

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Pustaka

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk pada usia kerja (15 tahun ke atas) atau 15-64 tahun, atau penduduk yang secara potensial dapat bekerja. dengan kata lain tenaga kerja adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Tenaga kerja terdiri dari:

- a. Angkatan kerja: penduduk yang bekerja dan yang tidak bekerja tapi siap mencari kerja
- b. Bukan Angkatan Kerja: mereka yang masih sekolah, ibu rumah tangga, dan penyandang cacat serta lanjut usia.¹

Berikut ini adalah beberapa pengertian menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan:

- a. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
- b. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- c. Pekerja atau Buruh, merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penggunaan istilah pekerja selalu disertai istilah buruh yang menandakan bahawa dalam Undang-undang, dua istilah tersebut mempunyai makna yang sama.²
- d. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan

¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*, (Refika Aditama, Bandung: 2016), 1.

² *Undang-undang Ketenagakerjaan*, (Sinar Grafika, Jakarta: 2004), 1.

- lainnya yang memperkerjakan tenaga kerjadengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- e. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.
 - f. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
 - g. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 - h. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.³

2. Upah Secara Umum

a. Pengertian Upah

Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan kepada seorang pegawai atau buruh.

Upah secara umum adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan.dalam kamus besar bahasa Indonesia upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga

³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*, (Refika Aditama, Bandung: 2016), 2.

yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji.⁴

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.⁵

Menurut keputusan tenaga kerja Nomor 150/Men/2000 menyatakan upah sebagai dasar pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan ganti kerugian yang terdiri dari; upah pokok, segala macam tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerjaan dengan Cuma-cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.⁶

Banyak ahli ekonomi yang mendefinisikan upah dengan bahasa yang berbeda-beda, namun definisi tersebut memiliki pengertian yang sama. Diantara definisi upah tersebut adalah:⁷

- 1) Upah adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima oleh buruh dalam suatu waktu tertentu akibat dari usaha dan tenaga yang digunakan dalam produksi (Hamzaid B. Yahya, 1998:393)

⁴ W. J. S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Ed. III, cet. Ke 3, (Balai Pustaka, Yogyakarta: 2006), 1345.

⁵ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Kontruksi*, (Rosda Karya, Mandar Maju: 2004), 130.

⁶ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Kontruksi*, (Rosda Karya, Mandar Maju: 2004), 131.

⁷ Murtadho Ridwan "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam". *Equilibrium* Vol. 1, No. 2. (2013): 243.

- 2) Harcharan Shingh Khera mendefinisikan upah dengan harga yang dibayarkan karena dari jasa-jasa buruh dari segala jenis pekerjaan yang telah dilakukan, baik pekerjaan yang bersifat mental ataupun fisik (Harcharan Shingh Khera, 1978:261)
- 3) Sedangkan dalam penggunaan sehari-hari upah diartikan dengan bayaran yang diberikan majikan kepada pekerja mereka dan dan dibayarkan berdasarkan jam, hari atau minggu dan terkadang berdasarkan bulan. Mereka terdiri dari pekerja-pekerja yang menggunakan tenaga serta melakukan berbagai jenis pekerjaan yang lebih mudah.

Upah secara ekonomi seperti yang didefinisikan diatas mencakup semua pekerja, baik yang menggunakan fisik ataupun mental sehingga uang yang diterima disebut upah. Akan tetapi perlu difahami makna istilah “mata pencarian” dibandingkan dengan upah, dimana mata pencarian digunakan sebagai istilah untuk sejumlah bayaran yang diperoleh dan ditentukan bukan saja oleh kadar upah bahkan oleh jumlah kerja yang telah dilakukan termasuk didalamnya adalah bayaran bagi kerja lembur, bonus tahunan, dan lain-lain.

Menurut pasal 1 ayat 30 Undang-Undang No.30 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Akan tetapi, dalam menetapkan besarnya upah, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat (pasal 9 ayat 1 UU No. 13/2003). Apabila pengusaha

memperjanjikan pembayaran upah yang lebih dari upah minimum, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum (pasal 91 ayat 2 UU No. 13/2003).⁸

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan yang melindungi pekerja/buruh tersebut meliputi⁹:

- 1) Upah minimum
- 2) Upah kerja lembur
- 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- 6) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan secara profesional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura, atau dalam bentuk tunai natura. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang,

⁸ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Pustaka Setia, Bandung: 2013), 236.

⁹ Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Pustaka Setia, Bandung: 2013), 166.

dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

b. Tujuan Pemberian Upah

Tujuan diberikannya upah atau imbalan dari majikan kepada karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan antara lain:¹⁰

- 1) Mampu menarik tenaga kerja yang berkualitas baik dan mempertahankan mereka. Perusahaan bukan hanya perlumemenuhi kebutuhan normatifnya, tetapi sekaligus ingin agar tenaga tenaga profesional yang baik yang mereka butuhkan untuk menjalankan perusahaan tertarik untuk melamar dan akan berkomitmen penuh pada perusahaan tersebut.
- 2) Memotivasi tenaga kerja yang baik untuk berprestasi tinggi. tenaga kerja yang telah masuk harus memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan setinggi-tingginya sesuai kemampuan mereka. Untuk itu kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang sedemikian rupa sehingga mampu merangsang gairah kerja.
- 3) Mendorong meningkatkan kualitas SDM. Salah satu misi yang harus dilakukan perusahaan adalah secara bertahap melakukan pergantian teknologi dan memodernkan proses dan sistem operasinya, dan karena itu kualitas SDM harus ditingkatkan pada standar tertentu. Misi tersebut mengisyaratkan bahwa perusahaan akan menerapkan konsep organisasi belajar yang akan lebih cepat dicapai dan akan mendorong orang untuk berminat belajar terus-menerus.
- 4) Membantu mengendalikan biaya imbalan tenaga kerja. Dengan sistem yang baik pimpinan perusahaan akan mampu memantau peningkatan tenaga kerja, agar seimbang

¹⁰ F. Winarso dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah (edisi revisi)* (Pustaka Widyatama, Yogyakarta: 2008), 23.

dengan peningkatan produktifitas yang diharapkan.

c. Jenis-jenis Upah

Upah dibagi menjadi beberapa bagian, berikut merupakan bagian jenis-jenis upah, yaitu:¹¹

- 1) Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang diberikan secara tunai kepada pekerja yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- 2) Upah Hidup, adalah upah yang diterima pekerja atau buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, tetapi juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, dan lain-lain.
- 3) Upah Nyata, adalah uang nyata yang benar-benar harus diterima seorang pekerja atau buruh yang berhak.
- 4) Upah Wajar, adalah upah yang relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasanya pada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup. Karena upah hidup pada umumnya masih sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan atau pengusaha pada umumnya belum berkembang dengan baik, belum kuat permodalannya.
- 5) Upah Minimum, adalah upah terendah yang dijadikan patokan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja atau buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum.

¹¹ Zaenal Asikin dkk, *Dasar-Dasar perbutuhan* (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2006), 89-91.

Upah minimum sendiri terbagi atas beberapa bagian, yaitu:

- a) Upah Minimum Provinsi, merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh kabupaten atau kota di satu provinsi.
- b) Upah Minimum Kabupaten atau Kota, merupakan upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten atau kota.
- c) Upah Minimum Sektorial Provinsi (UMS Provinsi), merupakan upah minimum yang berlaku secara sektorial diseluruh kabupaten kota di satu provinsi.
- d) Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), merupakan upah minimum yang berlaku secara sektorial di daerah kabupaten/kota. Sektorial adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD).¹²

d. Syarat-syarat Upah

Ada beberapa kriteria-kriteria atau syarat-syarat dalam pengupahan, Taqyuddin an-nabhani mengemukakan syarat-syarat sebagai berikut :¹³

- 1) Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- 2) Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- 3) Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.
- 4) Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak kurang dan tidak juga tambah. Upah harus sesuai dengan

¹² Zaenal Asikin dkk, *Dasar-Dasar perbutuhan* (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2006), 27.

¹³ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat* (UII Press, Yogyakarta: 2000), 105.

pekerjaan yang telah dikerjakan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Sedangkan berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang. Kejelasan tentang upah kerja ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antar kedua belah pihak.

- 5) Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan, penipuan dan lain-lain.
- 6) Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti upah tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh memberikan makanan yang sudah basi.

e. Faktor yang Mempengaruhi Pengupahan

Untuk memenuhi tujuan-tujuan dari kompensasi atau pengupahan tidaklah mudah. Tidak jarang antara satu sasaran dengan sasaran lainnya terjadi pertentangan. Dalam hal ini perlu dicarikan keseimbangan sehingga dapat memenuhi semua sasaran tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut¹⁴ :

1) Faktor Hukum dan Pemerintah

Kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur dan menetapkan tentang sistem kompensasi yang harus dipenuhi oleh organisasi/perusahaan. Pemerintah memandang perlunya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dengan memberikan imbalan yang layak kepada setiap pekerja. Sebagai contoh, pemerintah menetapkan Upah Minimum Regional bagi perusahaan yang memiliki kemampuan untuk memenuhinya, atau

¹⁴ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia I* (UMM Press Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, Malang: 2005), 122.

perlu organisasi menyertakan karyawannya dalam program asuransi tenaga kerja, dan program perlindungan tenaga kerja

2) Faktor Permintaan dan Penawaran

Faktor permintaan dan penawaran menjadi salah satu pertimbangan organisasi dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dalam kondisi dimana organisasi sangat membutuhkan tenaga kerja yang sesuai, namun ketersediaan tenaga kerja sangat minim, biasanya organisasi menetapkan upah dan gaji yang cukup besar, demikian sebaliknya. Dengan semakin banyak jumlah angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan pertumbuhan lapangan kerja menjadikan kekuatan tawar organisasi/perusahaan menjadi semakin besar.

3) Standar dan Biaya Hidup

Dewasa ini banyak karyawan yang menuntut agar kebijakan sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi harus dapat disesuaikan dengan kondisi hidup karyawan. Krisis ekonomi yang ditandai dengan kurangnya kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidupnya menuntut perusahaan lebih peka dengan keadaan tersebut. Asumsi-asumsi dan penyesuaian dalam menetapkan komponen kompensasi sangat penting untuk keberhasilan sistem kompensasi. Penyesuaian kompensasi dengan biaya hidup bukan merupakan penyelesaian yang mendasar bagi kompensasi karyawan. Penggunaan pertimbangan ini bersifat sementara pada saat-saat inflasi dimana buruh terpaksa mengikuti kenaikan harga.

4) Kemampuan Membayar.

Batas minimum gaji/upah (UMR) tidak lalu membatasi organisasi dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Jika kondisi keuangan perusahaan mendukung untuk memberikan tambahan lainnya dari kompensasi

yang ada, tentu hal ini akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan yang bersangkutan. Sebaliknya, jika kondisi tidak memadai maka manajemen perlu melakukan pendekatan kepada karyawan untuk menjelaskan kondisi riil yang ada dalam perusahaan. Manajemen terbuka adalah sebuah konsep yang bisa dikembangkan untuk mengantisipasi ketidaksanggupan perusahaan.

5) Kebijakan Organisasi

Meskipun kompensasi merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi, namun masing-masing organisasi berbeda dalam hal menetapkan kebijakan kompensasinya. Bagi organisasi yang memandang bahwa sistem kompensasi merupakan cara strategi meningkatkankinerja maka mereka akan mendesain sistem kompensasi yang memuaskan bagi karyawannya.

Beberapa ahli juga mempunyai pendapat mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi dalam kompensasi atau pengupahan, diantaranya menurut Hasibuan (2007: 128-129) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktivitas pegawai baik dan banyak, kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit, kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/ *Cost of Living*

Apabila biaya hidup di suatu daerah tinggi, tingkat kompensasi/upahnya pun semakin besar. Sebaliknya jika biayahidup di suatu daerah rendah, tingkat kompensasi/upah pun relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/upah lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/upah yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/upah yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, gaji/balas jasanya

semakin besar. Sebaliknya, pegawai pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang, tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansia, keselamatan) yang besar, tingkat upah/balas jasanya semakin besar. Akan tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko(finansial, keselamatannya) kecil, tingkat upah/ balas jasanya relatif rendah.

Martoyo (2007: 117-118) menambahkan unsur-unsur penting dari faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1) Kebenaran dan Keadilan

Pemberian kompensasi kepada pegawai atau kelompok pegawai harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, dan jasa yang telah ditunjukkan kepada perusahaan. Dengan demikian, setiap pegawai merasakan bahwa perusahaan telah menghargai jasanya.

2) Dana Organisasi

Kemampuan perusahaan untuk melaksanakan kompensasi, baik berupa finansial maupun nonfinansial bergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya sebagai akibat prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai, semakin besar prestasi kerja, semakin besar keuntungan perusahaan, dan semakin besar dana yang terhimpun untuk kompensasi, semakin baik pula pelaksanaan kompensasi, dan sebaliknya.

3) Serikat Pegawai

Para pegawai yang tergabung dalam serikat pegawai dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi di perusahaan, sebab serikat pegawai dapat

merupakan “simbol kekuatan” pegawai dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen/pimpinan perusahaan.

4) Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja pegawai, sedangkan prestasi kerja pegawai merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai ikut memengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi termaksud.

5) Biaya Hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama upah/gaji, dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan perusahaan. Sekalipun demikian, cukup sulit pula dalam pelaksanaannya. Karena biaya hidup seseorang sehari-hari itu relatif dan tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar “hidup yang layak” itu.

6) Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam pemberian balas jasa pegawai jelas berpengaruh terhadap penetapan kompensasi. Oleh karena itu, pemerintah ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja pegawai, baik pegawai pria, wanita, dewasa, maupun anak-anak padabatas umur tertentu.

f. Sistem Upah

Menurut cara pembayarannya kepada para buruh atau pekerja, di desa-desa yang mempergunakan sistem pengupahan tetap dikenal ada dua macam upah. Yaitu upah borongan dan upah harian. Pembayaran upah borongan didasarkan pada satuan hasil kerja. Sedangkan

pembayaran upah harian didasarkan pada jumlah hari buruh atau pekerja masuk kerja.

Menurut Hasibuan (2009: 124), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya: sistem waktu, sistem hasil (output), dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :¹⁵

1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem Hasil (*output*)

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersunggu-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya balas jasa didasarkan pada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam

¹⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Pustaka Pelajar, Yogyakarta: 2005) 159.

sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

g. Metode Pemberian Gaji atau Upah

Kebanyakan perusahaan dalam pemberian kompensasi atau gaji kepada karyawannya, biasanya menggunakan dua metode pemberian, yaitu :¹⁶

- 1) *Metode tunggal*, yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas dasar ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.
- 2) *Metode jamak*, yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, pengalaman kerja, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Metode manapun yang dipergunakan, hendaknya dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada semua tanpa terkecuali, sehingga tujuan karyawan maupun sasaran organisasi/perusahaan sama-sama tercapai dengan baik, sesuai dengan visi dan misi perusahaan, artinya sama-sama tidak ada yang dirugikan, dan sama-sama menguntungkan kedua belah pihak.

h. Upah minimum

Upah minimum bisa ditetapkan jika pihak pemerintah menetapkan upah paling rendah yang yang mungkin bisa dibayar kepada seorang pekerja untuk satu jangka waktu tertentu. Hal ini dilakukan pemerintah untuk mengontrol para majikan yang memperlak pekerja untuk mendapatkan

¹⁶ Moeheriono, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*” (Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2012), 250.

keuntungan maksimum dengan menyeimbangkan antara upah dan hasil produksi (Muh. Abdul Mun'im Affar, 1985: 434). Di negara-negara berkembang biasanya pemerintah menentukan upah minimum sesuai dengan biaya hidup di setiap kota. Seperti Indonesia, Indonesia menerapkan apa yang di sebut sebagai Upah Minimum Regional (UMR) dimana setiap kawasan menentukan tingkat upah yang sesuai dengan biaya hidup setiap pekerjanya. Hal itu sesuai dengan yang di tetapkan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia no: Per-01/MEN/1999 tentang upah minimum.¹⁷

Tujuan utama penentuan upah minimum adalah untuk mengontrol kesewenang-wenangan majikan dalam menentukan upah, oleh sebab itu, majikan tidak dapat membayar upah pekerja kurang dari upah yang telah ditentukan kadar minimumnya. Upah minimum telah digunakan untuk melindungi setiap tetes keringat buruh dan aturan tersebut merupakan tinjauan moral bukan tinjauan ekonomi. Mayoritas orang menerima bahwa dimana dan dengan sebab apapun pekerja berada pada posisi yang lemah, sehingga sudah selayaknya dari segi moral pemerintah harus melindungi mereka dengan cara menentukan upah minimum. Akan tetapi campur tangan pemerintah dalam menentukan upah minimum, secara ekonomi akan berakibat dalam permintaan buruh, dalam melihat akibat tersebut perlu kita membedakan antara pasar persaingan sempurna dan pasar monopoli.

Dalam menentukan upah minimum di pasar persaingan sempurna akan memiliki dampak sebagai berikut :¹⁸

- 1) Pengurangan tenaga kerja, dengan kata lain jumlah pekerja yang diambil akan berkurang.

¹⁷ Murtadho Ridwan "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam". *Equilibrium* Vol. 1, No. 2. (2013): 249.

¹⁸ Murtadho Ridwan "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam". *Equilibrium* Vol. 1, No. 2. (2013): 250.

Jika pekerja-pekerja tersebut hanya terdiri dari pekerja mahir pada suatu bidang, maka banyak diantara mereka yang akan kehilangan pekerjaan dan kemungkinan mereka akan tetap menganggur.

- 2) Adanya tambahan dalam penawaran buruh, penentuan upah minimum akan berdampak pada menambahnya penawaran buruh, sebagai akibatnya para majikan akan bisa lebih memilih dan hanya menerima pekerja-pekerja yang paling memiliki kepandaian.
- 3) Keuntungan Industri mungkin turun dan industri tersebut akan gulung tikar, hal ini disebabkan karena biaya produksi bertambah akibat dari adanya penentuan upah minimum yang harus dibayar oleh perusahaan.

Sedangkan pada pasar monopoli, penambahan tenaga kerja yang mungkin terjadi akibat penentuan upah minimum akan berdampak pada pengurangan kecuraman kurva upah. Maksudnya, sejauh mana upah dapat dinaikkan tanpa berakibat pada pengurangan didalam jumlah pekerja yang diambil. Hal ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: keelastisan penawaran buruh dan keelastisan permintaan buruh.

3. Upah Dalam Sudut Pandang Islam

a. Pengertian Upah Dalam Islam

Dalam Fiqih Muamalah upah disebut dengan *Ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya adalah al-*'iwadh* yang mempunyai arti ganti atau upah. Sedang *ujroh* (fee) yaitu upah untuk para pekerja. *Ujroh* dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) *Ujroh al-mitsli*, yaitu upah yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang ini sering disebut dengan UMP.

- 2) *Ujroh Samsarah*, yaitu upah yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.¹⁹

Dalam Islam Upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad *ijarah*. Menurut ulama Hanafiyyah *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Dalam pengertian lain menyatakan bahwa secara etimologis *ijarah* merupakan upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk definisi tersebut digunakan istilah-istilah *ajr*, *ujroh*, dan *ijarah*. Kata *ajrahu* dan *ajarahu* digunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas orang lain. Istilah tersebut hanya dipergunakan pada hal-hal positif, bukan hal negatif. Kata *al-ajri* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.²⁰

b. Dasar Hukum Upah

- 1) Landasan Al-Qur'an
Surat Ali Imran ayat 57:

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۖ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: "...dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka Dia akan memberikan pahala kepada mereka dengan sempurna. Dan Allah tidak

¹⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2011) 1.

²⁰ A. Riawan Amin.Sc., *Buku Pintar Transaksi Syariah (Menjalankan Kerjasama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam)*, (PT. Mizan Publika, Jakarta Selatan: 2010) 145.

menyukai orang yang dzhalim...” (Q.S Ali-Imran: 57).²¹

Upah atau gaji harus dibayarkan sebagaimana yang diisyaratkan Allah dalam Al-qur'an surat Al-Imran: 57 bahwa setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi upah atau gaji. Apabila tidak memenuhi upah bagi para pekerja itu adalah suatu kezhaliman yang tidak disukai oleh Allah SWT.

2) Landasan Sunnah

Dalam memberikan upah Islam menganjurkan seorang majikan untuk memberikan upah kepada pegawainya setelah pekerjaannya itu selesai dengan tempo yang secepatnya. Dalam sebuah riwayat disebutkan;

“Berikanlah upah pegawai (buruh) sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibn Majjah).

Islam sangat menjunjung tinggi kehormatan dan peran seorang pegawai(buruh) sehingga islam mengatur bahwa gaji hendaklah dibayarkan setelah pekerjaannya selesai dalam tempo yang cepat. Imam Abdurrahman Al-Munawi pernah mengatakan bahwa tidak diperbolehkan seseorang menunda pemberian gaji tepat waktu dengan tanpa alasan.²²

c. Rukun dan Syarat Upah

1) Rukun Upah

Dalam sebuah akad tidak akan pernah lepas dari rukun-rukun yang membuat suatu akad itu menjadi sempurna. Rukun merupakan unsur-unsur yang membentuk sesuatu sehingga dengan adanya unsur tersebut sesuatu dapat terwujud dan terbentuk. Apabila salah satu dari rukun tidak

²¹ Departemen Agama RI, (*Al-Qur'an dan Terjemahnya*), (Mahkota, Surabaya: 1990) 816.

²² Muhammad Makmun Abha, *Teologi Upah dan Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Haduts*, jurnal mahasiswa program pasca sarjana, (Universitas Islam Negeri Sunan KalijagaYogyakarta, Yogyakarta: 2013). 27.

terpenuhi maka akad tersebut tidak bisa dilaksanakan.

Berikut merupakan rukun ijarah menurut jumhur para ulama', yaitu :²³

a) *'Aqid* (orang yang akad)

'Aqid yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberi upah disebut *mu'jir* dan yang menerima upah disebut *musta'jir*. Akad baru sempurna dan dapat dilaksanakan apabila dilaksanakan oleh orang yang balik dan berakal yang memiliki kecakapan dalam bertindak dan layak melakukan transaksi.

b) *Sighat*

Sighat yaitu pernyataan kehendak yang lazim yang terdiri dari ijab dan qabul, ijab dan qabul boleh dengan menggunakan tulisan, lisan dan isyarat.

c) *Ujrah*

Ujrah (upah) yaitu sesuatu yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja (*musta'jir*) atas jasa atau manfaat yang telah diberikan kepada *mu'jir*. Dengan syarat sudah diketahui jumlah upah, tidak akan sah upah tersebut jika tidak diketahui berapa jumlah upah.

d) *Manfaat*

Dalam memperkerjakan seseorang harus ditentukan terlebih dahulu jenis pekerjaannya dan besaran upah secara jelas, karena jika tidak jelas maka hukumnya fasid. Pekerjaan yang dilakukan harus memberikan manfaat kepada kedua belah pihak. Pemberi pekerjaan mendapat manfaat dari jasa pekerja dan pekerja mendapatkan upah dari pemberi kerja.

²³ Rachmat Syafe'i, *Fiqih Mu'amalah*, (Pustaka Setia, Bandung: 2002) 125.

2) Syarat Upah

Upah dalam ijarah memiliki beberapa syarat yaitu upah tersebut harus bernilai dan diketahui, upah tidak berbentuk sejenis dengan objek akad. Dengan upah yang bernilai dapat digunakan untuk pekerja tersebut. Adapun syarat dalam upah adalah sebagai berikut :

- a) Orang yang berakad menurut ulama' salafiyah dan hambaliyah harus baligdan berakal. Sedangkan menurut ulama hanfiyah dan hambaliyah orang yang berakad tidak harus orang yang balig, hanya saja pengesahannya cukup dengan persetujuan wali.
- b) Keduabelah pihak yang berakad menyatakan kerelaan melakukan akad, apabila salah satu tidak rela maka *ijarah* tidak akan sah.
- c) Manfaat yang menjadi objek ijarah harus diketahui.
- d) Objek ijarah boleh diserahkan dan digunakan secara langsung tidak ada cacatnya.
- e) Upah harus jelas, tertentu, dan sesuatuyang memiliki nilai ekonomi.²⁴

d. Prinsip-prinsip Upah Menurut Islam

Prinsip upah perspektif ekonomi islam pada hakikatnya ialah untuk menciptakan keadilan ekonomi bagi seluruh umat baik tenaga kerja (buruh) maupun majikan. Berdasarkan filsafat ekonomi yang ada, dapat diturunkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai misalnya tujuan kegiatan ekonomi distribusi. Berikut adalah prinsip-prinsip mengenai upah dalam perspektif ekonomi islam:²⁵

²⁴ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Gaya Media Pratama, Jakarta: 2002) 232-235.

²⁵ M Mabruki dan Putri Ingg Rahmianti, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam*, jurnal Islamic Economics, (IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Cirebon: 2012). 14.

- 1) Prinsip Keadilan, upah dalam masyarakat islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja dan majikan berupa penetapan akad transaksi, dan negara yang tercantum dalam peraturan pemerintah
- 2) Prinsip kebebasan, Prinsip kebebasan atau prinsip *al-huriyyah* ialah kebebasan atau kemerdekaan secara umum, baik kebebasan individual maupun kelompok.
- 3) Prinsip pemerataan, prinsip pemerataan dalam upah-mengupah merupakan usaha yang dilakukan oleh majikan agar upah yang diterima tenaga kerja terbagi semerata mungkin diantara pekerja-pekerjanya.prinsip pemerataan ini tidak berarti semua tenaga kerja memperoleh upah yang dibuat sama, tetapi kesempatan yang sama bagi setiap pekerja untuk memperoleh upah. Tujuannya adalah agar tidak terjadi ketimpangan upah pada seluruh tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan keserakahan dan kecemburuan sosial yang pada akhirnya dapat mengganggu aktivitas bekerja.

e. Upah Minimum dalam Islam

Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada ekonomi modern. Pertanyaan yang muncul adalah bagaimanakah standar upah minimum yang dibenarkan dalam islam.

Secara umum Islam tidak memberikan upah dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkankebutuhan pokok kelompok pekerja. Tetapi islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangan terhadap produksi.

Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan.

Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada pokok tersebut. Adapun faktor yang menentukan tingkat upah adalah:²⁶

- 1) Faktor obyektif: berdasarkan faktor ini, upah ditentukan berdasarkan kontribusi atau produktifitas tenaga kerja. Manusia tidaklah seperti faktor produksi yang lain sehingga ia tidak dapat diperlakukan seperti barang modal.
- 2) Faktor subyektif; dengan adanya faktor ini akan menyebabkan tingkat upah yang islami tidak berada pada satu titik tertentu melainkan pada satu kisaran tertentu.

Pada masa Rasulullah SAW, Rasulullah SAW telah meletakkan beberapa prinsip dasar untuk menentukan upah pegawai pemerintah Islam sebagaimana yang dijelaskan sebuah hadits. *“Bagi seorang pegawai negeri, jika ia belum menikah sebaiknya ia menikah, jika ia tidak memiliki pelayan, hendaklah ia memiliki pelayan, jika ia tidak memiliki tempat tinggal untuk ditempati, maka ia boleh membangun sebuah rumah dan orang-orang yang melampaui batas-batas ini, maka ia adalah perebut tahta (pencuri).”* (HR. Abu Dawud).²⁷

Upah pada masa khalifah Umar bin Khattab, Umar bin Khattab telah menjelaskan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan distribusi bantuan dan pembayaran tunjangan. Perbedaan upah sudah terjadi pada masa Rasulullah SAW. Pada tahun pertama hijrah, para sahabat yang ikut berperang di perang badar dan uhud mendapat tunjangan terendah 200 dirham dan tunjangan tertinggi 2000 dirham. Pada masa kekhalifahannya, Umar bin Khattab menentukan upah untuk para pegawai pemerintahan berdasarkan keadaan sebuah kota dan kebutuhan pribadi mereka. Tindakan Umar ini dapat kita ambil contoh untuk menentukan standar gaji menurut kebutuhan pokok masyarakat karena dizaman sekarang terdapat

²⁶ Murtadho Ridwan “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”. *Equilibrium* Vol. 1, No. 2. (2013): 253.

²⁷ Murtadho Ridwan “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”. *Equilibrium* Vol. 1, No. 2. (2013): 254.

kebutuhan tambahan seperti kebutuhan transportasi, kebutuhan pendidikan, kebutuhan kesehatan, dan yang lain-lain, sehingga gaji atau upah hendaklah sesuai dengan faktor-faktor berkaitan seperti inflasi, biaya kesehatan, dampak pengangguran dan lain-lain.

Walaupun Islam menganjurkan adanya upah minimum yang dapat mencukupi kebutuhan pokok seseorang, namun Islam mengakui adanya perbedaan jumlah upah itu sendiri karena ada dua faktor penentu kadar upah seperti telah disebutkan di atas. Yusuf Al-Qardhawi (1995: 375) lebih memperjelas dua faktor penentu upah seperti yang telah disebutkan. Al-Qardhawi menjelaskan bahwa upah ditentukan oleh faktor nilai kerja (faktor obyektif) dan faktor kebutuhan pekerja (faktor subjektif).

Dengan adanya faktor nilai kerja, maka tidak mungkin menyamakan upah antara orang yang berpendidikan dengan yang tidak berpendidikan. Sebab menyamakan orang yang berbeda termasuk tindakan yang zalim. Dan dengan adanya faktor kebutuhan pekerja, maka upah ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok pekerja dimana kebutuhan tersebut termasuk juga kebutuhan nafkah untuk keluarga. Akan tetapi faktor penentu upah yang disebutkan Al-Qardhawi tersebut berhubungan dengan pegawai pemerintah. Berbeda halnya dengan pekerja di perusahaan atau industri karena tidak mungkin sebuah perusahaan harus menanggung biaya hidup pekerja yang memiliki jumlah keluarga banyak sehingga bagi perusahaan untuk memberikan gaji atau upah yang sesuai (*Ajr Mitsil*) dengan memastikan keterampilan dan kemahiran pekerja dipertimbangkan dalam menentukan upah tersebut, sedangkan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya banyak terdapat cara lain yang ditawarkan Islam sebagai solusi, diantaranya dengan memberikan zakat, sedekah, dan lain-lain.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Shadeq (1989), jika upah minimum tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok pekerja, maka pekerja harus diberi zakat. Pendapat ini banyak didukung oleh

para ahli ekonomi islam. Ini karena jika upah atau gaji pekerja tidak mencukupi kebutuhan pekerja dan keluarganya, maka pekerja tersebut dikategorikan sebagai orang miskin dan berhak atas dana zakat. Namun, harus ada mekanisme yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan pekerja. Jadi secara garis besar harus ada standar upah minimum yang diberikan kepada pekerja.²⁸

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konsep upah dalam islam harus adil dan layak. Dimana adil dalam konsep upah ini memiliki dua makna, *pertama*; adil bermakna jelas dan transparan. Adil dengan arti ini bermaksud; waktu pembayaran upah harus jelas. Keterlambatan membayar upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang tidak membayar upah pekerja termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW di hari kiamat nanti. *Kedua*; adil bermakna proporsional. Maksudnya; pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh ahli ekonomi barat disebut dengan konsep *equal pay for equal job*.

Sedangkan konsep upah dalam Islam harus layak, maka maksudnya adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu; papan, pangan dan sandang. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan. Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi barat dengan konsep upah menurut ekonomi Islam.

Layak dalam konsep upah pekerja juga dapat diartikan dengan sesuai pasaran. Maksudnya, janganlah seseorang itu merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dengan kata lain, janganlah memperkerjakan seseorang dengan upah yang jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Ini karena upah dalam Islam berkaitan dengan moral, pemberian upah dibawah batas minimum berarti bertentangan dengan moral

²⁸ Murtadho Ridwan "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam". *Equilibrium* Vol. 1, No. 2. (2013): 255.

sehingga dimensi akhirat tidak dapat diperoleh majikan yang memberikan upah dibawah standar minimum.²⁹

f. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

- 1) Upah disebutkan Sebelum Pekerjaannya Selesai.

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda;

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
مَنْ اسْتَأْجَرَ حَاجِرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرُهُ " رواه عبد الرزق. وفيه انقطاع
ووصله البيهقي من طريق أبي هنيئ

“barang siapa memperkerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (HR Abdul Razaq sanadnya terputus, dan Al-Baihaqi menyambungkan sanadnya dari Abu Hanifah)

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upa yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi berapa besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

- 2) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering.

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayar upah para pekerja setelah mereka

²⁹ Murtadho Ridwan “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”. *Equilibrium* Vol. 1, No. 2. (2013): 256.

selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda :

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا ۖ لِأَجْرِهِ قَبْلَ أَنْ يَجِفُّ عَرْقُهُ)
رواه ابن ماجه

“Dari Ibnu Umar ra. Berkata; Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah upah para pekerja sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majjah).

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakannya.

Dalam kandungan kedua hadits tersebut bahwa sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upah sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.³⁰

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang mengkaji antara lain :

1. Syaparuddin (2015), “Konsep Pengupahan Karyawan Perusahaan Dalam Manajemen Islam” berkesimpulan

³⁰ Edwin Hadiyan, “Sistem Pengupahan Pekerja Ditinjau Dari Perspektif Fiqih Mu’amalah dan Undang-undang No. 13 Tentang Ketenagakerjaan”, jurnal Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Pondok Pesantren Suryalaya, (2014), 248.

bahwa upah dalam islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi dunia (layak dan adil) dan dalam bentuk imbalan pahala akhirat (imbalan yang lebih baik). Konsep pengupahan dalam islam : *pertama*, pengupahan dalam islam sangat berkaitan dengan moral, *kedua*, pengupahan dalam islam tidak hanya sebatas materi tetapi juga pahala, *ketiga*, pengupahan dalam islam diberikan berdasarkan prinsip keadilan. *Keempat*, pengupahan dalam islam diberikan berdasarkan prinsip kelayakan.

2. Edwin Hadyan (2015), “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Muamalah dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” berkesimpulan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 bahwa setiap pekerja atau buruh memperoleh kehidupan yang layak dalam memenuhi kehidupan dan kesejahteraan keluarganya, maka dari itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang dapat melindungi pekerja atau buruh yang meliputi diantaranya upah minimum, upah lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan dan lain-lain. Dalam hukum islam ketentuan upah bagi tenaga kerja selain adanya ketentuan upah minimum, upah harus jelas ditentukan sebelum pekerja tersebut melaksanakan pekerjaannya.
3. Mabruri Faozi dan Putri Ingg Rahmiyanti (2014), “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri dalam Perspektif Ekonomi Islam” berkesimpulan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja home industri konveksi ABR menggunakan sistem borongan dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil. Sedangkan dalam perspektif ekonomi islam, sudah sejalan dengan terpenuhi rukun dan syarat upah yang menjadi ketentuan ekonomi islam.
4. Yetniwati (2017), “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan” berkesimpulan bahwa *pertama*, pembentukan peraturan pemerintah Nomor 78 tahun 2015 yang tidak melibatkan lembaga tripatit nasional, sehingga dirasakan tidak adil bagi pihak pekerja. *Kedua*, asas hukum pengupahan yang berkeadilan diantaranya yaitu upah tidak boleh didiskriminasi, harus manusiawi, transparan, dan lai-

- lain. *Ketiga*, adanya korelasi hukum dan moral sangat penting dalam pembentukan hukum,substansi hukum.
5. Muhammad Makmun Abha (2013), “Teologi upah dan kesejahteraan Buruh Dalam perspektif Hadits” berkesimpulan bahwa dalam hadits buruh atau pekerja ditempatkan dalam posisi yang tinggi sama dengan manusia lain sebagai makhluk pekerja. Dalam hal ini majikan dan pekerja memiliki posisi yang sama. Sehingga buruh atau pekerja memiliki banyak hak yang perlu dipenuhi, dengan tujuan untuk mengurangi ketimpangan kesejahteraan yang selama ini dialami oleh buruh dan majikan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Syaparuddin	Sama-sama meneliti tentang konsep pengupahan karyawan dalam perspektif islam	Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sudut pandang ekonomi islam sedangkan jurnal menggunakan manajemen islam.
2	Edwin Hadyan	Sama-sama meneliti sistem pengupahan	Peneliti disini sudut pandang yang digunakan adalah dari segi umum dan ekonomi islam sedangkan jurnal selain menggunakan prinsipmuamalah juga menggunakan sudut pandang Undang-undang Nomor 13 Tahun

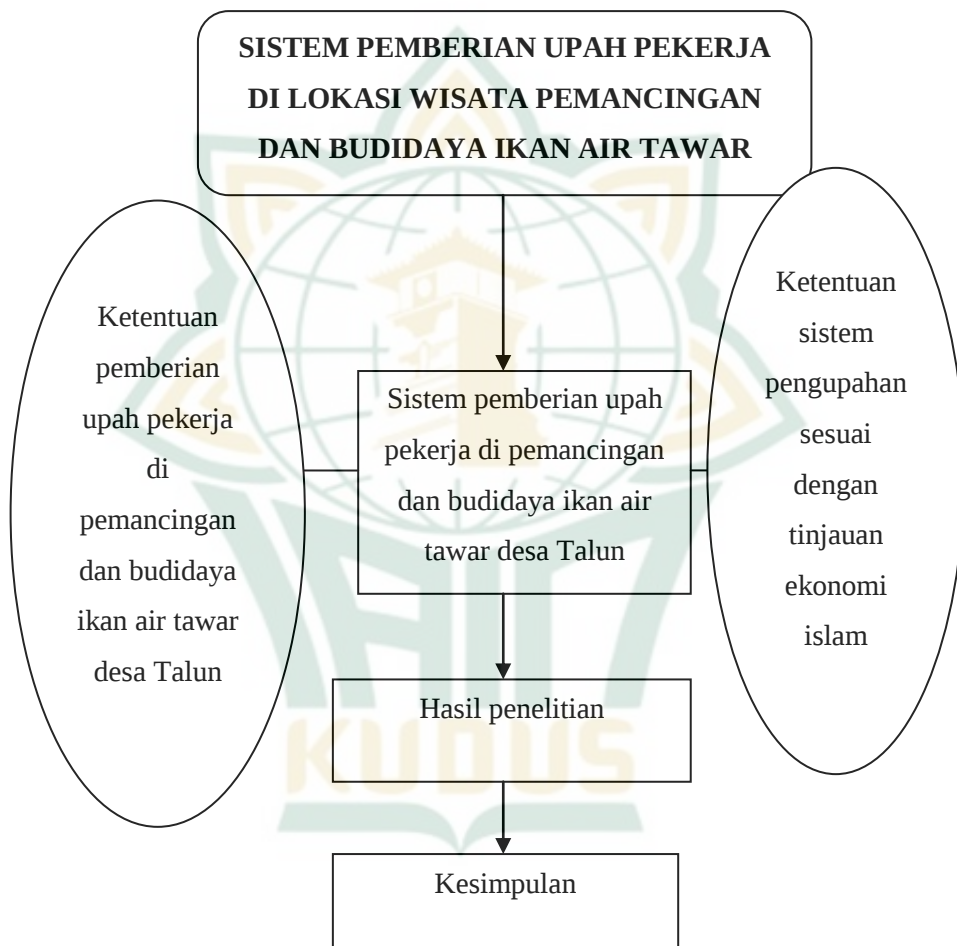
			2003 tentang ketenagakerjaan.
3	Mabruri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti	Sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan	Yang membedakan penelitian disini adalah lokasinya
4	Yetniwati	Sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan	Peneliti disini menelititakhanya dari segi umum tapi juga dari sudut pandang islam sedangkan jurnal hanya meneliti upah berdasarkan atas prinsip keadilan.
5	Muhammad Makmun Abha	Sama-sama meneliti tentang sistem pengupahan	Yang membedakan peneliti dengan jurnal disini adalah pada jurnal pembahasannya merupakan upah dalam perspektif hadits.

C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka berfikir yang menjadi landasan dalam penulisan, untuk mencari suatu kebenaran dari data dan masalah yang ada. Seperti membandingkan hasil penelitian terdahulu atau yang telah ada dengan penelitian yang sedang dilakukan sekarang dan menemukan suatu kajian baru yang dapat digunakan dalam menjawab masalah-masalah yang ada.

Dimana hasil dari penelitian yang dilakukan tersebut nantinya tergantung dari data yang diperoleh lapangan dan selanjutnya akan di analisis dengan teori yang ada. Apakah data empiris tersebut sesuai atau bertolak belakang.

Gambar 2.2
Kerangka Berfikir



Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa alur pemikiran teoritis tentang peneliti adalah bagaimana sistem pengupahan yang ada di lokasi wisata pemancingan dan budidaya ikan air tawar desa Talun, Kecamatan Kayen, Kabupaten Pati dan sudahkah sistem yang digunakan dalam pemberian upah tersebut sudah sesuai dalam sudut pandang ekonomi islam. sehingga para pekerja yang ada di tempat tersebut mendapat upah atau imbalan yang layak untuk memenuhi kehidupan dan kesejahterannya yang sesuai dengan prinsip ekonomi islam.

