

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

LANDASAN TEORETIS

A. Pengertian Gaji

Menurut kamus besar bahasa indonesia, gaji adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.²⁴

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya saja. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji biasanya disebut sebagai gaji pokok, biasanya sangat tergantung dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kemampuan maupun pengalaman kerjanya.²⁵

Gaji adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, gaji adalah harga dari tenaga yang

²⁴ Martoyo, *Op. Cit.*, h.130

²⁵ Moeheriono, *Op. Cit.*, h. 252

dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut Fiqih Mu'amalah gaji disebut juga dengan ijarah. Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru arti menurut bahasanya ialah al-iwadh yang arti dari bahasa indonesianya ialah ganti dan upah²⁶. Sedangkan ujroh (fee) yaitu upah untuk pekerja. Ujroh terbagi menjadi dua, yaitu:²⁷

1. Ujroh al-misli adalah gaji yang distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
2. Ujroh samsarah adalah fee yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Gaji merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri dan aktualisasi diri. Gaji merupakan salah satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan, terutama apabila tidak dapat mengakomodasi kepentingan keduanya dengan adil. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan dengan hati-hati serta melalui langkah-langkah yang terencana.²⁸

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang.

²⁶ Suhendi, *Op Cit.*,1

²⁷ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010, h. 871.

²⁸ Ike Kusdyah, *Op. Cit.* h. 146

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemberian besarnya gaji dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah sepakati diantara dua belah pihak. Pada dasarnya Ilmu ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami, dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran agama Islam.²⁹

B. Sumber Hukum Penggajian

Para ulama fiqih mengatakan bahwa yang menjadikan dasar dasar sumber hukum atau rujukan ujah adalah Al-Qur'an, Al-Sunnah dan ijma,

1. Dasar hukum ujah dalam Al-Qur'an adalah:

Firman Allah,

﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ﴾

Artinya : *“jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah kepada mereka upahnya “ (QS. At-Thalaq 65 : 6)*

Firman Allah,

﴿ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴾

Artinya : *Dia (musa) berkata : “Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu “ (QS. Al-Kahfi 18 : 77)*

2. Dasar hukum ujah dalam Al-Sunnah

a. Hadist Riwayat Ibnu Majjah

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ. (أَخْرَجَهُ ابْنُ مَاجَةَ)

²⁹ M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Dari Abdullah bin Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majjah)³⁰

- b. Hadist riwayat Ahmad, Abu Daud, dan Nasaiy dari Sa’d bin Abi Waqas menyebutkan:

كُنَّا نَكْرِى الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوَابِ مِنَ الرَّزْعِ فَنهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: عَنْ ذَا لِكَ وَأَمَرْنَا أَنْ نَكْرِ بِهَا بِذَهَبٍ أَوْ فِضَّةٍ.

Artinya : “Dahulu kami menyewa tanah dengan jalan membayar dari tanaman yang tumbuh. Lalu rasulullah melarang kami cara itu dan memerintahkan kami agar bayarannya dengan uang emas atau perak” . (HR. Ahmad, Abu Daud dan Nasa’i).³¹

3. Dasar hukum ujarah dalam Ijma

Mengenai disyari’atkannya ijarah, para Sahabat dan Tabi’in, semua mereka telah membolehkan ijarah. Selain itu pula, ada yang mengatakan bahwa ijma’ ulama perkara ijarah kembali kepada nash Al-Qur’an dan sunnah Nabi yang suci. Semua ulama bersepakat tidak seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (ijma’) ini.³²

Lebih jauh lagi, ujarah disyariatkan oleh karena manusia membutuhkannya. Mereka membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, begitu juga manusia membutuhkan berbagai peralatan untuk digunakan dalam kebutuhan hidup dan lain sebagainya. Dan semua itu bisa dijangkau dengan memperoleh gaji.

³⁰ Ibnu Majjah, *Op Cit*, h. 20

³¹ Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Al-Bukhari*, terj Al-Tajrid Al-Shahih li Ahadist Al-Jami, (Bandung: Mizan 2002), h. 415

³² Imam Taqiyuddin Abu Baker Al-Husaini, *Kifayatul Akhyar*, terj Syarifuddin Anwar dan Misbah Mustofa, (Surabaya: CV. Bina iman 1994), cet 1, h. 694

C. Sistem Penggajian yang baik dalam Islam

Menyangkut penentuan gaji kerja, syariat islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan gaji kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*³³

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata “kerabat” dalam ayat tersebut dapat diartikan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.

³³ Departemen Agama Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: TP, 2005), h.

Sistem penetapan gaji yang baik dalam islam diantaranya yaitu:

1. Adil bermakna Proporsional

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS Al-Ahqaf: 19)*

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Artinya: *Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya. (QS Al-Najm: 39)*

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya gaji yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Sistem manajemen penggajian HAY atau yang sering disebut dengan *Hay System*, telah menerapkan konsep ini. Siapa pun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, mereka akan dibayar dengan gaji yang sama.³⁴

2. Membayar gaji sebelum keringatnya kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayar gaji para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ. (أخرجه ابن ماجه)

³⁴ Rivai, *Op, Cit.*, h. 805

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *“Dari Abdullah bin Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majjah)³⁵*

Hadist di atas menjelaskan bahwa membayar gaji tidak ditunda tunda. Penundaan pembayaran gaji sangat merugikan orang tersebut, Menunda membayar gaji dilarang oleh rasulullah dan orang yang tidak mau membayar gaji kepada orang yang telah bekerja kepadanya sangat dimurkai oleh Allah. Orang yang meminta seseorang untuk bekerja kepadanya tetapi kemudian ia tidak membayar gaji atas jasanya itu sangat dibenci Allah dan akan menjadi musuh-Nya di hari kiamat kelak.³⁶

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

Penetapan gaji karyawan dalam islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan gaji yang layak. Adil berarti gaji yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Gaji diberikan secara layak berarti gaji diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran gaji yang layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau

³⁵ Ibnu Majjah, *Op Cit*, h. 20

³⁶ Idri, *Op Cit*, h.338

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan gaji sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah gaji dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Gaji ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.

Untuk itu, gaji yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Gaji yang di berikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Hal tersebut sesuai dengan Q.S Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: *“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.*

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.³⁷

Cara pembayaran gaji yang umum diterapkan adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan, administrasi penggajian sistem waktu sangat mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2. Sistem hasil

Dalam sistem hasil. Besarnya gaji ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya gaji yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara penggajian yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.³⁸

³⁷ Rachmat Syafie'i, *Op, Cit.*, h.127

³⁸ Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Aksara, 2009, h.

Kesimpulannya hendaknya dasar penentuan sistem gaji memberikan kepuasan bagi karyawan, laba untuk perusahaan, serta barang/jasa yang berkualitas dan harga yang pantas, jadi, semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem penggajian yang diterapkan.

Beberapa tujuan yang tercangkup dalam gaji antara lain:

1. Gaji harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan. Mengenai hal ini sudah ada ketentuan minimal UMR (upah minimum regional dari pemerintah)
2. Gaji harus dapat mengikat, artinya, artinya dengan gaji yang memadai, dapat menghindarkan karyawan pindah ke perusahaan lain.
3. Gaji harus dapat memotivasi karyawan. Dengan adanya sistem gaji yang baik, misalnya memberi insentif dapat merangsang semangat kerja karyawan
4. Gaji harus adil, artinya bukan sama rata, tapi ada pertimbangan yang matang dan rasional dalam pemberian gaji
5. Gaji tidak boleh statis, artinya tidak ada perubahan dalam jangka lama, padahal keadaan ekonomi dan harga sudah naik sekian kali lipat. Jadi gaji harus mempertimbangkan keadaan riil pasar di masyarakat
6. Gaji harus bervariasi, artinya gaji yang diberikan tidak perlu dalam keadaan bentuk uang saja, tapi harus dibuat variasi tertentu dengan mempertimbangkan gaji dalam bentuk in natura dan berbagai fasilitas.³⁹

³⁹ Buchari Alma, *Op.Cit.*,h. 220.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beberapa waktu pembayaran atau pertimbangan dasar penyusunan gaji antara lain:

a. Gaji menurut prestasi kerja

Penggajian dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya gaji dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya gaji tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

b. Gaji menurut lama kerja

Besarnya gaji ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan cara penggajian berdasarkan prestasi kerja.

c. Gaji menurut senioritas

Cara penggajian ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

d. Gaji menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa gaji pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Gaji yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.⁴⁰

D. UMR (Upah Minimum Regional)

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1). Untuk maksud tersebut, Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/ buruh kebijakan pengupahan ini meliputi:⁴¹

- a) Upah Minimum
- b) Upah kerja lembur
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
- e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f) Bentuk dan cara pembayaran upah
- g) Denda dan potongan upah
- h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i) Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j) Upah untuk pembayaran pesangin dan
- k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

⁴⁰ Martoyo, *Op.Cit.*, h 130

⁴¹ Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Permata Putri Media, 2009), h. 12.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten / kota
- b. Upah minimum berdasarkan sector pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Upah minimum sebagaimana maksud diatas diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut perundang-undangan yang berlaku.⁴²

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor 05/MEN/1996 yang telah diubah dengan peraturan menteri tenaga kerja nomor 01/men/1996 jo. Peraturan menteri tenaga kerja nomor 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap.

⁴² *Ibid, h. 102*

Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

1. Upah minimum sub sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu.
2. Upah minimum sektoral regional, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan sektor tertentu dalam daerah tertentu
3. Upah minimum regional/upah minimum provinsi, upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional. Upah minimum ini wajib di taati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat di kecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada menteri tenaga kerja disertai dengan rekomendasi dari kepala dinas tenaga kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut menteri tenaga kerja dapat menanggukhan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.⁴³

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁴³ H.R. Abdussalam, *Hukum ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: Restu Agung, 2009), h. 66