

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian tenaga kerja

Menurut pendapat Simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur diatas 10 tahun atau lebih. Memang di setiap negara batasan umur tenaga kerja berbeda-beda. Contohnya di India, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 14 sampai 60 tahun. Selain golongan umur tersebut dianggap bukan tenaga kerja. Di Indonesia tidak ada batasan umur maksimal karena di Indonesia tidak ada jaminan sosial nasional. Memang ada sebagian penduduk yang menerima tunjangan di hari tua tapi jumlah hanya sedikit, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta.¹

Menurut pendapat Suparmoko, tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara dalam memproduksi barang atau jasa, tenaga kerja yang dalam usia kerja yaitu antara 15-64 tahun.² Tiga golongan yang disebut pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak sedang bekerja mereka dianggap secara fisik maupun sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Secara praktisi pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga

¹ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Fakultas Ekonomi UI 1985), 35.

²Suparmoko, *Ekonomi Publik Untuk Keuangan dan Pembangunan* (Yogyakarta: Cv Andi 2002),98.

kerja hanya dibatasi oleh umur. Dimana tiap-tiap negara memberi batasan umur yang berbeda.

Kebutuhan tenaga kerja sangat penting dalam masyarakat karena merupakan salah satu faktor potensial untuk pembangunan ekonomi secara keseluruhan. Tenaga kerja menjadi sangat penting peranannya dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan karena dapat meningkatkan output dalam perekonomian berupa produk domestik regional bruto (PDRB). Karena jumlah penduduk semakin besar maka semakin besar juga angkatan kerja yang akan mengisi produksi sebagai input.³

Tenaga kerja (*man power*) dipilih pula kedalam dua kelompok yakni angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja. Pengertian angkatan kerja ialah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang bekerja, atau mempunyai pekerjaan tetapi untuk sementara yang tidak bekerja, dan yang mencari pekerjaan. Sedangkan yang bukan angkatan kerja (bukan termasuk angkatan kerja) adalah tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari kerja.⁴

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari

³ Ibid, 101.

⁴ Sumarsono, *Ekonomi Manajemen SDM, Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Griya Ilmu 2003), 25

pekerjaan. Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu.⁵

Angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa . Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh upah, pendapat, atau keuntungan baik mereka yang bekerja penuh maupun bekerja tidak penuh dan golongan yang mencari kerja yaitu mereka yang tidak bekerja dan masih aktif mencari pekerjaan. Sedangkan kelompok yang bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja yang tidak bekerja yaitu orang-orang yang terdiri dari golongan bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau yang menerima pendapatan.oleh karena itu golongan ini sering dinamakan *potential labor force*.⁶

Angkatan kerja yang digolongkan bekerja adalah: ⁷

- a. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan yang lamanya bekerja paling sedikit satu jam selama seminggu yang lalu.
- b. Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam adalah:
 - 1) Pekerja tetap, pegawai-pegawai pemerintah atau swasta yang sedang

⁵Ibid. 26-27.

⁶ Siswanto Sastrohardiwijo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta : Bumi Aksara 2002), 56.

⁷ Badan Pusat Statistik BPS, *Analisis Perkembangan Statistik Ketenagakerjaan Laporan Sosial Indonesia* (Jakarta : Badan Pusat Statistik,2008), 89

- 2) tidak masuk kerja karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan kegiatan sementara. Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian yang tidak bekerja karena menunggu hujan untuk menggarap sawah.
- 3) Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter, tukang cukur, dalang, dan lain-lain. Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan :⁸
 - a) Mereka yang belum pernah bekerja pada saat sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.
 - b) Mereka yang pernah bekerja pada saat pencacahan, sedang menganggur dan berusaha mencari pekerjaan.
 - c) Mereka yang dibebastugaskan dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

- a) Berdasarkan penduduknya
 - 1) Tenaga kerja, yaitu seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Ketenaga kerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
 - 2) Bukan tenaga kerja, yaitu mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu

⁸ Badan Pusat Statistik, *Memahami Data Strategis yang Dihasilkan BPS* (Jakarta, 2007), 90.

mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.⁹

b) Berdasarkan batas kerja

- 1) Angkatan kerja, yaitu penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
- 2) Bukan angkatan kerja, yaitu mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.¹⁰

c) Berdasarkan kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lainlain.
- 2) Tenaga kerja terlatih, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lainlain.

⁹ Mulyadi S, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 27

¹⁰ Ibid, 28

- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih, yaitu tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.¹¹

B. Upah

1. Pengertian Upah

Dalam Pasal 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah dengan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian pekerja, sedangkan upah minimum didefinisikan dengan upah bulanan yang terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.¹²

Banyak ahli ekonomi yang mendefinisikan upah dengan bahasa yang berbeda-beda, namun definisi tersebut memiliki pengertian yang sama. Diantara definisi upah tersebut adalah;

- a. Upah adalah sejumlah pendapatan uang yang diterima oleh buruh dalam satu waktu tertentu akibat dari tenaga dan usaha yang digunakan dalam proses produksi
- b. Harcharan Singh Khera mendefinisikan upah dengan harga yang dibayarkan karena jasa-jasa buruh dari segala jenis pekerjaan yang dilakukan, baik pekerjaan yang bersifat mental ataupun fisik
- c. Sedangkan dalam penggunaan sehari-hari upah diartikan dengan bayaran yang diberikan majikan kepada para pekerja mereka dan dibayarkan berdasarkan jam,

¹¹ Ibid, 29

¹² Murtadho Ridwan, *Standard Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam* (Bandung : Alfabeta, 2013), 248.

hari atau minggu dan terkadang berdasarkan bulan. Mereka terdiri dari pekerja-pekerja yang menggunakan tenaga serta melakukan berbagai jenis pekerjaan yang lebih mudah.¹³

Upah secara ekonomi seperti yang didefinisikan di atas mencakup semua pekerja, baik yang menggunakan fisik ataupun mental sehingga uang yang diterima disebut upah. Akan tetapi perlu difahami makna istilah “mata pencarian” dibandingkan dengan upah, dimana mata pencarian digunakan sebagai istilah untuk sejumlah bayaran yang diperoleh dan ditentukan bukan saja oleh kadar upah bahkan oleh jumlah kerja yang telah dilakukan termasuk di dalamnya adalah bayaran bagi kerja lembur, bonus tahunan dan yang lain.

Dari definisi dan penjelasan di atas, maka ada dua sifat pokok upah; *pertama*, kemampuan kerja pekerja yang akan dibayar didasarkan pada keinginan majikan selama jangka waktu tertentu. *Kedua*, adanya perjanjian di mana jumlah bayaran yang diterima pekerja diterangkan dengan jelas dalam perjanjian itu. Dengan demikian upah merupakan biaya produksi yang harus ditanggung perusahaan atau pengusaha dalam satu proses produksi. Sehingga proses penentuan upah pekerja akan diberlakukan seperti penentuan harga faktor-faktor produksi yang lain, yaitu ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran.

Formulasi lain dalam mendefinisikan upah dapat dilihat dari peraturan pemerintah No.8 Tahun 1981, mengenai perlindungan upah, yang dimaksud dengan upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu jasa yang telah dilakukan, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan dan dibayarkan atas dasar

¹³Ibid 243-245.

suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.¹⁴

Untuk memperjelas kedudukan upah maka departemen tenaga kerja melalui keputusan Menteri Tenaga Kerja No.5 Tahun 1989 tentang upah minimum menjelaskan beberapa fungsi upah diantaranya: *pertama*, upah berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai hasil buruhan yang telah diselesaikannya. *Kedua*, pengusaha dalam memberikan upah buruh dihitung berdasarkan hasil produksi. *Ketiga*, dalam hubungan industrial pancasila upah buruh bukan hanya sekedar bagian dari biaya produksi tetapi juga mempunyai fungsional yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi buruh dan keluarga. *Keempat*, mewujudkan rasa keadilan dalam rangka memanusiakan manusia. *Kelima*, sebagai upaya untuk pemerataan pendapatan.¹⁵

2. Komponen Upah

Menurut surat edaran Menteri Tenaga Kerja RI No: SE-07/Men/1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah, yaitu sebagai berikut:

a. termasuk komponen upah

- 1) Upah pokok, adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesempatan.
- 2) Tunjangan kerja, adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok.

¹⁴Abdus Salim, *Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum* (Jakarta:FEUI,1982),10.

¹⁵Departemen Tenaga Kerja RI, *Data Mengenai Upah Minimum dan Kebutuhan Fisik Minimum Regional* (Jakarta: Depnaker,1991),75.

Seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kematian, tunjangan daerah, dan lain-lain. Tunjangan makan dan tunjangan transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerjaan menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

- 3) Tunjangan tidak tetap, adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan bisa dalam bentuk uang atau fasilitas makan)

b. Bukan termasuk komponen upah

- 1) Fasilitas, adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh kearena hal-hal yang bersifat khusus atau meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan lain-lain.
- 2) Bonus, adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau

karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

3) Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya¹⁶

3. Indikator Upah

Faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah indikator-indikator yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah sebagai berikut :¹⁷

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upahnya cenderung turun.
- b. Organisasi buruh ada tidaknya organisasi buruh serta kuat lemahnya akan mempengaruhi tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat akan meningkatkan tingkat upah demikian pula sebaliknya.
- c. Kemampuan untuk membayar pemberian upah adalah tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, tingginya upah akan mengakibatkan tingginya biaya produksi, yang akhirnya akan mengurangi keuntungan.
- d. Produktivitas kerja upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan semakin tinggi tingkat upah yang diterima. Prestasi kerja ini dinyatakan sebagai produktivitas kerja.
- e. Biaya hidup dikota besar dimana biaya hidup tinggi , upah kerja cenderung tinggi. Biaya hidup juga merupakan batas penerimaan upah dari karyawan.

¹⁶ Ibid, 78

¹⁷ Muhammad Mas'ud, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga 1990), 5.

- f. Pemerintah pemerintah dengan peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah umumnya merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

Dari adanya faktor–faktor yang mempengaruhi terhadap upah tersebut, maka perusahaan dalam menentukan upah perlu memperhatikannya. Faktor– faktor tersebut sangat mendorong pemerintah untuk menentukan kebijaksanaan upah minimum, yaitu jumlah terendah upah yang akan dibayarkan kepada karyawan. Tujuan yang paling penting dari setiap sistem kompensasi atau pembayaran adalah “keadilan”.

Indikator Upah Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja / buruh sebagaimana yang diatur dalam undang-undang No 13 tahun 2003 dalam bab X bagian kedua tentang pengupahan pasal 88 ayat (1) *“setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Ayat (2) *“untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh”*. Ayat (3) *“kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) meliputi :¹⁸*

- 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;

¹⁸ Undang-undang Ketenagakerjaan, 31-32.

- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;¹⁹
- 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.

4. Macam-Macam Upah

Macam–macam pengupahan pada perusahaan biasanya digunakan bermacam–macam cara pemberian upah kepada karyawannya. Macam– macam upah yang digunakan adalah:

- a. Upah borong upah borong adalah penempatan upah berdasarkan banyaknya hasil yang diperoleh tidak tergantung dari waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- b. Upah harian upah harian adalah upah yang dibayarkan kepada pekerja yang bekerja atas lamanya atau berapa jam pekerja melakukan pekerjaannya. Biasanya mereka bekerja satu hari penuh dari pagi hingga sore.
- c. Upah bulanan atau gaji diberikan kepada pekerja dibagian kantor dan administrasi, yang pekerjaannya memerlukan ketelitian dan ketrampilan tersendiri. Oleh karena itu, gaji yang mereka terima lebih besar dibandingkan

¹⁹Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Konstruksi* (Semarang : CV Mandar Maju2004), 128.

dengan pekerja dibagian produksi. Biasanya pada akhir bulan atau awal bulan upah dibayarkan sebulan sekali.²⁰

C. Upah Dalam Pespektif Ekonomi Islam

1. Pengertian Upah

Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad *Ijarah*. Menurut ulama' Hanafiyah *Ijarah* adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan.²¹ Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Dalam Al-Quran upah didefinisikan secara menyeluruh dalam sebuah firman Allah.

وَسْتُرِدُّونَ إِلَىٰ عَالِمٍ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ

الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ²²

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.”²³

Ayat di atas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu; upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat

²⁰ Abdul Khakim, *Seri hokum ketenagakerjaan aspek hukum pengupahan berdasarkan undang-undang No 13 Tahun 2003*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2006), 15

²¹ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta : Gaya Media Pratama) 228.

²² QS. At-Taubah (9) : 105

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lembaga Penerjemah Al-Qur'an, 2013), 290.

tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.

2. Syarat Upah

Dalam hukum islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah sebagai berikut:

- a. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat mewujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
- b. Upah harus berupa *malmutaqawim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Memperkerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung ketidakpastian.²⁴
- c. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerja yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. contohnya; memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

²⁴ Ghufron A.Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2002), 186.

d. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis suatu yang dijadikan perjanjian dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.²⁵

3. Pemberian Upah dalam Islam

“Rasulullah SAW Melarang menggunakan tenaga seorang buruh, sehingga telah disepakati besarnya upah, sebagaimana melarang melakukan penawaran lebih tinggi dari yang ditawarkan orang, dan penjualan yang dilakukan secara memegang dan melempar batu” (H.R.Ahmad; Al-Muntaqa II: 390).²⁶

Dari hadits tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian upah harus disepakati lebih awal upah yang akan ditentukan. Dan tidak diperkenankan menawar upah yang telah ditawarkan orang lain.

Upah atau ijarah dapat diklasifikasikan menjadi dua : pertama, upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*), dan kedua, upah yang sepadan (*ajrul mitsli*). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan pekerjaannya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya (profesi kerja) jika akad ijarah nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.²⁷

²⁵ Ibid,187.

²⁶ Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Koleksi Hadis-Hadis Hukum 7* (Jakarta: Yayasan Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy. 2001), 212.

²⁷ Ibid, 194

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin yaitu, 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. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan kontrak dengan majikannya.²⁸

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah.²⁹ sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman Allah.³⁰

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ 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 “.³¹

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya.³²

Menurut Susilo Martoyo beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain Upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut sinioritas, dan upah menurut kebutuhan.³³

²⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2002), 236.

²⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* (Jakarta :PT Raja grafindo Persada, 2006), 113.

³⁰ QS. Al-Ahqaf (46) : 19.

³¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Lembaga Penerjemah Al-Qur'an, 2013),815.

³² Ibid, 113-114.

³³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta 1990) 102-104.

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pekerja yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapainya dalam waktu bekerja. Cara ini dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong pekerja untuk lebih giat dalam meraih prestasi tersebut.

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut. Cara perhitungannya 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.

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 mereka semakin tinggi loyalitas mereka dalam organisasi tersebut.

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 digunakan upah yang diberikan sehari-hari (kebutuhan pokok minimum). Tidak kelebihan,

namun juga tidak berkurang. Hal ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.³⁴

D. Syirkah

1. Pengertian dan landasan Hukum

Secara bahasa syirkah berarti berarti *al-ikhtilah* (percampuran) atau persekutuan dua hal atau lebih, sehingga antara masing-masing sulit dibedakan. Seperti persekutuan hak milik atau syirkah usaha. Dalam ensiklopedia Islam Indonesia, Syirkah, Musyawarah dan Syarikah, dalam bahasa arab berarti persekutuan, perkongsian dan perkumpulan.

Sedangkan dalam istilah fiqh, syirkah berarti persekutuan atau perkongsian dua orang atau lebih untuk melakukan usaha bersama dengan tujuan memperoleh keuntungan.³⁵ Al-Imam asy-Syaukani berkata dalam *al-Sailul Jarar* (III/246, III/248), “syarikah yang syar’I terjadi dengan adanya saling ridha antara dua orang atau lebih dengan ketentuan setiap orang dari mereka membayar jumlah jelas dari hartanya, kemudian mereka cari usaha dan keuntungan dengan harta yang ia serahkan, dan bagi setiap orang dari mereka ada berkewajiban pembiayaan sebesar itu pula yang dikeluarkan dari harta syirkah.³⁶ Beberapa pengertian syirkah secara terminologi yang disampaikan oleh ahli fiqh Mazhab empat adalah sebagai berikut :

Menurut ahli fiqh Hanafiyah syirkah adalah : akad antara pihak-pihak yang berserikat dalam hal modal dan keuntungan. Menurut ahli fiqh Malikiyah,

³⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sim, *Etika Bisnis Islam* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2006), 113.

³⁵ Harun Nasution, *Ensiklopedia Islam Indonesia* (Jakarta: Djambatan, 1992), 907.

³⁶ Abdul ‘Azhim bin Baidawi al-Khalafi, *Al Wajaiiz Panduan Fiqih Lengkap* (Bogor : Pustaka Ibnu Katsir, 2007) 593.

syirkah adalah kebolehan (atau izin) bertasharruf bagi masing-masing pihak berserikat. Maksudnya masing-masing pihak saling memberikan izin kepada pihak lain dalam bertasharruf harta (objek) syirkah. Menurut ahli fiqih Syafi'iyah, syirkah adalah berlakunya hak atas sesuatu bagi dua pihak atau lebih dengan tujuan persekutuan.³⁷

2. Syarat-syarat syirkah adalah sebagai berikut:

- a. Syirkah dilaksanakan dengan modal uang tunai
- b. Dua orang atau lebih berserikat, menyerahkan modal, menyampurkan antara harta benda anggota serikat dan mereka bersepakat dalam jenis dan macam persusahaanya.
- c. Dua orang atau lebih mencampurkan kedua hartanya, sehingga tidak dapat dibedakan satu dari yang lainnya.
- d. Keuntungan dan kerugian diatur dengan perbandingan modal harta serikat yang diberikan.

Adapun syarat-syarat orang (pihak-pihak) yang mengadakan perjanjian serikat atau kongsi itu haruslah:³⁸

- a. Orang yang berakal
- b. Baligh, dan
- c. Dengan kehendak sendiri (tidak ada unsur paksaan).

Sedangkan mengenai barang modal yang disertakan dalam serikat, hendaklah berupa:

³⁷ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002) 192.

³⁸ Mohammad Rifa'i, *Ilmu Fiqih Islam Lengkap* (PT Karya toha Putra: Semarang 1999) 422.

- a. Barang modal yang dapat dihargai (lazimnya sering disebutkan dalam bentuk uang).
- b. Modal yang disertakan oleh masing-masing persero dijadikan satu, yaitu menjadi harta perseroan, dan tidak dipersoalkan lagi dari mana asal-usul modal itu.

3. Prinsip-prinsip Syirkah

Prinsip merupakan kaedah fundamental dan kode yang mengatur masyarakat agar tidak terjadi pelanggaran hukum dan dekstruksi. Dalam Islam, sumber prinsip ekonomi dan keuangan adalah syari'ah. Syari'ah adalah prinsip yang terungkap (*revealed principles*) dan ini menjadi acuan prinsip keuangan dalam Islam yang merupakan suatu keunikan dan perbedaan yang ada dalam norma keuangan konvensional.³⁹

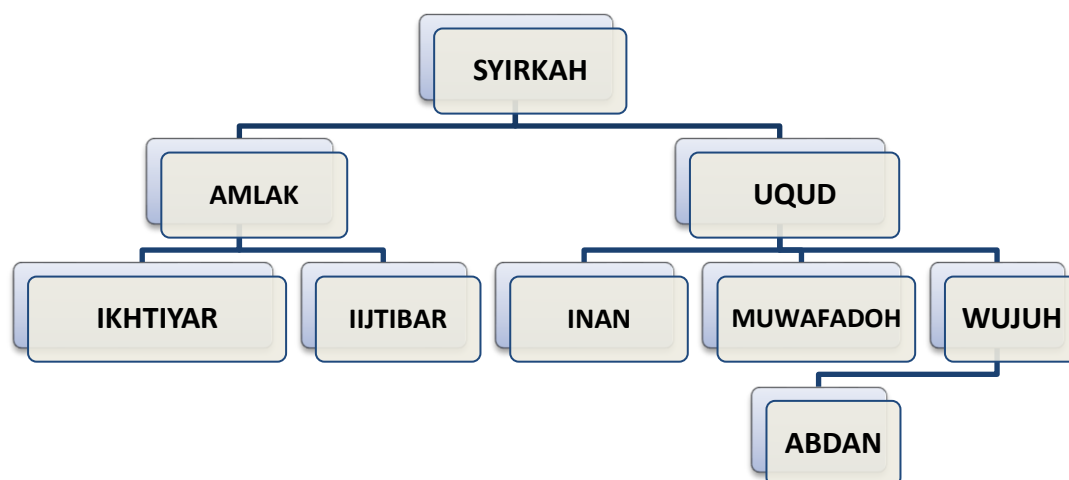
Syirkah merupakan investasi berdasarkan keadilan, dimana resiko bisnis akan dibagi kepada seluruh pihak-pihak yang terlibat. Prinsip syirkah itu sendiri adalah bagi hasil yaitu perjanjian kerja sama antara dua pihak atau lebih pemilik modal (uang atau barang) untuk membiayai suatu usaha. Keuntungan dari usaha tersebut dibagi sesuai dengan perjanjian para pihak tersebut, yang tidak harus sama dengan pangsa modal masing-masing. Dalam hal kerugian dilaksanakan dengan pangsa modal masing-masing.

Syirkah adalah salah satu jalan untuk mengukuhkan tali persaudaraan satu umat dengan umat yang lain. Pada kenyataannya banyak pekerjaan yang penting,

³⁹ Muhammad, *Dasar-dasar Keuangan Islam* (Yogyakarta : Ekonisia Kampus Fakultas Ekonomi UII, 2004), 37.

sukar, dan sulit tidak dapat dikerjakan oleh perseorangan serta tidak dapat dengan modal yang sedikit, tetapi harus dengan tenaga modal bersama (gotong royong).

4. Macam-macam Syirkah



Secara garis besar, Zuhaili menyatakan syirkah dibagi menjadi dua jenis, yakni syirkah kepemilikan (syirkah al-amlak) dan syirkah (al-aqd). Syirkah kepemilikan tercipta karena warisan, wasiat atau kondisi lain yang mengakibatkan pemilikan satu aset oleh dua orang atau lebih. Dalam syirkah ini kepemilikan dua orang atau lebih terbagi dalam dua aset nyata dan berbagi dari keuntungan yang dihasilkan dari aset tersebut.⁴⁰

Syirkah akad tercipta karena kesepakatan dua orang atau lebih yang menyetujui bahwa tiap-tiap orang dari mereka memberikan kontribusi dari modal syirkah, mereka pun sepakat berbagi keuntungan dan kerugian. Syirkah akad terbagi menjadi *syirkah al-'inan*, *al-mufawadhah*, *al-'amal*, *syirkah wujud* dan

⁴⁰ Fathurahman Djamil, *Penerapan Hukum Perjanjian Dalam Transaksi di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta : Sinar Grafika, cetakan kedua 2013),101.

syirkah mudharabah. Para ulama berbeda pendapat tentang *almudharabah*, ada yang menilai masuk dalam kategori *almusyarakah* dan ada yang menilai berdiri sendiri.

Pembagian *syirkah* yang disampaikan oleh Zuhaily tersebut senada dengan *syirkah* yang diungkapkan oleh Firdaus bahwa para ulama membagi *syirkah* ke dalam bentuk-bentuk dijelaskan di bawah ini:

a. *Syirkah Amlak*

Syirkah amlak ini adalah beberapa orang memiliki secara bersama-sama sesuatu barang, kepemilikan secara bersama-sama atas sesuatu barang tersebut bukan disebabkan adanya perjanjian di antara para pihak (tanpa ada akad atau perjanjian terlebih dahulu), misalnya kepemilikan harta secara bersama-sama yang disebabkan / diperoleh karena pewarisan. *Perkongsiasn* ini ada dua macam yaitu *perkongsiasn sukarela* dan *perkongsiasn paksaan*.

1) *Perkongsiasn Sukarela (ikhtiar)*

Perkongsiasn ikhtiar adalah *perkongsiasn* yang muncul karna adanya kontrak dari dua orang yang bersekutu. Contohnya dua orang membeli atau memberi atau berwasiat tentang sesuatu dan keduanya menerima, maka jadilah pembeli, yang diberi, dan diberi wasiat bersekutu diantara keduanya, yakni *perkongsiasn milik*.⁴¹

⁴¹ Heri sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Yogyakarta : Ekonisia 2003), 52.

2) Perkongsian Paksaan (ijbar)

Perkongsian ijbar adalah perkongsian yang ditetapkan kepada dua orang atau lebih yang bukan didasarkan pada perbuatan keduanya, seperti dua orang yang mewariskan sesuatu, maka yang diberi waris menjadi sekutu mereka. Contoh, menerima warisan dari orang yang meninggal.

b. Syirkah Uqud

Syirkah uqud ini ada atau terbentuk disebabkan para pihak memang sengaja melakukan perjanjian untuk bekerja sama atau bergabung dalam suatu kepentingan harta (dalam bentuk penyertaan modal) dan didirikannya serikat tersebut bertujuan untuk memperoleh keuntungan dalam bentuk harta benda. Syirkah al uqud ini diklasifikasikan kedalam bentuk syirkah: al-‘inan, al-mufawadah, al’amaal, al-wujuh, dan al-mudharabah. Para ulama berbeda pendapat tentang almudharabah, ada yang menilai masuk dalam kategori almusyarokah dan ada yang menilai berdiri sendiri. Penjelasan masing-masing jenis tersebut adalah sebagai berikut.⁴²

Menurut ulama’ Hanabilah, yang sah hanya empat macam, yaitu: syirkah inan, syirkah abdan, syirkah mudharabah, dan syirkah wujud. Mazhab Hanafi membolehkan semua jenis syirkah di atas, apabila syarat-syarat terpenuhi. Mazhab Maliki membolehkan semua jenis

⁴² Harun Nasution, *Ensiklopedia Islam Indonesia* (Jakarta: Djambatan, 1992), 907.

syirkah, kecuali syirkah wajah. Asy Syafi'i membatalkan semua, kecuali syirkah inan dan syirkah mudharabah.⁴³

1) Syirkah Inan

Adapun yang dimaksud dengan sirkah 'Inan ini adalah serikat harta yang mana bentuknya adalah berupa: "Akad" (perjanjian) dari dua orang atau lebih berserikat harta yang ditentukan oleh keduanya (para pihak) dengan maksud mendapat keuntungan (tambahan), dan keuntungan itu untuk mereka yang berserikat. Serikat 'inan ini pada dasarnya adalah serikat dalam bentuk penyertaan modal kerja atau usaha, dan tidak disyaratkan agar para anggota serikat atau persero harus menyeter modal yang sama besar, dan tentunya demikian halnya dalam masalah wewenang pengurusan dan keuntungan yang diperoleh. Menyangkut pembagian keuntungan boleh saja diperjanjikan bahwa keuntungan yang diperoleh dibagi secara sama besar dan juga dapat berbentuk lain sesuai dengan perjanjian yang telah mereka ikat. Dan jika usaha mereka ternyata mengalami kerugian, maka tanggung jawab masing-masing penyerta modal/persero disesuaikan dengan besar kecilnya modal yang disertakan oleh para persero, atau dapat juga dalam bentuk lain sebagaimana halnya dalam pembagian keuntungan. Kalau diperhatikan dalam praktiknya di Indonesia,

⁴³ Sayid sabiq, *Fiqih Sunnah 13* (Bandung : Al Ma'arif, 1997) 176.

Mazhab Hanafi dan Hambali mengizinkan salah satu dari alternatif berikut. *Pertama*, keuntungan dari kedua belah pihak dibagi menurut porsi dana mereka. *Kedua*, keuntungan bisa dibagi secara sama tetapi kontribusi dana masing-masing pihak mungkin berbeda. *Ketiga*, keuntungan bisa dibagi secara tidak sama tetapi dana yang diberikan sama. Ibnu Qudamah mengatakan, “Pilihan dalam keuntungan dibolehkan dengan adanya kerja, karena seorang dari mereka mungkin lebih ahli dalam bisnis dari yang lain dan ia mungkin lebih kuat ketimbang yang lainnya dalam melaksanakan pekerjaannya. Karenanya, ia diizinkan untuk menuntut lebih dari bagian keuntungannya”.

2) Syirkah Mufawadhah

Syirkah mufawadhah ini dapat diartikan sebagai serikat untuk melakukan suatu negosiasi, dalam hal ini tentunya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau urusan, yang dalam istilah sehari-hari sering digunakan istilah partner kerja atau grup. Dalam serikat ini pada dasarnya bukan dalam bentuk permodalan, tetapi lebih ditekankan kepada keahlian.

Imam Syafi‘i berkata: perserikatan mufawadhah adalah batil, kecuali pihak yang berserikat memahami makna mufawadhah dengan arti mencampurkan harta dan pekerjaan lalu membagi keuntungan, maka ini tidak mengapa. Apabila beberapa

pihak mengadakan perserikatan mufawadhah dan mempersyaratkan bahwa makna mufawadhah adalah seperti diatas, maka perserikatanya sah. Akan tetapi bila yang mereka maksudkan dengan mufawadhah adalah pihak yang berserikat dalam segala hal yang mereka dapatkan melalui cara apapun, baik dengan sebab harta ataupun yang lainnya, maka perserikatan tidak dapat dibenarkan.⁴⁴

3) Syirkah Wujud

Syirkah wujud ini berbeda dengan serikat sebagaimana telah dikemukakan di atas. Adapun yang menjadi letak perbedaannya, bahwa dalam serikat ini yang dihimpun bukan modal dalam bentuk uang atau skill, akan tetapi dalam bentuk tanggung jawab, dan tidak sama sekali (keahlian pekerjaan) atau modal uang.

Para ulama memperselisihkan perserikatan seperti ini. Ulama Hanafiyah, Hanabilah, dan Zaidiyah menyatakan hukumnya boleh, karena masing-masing pihak bertindak sebagai wakil dari pihak lain, sehingga pihak lain tersebut terikat pada transaksi yang dilakukan oleh mitra serikatnya. Akan tetapi, menurut ulama Malikiyah, Syafi'iyah, Zahiriyah, dan Syi'ah Imamiyah, perserikatan ini tidak sah dan tidak diperbolehkan. Alasannya objek

⁴⁴ Imam Syafi'i, *Mukhtasar Kitab Al Umm Fi Al Fiqh, Alih Bahasa Imron Rosadi, Amirudin, Imam Amwaludin, Ringkasan Kitab Al Umm* (Jakarta : Pustaka Azam Jilid 2, 2014), 203.

dalam perserikatan ini adalah modal dan kerja sedangkan dalam syirkah al-wujuh baik modal maupun kerja yang diadakan tidak jelas.

4) Syirkah Abdan

Syirkah abdan adalah bentuk kerja sama untuk melakukan sesuatu yang bersifat karya. Dengan mereka melakukan karya tersebut mereka mendapat upah dan mereka membaginya sesuai dengan kesepakatan yang mereka lakukan, dengan demikian dapat juga dikatakan sebagai serikat untuk melakukan pemborongan. Misalnya Tukang Kayu, Tukang Batu, Tukang Besi berserikat untuk melakukan pekerjaan membangun sebuah gedung.

Ulama Hanafi, Maliki, dan Hambali membolehkan syirkah ini baik kedua orang tersebut satu profesi atau tidak. Mereka merujuk kepada bukti-bukti termasuk persetujuan terbuka dari Nabi. Lagipula hal ini didasarkan kepada perwakilan (wakalah) yang juga dibolehkan. Dalam syirkah jenis ini telah lama dipraktikkan.