

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.

## A. Upah

### 1. Pengertian

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas atau buruh.<sup>24</sup>

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>25</sup>

Upah adalah hak pemenuh ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain

<sup>24</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h.799.

<sup>25</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Indeks Permata Puri Permatah, 2009). h. 29.

## 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.

bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis Nabi yang diriwayatkan Imam Al- Baihaqi, “*Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan upahnya, terhadap apa yang dikerjakan.*”

Seorang pekerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan upah pekerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain ketetapan pengupahan, keadilan juga dari proposionalnya tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterima.

Dimasa sekarang, proposionalitas tersebut terbahaskan dengan sistem UMR ( Upah Minimum Regional). Lebih dari itu, Islam juga mengajarkan agar pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem pengupahan, antara majikan dengan pekerja. Jika adil dimaknai sebagai kejelasan serta proposionalitas, maka kelayakan berbicara besaran upah yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia, yaitu pangan, sandang serta papan.<sup>26</sup>

Dalam Bahasa Arab Upah disebut dengan *Al-Ijarah*, yang berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-‘iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ats-Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (Upah). Menurut pengertian Syara’ *Al-*

<sup>26</sup> Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam 2*, (Pekanbaru : Al-Mujtahada Press, 2014), cet ke-1, h. 72-73.

## 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.

*Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (upah).<sup>27</sup>

Menurut Dewan Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah 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 dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>28</sup>

Menurut Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Atas dasar uraian tersebut, terdapat hal yang perlu dielaborasi bahwa dinilai dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>29</sup>

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan istilah upah ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

<sup>27</sup> Sayid Sabiq, Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, *Fiqih Sunnah*, (Bandung : Al-Ma'arif, 1998), Cet. Ke- 1, h.15.

<sup>28</sup> Ibid

<sup>29</sup> Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012), h.122.

### 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.

kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>30</sup>

## 2. Dasar Hukum Upah

Dalam ajaran Islam, landasan pengupahan kaum buruh atas jasa yang diberikan kepada majikannya dapat dilihat dalam Al-qur'an maupun hadits :

### a. Dasar Hukum Al-qur'an

#### 1. Q.S At-Taubah : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Quraish Shihab dalam bukunya, Tfsir Al-Misbah menjelaskan,

QS. At –Taubah adalah “ Bekerjalah kamu demi Karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan meelihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksu disini adalah upah.

<sup>30</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), cet, ke- 1, h. 150.

## 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.

## 2. Q.S An- Nahl : 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Maksud dari Q.S An-Nahl : 97, adalah dari kata “balasan” dalam ayat tersebut adalah upah. Jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia(berupa upah) maupun diakhirat(berupa pahal), yang berlipat ganda.

Dari dua ayat tersebut dapat disimpulkan, upah dalam konsep Islami memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat.

## b. Dasar Hukum Hadits

Hadist Rasulullah Saw yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikanlah Upah buruh sebelum keringatnya ( HR. Ibnu Majah )”.

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian upah setiap bulan.

#### 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.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum kering si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering

### 3. Jenis-jenis upah

#### a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada para buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja dibidang industri atau perusahaan atau pun dalam suatu organisasi kerja, dimana upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (money wages) sehubungan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

#### b. Upah Nyata (Real Wages)

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak, upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang banyak tergantung dari besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima, besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau innatural, maka upah

## 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.

nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang Innatural tersebut.

## c. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang buruh itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, yaitu tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki gizi yang lebih baik.

## d. Upah Minimum

Sebagaimana pendapatan yang dihasilkan para buruh dalam suatu perusahaan sangat berperan dalam hubungan perburuhan. Bertitik tolak dari hubungan formal ini haruslah tidak dilupakan bahwa seorang buruh adalah seorang manusia dan dilihat dari segi kemanusiaan, sewajarnya buruh mendapat penghargaan yang wajar atau perlindungan yang layak. Dalam hal ini maka upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan hidup buruh itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang sederhana.<sup>31</sup>

## e. Upah Wajar (Fair Wages)

Upah wajar dimaksudkan sebagai upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para buruhnya sebagai uang imbalan atau jasa-jasa yang diberikan buruh kepada pengusaha, sesuai

<sup>31</sup> G. Kartasapoetra, R. G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1986), cet. Ke- 1, h. 93.

#### 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.

dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah yang wajar ini tentunya sangat bervariasi dan bergerak antara upah minimum dan upah hidup, yang diperkirakan oleh pengusaha cukup untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan buruh dengan keluarganya.

#### 4. Syarat-Syarat Upah

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik antara lain :<sup>32</sup>

- a. Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam dalam mengejar angka -angka produksi karyawan.
- b. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.
- c. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.

#### 5. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah. antara lain sebagai berikut :<sup>33</sup>

##### 1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa di tetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa di pungkuri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah, apabila satu

<sup>32</sup> Nitsemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1997) , h. 90.

<sup>33</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Erlangga, 1997), h.37.



#### 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.

pekerjaan membutuhkan ketrampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.

#### 2. Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andai kata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.

#### 3. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan suatu komponen biaya produksi dan akhirnya akan mempengaruhi keuntungan.

#### 4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.

#### 5. Biaya Hidup

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup didaerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

#### 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.

#### 6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

#### 7. Keadilan dan Kelayakan Upah

Didalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

Indikator-indikator Upah antara lain :<sup>34</sup>

- a. Sistem pengupahan
- b. Sistem upah menurut produksi
- c. Sistem upah menurut senioritas.
- d. Sistem upah menurut kebutuhan

#### 6. Upah Menurut Islam

Dalam aspek kehidupan bisnis dan transaksi, Islam mempunyai sistem perekonomian yang berbasiskan nilai-nilai dan prinsip-prinsip syari'ah yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist.

<sup>34</sup> As'ad M. *Psikologi Industri*, ( Jakarta : liberty, 1997), h. 94.

## 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.

Proses penentu upah yang Islami berasal dari dua faktor objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah dipasar tenaga kerja. Sedangkan subjektif, upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Maksud pertimbangan-pertimbangan sosial adalah nilai-nilai kemanusiaan tenaga kerja. Selama ini ekonomi konvensional berpendapat, upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Namun ada sisi kemanusiaan yang harus diperhatikan pula. Misalnya, tata cara pembayaran upah. Rasulullah saw bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“ Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya.”  
(HR. Ibnu Majah dan Thabrani).

Dari hadis tersebut dapat disimpulkan, Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Berbeda dengan konvensional yang hanya memandang manusia sebagai barang modal. Manusia tidak boleh diperlakukan seperti halnya barang modal, misalnya mesin.

Beberapa ketentuan yang akan menjamin diperlakukannya tenaga kerja secara manusiawi. Ketentuan-ketentuan tersebut adalah :

1. Hubungan antara majikan (musta'jir) dan buruh (ajir) yaitu hubungan persaudaraan.
2. Beban kerja dan lingkungan yang melingkupi harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Seperti yang telah diutarakan, manusia tidak sama dengan barang modal. Manusia membutuhkan waktu untuk istirahat, sosialisasi, dan yang terpenting adalah waktu untuk ibadah.

#### 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.

3. Tingkat upah minimum harus mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari para pemenuh kebutuhan dasar dan para tenaga kerja.

Implementasi nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah yang Islami dapat berasal dari dua sumber. Yakni : 1. Musta'jir, dan 2. Pemerintah.

Musta'jir yang beriman akan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan dalam penentuan upah bagi ajirnya. Termasuk dalam nilai kemanusiaan adalah unsur adil.

Maksud adil dapat kita lihat dari pandangan Yusuf Qardhawi dalam bukunya, pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam. Ia menjelaskan, “Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat syarat-syarat antara mereka, kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak diiringi kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

Jadi maksud adil adalah harus ada kejelasan atau aqad (perjanjian) antara musta'jir dan ajir. Seorang musta'jir harus adil dan tegas dalam

#### Hak Cipta Dilindungi 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.

proses penentuan upah. Hak (upah) seorang ajir akan diberikan jika ia telah mengerjakan kewajibannya (pekerjaannya) terlebih dahulu. Dalam implementasi nilai-nilai keadilan, pemerintah bertugas melakukan intervensi dalam penentu upah. Intervensi pemerintah dilandasi oleh dua hal, yakni :

1. Adanya kewajiban untuk mengawasi, menjaga, dan mengoreksi implemetasi nilai-nilai keIslaman kehidupan rakyatnya, termasuk didalamnya kebijakan mengenai upah.
2. Adanya kewajiban pemerintah untuk menjaga keadilan dan kesejahteraan rakyatnya, dalam hal ini baik musta'jir maupun ajir.

Dalam Islam intervensi pasar sebenarnya sifatnya hanya temporer. Pemerintah akan melakukan intervensi jika pasar terdistorsi sehingga akhirnya upah yang dihasilkan bukanlah upah yang adil.

Jadi dapat disimpulkan dari keseluruhan penjelasan diatas mengenai upah menurut prinsip Islam adalah, dalam penentu upah, Islam menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dari tenaga kerja. Selama ini hak-hak tenaga kerja selalu dipinggirkan. Model Asia Timur misalnya, tenaga kerja tidak dilindungi hak-haknya. Upah yang mereka terima rendah, tidak cukup untuk menghidupi mereka dan keluarganya. Hal ini sangat bertentangan dengan pandangan Islam, karena syarat upah dalam Islam adalah adil. Adil itu tidak hanya dilihat dari sisi tenaga kerja (ajir), tetapi juga dari sisi majikan (musta'jir). Oleh sebab itu Islam tidak membenarkan penetapan upah yang hanya memperhatikan tenaga kerja,

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.

yaitu bertujuan hanya untuk mensejahterakan tenaga kerja semata. Disisi lain pihak produsen atau majikan juga diperhatikan kesejahteraannya.<sup>35</sup>

## B. Produktivitas Kerja

### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. International Labour Organization (ILO), produktivitas adalah secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, alat-alat serta tenaga kerja.<sup>36</sup>

Produktivitas kerja berasal dari kata produk artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (utility) jika seseorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan dia produktif. Tapi jika dia menganggur maka tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat.<sup>37</sup>

Produktivitas adalah suatu perbandingan dari hasil yang senyatanya dengan hasil yang seharusnya. Produktivitas berkaitan erat

<sup>35</sup> Akhmad Mujahidin, *Op.cit*, h. 74-76

<sup>36</sup> Hasibuan, Melau S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Bumi Aksara, 2003), h. 127.

<sup>37</sup> Buchari Alma dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, (Bandung : Alfabeta, 2009), h. 171.

#### 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.

dengan pertumbuhan ekonomi, tingkat upah dan kesejahteraan. Peningkatan produktivitas dapat berupa peningkatan-peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien hingga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan ekonomi kearah yang lebih baik.<sup>38</sup>

Produktivitas merupakan perbandingan dari suatu output terhadap input, semakin tinggi produktivitasnya berarti semakin banyak hasil (output) yang dicapai. Produktivitas ini tidak hanya dicapai melalui peran manusia sebagai makhluk yang produktif terhadap pemanfaatan sumber daya dan waktu.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah kompensasi, motivasi, kepuasa kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerja, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis. Ada 10 faktor yang diinginkan pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu:<sup>39</sup>

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik

<sup>38</sup> Dharma Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta Rajawali Press, 2002), h. 64.

<sup>39</sup> Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Copt, 2005), h. 56-60.

#### 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.

3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja dan lingkungan atau sarana yang baik
5. Promosi
6. Perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atau persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan
10. Disiplin kerja yang keras

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu :<sup>40</sup>

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik dapat digolongkan pada beberapa kelompok, yaitu :
  - a. Tingkat pendidikan
  - b. Latihan
  - c. Motivasi kerja
  - d. Mental
  - e. Kemampuan fisik
2. Sarana pendukung yang meliputi
  - a. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan,serta kesejahteraan kerja.
  - b. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

<sup>40</sup> Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, ( Yogyakarta : Laksana,2014), h. 211.



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.

### 3. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:<sup>41</sup>

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang buruh sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

#### 3. Semangat kerja

Ini merupakan suatu usaha lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat

<sup>41</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2011), h. 104-105.

tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, penembangan diri mutlak dilakukan. Begitu harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pekerja.

#### 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.