

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Outsourcing

1. Pengertian *Outsourcing*

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.

Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Seringkali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada 3 unsur penting dalam *outsourcing* yaitu:

1. Pemindahan fungsi pengawasan
2. Pendegelasan tanggung jawab atau tugas suatu perusahaan
3. Menitikberatkan pada hasil atau *output* yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Selama ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara tegas dan rinci memberikan definisi tentang *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.²¹

Seiring dengan perkembangan zaman, tujuan dari *outsourcing* tidak hanya membagi risiko ketenagakerjaan, tetapi menjadi lebih kompleks. *Outsourcing* telah menjadi alat manajemen, serta bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi untuk mendukung dan sasaran bisnis. Berdasarkan hasil survei *outsourcing institute* ada beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan *outsourcing*. Alasan-alasan tersebut antara lain:²²

- a. Meningkatkan fokus perusahaan.
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia.
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*.
- d. Membagi risiko.
- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital.
- g. Menciptakan dana segar.
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.

²¹ Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, (Jakarta: PPM, 2008), h. 3

²² Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), h. 4-5

j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Alasan-alasan huruf a sampai dengan e diatas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Sedangkan alasan f sampai dengan j lebih bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari.

2. Dasar Hukum *Outsourcing*

Pengaturan hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 64, 65, dan 66). Dalam Pasal 64 menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.²³

Sedangkan Pasal 65 menyatakan:²⁴

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui:
 - a) Pemborongan pekerjaan, atau
 - b) Penyediaan jasa pekerja.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

²³ Amin Widjaja Tunggal, *Business Process Outsourcing*, (Jakarta: Harvarindo, 2015), h.

- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
 - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud diatas harus berbentuk badan hukum.
 - 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/ buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
 - 5) Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
 - 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
 - 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian-perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
 - 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan pekerja/buruh

dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Sedangkan Pasal 66 mengatur:²⁵

- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

²⁵ *Ibid*, h. 44

- c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Untuk menentukan suatu kegiatan apakah termasuk kegiatan pokok (kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi) atau kegiatan penunjang (yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi), yaitu dengan melihat akibat dari keberadaan kegiatan (satu pekerjaan). Apabila tanpa kegiatan tersebut perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik, maka kegiatan itu termasuk kegiatan penunjang. Akan tetapi sebaliknya, apabila tanpa kegiatan yang dimaksud, proses kegiatan

perusahaan menjadi terganggu dan tidak dapat berjalan, maka kegiatan itu termasuk kegiatan pokok.

3. *Outsourcing* dalam Ekonomi Islam

Dalam Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang menjelaskan secara komprehensif tentang *outsourcing*, tetapi jika kita telaah lebih jauh tentang konsep dan unsur *outsourcing* tersebut, maka kita dapat qiyaskan kedalam konsep *syirkah* dan *ijarah*. Hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan pihak pengguna jasa (*user*) diqiyaskan dalam bentuk *syirkah* dan hubungan antara perusahaan *outsourcing* dengan para pekerjanya diqiyaskan dalam bentuk *ijarah*.

Dalam sistem *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja menyediakan para pekerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan kerja tetapi tidak memiliki tenaga kerjanya maka ia bekerja sama dengan pihak penyedia jasa tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam implementasinya sistem *outsourcing* ini, tentu para pihak yang melakukan akad kerjasama pekerjaan/ *syirkah abdan* haruslah disebutkan berapa nilai kontrak, jangka waktu kontrak, dan aturan-aturan yang harus disepakati oleh pihak penyedia jasa tenaga kerja. Dan juga dalam pelaksanaan *syirkah abdan* ini dapat juga menyertakan akad *ijarah* atau upah karyawan berdasarkan kesepakatan.

B. Upah

1. Pengertian Upah

Secara alamiah, manusia akan terdorong untuk mencurahkan tenaga guna menghasilkan harta yang bisa digunakan untuk kelangsungan hidupnya, sementara itu kebutuhan manusia sangat beragam dan tidak mungkin terpenuhi dengan mengisolasi diri dari sesamanya. Oleh karena itu, wajar bila dalam hidup bermasyarakat terjadi transaksi dan interaksi pemenuhan kebutuhan itu.

Disamping kebutuhan akan materi, manusia juga dihadapkan pada kebutuhan jasa, disinilah keseimbangan terjadi, sementara orang mengerahkan tenaga untuk menghasilkan harta, orang lain membutuhkan jasa tenaga mereka. Dalam transaksi pertukaran pemenuh kebutuhan inilah dikenal adanya upah.

Upah dalam bahasa Indonesia yang berarti memberikan hadiah.²⁶ Upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap pembayaran tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan hubungan kerja (Konvensi ILO nomor 100). 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

²⁶ W. J. S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1978), Cet. Ke-2, h. 226.

uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.²⁷

Sedangkan dalam hukum perburuhan Undang-Undang No 13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Penerima upah adalah buruh. Pembayar upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja.²⁸

Dalam Islam istilah upah dikenal dengan *al-ijarah* yang berasal dari kata *al-ajru* yang artinya *al-iwadhu* atau pengganti.²⁹ *Ijarah* yang didalamnya terdapat *ajir* yang menyewakan (buruh) dan *musta'jir* yang menyewa (pengusaha). Sehingga konsep *ijarah* sama dengan konsep upah secara umum. *Al ijarah* (*wage, lease, hire*) arti asalnya adalah imbalan kerja (upah).³⁰ Dalam istilah bahasa Arab dibedakan menjadi *al ajr* dan *al Ijarah*. *Al ajr* sama dengan *al tsawab*, yaitu pahala dari Allah sebagai imbalan taat. Sedangkan *al ijarah* yaitu upah sebagai imbalan atau jasa kerja.³¹ Menurut Sayyid Sabiq, dalam fiqh sunnah mendefinisikan *ijarah* adalah suatu akad

²⁷Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 799

²⁸ Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009), Cet. Ke-1, h. 5

²⁹ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al-Munawwir, Arab-Indonesia*, h. 9

³⁰ Ibnu Rusy, *Bidayatul Mujtahid* terj, Cet. Ke-2, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), h. 61

³¹ *Ibid*

untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.³² Dari dua definisi yang diulas dalam kitab *Bidayatul Mujtahid* dan *Fiqh Sunnah* dapat kita simpulkan bahwa *ijarah* memiliki arti yang sama yaitu imbalan yang diberikan kepada orang lain atas diambilnya manfaat dari orang tersebut.

Dengan demikian *ijarah* adalah akad yang melibatkan dua pihak, yaitu penyewa sebagai orang yang mengambil manfaat dengan perjanjian yang ditentukan oleh syara', sedangkan pihak yang menyewa yaitu orang yang memberikan barang untuk diambil manfaatnya dengan pergantian atau tukaran yang telah ditentukan oleh syara'. Di lingkup perusahaan, penyewa adalah pengusaha, dan yang menyewakan adalah pekerja/buruh.

Dalam Islam, yang menyewakan disebut *mu'ajjir* sedangkan orang yang menyewakan disebut *musta'jir* dan uang sewa atas imbalan pemakaian manfaat barang/jasa disebut '*ajaraan/ujrah* (atau yang biasa dikenal dengan upah). Terdapat perbedaan antara *muajjir* dan *musta'jir*, keduanya sama-sama sebagai pihak yang meminjamkan namun *mu'ajjir* lebih menekankan aspek barang untuk diambil manfaat, sedangkan *musta'jir* lebih berorientasi pada pemanfaatan tenaga fisik dan pikiran.

2. Landasan Hukum Upah

Upah atau *ujrah* merupakan akad yang diperbolehkan, hal ini berlandaskan atas dalil-dalil yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Hadist.

³² Sayyid Sabiq, *Terjemahan Fiqh Sunnah juz XIII*, (Bandung: PT. Al Maarif, 1996), h.

a. Al – Qur'an

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

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرِضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا
ءَأْتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ أَتَقُوا اللَّهَ أَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

*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 Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan.*³³

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 *ujrah*. 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.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقِيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظَلَمُونَ

*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 (Al Ahqaf: 19)*³⁴

Maksud ayat diatas adalah upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, untuk itu upah yang dibayarkan pada masing – masing pekerja

³³ Departemen Agama. RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), h. 57

³⁴ *Ibid*, h. 504

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 pekerja yang melakukan pekerjaan ringan.

b. Al – Hadits

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مِثْلُ مَا أُعْطُوا
الْأَجْرَ أَجْرَهُمْ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عُرْفُهُ (رواه ابن ماجه)

“Dari Ibn Umar RA berkata, Rasulullah bersabda: Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).³⁵

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.

3. Fungsi Pengupahan

³⁵ Muhammad Nashiruddin Al Albani; penerjemah, Ahmad Taufiq Abdurrahman; editor, BesusHidayat Amin, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: PustakaAzzam, 2007), h. 420

Pengupahan dilakukan dalam suatu organisasi sesuai dengan fungsi dan tujuan pengupahan. Secara umum fungsi upah adalah³⁶:

- a. Upah berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien. Adanya sistem pengupahan dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak.
- b. Upah berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan memuaskan. Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pemilik perusahaan memanfaatkan tenaga kerja yang dipekerjakannya benar-benar menjadi asset dan partner yang memuaskan bagi perusahaan. Di sisi lain, keberadaan tenaga sebagai faktor produksi hendaknya tetap dikombinasikan seimbang dengan faktor-faktor produksi lainnya. Cara demikian kemudian memungkinkan pemilik usaha dapat memperoleh keuntungan yang setinggi-tingginya dari penggunaan tenaga kerja sebagai asset dan penempatan karyawan di sisi lain sebagai partner perusahaan.
- c. Upah berfungsi untuk menstimulasi dan memotivasi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara agregat. Dampak positif alokasi pemberian upah yang adil dan layak bagi karyawan, diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan keadaan stabilitas dan pertumbuhan ekonomi agregat.

³⁶ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007), h. 137-140

Pemberian upah di dalam suatu perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:³⁷

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan yang menerima upah, gaji atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian upah yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan upah yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian upah yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu semakin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti bahwa pemberian upah berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* dan *output*.

4. Sistem Pembayaran Upah

³⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 241-242

Menurut Hasibuan, sistem pembayaran upah yang umum diterapkan diantaranya:³⁸

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, upah dapat ditentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu atau upah per bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya upah yang dibayarkan tetap.

Sistem pembayaran upah menurut waktu pada umumnya menggunakan pola gaji pokok dan tunjangan. Yang mana seluruh komponen upah gaji yang dinyatakan dalam bentuk uang dinamakan upah atau gaji bruto. Berdasarkan upah atau gaji tersebut mungkin masih dipotong pajak penghasilan dan iuran dana pensiun atau kewajiban lain. Setelah pengurangan tersebut, pekerja/ buruh akan menerima upah net atau upah bersih yang dibawa ke rumah dan dinamakan *take home pay*.³⁹

b. Sistem hasil (*output*)

Besarnya upah ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*), besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

³⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), h. 158

³⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 153

c. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

5. Dasar Hukum Upah di Indonesia

Dalam hukum positif juga diatur tentang pengupahan diantaranya, dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dengan upah yang akan diterima oleh buruh atau pekerja atau jasa yang diberikan haruslah upah yang wajar.⁴⁰

Disamping itu dalam ketetapan MPR. No IV/MPR/1978 disebutkan kebijaksanaan dibidang perlindungan tenaga kerja ditunjukan kepada perbaikan upah, syarat-syarat kerja, keselamatan kerja, jaminan sosial dalam rangka perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh.

6. Perbedaan Tingkat Upah

⁴⁰ Abner Hutabarat, *Kebijaksanaan Upah Minimum*, Direktorat Pengawasan Persyaratan Kerja dan Jaminan Sosial, (Jakarta: 1984), h. 13

Dalam kehidupan ini, banyak kita jumpai perbedaan tingkat upah. Perbedaan upah bisa kita lihat antara pekerja intelektual dan pekerja kasar, diantara pekerja-pekerja terampil dan pekerja tidak terampil. Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada upahnya hanya untuk hidup, ada yang memungkinkan suatu kehidupan yang menyenangkan dan ada pula yang memungkinkan suatu kehidupan yang mewah. Ada beberapa faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah, yaitu:

- a. Perbedaan jenis pekerjaan
- b. Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan
- c. Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.⁴¹
- d. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.⁴²

Dalam beberapa hal, hukum Islam mengakui adanya perbedaan upah diantara tingkat pekerja. Karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nissa' ayat 32:

تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا
 أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَهُنَّ مِثْلُ مَن قَدَّمْنَ اللَّهُ
 مِن فَضْلِهِ ۗ اللَّهُ
 كَانَ يَكُلُّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “ dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada dua bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”⁴³

⁴¹ Payaman P. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE UI, 1998), h. 38

⁴² *Ibid*, h. 52

⁴³ Departemen Agama. RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), h. 112

Berdasarkan ayat diatas bahwa penentuan upah pekerja didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme⁴⁴ dan pendekatan Al-Qur'an dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan dan bakat ini merupakan salah satu sumbangan terpenting bagi kemajuan peradaban manusia.⁴⁵

Upah ditetapkan dengan suatu cara yang paling layak tanpa tekanan yang tidak pantas terhadap pihak manapun. Masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa bersikap dzalim terhadap yang lainnya.

Kedua belah pihak yang melakukan kontrak perjanjian (upah) dalam konteks ini diperingatkan agar bersikap adil terhadap semua orang dalam bertransaksi, agar tidak merugikan orang lain dan kepentingan pribadinya. Merugikan para pekerja berarti mereka tidak dibayar dengan satu bagian yang adil dan sah dari produk bersamanya menurut proporsi kerja mereka, sedangkan merugikan majikan berarti mereka dipaksa untuk membayar upah para pekerja melebihi yang mereka mampu usahakan.

Dalam Islam dikenal beberapa tingkat upah yaitu:

a. Tingkat upah minimum

⁴⁴ Abdul Hamid Mursi, *SDM Produktif: Pendekatan dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1987), h. 156

⁴⁵ M. A Manan, *Ekonomi Islam: Teori dan Praktek*, (Jakarta: Dana Bhakti Wakaf, 2000), h. 118

Para pekerja dalam hubungannya dengan majikan, berada dalam posisi tawar-menawar yang sangat lemah. Selalu ada kemungkinan kepentingan para pekerja tidak akan dilindungi dengan baik. Mengingat posisinya yang lemah itu, Islam memberi perhatian yang besar dalam melindungi hak para pekerja dari segala gangguan yang dilakukan majikannya. Islam mewajibkan para majikan agar menetapkan upah minimum yang harus dapat menutupi kebutuhan-kebutuhan dasar hidupnya, termasuk makanan, pakaian, perumahan dan lain-lain agar para pekerja dapat menikmati taraf hidup yang layak.⁴⁶

Selain itu mereka harus berada dalam posisi yang memungkinkan untuk memberikan pendidikan yang baik pada anak-anaknya dan memperoleh fasilitas medis bagi keluarganya. Jika kebutuhan-kebutuhan elementer ini tidak cukup dipenuhi dengan upah, maka ini akan sangat mempengaruhi efisiensi penduduk yang bekerja, dan dengan demikian akan mempengaruhi pula kekayaan nasional negara bersangkutan.

b. Tingginya upah

Memang benar bahwa Islam tidak akan membiarkan jatuh di bawah tingkat minimum yang didasarkan pada kebutuhan pokok kelompok para pekerja. Namun, Islam juga tidak membiarkan upah meningkat di atas yang telah ditentukan oleh kontribusi para pekerja

⁴⁶ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), h. 297

pada produksi. Adalah mutlak penting untuk memberi mereka (para pekerja) paling tidak kebutuhan pokok mereka, sebagian demi pemerataan dan keadilan dan sebagian lagi untuk mempertahankan standar efisiensi mereka. Selain itu, penting pula untuk menjaga agar upah senantiasa berada dalam batas-batas yang wajar supaya mereka tidak mengkonsumsi semua yang ia produksi, sebagian karena alasan yang sama menyangkut keadilan dan sebagian lagi untuk mendorong dan mempertahankan tingkat investasi pada taraf yang wajar. Dengan demikian, diharapkan akan ada suatu batas upah tertinggi.⁴⁷ Ayat berikut agaknya menyebutkan batas upah yang tertinggi:

وَأَنْ لِّئِيسَ لِلإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

“bahwasanya seseorang manusia tiada diperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS An Najm: 39)⁴⁸

Ayat ini menerangkan apa yang dapat dituntut oleh para pekerja dari majikannya. Upah maksimum yang mereka tuntutan dari majikan mereka adalah sama dengan sumbangan mereka terhadap proses produksi bersama-sama dengan faktor-faktor produksi lainnya.

c. Tingkat upah yang sebenarnya

Dengan demikian, Islam telah memberikan perlindungan terhadap hak-hak para majikan maupun hak-hak para karyawan. Tingkat upah terendah, dimana upah tidak boleh turun lebih rendah

⁴⁷ *Ibid*, h. 300

⁴⁸ Departemen Agama. RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1989), h. 874

lagi, akan melindungi hak-hak pekerja, sedangkan batas tertinggi upah akan menjamin kepentingan para majikan.⁴⁹

Upah yang sebenarnya akan dikisar diantara batas-batas tersebut sesuai dengan hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja, yang sudah tentu dipengaruhi oleh taraf hidup yang biasa dari kelompok pekerja, kekuatan efektif dari organisasi mereka, serta sikap para majikan yang mencerminkan keimanan mereka pada Allah dan Hari Akhir.⁵⁰

C. Upah dalam Ekonomi Islam

Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk ranah *ijarah* yaitu sewa menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja. Yang mana *Al-Ijarah*, yang berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-Iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ast-Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (upah). Menurut pengertian Syara' *Al-Ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian (upah).⁵¹

Perjanjian kerja dalam syariah Islam digolongkan kepada perjanjian sewa menyewa, yaitu *ijarah a'yan*, sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan.⁵²

1. Syarat akad *ujrah*

⁴⁹ *Ibid*, h. 301

⁵⁰ *Ibid*

⁵¹ Sayiyd Sabiq, Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, *Fikih Sunnah*, (Bandung : Alma'arif, 1988), cet ke-1, h. 15.

⁵² Suhrawdi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 2005), Cet Ke-1, h. 152

- a. Berakal sehat
- b. Tidak dipaksa
- c. *Mumayyis* artinya mencapai usia ia bisa membedakan baik dan benar.

2. Syarat Upah

Syarat-syarat upah yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Upah hendaknya jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan, maksudnya besar kecilnya upah dan bentuk upah disebutkan.
- b. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam akad.
- c. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang dan jasa).⁵³

3. Syarat manfaat dalam upah mengupah

- a. Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.

- b. Penjelasan waktu kerja

⁵³ Taqiyuddin An Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, alih bahasa Redaksi Al Azhar press (Bogor: Al Azhar Press, 2009), h. 102

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

D. Konsep Pengupahan dalam Islam

Dalam penentuan upah kerja, Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci, baik ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum dalam ketentuan Al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan pemberian upah yang adil, tidak ada penindasan dan dilarangnya kebencian terhadap sesuatu etnis membuat seseorang tidak adil. Adapun prinsip pemberian upah dalam konsep Islam yaitu adil dan layak.⁵⁴

a. Makna adil dalam konsep Islam

Adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya. Selain itu adil juga dapat bermakna proporsional yang dilihat dari tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya.

1) Adil bermakna jelas dan transparan

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 dulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.

2) Adil bermakna proporsional

⁵⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 802-807

وَلِكُلِّ دَرَجَتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

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

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaan itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay equal job*, yang artinya upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan sama, maka upah mereka mesti sama. Prinsip ini telah menjadi hasil konvensi *Internasional Labour Organization (ILO)* nomor 100.

b. Layak dalam konsep Islam

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan

Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan tersebut. Konsep upah menurut Islam, tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja jika seorang pegawai di Barat sangat kecil karena pekerjaan sangat remah (*cleaning service*). Akan tetapi, dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap

faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.

2) Layak bermakna sesuai dengan pasaran

تَبَخَّسُوا النَّاسَ أَمْثِيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُقْسِدِينَ

Dan janganlah kamu merugikan akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan (QS Al Syua'ra: 183)

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Dari uraian upah menurut konsep Islam diatas, maka dapat dijelaskan bagaimana konsep upah dalam Islam. Upah dalam konsep syariah 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 akhirat tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral diletakkan pada kotak yang paling luar, yang artinya konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar upah dimensi akhirat dapat tercapai.