

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH

A. Pengertian Tenaga Kerja

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. *Pertama* sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. *Kedua* dari sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹

Pengertian tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Pengertian tenaga kerja ini meliputi mereka yang bekerja untuk diri sendiri ataupun anggota keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menggugur dengan terpaksa karena tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah sedang

¹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 4

bekerja, sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.²

Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 pasal 1 tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan suatu barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.³

Tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas, termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik atau fikiran. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh.⁴

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 3 tentang ketenagakerjaan. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵ Pengertian tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J.

² *Ibid*

³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Perasada, 2008), h. 42

⁴ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 248

⁵ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 21

Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.⁶

B. Pengertian Upah

Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki tanggungan untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Pada saat sekarang ini sangat banyak macam pekerjaan yang dapat dilakukan oleh masyarakat sesuai dengan keahliannya masing-masing. Apapun bentuk pekerjaan dapat dilakukan seseorang asalkan tidak menyalahi syariat Islam. Salah satu pekerjaan yang dilakukan oleh masyarakat yaitu menjadi karyawan pada usaha tenun songket dan menerima upah dari pekerjaan.

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-Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (upah).⁷

⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 17

⁷Sayid Sabiq, Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, *Fiqih Sunnah*, (Bandung: Al-Ma’arif, 1988), Cet Ke-1, h. 15

Dalam Bahasa Arab upah disebut *Ijarah* atau *Ajru*, merupakan bentuk masdar dari kata *Ajara Ya'jiru* yang berarti memberi hadiah atau upah atas sebuah pekerjaan.⁸

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.⁹

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan 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 dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.¹⁰

⁸Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir Kamus Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), Edisi II, h. 9

⁹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009), h. 799

¹⁰ *Ibid*

Upah merupakan kompensasi yang didasarkan atas tarif perjam, atau jumlah output yang dihasilkan.¹¹

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 upah disini dimaksudkan 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 para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.¹²

Dalam Kamus Bahasa Indonesia upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹³

Sedangkan pengertian upah menurut PP 0.8/1981 yaitu suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian

¹¹ Louis E Boone, David L. Kurtz, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Erlangga, 2002), h. 327

¹² Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), h. 122

¹³ Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 947

kerja antara pengusaha dengan karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.¹⁴

Didalam islam istilah sewa atau upah dikenal dengan *ijarah*. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie bahwa *ijarah* adalah akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat.¹⁵ Manfaat terkadang berbentuk manfaat barang, seperti rumah untuk ditempati, atau mobil untuk dikendarai dan kadang berbentuk karya, seperti karya seorang pekerja bangunan, tukang tenun, penjahit. Terkadang manfaat itu berbentuk sebagai kerja pribadi seseorang yang mencurahkan tenaga, seperti para pekerja. Para ulama fiqh juga mengemukakan tentang upah adalah sebagai berikut:

1. Ulama Hanafiah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.
2. Ulama Asy-Syafi'iyah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.
3. Ulama Malikiyah dan Hambali, *ijarah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.¹⁶

¹⁴Sonny Sumarsono, *Op. Cit*, h. 112

¹⁵Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 115

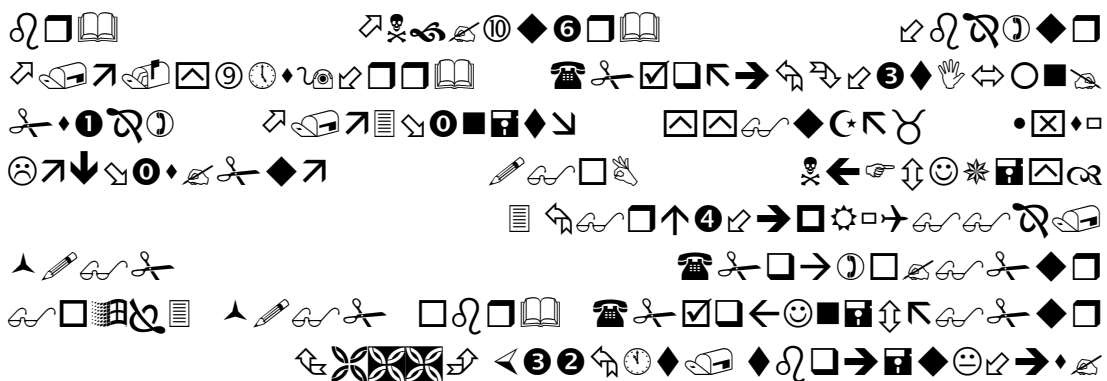
¹⁶Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), h. 228-229

C. Dasar Hukum Upah

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

1. Dasar Hukum Al-qur'an

a. Surat Al- baqarah ayat 233 yang berbunyi:



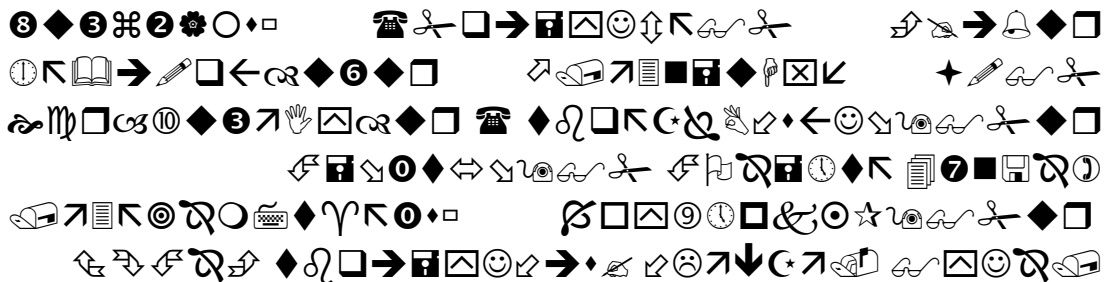
Artinya: “ Dan jika kamu ingin anak mu di susukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada allah dan ketahuilah bahwa allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.”¹⁷

Maksud ayat di atas adalah memberikan upah kepada yang menyusui, upah ini diberikan karena sebab menyusui tidak karena susunya, tetapi hal mengerjakannya. Ayat ini yang menjadi dasar hukum adanya ijarah atau perburuhan. Setiap orang boleh menyewa jasa orang lain untuk menyusukan anaknya atau orang yang memiliki air susu ibu boleh menyewakan kepada

¹⁷Departemen Agama Ri, *Al-qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: PT Alma'arif, 2005), h. 35

orang lain untuk menyusui anaknya. Secara umum, menyewa jasa orang lain hukumnya boleh.

b. Surat At-taubah ayat 105 yang berbunyi:



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.”¹⁸

Dalam menafsirkan At-taubah ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* yaitu ”bekerjalah kamu, demi karena allah semata dengan amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Tafsir “*melihat*” dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Ganjaran yang dimaksud adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

2. Dasar Hukum Hadits

a. Ahmad, Abu Dawud dan An-Nasa’i meriwayatkan dari Saad bin Abi

Waqqash r.a berkata:

¹⁸ Departemen Agama Ri, *Loc. Cit.*

كنا نكرى الارض بما على السوا ففى من الزرع فنهى رسول الله صلى
الله عليه وسلم عن ذلك وامرنا ان نكرىها بذهب او ورق

Artinya: “*Dahulu kami meyewa tanah dengan (jalan membayar dari) tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang kami cara itu dan memerintah kami agar membayarnya dengan uang emas atau perak*”¹⁹

Maksud hadis diatas berikanlah upah kepada seseorang itu pada waktu berakhirnya dan jangan menanggukannya. Begitu juga masalah pembayaran upah harus jelas sebagaimana jual beli yang pembayarannya waktu itu juga, tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirinya. Jadi pembayaran upah harus sesuai dengan perjanjian kalau ternyata sudah diperjanjikan, maka harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai.

b. Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah yang berbunyi:

أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: “*Berikanlah upah buruh sebelum kering keringatnya*”. (HR Ibnu Majjah)²⁰

¹⁹ Imam Al-Bukhari, *Shahih Bukhari Kitab Al-Ijarah*, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1995), jilid 2, h. 849

²⁰ Ibnu Majjah, *Sunan Ibnu Majjah*, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1995), Jilid 2, h. 20

Maksud hadits diatas berikanlah upah kepada seseorang dengan segera dan jangan menangguhkan upah tersebut. Dengan adanya dasar hadits tersebut yang dikemukakan diatas, jelaslah bahwa ijarah merupakan sesuatu yang dibolehkan.

D. Sistem Pembayaran Upah

Metode pembayaran upah atau dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah adalah:

1. Sistem Upah Menurut Waktu

Dalam beberapa tipe pekerjaan, kadang-kadang lebih mudah menetapkan upah berdasarkan tanggung jawab yang dipikulkan kepada karyawan dibandingkan dengan produktivitas yang dihasilkannya. Kadang-kadang ada pekerjaan yang sukar diukur prestasinya. Apabila kualitas pekerjaan lebih penting dibandingkan dengan kuantitas dan karyawan terus menerus terlibat dalam proses pekerjaan maka sistem upah waktu lebih tepat digunakan.

Pembayaran upah dapat dilakukan dimuka atau dibelakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Administrasi upah sangat sederhana tidak banyak perhitungan. Bagi perusahaan industri sistem ini sangat menyulitkan dalam kalkulasi harga pokok sebab akan timbul kesulitan dalam menghitung biaya

yang ekonomis rasional, yaitu biaya yang sebenarnya dibebankan ke dalam produksi.²¹

2. Upah Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.²²

3. Sistem Upah Prestasi, Potongan

Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja, atau perunit produk yang diselesaikannya. Sistem ini mempunyai kebaikan:

- a. Adanya dorongan bekerja lebih giat
- b. Buruh yang rajin menerima upah lebih tinggi
- c. Perhitungan harga pokok akan lebih baik

Sebaliknya ada kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

- a. Bila buruh tidak memberikan prestasi berarti upahnya tidak ada, ini membahayakan kehidupan keluarganya.

²¹ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 1988), h. 176-177

²² Veithzal Rivai, *Op. Cit*, h. 807

- b. Buruh mungkin bekerja kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Akibatnya peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan, karena bekerja kurang hati-hati.

4. Sistem Upah Premi

Premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Sistem upah premi ini mempunyai keuntungan sebagai berikut:

- a. Bagi manajemen
 - a) Biaya dapat ditekan sebagai hasil pertambahan produktivitas.
 - b) Memperbaiki perimbangan biaya dan produksi, dan perhitungan biaya makin konsisten.
 - c) Meningkatkan daya guna fasilitas yang ada.
 - d) Meningkatkan moral pekerja, karena upah yang ia terima sebanding dengan tenaga yang ia keluarkan.
- b. Bagi karyawan
 - a) Ada kesempatan untuk memperoleh upah yang lebih tinggi.
 - b) Dia merasa mendapat pengakuan atau penghargaan dari perusahaan.
 - c) Ada persaingan sehat diantara para pekerja, sehingga timbul semangat semangat kerja tinggi.
 - d) Memberi kesempatan untuk meningkatkan standar hidup dengan inisiatif sendiri.

5. Sistem Upah Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan 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.²³

Sistem borongan merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika selesai tepat pada waktunya ditetapkan upah sekian rupiah.

6. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti ke kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

7. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi dipasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik, sebaliknya jika harga turun maka upahpun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

²³Buchari Alma, *Loc. Cit*

8. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

9. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.²⁴

E. Macam-Macam Upah

Pembagian *ijarah* biasanya dilakukan dengan memperhatikan objek *ijarah* tersebut. Ditinjau dari segi objeknya, akad *ijarah* dibagi ulama fiqh menjadi dua macam yaitu:

1. *Ijarah* yang bersifat manfaat, disebut juga sewa menyewa (barang).
2. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan, disebut juga upah mengupah (jasa).

Ijarah yang bersifat manfaat, bisa dianggap terlaksana dengan penyerahan barang yang disewa kepada penyewa untuk dimanfaatkan, seperti

²⁴ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raaja Grafindo Persada, 2008), h. 92-93

sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, perhiasan dan sebagainya. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan syara' untuk dipergunakan, maka ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa menyewa.

Ijarah yang bersifat pekerjaan adalah dengan memperkerjakan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Ijarah ini menurut ulama fiqh hukumnya boleh apabila pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan tukang sepatu. Ijarah seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak. Kedua bentuk ijarah terhadap pekerjaan ini menurut ulama fiqh hukumnya boleh.²⁵

Ijarah adalah pemilikan jasa dari seorang ajir (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaganya), serta pemilikan harta dari pihak musta'jir oleh seorang ajir. Atau dengan kata lain, ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi.²⁶

Syarat sah dan tidaknya transaksi *ijarah* adalah adanya jasa yang dikontrak haruslah yang mubah. Tidak diperbolehkan mengontrak seorang ajir

²⁵ Ensiklopedi Hukum Islam, (Jakarta: PT Ikhtiyar Baru Van Hoeve, 2006), Cet. Ke-7, hlm. 662-663

²⁶ Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islami Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2008), Cet ke-1, hlm. 229-230

(orang yang dikontrak tenaganya) untuk memberikan jasa yang di haramkan. Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:²⁷

1. Ketentuan kerja, *ijarah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur, karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah fasid (rusak) dan waktunya harus ditentukan misalnya harian, bulanan, atau tahunan.
2. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Didalam *ijarah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang ajir.
3. Waktu kerja, dalam transaksi *ijarah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi ajir.
4. Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi *ijarah* tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan. Kompensasi transaksi *ijarah* boleh tunai, dan boleh juga tidak dengan syarat harus jelas.

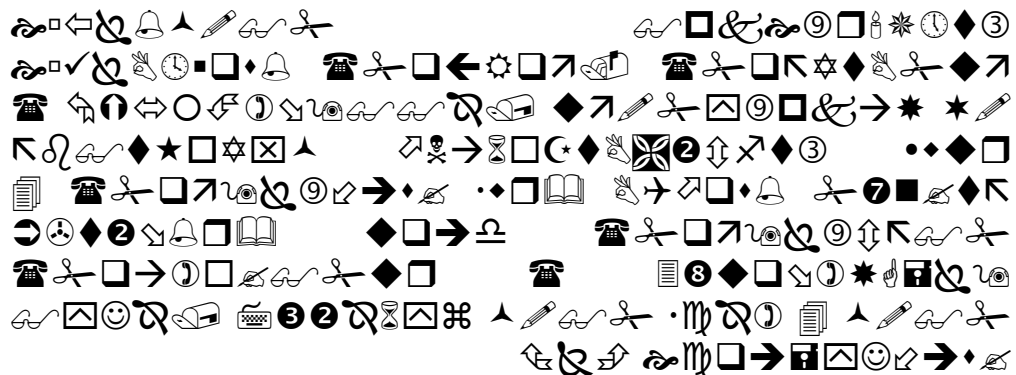
²⁷ *Ibid*

F. Standar Upah Menurut Ekonomi Islam

1. Makna Adil Dalam Konsep Islam

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang di pimpin oleh orang-orang yang bertakwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertakwa.²⁸

Firman Allah SWT dalam Q.S Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:



Artinya: *Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*²⁹

Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah yang berbunyi:

²⁸Veithal Rivai, *Op. Cit*, h. 802
²⁹ Departemen Agama RI, *Al-qur'an Dan Terjemahan*, (Bandung: PT Al ma'arif, 2005), h.

عطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه

Artinya: “Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya”(HR.Ibnu Majjah)³⁰

Dari ayat alqur’an dan hadits riwayat Ibnu Majjah tersebut, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.

Dalam menjelaskan hadits itu, Syaikh Yusuf Qardhawi menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat islam terikat dengan syarat-syarat antar 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 dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.

³⁰ Ibnu Majjah, *Sunan Ibnu Majjah*, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1995), Jilid 2, h. 20

Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.³¹

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2x lebih besar dari pegawai yang masing lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan layak.³²

Disamping itu adil bermakna proposional , hal ini sebagaimana dalam firman Allah SWT QS. Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:



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.”³³

2. Layak Dalam Konsep Islam

³¹ Veitzhal Rivai, *Loc. Cit*, h. 804

³² Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 202

³³ Deaprtemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 455

a. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang, Papan

Hal ini berarti upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar, jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

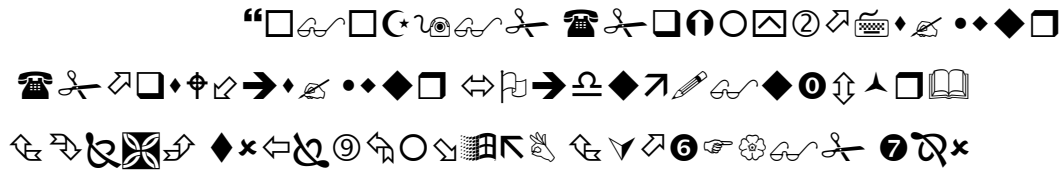
هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمِهِمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَالْبَسُوا لَهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تَكْلِفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ. (رواه المسلم)

Artinya: “Mereka (para budak dan pelayan mu) adalah saudara mu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhan mu, sehingga barang siapa mempunyai saudara dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian apa yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankan nya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)” (HR. Muslim)

Hadits diatas menjelaskan bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi karyawan atau pegawai yang belum menikah, menjadi tugas majikan yang memperkerjakan untuk mencari jodohnya.

b. Layak Bermakna Sesuai Dengan Pasaran

Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah SWT QS. Al-Syua’ra ayat 183 sebagai berikut:



Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”³⁴

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah memperkerjakan upah seseorang, jauh di bawah upah yang biasa diberikan. .³⁵

Dari uraian upah menurut konsep islam di atas, maka dapat dijelaskan bagaimana konsep upah dalam islam. Upah dalam konsep syari’ah memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, dimensi moral tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral diletakan paling luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar upah dimensi akhirat dapat tercapai.

Dimensi upah dunia dicirikan oleh dua hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan

³⁴ Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 340

³⁵ Veithzal Rivai, *Loc. Cit*, h. 807

proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada dibawah pasaran. Aturan manajemen upah ini perlu didudukan pada posisinya, agar memudahkan kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syari'ah dalam pengupahan karyawannya diperusahaan.³⁶

³⁶ *Ibid*

