Hifdz Al-Maal* dalam maqashid syariah ini memungkinkan untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian, di kebanyakan negara khususnya pada negara yang mayoritas penduduknya adalah muslim sangat dibutuhkan (Ibrahim, 2019).

Dalam *maqashid syariah* terdapat tujuan untuk mencapai jalan untuk menuju kebahagiaan tentunya yang sesuai dengan tata cara islami. Penggunaan harta haruslah memiliki perencanaan yang matang sehingga dapat menghindarkan dari hal-hal mudhorot dan hal yang tidak bermanfaat. Dan kebutuhan primer, sekunder, ataupun tersier akan selalu meningkat dalam waktu ke waktu sehingga perlulah perencanaan yang tertata sehingga dapat terwujud dan terpenuhi. Dengan mengacu pada skala prioritas *dharurriyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyyat* maka terdapat beberapa indikator yang penting dalam pemeliharaan harta:

- a) Pengelolaan Pendapatan, merupakan bagian penting dalam perencanaan keuangan.
- b) Pengelolaan kebutuhan, bagaimana cara kita mengatur konsumsi. Kebutuhan adalah senilai dengan keinginan. Dimana keinginan ditentukan oleh (*satisfaction*) atau konsep kepuasan (Rohman, 2012)
- c) Penyucian harta, yakni bagaimana cara menyucikan harta yang telah dimiliki.
- d) Pengelolaan terhadap ketidakpastian, cara tepat supaya kita tetap waspada dan berhati-dalam dalam menyikapi peristiwa di masa mendatang.

PEMBAHASAN

Sejarah CV Maulana Al-Ghifary

Perkembangan industri tekstil cukup berjalan mulus di Indonesia, hal ini sama dengan pesatnya perkembangan teknologi yang ada,

perkembangan ini lah yang menjadi salah satu faktor penyebab bisnis konveksi menjadi salah satu bisnis yang menjanjikan. CV Maulana Alghifary mampu membuktikannya, merupakan salah satu bisnis konveksi yang ada di Surabaya, Provinsi Jawa Timur. Bisnis ini pertama kali didirikan pada tahun 2006, bermula dari pemilik yang bernama Bapak Wahyu ikut bekerja pada salah satu konveksi pada tahun 2004 yang kemudian diberi kepercayaan untuk membuat seragam satpam di Polda Jawa Timur, dari sini lah awal mula Bapak Wahyu merintis bisnis konveksi. Bermodalkan pengalaman yang didapat sebelumnya, Bapak Wahyu merintis konveksi pertamanya bernama *WR Collection* berkembang di Surabaya pada tahun 2006 sampai 2012. Seiring berjalannya waktu *WR Collection* berganti nama menjadi Garmen Konveksi dan memiliki sayap di Lamongan dan Surabaya. Sejak pertama mendirikan bisnis ini Bapak Wahyu banyak memproduksi seragam dan baju maupun kaos. Hingga pada tahun 2016 Garmen Konveksi dihapus dan berubah menjadi CV Maulana Alghifary hingga sekarang. (Wahyu, 2022)

Visi dan Misi

- a) Visi
Menjadi konveksi yang unggul dan terbaik
- b) Misi
 - 1) Memberikan hasil yang berkualitas
 - 2) Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman
 - 3) Menerapkan prinsip etika bisnis Islam
 - 4) Menghadirkan pelayanan yang baik untuk konsumen
 - 5) Mengembangkan konveksi ke arah yang lebih baik

Visi dan misi diatas mendefinisikan bahwa CV Maulana Alghifary berusaha memberikan inovasi serta tetap menerapkan etika bisnis sesuai syariah, namun dengan tidak mengesampingkan kepuasan konsumen.

Karyawan CV. Maulana Al-Ghifary

Karyawan CV Maulana Alghifary kebanyakan adalah karyawan borongan atau karyawan kontrak, tak sedikit pula yang menjadi karyawan tetap. Karyawan kontrak sendiri terbagi menjadi beberapa bagian, yang bersifat sementara, musiman maupun tergantung kegiatannya. Karyawannya pun tidak hanya dari sekitaran kota Surabaya namun dari berbagai daerah. Berdasarkan wawancara penulis terhadap pemilik dan beberapa karyawan bahwasanya sistem kerja yang diterapkan disesuaikan permintaan karyawan, menurut Bapak Wahyu selaku pemilik CV Maulana Alghifary ini karyawan bisa meminta sendiri

sistem pembayaran yang di inginkan, apakah bulanan, mingguan bahkan harian (Wahyu, 2022)

Tabel 1. Profil Karyawan CV. Maulana Al-Ghifary

No.	Nama	Umur	Asal	Lama Kerja
1	Moh Sholeh	33 tahun	Malang	5 bulan
2	Ali Yasin	27 tahun	Jember	5 bulan
3	Fatur Rohman	34 tahun	Surabaya	5 bulan
4	Supri	44 tahun	Jombang	14 tahun
5	Hamid	38 tahun	Madura	16 tahun

Karyawan CV Maulana Alghifary berjumlah 6 orang sekaligus pemilik, ini di karenakan adanya pengurangan karyawan karena efek dari pandemi. Hal ini disampaikan langsung oleh pemilik CV Maulana Alghifary. Rata-rata karyawan borongan yang bekerja disini adalah 4 bulan, 5 bulan, sampai 1 tahun. Tetapi ada juga yang bekerja sejak bisnis ini didirikan, 2 orang karyawan borongan CV. Maulana Alghifary mendedikasikan dirinya untuk mengabdikan dan bekerja setia kepada perusahaan ini, mereka bekerja selama kurang lebih 14 sampai 16 tahun (Rohman, 2022). Untuk *jobdesk* masing-masing karyawan tentunya berbeda-beda. CV. Maulana Alghifary membagi atas 3 tugas dan tanggungjawab yaitu bagian menjahit produk, kemudian bagian memotong pola produk yang akan dijahit, dan yang terakhir adalah memotong sekaligus menjahit produk sampai jadi hasil (Hamid, 2022). Fasilitas yang didapatkan oleh karyawan borongan yang bekerja di CV. Maulana Alghifary ini cukup kompleks. Karyawan cukup mendapatkan banyak fasilitas yang mendukung bertambahnya motivasi kerja seorang karyawan (Sholeh, 2022). Gaji yang diberikan CV. Maulana Alghifary terhadap karyawannya menggunakan sistem borongan, dan setiap karyawan memiliki kebebasan untuk meminta upah pada waktu tertentu yang telah disepakati kedua belah pihak (Yasin, 2022). Zakat, Infaq, Shodaqoh adalah bagian dari kewajiban kita sebagai manusia karena dalam harta yang kita miliki akan selalu ada hal orang lain (Supri, 2022). Dan bagi karyawan borongan yang bekerja di CV. Maulana Alghifary mempunyai Asuransi, Tabungan, dan Dana Darurat adalah hal yang sangat penting.

Pemilik CV. Maulana Al-Ghifary

Untuk menjalankan bisnis perlu adanya pemilik dan perintis yang kompeten dan berpengalaman, berdasarkan beberapa pernyataan yang sudah di sampaikan bahwa Pemilik CV Maulana Alghifairy yaitu Bapak Wahyu mulai mengawali langkah di dunia konveksi adalah saat tahun 2004-2006. Berbekal pengalaman inilah Pak Wahyu mulai menekuni bisnisnya sendiri, terlepas dari pengalaman kerja tersebut alasan lain mengapa beliau memilih mengembangkan usaha di bidang konveksi adalah karena konveksi menjadi salah 1 bisnis yang diberkahi Nabi Muhammad SAW. Menjaga harta antara penjual dan pembeli , sebagai penjual pentingnya untuk selalu memaksimalkan kepuasan konsumen terhadap harta yang dijualnya seperti yang di contohkan Nabi Muammad tentang kepuasan konsumen yaitu pelayanan yang unggul (Rohman, 2016). Selama mengembangkan bisnisnya pemilik CV Maulana Alghifary ini sering mengalami pasang surut dalam berbisnis, salah satunya pada saat musim pandemi beberapa waktu lalu, akibat dari pandemi ini adalah adanya pengurangan jumlah karyawan. Pak Wahyu menambahkan bahwa untuk tahun ini belum ada rencana penambahan karyawan, namun pada tahun 2023 nanti akan di patau sampai bulan Juni untuk penambahan karyawan. Hal ini pula lah yang membuat Pak Wahyu semakin gencar untuk meningkatkan kualitas dan pelayan serta menambah inovasi. Selain itu, sistem gaji yang ditawarkan cukup unik, karena gaji disesuaikan dengan permintaan karyawan bagi yang kerja borongan, beliau mempersilahkan karyawan untuk memilih sistem gaji bisa bulanan, mingguan bahkan harian. Selain itu ada bonus setiap minggunya. Hal ini disesuaikan dengan kebijakan pemerintah terkait sistem pengupahan yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan UU No 13 tahun 2003. Sejak awal mendirikan bisnis ini banyak membuat produk berbahan kain seperti seragam, baju, celana dan kaos. Sejauh ini hanya bahan kain saja yang dibutuhkan, selanjutnya mengenai target penyelesaian kepada karyawn Pak wahyu menambahkan bahwa tidak ada target karena bukan bagian dari produksi, jadi hanya memberi *deadline* atau batas waktu saja agar lebih efisien. Berbeda dengan omzet yang cukup mengalami naik turun, pemasaran yang dilakukan oleh CV Maulana Alghifary ini memiliki banyak pelanggan tetap, kemudian Pak Wahyu selaku pemilik juga terikat di UMKM sejak bulan february 2022 dari perusahaan Pelindo namun untuk pembagian pekerjaan lewat aplikasi, sedangkan untuk pekerjaan diluar aplikasi, mempromosikannya lewat sosmed.

Maqashid Syariah (*Hifdz Al-Maal*) pada Karyawan Borongan CV. Maulana Al-Ghifary

Menurut Asy-Syatibi maqashid *syariah* merupakan tujuan *syariah* yang lebih mementingkan kepentingan umum (Muzlifah, 2018). Sebagaimana yang diterangkan Asy-Syatibi di atas bahwa dalam memperoleh kekayaan harus dengan cara yang halal. Hal demikian juga terjadi pada karyawan borongan CV Maulana Al-Ghifary mereka bekerja sebagai karyawan koveksi, mereka memilih bekerja di perusahaan tersebut memiliki alasan yang berbeda-beda

Sebagaimana yang diterangkan di atas dalam memelihara harta karyawan borongan CV. Maulana Al-Ghifary tergolong dalam tingkat *dharuriyyat*, seperti disyariatkan mengenai tata cara memperoleh harta yang halal, kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Apabila dilanggar, maka berakibat terancamnya eksistensi harta. Memperoleh harta di dapat dari gaji saat dengan bekerja secara sah dan halal di CV. Maulana Al-Ghifary. Selain itu dari informan di atas dapat diketahui bahwa para karyawan CV. Maulana Al-Ghifary memilih berkerja di tempat tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, pekerjaan yang mereka lakukan sudah memenuhi kriteria maqasid syiriah dimanana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan borongan CV. Maulana Al-Ghifary sudah halal dalam memperoleh kekayaan.

Dalam *maqashid syariah* terdapat tujuan untuk mencapai jalan untuk menuju kebahagiaan tentunya yang sesuai dengan tata cara islami. Penggunaan harta haruslah memiliki perencanaan yang matang sehingga dapat menghindarkan dari hal-hal mudhorot dan hal yang tidak bermanfaat. Dan kebutuhan primer, sekunder, ataupun tersier akan selalu meningkat dalam waktu ke waktu sehingga perlulah perencanaan yang tertata sehingga dapat terwujud dan terpenuhi. Dengan mengacu pada skala prioritas *dharurriyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat* maka terdapat beberapa indikator yang penting dalam pemeliharaan harta:

a. Pengelolaan pendapatan

Dalam hal ini karyawan borongan CV. Maulana Al-Ghifary telah dapat mengelola dan memutuskan bagaimana perencanaan gaji yang didapat dalam kurun waktu harian, mingguan, ataupun bulanan. Informan menyampaikan bahwa setiap gaji yang didapat secara sah dan halal ini mampu mencukupi kebutuhan keluarga. Informan dapat mengelompokkan gaji, kebutuhan, serta target yang akan dicapai.

b. Pengelolaan kebutuhan

Seperti yang disampaikan seluruh informan bahwasannya mereka akan selalu mempunyai kebutuhan dan keinginan. Dua hal tersebut sangat jarang untuk bisa di penuhi secara bersamaa. Informan banyak menyampaikan bahwa kebutuhan yang paling *urgent* adalah uang

makan dan uang transport kerja. Tidak sedikit informan yang sudah berkeluarga akan lebih ditambah dengan kebutuhan biaya-biaya anak, seperti uang saku, uang sekolah, dan uang seragam. Informan yang sudah berkeluarga menyampaikan bahwa kebutuhan rumah tangga yang lebih penting dan wajib terpenuhi daripada keinginan mereka. Mereka juga menyampaikan bahwa mereka pun mempunyai target-target atau keinginan khusus, seperti mencukupi tabungan anak, tabungan masa tua, keinginan untuk membeli rumah dan kendaraan seperti motor. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan borongan telah mampu membagi dan secara tegas memisahkan antara kebutuhan dan keinginan sebagaimana yang telah dipaparkan peneliti diatas.

c. Penyucian harta

Sejatinya dalam setiap harta yang dimiliki manusia terdapat hak orang lain. Seluruh karyawan borongan telah menyisihkan beberapa pendapatan setiap bulannya dan disisihkan untuk membayar zakat dan bersedekah. Hal ini disampaikan langsung oleh setiap informan bahwa mereka menyebutkan sekitar 10% sampai 20% dari upah yang di dapat akan di alokasikan untuk zakat fitrah dan sisanya akan digunakan untuk infaq dan sedekah. Tak hanya itu dengan tegas para informan menjelaskan bahwa hal ini adalah hal yang cukup menjadi prioritas bagi mereka. Mengingat CV. Maulana Al-ghifary adalah bisnis yang mengutamakan nilai-nilai syariah, begitupun karyawannya akan ikut terbawa ke arah jalan yang benar. Hal ini menjadi point penting dalam setiap pekerjaan karena akan berdampak baik kepada mereka dan juga dipertanggungjawabkan nanti di akhirat. Karyawan borongan pada CV. Maulana Al-ghifary telah membuktikan bahwa setiap individu wajib membersihkan hartanya dengan berbagai cara, seperti zakat fitrah, bersedekah, dan berinfaq.

d. Pengelolaan terhadap ketidakpastian

Peristiwa yang terjadi pada masa mendatang tidak dapat diprediksi secara pasti sebab itu kita sebagai manusia harus selalu berjaga-jaga dan mempersiapkan diri untuk menghadapi resiko dengan perencanaan yang baik dan benar. Asuransi kesehatan adalah bentuk kewaspadaan kita terhadap musibah yang terjadi, 6 karyawan borongan pada CV. Maulana Al-ghifary telah memiliki KIS (Kartu Indonesia Sehat) dan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Kesehatan setiap orangnya begitupun bagi yang sudah berkeluarga mereka juga memikirkan indikator ini sebagai hal yang penting bagi setiap individu begitupun juga keluarganya. Selain itu, bentuk dari perencanaan yang baik adalah tabungan dan dana darurat. Beberapa karyawan borongan pada CV. Maulana Al-ghifary telah memiliki dana darurat ataupun tabungan yang pasti selalu dikeluarkan setiap

bulannya. Hal ini diutarakan karena mereka selalu mempunyai *planning* terhadap masa yang akan mendatang sehingga ketika beberapa kejadian terburuk terjadi mereka tidak terlalu beban terhadap pengeluarannya.

Sebagaimana pada 4 indikator di atas bahwa harta yang diperoleh karyawan CV. Maulana Al-Ghifary tidak hanya diperuntukkan bagi dirinya melainkan juga di untuk kepentingan agama sebagaimana dalam ajaran islam. Hal demikian juga disampaikan oleh informan yang merupakan karyawan CV. Maulana Al-Ghifary dimana dari pendapatan yang mereka peroleh tersebut sebagian dari harta yang diperoleh disisihkan untuk infa' dan sedekah kepada yang membutuhkan. Indikator *maqashid syariah* yang berhubungan dengan harta hal ini berhubungan dengan gaji yang diterima karyawan dan bagaimana cara mereka mengatur setiap gaji yang diperoleh setiap bulannya. Sebagaimana yang dilakukan oleh Karyawan CV. Maulana Al-Ghifary dimana dalam menjaga atau mengelola hartanya selain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka juga menyisihkan sebagian hartanya untuk infak, sedakah, atau keperluan kemanusiaan lainnya.

Selain menerima ganjaran, tidak ada pula rasa takut pada diri mereka. Mereka tidak merisaukan apa yang akan terjadi di masa depan, seperti hilang dan berkurangnya harta di dunia, dan pahala serta siksa di akhirat, dan mereka tidak pula bersedih hati, yaitu keresahan akibat apa yang terjadi dan luput di masa lalu. Tidak jarang seseorang yang bersedekah atau akan bersedekah mendapat bisikan dari dalam diri atau dari orang lain agar tidak bersedekah atau tidak terlalu banyak demi mengamankan harta yang akan menjadi jaminan bagi diri dan keluarganya di masa depan. Buanglah jauh-jauh pikiran dan perasaan semacam itu.

SIMPULAN

Berdasarkan paparan data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai bahwa analisis penerapan maqashid syariah (*hifdz maal*) pada karyawan borongan CV Maulana Al-ghifary telah terbukti melaksanakan dan tetap mengedepankan nilai-nilai maqashid syariah. Dengan 4 indikator yakni pengelolaan pendapatan, pengelolaan kebutuhan, pencucian harta, pengelolaan terhadap ketidakpastian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- Muzlifah, E. (2013). Maqashid syariah sebagai paradigma dasar ekonomi Islam. *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 3(2), 73-94.

- Rohman, A. (2012). Konsep Kebutuhan dan Keinginan Imam Al-Ghazali. *Edu Islamika*, 4(1), 149-167.
- Rohman, A. (2016). Menyoal Filosofi 'An Taradin Pada Akad Jual Beli (Kajian Hukum Ekonomi Syariah Dalam Transaksi Jual Beli). *Et-Tijarie: Jurnal Hukum Dan Bisnis Syariah*, 3(2).
- Rohman, A., & EI, M. (2017). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Vol. 63). Duta Media Publishing.
- Saad, Muhammad. (1998). *Maqashidu Al-Syariah Al-Islamiyah*. Daar al-Hijrah.
- Soedarjadi. (2009). *Hak Dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Pustaka Yustisia
- Suhendi, H. (2010). *Fiqih Muamalah*, Edisi. 1, Cet 5.
- Tamanni, Luqman.(2013). *Sakinah Finance; Solusi mudah mengatur keuangan keluarga islami*. Tinta Media..
- Wahid, A., & Akbar, N. (2020). *Tafsir Ekonomi Kontemporer: Menggali Teori Ekonomi dari Ayat-Ayat Al-Qur'an*. Gema Insani.