

BAB III

TINJAUAN TEORITIS

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 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 pekerja atau buruh di Tambang Pasir Km.18 Kulim Tenayan Raya 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).¹

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas atau buruh.²

¹ Sayid Sabiq, *Alih Bahasa H. Kamaluddin A. Marzuki, Fiqh Sunnah*, (Bandung : Al-Ma'arif, 1998), cet. Ke-1, h. 15

² Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h.799

Menurut Dewan Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan yang telah dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.³

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 dinilai dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.⁴

Selanjutnya, pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan

³ *Ibid*

⁴ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta : PT. Rja Grafindo Persada, 2012), h.122

keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah yang layak bagi buruh masih menjadi tema penting dalam perjuangan buruh atau pekerja. Perdebatan tentang nilai yang disepakati baik oleh buruh/pekerja maupun pengusaha masih terus berlangsung. Di satu sisi, buruh menganggap bahwa upah yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan hidup layak mereka, ditambah lagi kenaikan-kenaikan harga yang terjadi setiap tahun. Di sisi lain, pengusaha sering beranggapan bahwa kenaikan upah dianggap menjadi salah satu faktor tidak kompetitifnya iklim usaha di Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada bagian kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari pasal 88 sampai dengan pasal 98. Untuk lebih memberi penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap pasal-pasal dimaksud sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :

- a) Upah minimum
 - b) Upah kerja Lembur
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
 - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f) Bentuk dan cara Pembayaran Upah
 - g) Denda dan potongan upah
 - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
 - j) Upah untuk pembayaran pesangon,dan
 - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
 - l) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dna pertumbuhan ekonomi.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 99 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa buruh atau pekerja memiliki hak jaminan sosial sebagai berikut :

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵

Di dalam 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.⁶ 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 buruh. 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 pemikiran manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.⁷

B. Dasar Hukum Upah

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

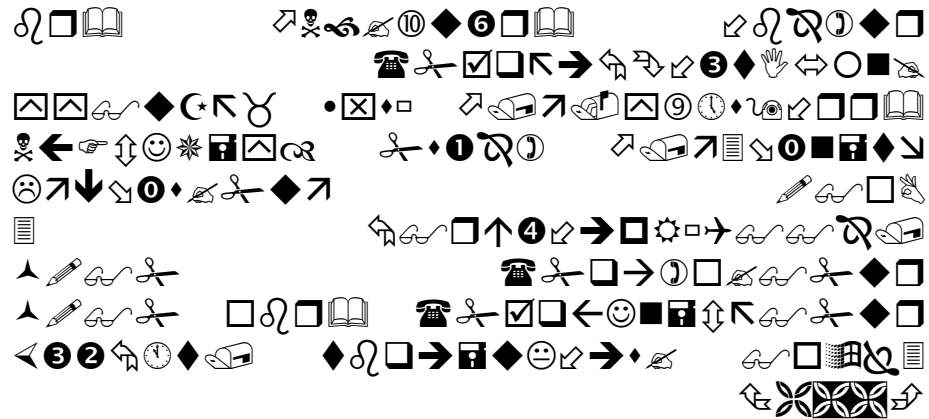
⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 115

⁷ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Gaya Media Pratama, 2007), h. 228-229

1) Dasar Hukum Al-qur'an

a) Surat Al-Baqarah ayat 233 yang berbunyi:

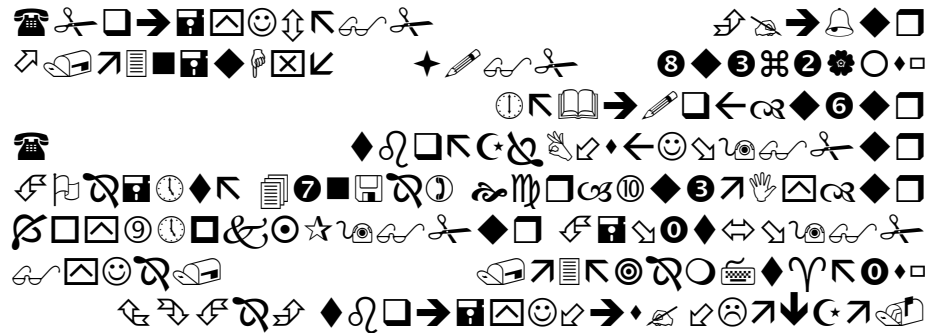


Artinya: *“Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.”*⁸

Maksud ayat di atas adalah memberikan upah kepada yang menyusui, upah ini diberikan karena sebab menyusui tidak karena susunya, tetapi hal mengerjakannya. Ayat ini 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 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.

b) Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

⁸ Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan*, (Bandung : PT. Alma'arif, 2005), h.



Artinya : “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”⁹

Dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah*, Quraish Shihab menjelaskan yaitu “bekerjalah kamu demi Allah karena semata dengan amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun 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

Waqqah r.a berkata :

كنا نكرى الارض بما على السوا في من الزرع فنهى رسو لا الله صلى الله عليه وسلم عن ذلك وامرنا ان نكر يها بذهب اوورف

⁴

Artinya : “Dahulu kami menyewa tanah dengan (jalan membayar dari) tanaman yang tumbuh. Lalu Rasulullah melarang kami

⁹ Departemen Agama, *Loc, cit*

*cara itu dan memerintah kami agar membayarnya dengan uang emas dan perak.*¹⁰

C. Rukun dan Syarat Upah

a. Rukun upah (ujrah)

Jumhur ulama' berpendapat bahwa rukun *ijarah* yang pada garis besarnya *al-ujrah* ada empat :

- 1) Orang yang berakad yakni mu'ajir dan musta'jir
- 2) Manfaat
- 3) Ujrah
- 4) Sighat (Ijab dan qabul)¹¹

Menurut ulama mazhab Hanafi, rukun yang dikemukakan di atas bukan rukun tetapi syarat.¹²

Para pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Jika salah satu pihak adalah orang gila atau anak kecil, maka akadnya tidak sah. Ulama madzhab Syafi'i dan Hambali menambahkan syarat lain, yaitu baligh. Jadi anak kecil meski sudah tamyiz (pandai) dinyatakan tidak jika belum baligh.

b. Syarat-syarat upah

Dalam ekonomi Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan ujrah (upah) sebagai berikut :

¹⁰ Helmi Karina, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT. R aja GrafindoPersada, 1993, h. 33

¹¹ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 125

¹² Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam :Fiqh Muamalah*, (Semarang : Asy-Syifa', 1990), h.231

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap Individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum¹³
- 2) Upah harus berupa mal mutaqawwin dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.¹⁴ Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyariatkan harus diketahui dengan jelas.
- 3) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya, mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkannya pada praktek riba.¹⁵

Para ulama membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu termasuk hak dari seorang pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.¹⁶

Para ulama telah menetapkan syarat upah yaitu :

1. Berupa harta tetap yang diketahui
2. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah penyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.¹⁷

¹³ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara : Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta : Logos, 1999), h. 99-100

¹⁴ Ghufroon A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h.186

¹⁵ *Ibid*

¹⁶ *Ibid*, h. 87

¹⁷ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 129

Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan kerja atau kegunaan manfaat tenaga kerja seseorang. Di dalam Islam, profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu. Syarat-syarat pokok dalam Al-qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para *musta'jir* harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa dari pekerjaannya, kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'ajir* harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.¹⁸

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 dahulu baru upah kemudian). Administrasi upah sangat sederhana tidak

¹⁸ Jalaludin Abdur Rahman ibn Abi Bakar Asy-Syu Yuti, *Al-Jamius Saghir*, Juz II, (Darul Fikr, tth), h. 186

banyak perhitungan. Bagi perusahaan industri sistem ini sangat menyulitkan dalam kalkulasi harga pokok sebab akan timbul kesulitan dalam biaya rasional, yaitu biaya yang sebenarnya dibebankan kedalam produksi.¹⁹

2. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas ketentuan 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.²⁰

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:

- 1) Bila buruh tidak memberikan prestasi berarti upahnya tidak ada, ini membahayakan kehidupan keluarganya.
- 2) Buruh mungkin bekerja kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Akibat peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan, karena bekerja kurang hati-hati.

¹⁹ Buchari Alma, *Pengantar Bisnis* (Bandung : CV Alfabeta, 1988), h. 176-177

²⁰ Veithzal Rivai, *op. cit.*, h. 807

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

1. Biaya dapat ditekan sebagai hasil pertambahan produktivitas.
2. Memperbaiki perimbangan biaya dan produksi, dan perhitungan biaya makin konsisten.
3. Meningkatkan daya guna fasilitas yang ada.
4. Meningkatkan moral pekerja, karena upah yang ia terima sebanding dengan tenaga yang ia keluarkan.

b. Bagi karyawan

1. Ada kesempatan untuk memperoleh upah yang lebih tinggi.
2. Dia merasa mendapat pengakuan atau penghargaan dari perusahaan.
3. Ada persaingan sehat diantara para pekerja, sehingga timbul semangat kerja tinggi.
4. 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.²¹

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 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 dibagi-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 upah pun turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah

8. Sistem Upah Indeks

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

9. Sistem Pembagian Keuntungan

²¹ Buchari Alma, *Loc.cit.*

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir bulan.²²

E. Teori Upah Layak (Equity Teori / Teori Keadilan)

Keadilan dalam pemberian upah merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya.

Upah yang adil maksudnya adalah segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.

Ada keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji yang diterimanya. Keadilan kompensasi pada prinsipnya adalah sama. Akan tetapi, bagi karyawan yang prestasinya berbeda, maka keadilan upah yang mereka terima tergantung pada prestasi yang diterimanya.

Sedangkan upah yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

Keadilan dalam upah dapat dibedakan menjadi 3 macam, yaitu :

1. Keadilan Individual

Keadilan Individual merupakan rasa adil yang dirasakan seseorang bahwa input yang dimilikinya telah dihargai sesuai dengan semestinya. Input yang berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kegigihannya dihargai secara wajar

²² Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008),h. 92-93

melalui kompensasi, upah, dan gaji. Jika ada perbedaan rasio input upah dengan pekerja lain dapat menyebabkan adanya perasaan bersalah dan ketidakpuasan. Jika seorang pekerja merasa rasio antara upah dan inputnya lebih besar dari rasio upah dan input karyawan lain, kondisi tersebut biasanya akan timbul perasaan bersalah. Sedangkan sebaliknya, bila rasio upah dan inputnya lebih kecil dari karyawan lain maka akan timbul perasaan tidak puas.

Perasaan adil atau tidak adil juga akan mendorong pekerja untuk membentuk pertimbangan terhadap nilai dari suatu upah. Pada saat seorang pekerja merasa item kompensasi, isi, maupun metode penetapannya tidak adil, maka karyawan tidak akan mengalami kepuasan dengan upah tersebut.

2. Keadilan Internal

Keadilan Internal merupakan suatu kriteria dari keadilan upah atau kompensasi yang diterima pekerja dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan. Misalnya posisi yang disukai yang disukai pekerja dengan kualifikasi yang tinggi pula haruslah diberi upah atau kompensasi yang tinggi pula.

Nilai Suatu pekerjaan haruslah menggambarkan :

1. Latar Belakang Hukum dan Sosial, pilihan metode evaluasi jabatan mungkin dibatasi oleh rencana tawar-menawar

kolektif atau oleh apa yang bisa diterima berdasarkan hukum

2. Ukuran dan struktur organisasi
 3. Gaya Manajemen , gaya manajemen bisa bervariasi, dari otokritas sampai demokratis. Gaya manajemen mempengaruhi ruang lingkup partisipasi kerja.
 4. Hubungan tenaga kerja manajemen ²³
3. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal merupakan posisi kompensasi atau upah yang diberikan kepada suatu pekerja dibandingkan upah dengan pekerjadi perusahaan pesaing atau tempat lainnya dengan pekerjaan yang sama.

Kebijakan keadilan Eksternal ini mempunyai 2 pengaruh terhadap tujuan yaitu :

- 1) Mendorong penetapan tingkat gaji atau upah yang mencukupi atau memenuhi kebutuhan karyawan dalam rangka menghargai dan mempertahankan karyawan
- 2) Mengendalikan biaya tenaga kerja sehingga harga produk yang dihasilkan oleh perusahaan tetap dapat bersaing.

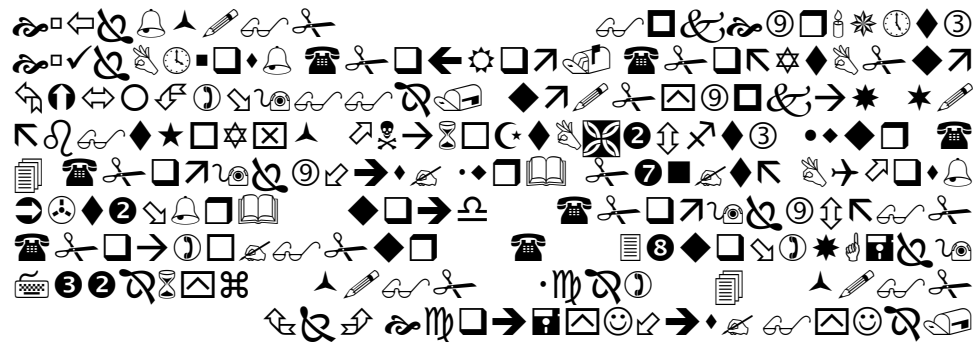
F. Standar Upah Menurut Ekonomi Islam

- 1) Makna Adil dalam Konsep Islam

²³ Randall S. Schuler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 1999), h. 105.

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang yang bertakwa.²⁴

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.*²⁵

Hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : *“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya.”*
(HR. Ibnu Majah)²⁶

Dari ayat Al-Qur’an dan hadits 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

h. 99

²⁴ Veithzal Rivai, *Op. Cit.*, h.802.
²⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan*, (Bandung: PT. Al-Ma’arif, 2005),
²⁶ Ibnu Majah, *Sunah Ibnu Majah*, (Beirut : Dar Al-Fikr, 1995), jilid 2, h. 20

dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja.

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi menjelaskan sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, 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 diikuti dengan kewajiban. Selama ini mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁷

Untuk itu, upah yang dibayarkan ke setiap pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menemukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya bisa lebih dari pegawai yang lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar mereka tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan layak.²⁸

2. Upah layak dalam konsep Islam

²⁷ Veithzal Rivai, *Op.cit.*, h.804

²⁸ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 202

a. Upah 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:

رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ، فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ: إِنِّي سَابَبْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ، فَقَالَ لِي النَّبِيُّ: أَعْيَيْتَهُ بِأُمَّه؟ ثُمَّ قَالَ: إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمَهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

Artinya: "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhanmu, 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 membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)"²⁹

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

b. Upah layak bermakna sesuai dengan pasaran

²⁹ Shahih Al-Bukhari, *Dar Al-Kitab Al-Ilmiyah*, (Libanon: Beirut, 1971), No. 2545

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 syari'ah dalam pengupahan karyawannya diperusahaan.³²

³² *Ibid*