

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sistem Upah

Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Oleh karenanya tidak heran bila dari buruh hingga direktur, tidak ada topik yang lebih menarik dan sensitif daripada masalah gaji. Isu – isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya perbedaan gaji, buruh seringkali unjuk rasa menuntut kenaikan upah/gaji atau menuntut bonus belum keluar. Bahkan sering terjadi karyawan-karyawan dengan potensi baik pindah ke perusahaan lain karena merasa kurang dihargai secara finansial.¹

Bagi perusahaan permasalahan upah merupakan sesuatu yang penting dikarenakan upah bisa mencapai 80% dari biaya operasional perusahaan. Upah yang terlalu tinggi akan menghasilkan harga produk menjadi terlalu mahal untuk bersaing secara efektif di pasar, namun bila gaji yang dikenakan rendah maka akan membuat pekerja keluar, semangat kerja rendah, dan produktifitas kerja menurun sehingga tingkat produksi menjadi tidak efisien.

¹<http://ekonomisajalah.blogspot.co.id/2014/07/sistem-upah.html>. 17/11/2015

Untuk itulah dibentuk suatu sistem upah yang diatur dengan baik sehingga mampu memenuhi kebutuhan pekerja dengan tetap menjaga pengeluaran perusahaan.

B. Defenisi Upah

Menurut Dewan Penelitian Nasional (DPN) upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang - undang dan peraturan - peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja dan penerima kerja.²

Berdasarkan definisi diatas maka secara sederhana dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti atau imbalan dalam bentuk uang atau jasa yang telah diberikan oleh para pekerja kepada pihak lain atau pihak perusahaan.

Sedangkan perbedaan upah dan gaji adalah sebagai berikut:

1. Gaji
 - a. Berlaku secara nasional (bahkan secara multi nasional)
 - b. Dikeluarkan oleh pemerintah pusat
 - c. Dasar pemberian adalah golongan atau kelas pekerja karyawan
 - d. Biasanya ditinjau setiap lima tahun sekali
 - e. Jumlah penerima relatif tetap

²Heindjrachman Ranupandojo, *Evaluasi Jabatan* (Yogyakarta EPPE, UGM, 2003), h 137

- f. Ada sistem kenaikan dengan syarat-syarat tertentu
 - g. Diikuti dengan sistem tunjangan
2. Upah
- a. Berlaku secara total
 - b. Dikeluarkan oleh pemerintah daerah (kantor cabang)
 - c. Ditinjau setiap setahun sekali serta disesuaikan dengan keadaan di daerah
 - d. Dasar pemberian adalah hasil dan waktu
 - e. Jumlah penerima bervariasi

Sehubungan dengan besarnya peranan upah sebagai motivator sehingga pendapat yang mengatakan percuma saja membicarakan produktifitas bila pengusaha tidak bersedia membagi keuntungan dengan para pekerjanya. Kecuali bila waktu pembagian upahnya dinaikkan. Upah merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu upah bisa dikatakan sebagai pendorong perilaku seseorang, penghasilan atau imbalan yang diterima seseorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya, yang dapat digolongkan ke dalam 4 bentuk sebagai berikut:

1. Upah atau gaji (dalam bentuk uang)
2. Tunjangan dalam bentuk natura
3. *Fringe Benefits* (balas jasa)
4. Kondisi lingkungan kerja

Dengan demikian pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah supaya upah tersebut cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Darilah itu kebijaksanaan ketentuan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkah tertentu
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan³
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara produksi yang lebih efisien

Ada beberapa metode pengembangan upah yang diterima oleh tenaga kerja, antara lain:

1. Upah langsung (*straight satary*), adalah bentuk upah yang paling sederhana, umumnya diwujudkan dalam bentuk sejumlah uang yang dibayarkan atas dasar satuan waktu harian, mingguan, bulanan, dan tahunan. Biasanya upah lembur tidak diperhatikan.
2. Gaji (*wages*), dalam pembayaran metode upah ini, waktu mengerjakan suatu pekerjaan dihitung menurut tingkat upah tanpa memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan. Metode ini memperhatikan upah lembur.
3. Upah satuan (*price work*), adalah upah yang dibayarkan kepada buruh menurut jumlah produk yang dihasilkan. Perusahaan menjamin adanya tingkat upah minimum

³Ibid. h 24

4. Komisi, adalah sejumlah uang yang dibayarkan berdasarkan persentase dari setiap unit barang yang terjual.⁴

Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah, yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarga.
2. Mencerminkan imbalan yang layak bagi para pekerja dan keluarga.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktifitas kerja.

Penghasilan atau imbalan yang diterima oleh seseorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya yaitu upah atau gaji. Tunjangan fungsional dan bonus. Dalam kebijaksanaan pemberian upah pekerja perusahaan harus diperhitungkan dengan sangat hati-hati, dimana kita ketahui umumnya tenaga kerja suatu perusahaan adalah tenaga kerja lepas atau harian tetap dan kontrak dimana mereka biasanya diambil dari lingkungan sekitar. Hal tersebut menyebabkan upah yang mereka terima sangat berpengaruh terhadap produktifitas mereka.

Mengingat begitu besarnya pengaruh upah yang ditimbulkan oleh pemberian upah tersebut, maka demi kelancaran pelaksanaan pekerja yang dilakukan pihak perusahaan sangat diharapkan untuk mempertimbangkannya dengan menyesuaikan biaya hidup para pekerja.

Sedangkan hal-hal yang mempengaruhi kebijaksanaan yang akan ditetapkan dalam pemberian upah tersebut dapat berupa:

⁴Basu Swastha dan Ibnu Saktyo, *Pengamatan Ekonomi Perusahaan Modern*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), h 245

1. Keadaan pasaran tenaga kerja saat itu, serta tingkat upah yang berlaku saat ini.
2. Tuntutan dari sekitar pekerja atau kebijaksanaan di dalam pemberian upah
3. Kebijaksanaan serta kemampuan perusahaan itu sendiri didalam menentukan upah pekerja
4. Ketentuan atau undang-undang yang dikeluarkan oleh penerima tentang standart dan upah pekerja.⁵

Dari uraian diatas maka sangatlah jelas upah tersebut sangat berpengaruh terhadap aktifitas yang dilakukan oleh para pekerja yang akan menentukan lancar tidaknya pelaksanaan proyek yang dikerjakan. Besarnya upah minimum ditetapkan oleh menteri tenaga kerja, meliputi upah minimum sub-sektoral regional, upah minimum sektoral regional dan upah minimum regional. Atas usul Dewan Penelitian Pengupahan Daerah melalui Gubernur setempat dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Kebutuhan hidup minimum
2. Indeks harga minimum
3. Perluasan kesempatan kerja
4. Upah pada umumnya berlaku secara regional
5. Kelangsungan dan perkembangan perusahaan
6. Tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional

Ada beberapa pihak yang mempunyai peranan terhadap imbalan atau upah, yaitu:⁶

⁵S.P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001) h.263

1. Perusahaan/pengusaha, upah merupakan unsur pokok di dalam menghitung ongkos produksi dan sekaligus adalah komponen harga pokok yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan calon investor. Upah pada suatu perusahaan merupakan indikator maju mundurnya perusahaan dan akan ikut digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Upah sebagai jaringan pengaman agar tidak terjadi keresahan atau kegelisahan dalam bekerja.
2. Segi karyawan/ pekerja, upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya, upah merupakan pendorong bagi buruh untuk mau bekerja dengan giat, juga mencerminkan besar kecilnya sumbangan karyawan pada perusahaan. Upah menunjukkan status karyawan sebagai anggota jaminan sosial yang diterima karyawan, maka mereka merasa statusnya semakin tinggi.
3. Bagi serikat buruh, upah mencerminkan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi buruh. Apabila tingkat upah relatif rendah, maka dapat dikatakan organisasi buruh tidak berhasil dalam perjuangannya.
4. Pemerintah, upah merupakan indikator kemakmuran masyarakat, upah yang lebih tinggi dengan asumsi harga-harga tidak berubah atau perubahan harga lebih kecil dari upah akan mencerminkan kemakmuran masyarakat. Hal ini menyebabkan pemerintah ikut campur tangan dalam hal penentuan upah melalui upah minimum.

⁶Ibid. h 209

5. Produktifitas kerja, upah berperan sebagai motivator untuk meningkatkan kerja, rendahnya tingkat upah berakibat rendahnya tingkat gizi dan kesehatan, pendidikan manusia serta rendahnya produktifitas kerja sumber daya manusia (SDM).⁷

Dasar dari pemberian kompensasi kepada para karyawan mempunyai beberapa landasan atau sistem. Pada perusahaan biasanya menilai sistem kompensasi yang cocok dengan kegiatan atau bidang usaha mereka, untuk lebih jelasnya ada beberapa sistem kompensasi yang biasanya dipakai oleh perusahaan, yaitu:

1. Sistem upah berdasarkan lamanya produksi. Sistem upah ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras agar berproduksi lebih banyak.
2. Sistem upah menurut lamanya bekerja. Upah diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, upah mingguan dan bulanan.
3. Sistem upah menurut senioritas. Ini akan mendorong orang lebih setia terhadap perusahaan, sistem ini akan menguntungkan bagi orang muda, sehingga mendorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, ini disebabkan adanya bila sudah tua akan mendapatkan perhatian yang lebih dari perusahaan tempat dia bekerja.
4. Sistem upah menurut kebutuhan. Sistem ini memberi upah yang lebih besar kepada mereka yang telah berkeluarga, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan pangan, sandang, perumahan dan lain-lain.

⁷Ibid, h 115

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu gaji pokok, kompensasi tambahan dan kompensasi pelengkap, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji pokok, merupakan gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok riil merupakan jumlah gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada para karyawannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah. Seperti standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang diperkerjakan.⁸
2. Kompensasi tambahan, disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan produktifitasnya.

Karakteristik pokok dari insentif yang baik adalah, sebagai berikut:⁹

1. Harus menunjukkan penghargaan kepada karyawan atau produktifitas mereka
2. Harus dapat dipakai untuk mencapai tujuan produktif berkaryawan secara layak
3. Tambahan upah yang diperoleh karyawan harus paling sedikit di seimbangkan dengan biaya produksi terendah

Adapun beberapa jenis tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan adalah tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan perumahan, tunjangan melahirkan, tunjangan kecelakaan dan tunjangan hari raya.

⁸Ibid. h 51

⁹Ibid. h 270

C. Upah yang Adil menurut Ekonomi Islam

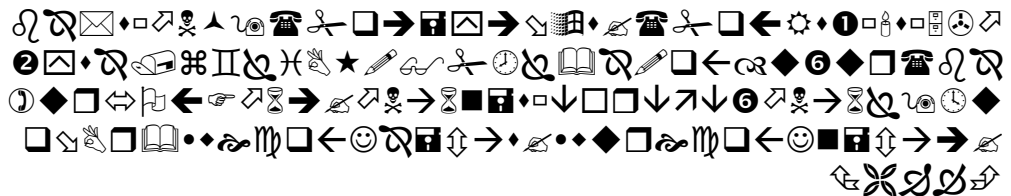
Ibn Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktek eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak memotivasi untuk berusaha secara maksimal, sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam organisasi islam upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi para pekerja maupun majikan.¹⁰

Islam menawarkan solusi yang tepat, baik mengenai masalah upah maupun masalah perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan pekerja maupun majikan. Para buruh mendapatkan upah yang layak tanpa melanggar hak-hak majikannya yang sah. Majikan tidak diperbolehkan berlaku sewenang-wenang terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan bagian hak pekerjaannya yang sah, sementara para pekerja itu juga tidak diberi seluruh dividen nasional sehingga mengurangi hak yang sah dari majikannya.

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

¹⁰Muhammad, Fauroni, R. Lukman, *Visi Al-Quran Tentang Etika Dan Bisnis*, (Jakarta; Salemba Diniyah, 2002) Ed 1. h 175

lainnya. Prinsip-prinsip persamaan untuk semua ini ditunjukkan dalam Al-Quran surat Al-Baqarah [2] 279 :



Artinya: *“Jika kamu tidak melaksanakannya, maka umumkanlah perang dari Allah dan Rasul-Nya. Tetapi jika kamu bertobat, maka kamu berhak atas hartamu. Janganlah berbuat dzalim dan engkau tidak di dzalimi”*¹¹

Kedua belah pihak yang melakukan kontrak perjanjian dalam konteks ini diperingatkan agar bersikap adil terhadap semua orang dalam bertransaksi, agar tidak merugikan orang lain dari kepentingan-kepentingan pribadinya. Merugikan para pekerja berarti mereka tidak dibayar dengan suatu 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. Dengan demikian Al-Quran memerintahkan pada para majikan agar membayar bagian yang menjadi bagian hak pekerja dengan benar sesuai dengan hasil kerja mereka, dan pada saat yang sama melindungi kepentingannya sendiri. Apabila ia gagal mematuhi perintah Al-Quran ini, maka ia akan dianggap sebagai pelanggar perintah tuhan dan pelaku kesalahan, karena ia akan mendapatkan hukuman di dunia ini oleh negara islam dan diakhirat nanti oleh Allah. Begitu juga para pekerja akan dinyatakan sebagai pelanggar perintah tuhan apabila mereka

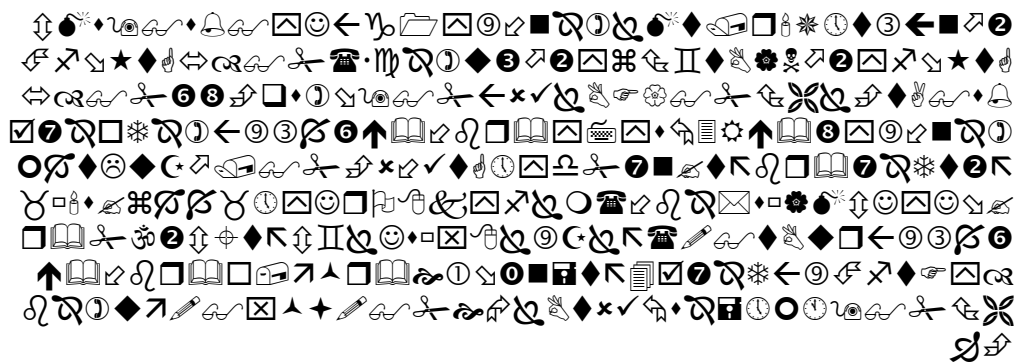
¹¹Departemen Agama RI

melakukan pemaksaan terhadap majikannya agar membayar lebih besar dari pada kemampuannya.¹²

D. Dasar Hukum Al-Qura'an

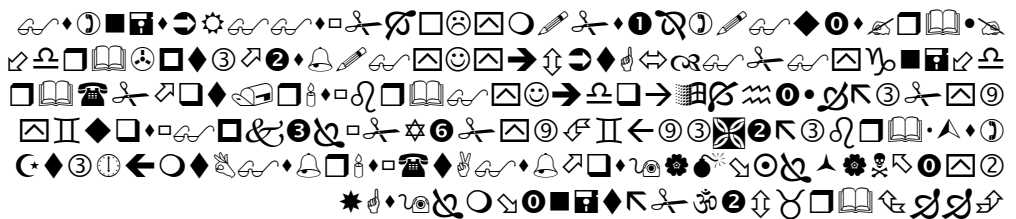
Dasar hukum dari Al-Qura'an berdasarkan firman Allah Swt yang berbunyi, dalam Surat Al-Qashash (28): 26-27 dan Surat Al-Kahfi (18): 77, yang berbunyi:

QS.Al-Qashash (28): 26-27.



Artinya: “Salah seorang dari wanita itu berkata: “Ya Bapakku ambillah Ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.Berkatalah Dia (syu'aib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun, maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu, dan kamu insyaallah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”

QS. Al-Kahfi [18]: 77



¹²Dewi Nurjulianti, Isnan dkk, *Muhammad sebagai seorang pedagang*, (Jakarta; Penebar Swadaya,1997) Cet 3, h 296.

Artinya: *“Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamin mereka, kemudian keduanya mendapatkan kedalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, maka khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: “jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu”¹³*

Dari beberapa penjelasan dan terkait dalil-dalil diatas, menegaskan tanpa keraguan lagi bahwa kerja itu amat terhormat dan mulia, dan pekerja yang mencari nafkah dengan tangannya sendiri sangat dihormati. Di dalam islam tidak ada pekerjaan yang rendah dan hina. Rendah dan hina adalah orang yang membagi pekerjaan menjadi tinggi dan rendah.

E. Pengertian Tenaga Kerja

Angkatan kerja merupakan bagian dari tenaga kerja yang bekerja atau mencari pekerjaan, yaitu baik perempuan maupun lelaki pada usin produktif, sedang bekerja ataupun yang sedang mencari pekerjaan.

Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 10 tahun ke atas yang mempunyai syarat sebagai berikut:

1. Penduduk yang selama seminggu sebelum pencacahan atau sensus telah mempunyai suatu pekerjaan, baik bekerja maupun sementara tidak bekerja karena suatu sebab, misalnya:
 - a. Pekerjaan yang tidak termasuk bekerja karena cuti, sakit, mogok, atau diberhentikan sementara, dan
 - b. Petani yang menunggu panen atau musim hujan tiba
2. Tidak mempunyai pekerjaan tetap atau sedang mencari pekerjaan

¹³Departemen Agama RI

Pegertian dari angkatan kerja adalah penduduk yang bekerja atau penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh. Di Negara-negara yang sedang berkembang, batas umur angkatan kerja lebih rendah di Indonesia 10 tahun ke atas, dari pada Negara-negara yang telah maju 15 tahun keatas.¹⁴

Masalah yang sering timbul dalam ketenagakerjaan adalah terjadinya ketidakseimbangan antara penawaran tenaga kerja (*supply of labor*) dan permintaan akan tenaga kerja (*demand for labor*) pada tingkat upah tertentu. Ketidakseimbangan ini dapat berupa *Excess supply of labor*, yaitu apabila penawaran lebih besar dari permintaan akan tenaga kerja, atau terjadi *Excess demand of labor*, yaitu apabila terjadi permintaan akan tenaga kerja lebih besar dari penawaran akan tenaga kerja.

Lewis mengemukakan teorinya mengenai ketenagakerjaan, yaitu kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan masalah. Kelebihan pekerja satu sektor akan memberikan audit terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja disektor lain. Selanjutnya Lewis mengemukakan bahwa ada 2 sektor didalam perekonomian negara yang sedang berkembang, yaitu sektor modern dan sektor tradisional, sektor tradisional tidak hanya berupa sektor pertanian dan pedesaan, melainkan juga termasuk

¹⁴Irawan dan Suparmoko, *Ekonomi Pembangunan*, (Yogyakarta;BPFE, UGM, 2001) h 37

sektor informal diperkotaan (pedagang kaki lima, pengeceran, pedagang angkringan).¹⁵

Menurut Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, ditentukan bahwa yang dimaksud ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah nasional yang cukup berat dan kompleks. Rendahnya tingkat pendidikan dan lemahnya perlindungan atau kesejahteraan masyarakat disuatu negara akan mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Tenaga kerja yang berkualitas merupakan modal yang sangat berharga bagi pertumbuhan ekonomi.¹⁶

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan, yaitu sebagai pelaku pembangunan. Masalah tenagakerjaan merupakan masalah yang begitu nyata dan dekat dengan lingkungan kita. Bahkan masalah ketenagakerjaan dapat menimbulkan masalah baru dibidang ekonomi maupun non ekonomi. Sebagai contoh tingkat pengangguran yang tinggi menyebabkan rendahnya pendapatan yang selanjutnya memicu tindakan kriminal.

¹⁵Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta; Rajawali Pers, 2014) Ed. Rev-5. h. 70.

¹⁶Sukirno Sadono, *Ekonomi Pembangunan, Proses Masalah dan Dasar Kebijakan*, (Jakart. LPFE,UI, 2005) h 76

F. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penentuan Pendapatan

Didalam menentukan jumlah dan juga bentuk kompensasi, kepada tenaga kerja ada beberapa faktor yang akan menjadi kriteria dalam penentuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain, yaitu:¹⁷

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja. Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi dan ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar tenaga kerja.
2. Organisasi buruh. Lemah atau kuatnya serikat karyawan atau organisasi buruh mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.
3. Kemampuan perusahaan untuk membayar. Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang, realisasi pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan membayar perusahaan, tergantung laba seperti telah disebutkan diatas, kemampuan membayar tergantung pendapatan dan laba yang diraih, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktifitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.
4. Produktifitas karyawan. Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan berkembang. Tanpa hal ini perusahaan tidak bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar

¹⁷Tulus Tambunan, *Perkembangan Industri Skala Kecil Indonesia*, (Jakarta: PT Mutiara Sumber Widya, 1999), h 3

para karyawannya melebihi kontribusi mereka pada perusahaan melalui produktifitas mereka.

5. Biaya hidup. Besar kecilnya biaya hidup yang ditanggung oleh tenaga kerja juga sangat mempengaruhi pada pemberian kompensasi yang diterima.
6. Pemerintah. Tekanan – tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturan, mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum. Upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kmpensasi yang berasal dari pemerintah.
7. Konsistensi internal dan eksternal. Sedangkan proses pemberian kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub-proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan pekerja dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.

Dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan diatas, maka diharapkan akan dapat memotivasi tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja seiring dengan usaha peningkatan produktifitas kerja yang tinggi. Sistem imbalan bagi karyawan merupakan instrumen yang ampuh untuk berbagai kepentingan seperti uraian berikut ini:¹⁸

1. Sitem imbalan harus mempunyai daya tarik bagi tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk bergabung dengan organisasi perusahaan.

¹⁸Ibid, h 255

2. Sistem imbalan merupakan daya tarik yang kuat untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi
3. Sistem imbalan yang mengandung prinsip keadilan, untuk kepentingan pengembangan dan penerapan sistem imbalan, maksudnya dari prinsip keadilan ini adalah secara internal para pegawai yang melaksanakan tugas sejenis mendapatkan imbalan yang sama pula.
4. Menghargai perilaku positif, idealnya sistem imbalan kompensasi harus pula mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi, pengalaman, kesetiaan, kesedihan memikul tanggung jawab yang besar, kejujuran, ketekunan, dan berbagai perilaku positif lainnya.
5. Pengendalian pembiayaan, sistem imbalan harus pula mampu berfungsi sebagai alat pengendali biaya yang dikaitkan dengan produktifitas kerja organisasi secara keseluruhan.
6. Kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan..
7. Terciptanya administrasi pengupahan dan penggajian yang berdaya guna dan berhasil guna. Artinya sistem kompensasi harus dibuat sedemikian rupa sehingga mudah diterapkan dalam praktek.

Mengingat begitu besarnya pengaruh upah yang ditimbulkan oleh pemberian upah tersebut, maka demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pihak perusahaan sangat diharapkan untuk mempertimbangkan dengan menyesuaikan biaya hidup para pekerja.

G. Kebutuhan Hidup dan Upah Minimum

Upah mempunyai peranan yang sangat strategis, karena upah merupakan salah satu unsur kesejahteraan disamping jaminan sosial, fasilitas dan pemberian sejalan komitmen pemerintah dalam upaya, pengantasan kemiskinan dan pengurangan pengangguran, maka kebijakan penetapan, Upah merupakan jaring pengaman sosial sebagai upaya perlindungan agar upah tidak merosot sampai pada tingkat yang membahayakan gizi dan kesehatan pekerja. Untuk di Indonesia kebijakan penetapan Upah Minimum Regional (UMR) peningkatannya setiap periode merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang menyebabkan terjadinya kekuatan untuk bergerak turun. Jika mekanisme pasar dibiarkan bekerja dengan sendiri tanpa, intervensi atau campur tangan pemerintah yang menyebabkan kekuatan upah maka akan sesuai dengan asumsi model klasik pada kondisi *Full Employment*.

Untuk mencegah penurunan nilai riil upah minimum tersebut, Menteri tenaga kerja telah menetapkan kebijakan yang baru tentang penyesuaian ketetapan upah minimum dengan indeks harga konsumen. Kepmen Tenaga Kerja No. 582 Tahun 1990 (Dinas Ketenagakerjaan, 1994; 24) penetapan upah minimum merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kesejahteraan hidup pekerja, diarahkan agar penentuan besarnya memacu pada terpenuhinya Kebutuhan Minimum Harian (KMH). Ini sesuai dengan standar internasional bahwa upah minimum yang ditetapkan harus mampu memenuhi Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Kebijakan upah sebagai unsur penting bagi kesejahteraan pekerja dan perlu diterapkan secara sungguh-sungguh namun berhati-hati. Upah Minimum Regional (UMR) harus ditetapkan dengan memperhatikan keseimbangan kepentingan pekerja dan pengusaha. Upah tersebut didasarkan pada kebutuhan hidup, pengembangan diri pekerja dan keluarganya yang mempertimbangkan peningkatan produktifitas dan prestasi kerja. Bila UMR telah ditetapkan, maka pengusaha minimal harus membayar sesuai dengan UMR, tetapi tidak harus berhenti sampai disitu, sejalan dengan kemajuan perusahaan maka upah harus ditingkatkan.¹⁹

Menurut Biro Pusat Statistik (2007) bahwa pemilihann terhadap Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) mencakup beberapa kebutuhan, yaitu:²⁰

1. Kebutuhan makanan dan minuman
2. Kebutuhan perumahan dan fasilitas
3. Kebutuhan andang
4. Aneka kebutuhan (sarana kesehatan, transformasi, pendidikan, rekreasi dan lain-lain)

Sebagai perintah dari pasal 89 ayat 4 Undang-undang No.13 2003 tentang ketenagakerjaan, maka telah ditetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No Per-17/MENAKERTRANS/2005 tanggal 26 Agustus 2005 tentang komponen dn pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang merupakan salah satu pertimbangan dalam penetapan upah minimum yang di mulai tahun 2006 (Dinas

¹⁹Ibid, h 205

²⁰Ibid, h 97.

Ketenagakerjaan, 2005;5). Sasaran pemerintah menetapkan upah minimum adalah supaya upah minimum itu paling sedikit cukup menutupi kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, kebijakan pemerintah upah minimum adalah:²¹

1. Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari pada suatu tingkat tertentu
2. Meningkatkan produktifitas karyawan
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien

Salah satu komponen pendapatan nasional adalah konsumsi, fungsi konsumsi adalah sebuah fungsi yang menghubungkan laju pengeluaran konsumsi dengan tingkat produksi nasional atau pendapatan nasional. Bila pendapatan meningkat, konsumsi juga meningkat, tetapi kenaikan ini tidak sebanyak kenaikan pada pendapatan tersebut.

Pada dasarnya alasan para pekerja *Cleaning Service* adalah karena tidak mempunyai pilihan lain mengingat lapangan kerja yang tersedia saat ini tidak seimbang dengan jumlah pengangguran potensial. Untuk itu bagi individu yang sudah berkeluarga, maka pasangannya selalu berusaha untuk menambah penghasilan rumah tangga mereka baik sebagai karyawan di perusahaan lain, PNS maupun wiraswasta. Bagi individu pekerja lajang mereka tidak melakukan pekerja lain sebab bagi mereka pendapatan yang mereka terima tersebut telah mencukupi dan telah memenuhi standar Kebutuhan Fisik

²¹<http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/tk/Permennakertrans13-2012KebutuhanHidupLayak.pdf>, 25/12/2015. Jumat

Minimum (KFM), dan juga diantara pekerja lajang tinggal denga orang tuanya secara tidak langsung mereka tidak memerlukan biaya permodalan. Bila dibandingkan upah minimum regional yang berlaku, seharusnya pendapatan yang diterima pekerja telah memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR).²²

Upah yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup minimumnya, yaitu kemampuan setiap karyawan dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, terutama beras dan lauk pauk yang sangat sederhana. Golongan rumah tangga tidak miskin dalam arti cukup, pengeluaran rumah tangga tidak terletak pada beras, tetapi pada makanan lainnya, terutama lauk pauk yang bergizi tinggi seperti daging dan sayuran.

Di samping tentang upah minimum dan ideal, islam juga menganjurkan untuk tidak memberi pekerjaan yang sangat sulit atau dalam kondisi-kondisi yang menyedihkan sehingga kesehatan mereka memburuk atau kemampuan mereka untuk menikmati pendapatan atau mengambil bagian di dalam kehidupan berkeluarga menjadi rusak. Jika mereka harus melaksanakan suatu tugas diluar kapasitas mereka, mereka harus dilengkapi dengan bantuan yang cukup yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan tanpa kesulitan.²³

²²Faisal Kasryono, *Prospek Pembangunan Ekonomi Pedesaan Indonesia*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002), h 365.

²³Veithzal Rivai, *Islamic Economics Ekonomi Syariah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2013) Ed.1, Cet.2, h. 128.