

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

A. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan³².

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem³³.

Konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri.

Konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-

³² Ernie Tisnawati. S. dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2005), Cet I, h. 369

³³ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2004), h. 175

unsur yang relevan sebagai sistem. Sedangkan konsep produktivitas menurut piagam Oslo 1984 adalah sebagai berikut : (J. Ravianto, 1985)³⁴

1. Produktivitas adalah konsep universal, yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.
2. Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.
3. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan modal, keterampilan, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya.
4. Produktivitas berbeda pada masing-masing Negara sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan, serta harapan-harapan yang dimiliki oleh Negara yang bersangkutan dalam janka pendek dan jangka panjang.
5. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu,teknologi, dan teknik-teknik manajemen,akan tetapi juga mengandung filosofis dan sikap yangdidasarkan pada motivasi yang kuat untuk mencapai mutu kehidupan yang baik.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu

³⁴*Ibid.*,

kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini³⁵.

Produktivitas memiliki dua dimensi, *dimensi pertama* adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan *yang kedua* yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan³⁶.

b. Pengertian Produktivitas dan Landasan Hukum Islam

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

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*) jika seorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan dia produktif. Tapi kalau dia menganggur, dia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat³⁷.

³⁵Sinugan Muchdarsyah, *Produktivitas: Apa dan bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 18

³⁶Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), h. 9

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

Menjadi produktif adalah tuntutan bagi setiap manusia, setiap agama mengajarkan agar umatnya dapat memanfaatkan waktu sebaik mungkin demi menghasilkan sesuatu yang berarti baik berhubungan secara langsung dengan Allah SWT (*hablum minallah*) maupun hubungan langsung antar manusia (*hablum munannas*)³⁸.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam.

Produktivitas berarti kemampuan untuk dapat menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas, Rasulullah SAW bersabda:

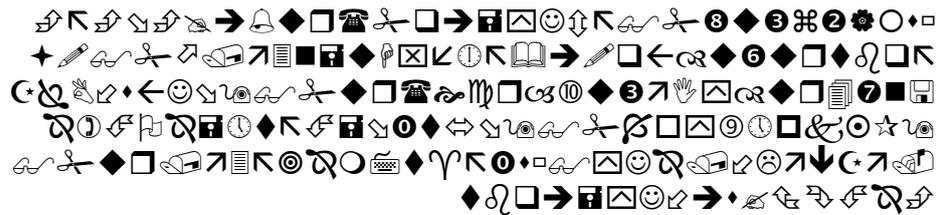
عَنْ أَبِي عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَزِفَ

“Dari Ibnu Umar ra dari Nabi SAW, ia berkata: Sesungguhnya Allah mencintai orang yang berimanyang berkarya (produktif menghasilkan berbagai kebaikan)”. (H.R. Thabrani dalam Al Kabir, juga oleh Al Bayhaqi)

Seharusnya kaum muslim khususnya di Indonesia memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Mengapa? Karena Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan ini. Islam sangat mendukung produktivitas kerja, mengharapkan setiap orang untuk menghasilkan lebih banyak dari apa

³⁸<http://bertousman.wordpress.com/2011/06/24/produktivitas-dan-kualitas-dalam-perspektif-islam/>, pada Jum'at 06 Februari 2015, 20 : 30

yang dikonsumsi, dan memberikan lebih banyak jasa dari pada yang diterimanya. Kehidupan individu hendaknya berakhir dengan keuntungan bersih yang bisa dihitung sebagai sumbangannya di dunia. Dalam Al-Qur'an di jelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105:



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. (QS. At-Taubah (09) : 105)

c. Peningkatan Produktivitas Dalam Organisasi

Produktivitas telah menjadi perhatian pusat utama manajer, ada beberapa tindakan yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi, seperti berikut³⁹ :

- a. Pengenalan sistem penunjang keputusan manajemen.
- b. Pembukaan gudang sentral dengan penyimpanan dan pengambilan kembali yang dilakukan secara otomatis.
- c. Pelancaran arus kerja untuk mengurangi jumlah karyawan yang dibutuhkan saat puncak.
- d. Pengadaan fasilitas komputer ditempat yang membutuhkannya.
- e. Pelatihan.

³⁹ James A.F Stoner Charles Wankel, *Perencanaan & Pengembalian Keputusan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), h. 320

- f. Program insentif berdasarkan peningkatan produktivitas jangka panjang.

Menurut Pandji Anoraga untuk meningkatkan *utility* dan menghasilkan barang dan jasa tersebut diperlukan input yang berupa modal, tenaga, sarana, dan pra sarana lain untuk kelengkapannya. Dengan proses *input* menjadi *output*, produktivitas bukanlah diartikan jumlah produksi tetapi produktivitas adalah ukuran atau angka indeks yang mencerminkan *ratio* antara *output* dan *input*. Pandji Anoraga mendefinisikan peningkatan produktivitas dapat terlaksana apabila salah satu situasi seperti ini dapat tercapai⁴⁰ :

- 1) Keluaran meningkat, masukan berkurang.
- 2) Keluaran meningkat, masukan meningkat tetapi lebih lambat.
- 3) Keluaran konstan, masukan berkurang.
- 4) Keluaran turun, masukan juga berkurang tetapi lebih cepat.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per unit produk dan memaksimalkan output per jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusialah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya⁴¹.

d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

⁴⁰ Pandji Anoraga, *Loc .cit.*, h. 177

⁴¹ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Badan Penerbit Ipwi, 1996), h. 282

Menurut Payaman J. Simanjuntak peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas faktor-faktor yang lain sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok⁴²:

a. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan.

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja.

b. Sarana pendukung untuk meningkat produktivitas kerja

Produktivitas kerja perusahaan dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu:

a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk teknologi dan produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan kerja, serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri

b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan social serta jaminan kelangsungan kerja

c. Supra sarana.

Apa yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor eksternalnya, seperti sumber produksi, prospek pemasaran, perpajakan dan lingkungan hidup. Peran manajemen sangat strategis untuk

⁴²*Ibid.*, h. 284

meningkatkan produktivitas dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua saran produksi, penerapan fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja, pembagian kerja dan penempatan tenaga kerja sesuai bidangnya serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman.

Menurut Pandji Anoraga adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut⁴³ :

1 . Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan

⁴³Pandji Anoraga, *Op. cit.*, h. 178-179

yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

5. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

7. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang

diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

8. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

9. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10. Sarana Produksi

Faktor- faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

12. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

13. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etika kerja, lingkungan kerja, ketrampilan juga faktor-faktor lain seperti pendidikan, pengupahan/gaji, motivasi, dan sebagainya.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut⁴⁴:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam

⁴⁴Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 104-105

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga 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 karyawan.

B. Upah

a. 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.

Dalam pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu akan mendapatkan hasil berupa upah atau gaji atas pekerjaan mereka. Upah dalam bahasa Arab disebut dengan *Al-Ijarah*, yang berasal dari kata *Al-*

Ajru yang berarti *Al-‘Iwadhu* (ganti)⁴⁵. 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)⁴⁶. Dalam kamus bahasa Indonesia Upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu⁴⁷.

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang 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 diberikan⁴⁸.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja upah atau gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi⁴⁹.

Para ulama fiqh juga mengemukakan tentang upah, adalah sebagai berikut⁵⁰ :

- a. Ulama Hanafiah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan.

⁴⁵Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 114

⁴⁶ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah* Alih Bahasa H. Kamaluddin A.Marzuki, (Bandung : Alma’arif, 1988), Cet ke-1, h. 15.

⁴⁷Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 947.

⁴⁸Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 799

⁴⁹Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h. 245

⁵⁰Hendi Suhendi, *Loc. cit*

- b. Ulama asy-Syafi'iyah, *ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.
- c. Ulama Malikiyah dan Hanabilah, *ijarah* adalah pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.

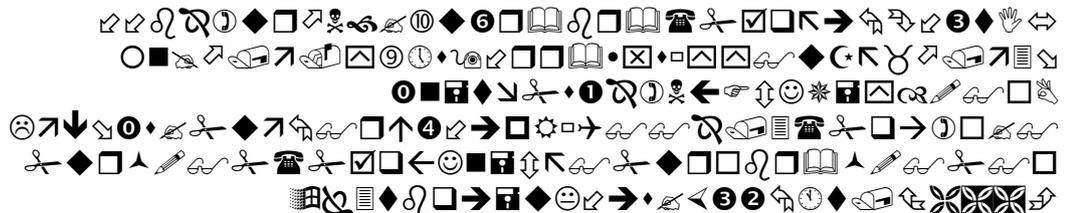
Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja⁵¹.

b. Dasar Hukum Upah Dalam Islam

Upah atau *Al- ijarah* merupakan akad yang diperbolehkan, hal ini berlandaskan atas dalil-dalil yang terdapat dalam Al-quran dan Hadist.

a. Al – Qur'an

Adapun dasar hukum *Ijarah* ini dapat dilihat ketentuan hukum yang terdapat dalam Al-qur'an Surat Al Baqarah ayat 233.



Artinya: “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada

⁵¹Veithzal Rivai,*Loc. Cit.*

Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al-Baqarah (2) : 233)

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. Setiap orang boleh menyewa jasa orang lain untuk menyusukan anaknya atau orang yang memiliki air susu ibu boleh menyewakan kepada orang lain untuk menyusui anaknya. Secara umum, menyewa jasa orang lain hukumnya boleh.



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-Ahqaaf (46) : 19)

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, untuk itu upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Dengan demikian jika seseorang tidak bekerja maka tidak dibayar dan jika seseorang melakukan pekerjaan dengan giat maka akan dibayar lebih dari pada pegawai yang melakukan pekerjaan ringan.

b. Al – Hadits

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِمَّنْ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرْفُهُ

(رواه ابن ماجه)⁵²

⁵²Ibnu Majjah, *Sunnan Ibnu Majjah*, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1995), Jilid 2, h. 20

“Dari Ibn Umar RA berkata, Rasulullah bersabda: Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

Maksud hadist diatas berikanlah upah kepada seseorang 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.

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ. (رواه عبدالرزاق وفيه انقطاع، ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة)⁵³

Dari Abu Said Al-Khudry RA bahwa Nabi SAW bersabda: “Barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya.” (Riwayat Abdul Razzaq dalam hadits munqathi’. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah.)

c. Dasar Penentuan Upah

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.

⁵³Al-Hafizh Imam Ibnu Hajar al-Asqolani, *Bulughul Maram* Alih Bahasa Moh. Machfuddin Aladip, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1988), Kitab Jual Beli Tentang Sewa Menyewa, h. 455

Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan⁵⁴.

Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut⁵⁵:

1. Upah menurut prestasi kerja
2. Upah menurut lama kerja
3. Upah menurut senioritas
4. Upah menurut kebutuhan

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak “*favourable*” bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara

⁵⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 113.

⁵⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. 1990), h. 102-104.

ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau “upah potongan”.

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan, namun juga tidak

berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.

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 tanggungjawab 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 diperhitungkan. 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 produksi⁵⁶.

⁵⁶Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 1988), h. 176 - 177

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 mengerjakan⁵⁷.

3. Upah Sistem Borongan

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

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat upah adalah⁵⁸:

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis upah relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat upah relatif lebih rendah

⁵⁷Veitzhal Rivai, *Loc. Cit.*

⁵⁸Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 162-163

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya upah yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya upah untuk karyawannya.

3) Produktivitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya upah yang akan diterima karyawan

4) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya upah. Sebagai contoh tingkat upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan dengan tingkat upah di kota – kota besar

5) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya upah yang akan diterima juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

6) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya upah bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula upahnya

7) Sektor pemerintah

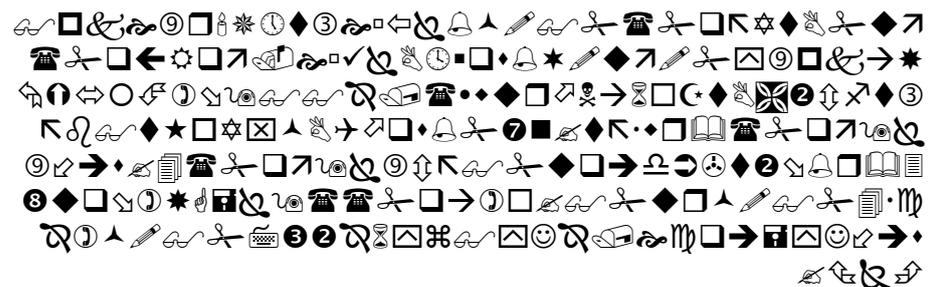
Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem upah yang ditetapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan upah yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

f. Standar Upah Menurut Ekonomi Islam

1) Makna Adil Dalam Konsep Islam

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang yang bertakwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertakwa⁵⁹.

Firman Allah SWT dalam QS. 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”.(QS. Al-Maidah 5 :8)

⁵⁹Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h. 802

Dari ayat Al-Qur'an dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen dalam melakukannya. 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 masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan layak⁶⁰.

Disamping itu adil bermakna proporsional, 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 (QS. Al-Ahqaf, 46: 19)

2) Layak Dalam Konsep Islam

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:

⁶⁰Lukman Hakim, *Prinsip – prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 202

bermakna bahwa janganlah memperkerjakan upah seseorang, jauh di bawah upah yang biasa diberikan⁶¹.

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 diletakkan paling luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar 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 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 syariah dalam pengupahan karyawannya di perusahaan⁶².

⁶¹Veithzal Rivai, *Op.Cit.*, h. 807

⁶² *Ibid*

C. Amil Zakat

Menurut Imam Syafi’I ‘*amilun* adalah orang – orang yang diangkat untuk memungut zakat dari pemilik-pemilikinya⁶³. Dari pengertian di atas maka amil ialah orang-orang yang bertugas mengumpulkan zakat.

Sementara menurut Yusuf Qardhawi ‘*amilun* adalah semua orang yang bekerja dalam pelengkapan administrasi urusan zakat, baik urusan pengumpulan, penyimpanan, pencatatan, perhitungan maupun yang mencatat keluar masuk zakat dan membagi pada para mustahiknya⁶⁴.

Defenisi menurut UU Nomor 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, amil adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat⁶⁵.

Amil zakat adalah orang-orang yang ditugaskan oleh imam, kepala pemerintahan atau wakilnya, untuk mengumpulkan zakat, jadi pemungut – pemungut zakat termasuk para penyimpan, pengembala-pengembala ternak dan yang mengurus administrasinya. Mereka dapat menerima bagian zakat sebagai imbalan jerih payahnya dalam membantu kelancaran zakat, karena mereka telah mencurahkan tenaganya untuk kepentingan orang Islam, walaupun mereka kaya⁶⁶. Sedangkan menurut Hasan Saleh, amil zakat adalah orang atau orang-orang yang mendapat tugas mengurus zakat, mulai dari

54 ⁶³Asnaini, *Zakat Dalam Perspektif Hukum Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), h.

⁶⁴Yusuf Qordhowi, *Fiqh al-Zakat*, Alih Bahasa Salman Harun, (Bogor: Pustaka Litera Antar Nusa, 2006), Cet ke-9, h. 545

⁶⁵Undang – undang RI No. 23 tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat

⁶⁶Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 3*, (Bandung: Al-Ma’arif, 2006), h. 91

pengumpulan, penerimaan, pendistribusian, bahkan sampai pemberdayaannya⁶⁷.

Secara konsep tugas-tugas amil adalah: *pertama*, melakukan pendataan muzakki dan mustahik, melakukan pembinaan, menagih, mengumpulkan dan menerima zakat, mendoakan muzakki saat menyerahkan zakat kemudian menyusun penyelenggaraan sistem administrative dan manajerial dana zakat yang terkumpul tersebut. *Kedua*, memanfaatkan data terkumpul mengenai peta mustahik dan muzakki zakat, memetakan jumlah kebutuhannya, dan menentukan kiat distribusinya. Pembinaan berlanjut untuk mustahik yang menerima dana zakat⁶⁸

Jika yang mengelola adalah lembaga, maka semua pihak yang terkait dengannya adalah amil, baik itu direkturnya, para pegawai di bidang manajemen, keuangan, pendistribusian, pengumpulan, keamanan dan lain-lain. Mereka ini mendapatkan gaji dari bagian amilzakat tersebut.

Dilihat dari waktu yang digunakan setiap amil untuk mengurus zakat, Ketua Umum Forum Zakat Ahmad Juwaini membagi menjadi 1) Amil Penuh Waktu, 2) Amil Paruh Waktu, 3) Amil Sementara. Amil Penuh Waktu adalah amil yang terlibat mengelola zakat dalam rata-rata delapan jam sehari, lima hari dalam seminggu dan terus bekerja sepanjang tahun. Amil penuh waktu relatif menjadikan pekerjaannya sebagai pekerjaan utama. Amil Paruh Waktu adalah amil yang melakukan pekerjaan mengelola zakat dalam jumlah jam kerja yang berbagi dengan pekerjaan atau profesi lain. Adapun

⁶⁷ Ali, M. D. *Loc. cit*, h. 97

⁶⁸ M. Arief Mufraini, *Akuntansi dan Manajemen Zakat: Mengomunikasikan Kesadaran dan Membangun Jaringan*, (Jakarta: Kencana, 2006), Ed Pertama, Cet ke-2, h. 195

Amil Sementara adalah orang yang terlibat mengelola zakat dalam waktu yang sangat pendek, misalnya dalam sebuah kepanitiaan Ramadhan yang waktunya hanya tiga hari dalam setahun (menjelang idul fitri).

Dalam kaitan pekerjaan atau profesinya sebagai amil, banyak orang yang telah mendapatkan gaji atau upah secara tetap. Gaji atau upah ini tentu saja diberikan kepada Amil penuh Waktu atau sekurang-kurangnya yang menjadi Amil Paruh Waktu. Sedangkan Amil Sementara tidak mendapatkan gaji atau upah. Gaji atau upah ini bisa bersumber dari penyisihan atas hak amil (mustahik) yang didapatkan dari akumulasi dana zakat yang dihimpun oleh organisasi yang mengelola zakat. Bisa juga berasal dari dana lain (non zakat) yang dimiliki oleh organisasi yang menjadi induk bagi pengelola zakat tersebut.