

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Upah

a. Pengertian Upah

Dalam pengertian Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang mana dihasilkan dari akad ijarah, yang mana akad tersebut merupakan akad atas suatu imbalan terhadap sebuah kegiatan atau aktivitas yang biasanya sudah tertera dalam perjanjian kerja. Upah juga dapat di artikan sebagai suatu balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu kegiatan produksi pemberian upah kepada tenaga kerja/karyawan pada dasarnya merupakan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Berdasarkan Pasal 12 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, upah di tetapkan berdasarkan pada satuan waktu atau satuan hasil (bagi hasil).¹⁶

Menurut teori dana upah oleh Stuart Mill Senior, upah buruh bergantung dengan dananya, apabila dananya yang diperoleh besar maka upah yang dibayarkan pada buruh juga akan besar, begitu pula sebaliknya apabila dana yang diperoleh rendah maka upah yang

¹⁶ Yono dan Amie Amelia, Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi, *Jurnal Ekonomi Islam*, 12 (1), 2021, 131.

dibayarkan pada buruh juga akan ikut rendah.¹⁷ Upah adalah hak pekerja yang diberikan kepada mereka dalam bentuk uang sebagai imbalan majikan kepada karyawannya yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan-tunjangan yang diberikan pada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan berdasarkan Pasal 1 undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹⁸

b. Perbedaan Tingkat Upah

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tingkat upah antara lain:

1) Perbedaan Jenis Pekerjaan

Terdapat banyak sekali jenis pekerjaan, mulai dari pekerjaan yang ringan sampai berat yang membutuhkan tenaga kecil sampai tenaga yang besar, ada yang memakai otot dan ada juga yang memakai otak. Dari banyaknya jenis pekerjaan tersebut maka akan berpengaruh terhadap upah yang akan diberikan sebagai contoh pekerjaan yang menggunakan tenaga kecil akan jauh berbeda dengan pekerjaan yang membutuhkan tenaga yang besar.

¹⁷ Nuraini, Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 4 (2), 2020, 25.

¹⁸ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2) Perbedaan Kemampuan, Keahlian dan Pendidikan

Dalam jenis pekerjaan, seseorang yang mempunyai kemampuan, keahlian dan pendidikan akan saling berbeda, seorang pekerja yang tekun, pandai dan teliti dalam bekerjanya maka secara tidak langsung pekerja tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

3) Pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan

Ada beberapa faktor yang dapat mendorong seseorang dalam memilih suatu pekerjaan salah satunya yaitu gaji. Dalam hal ini mereka akan meminta penawaran gaji yang tinggi sebelum memilih suatu pekerjaan yang ditawarkan, namun ada juga beberapa orang yang menganggap bahwa gaji bukanlah faktor utama dalam pemilihan suatu pekerjaan, dalam hal ini biasanya mereka akan bersedia menerima gaji yang rendah. Maka dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwa pertimbangan terkait keuangan atau gaji dalam memilih suatu pekerjaan yang ditawarkan akan mempengaruhi tingkat upah yang diberikan.

4) Ketidaksempurnaan dalam Mobilitas Tenaga Kerja

Mobilitas merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan, akan tetapi kemudahan mobilitas disetiap wilayah tersebut berbeda-beda. Maka dari itu, hal ini dapat

mempengaruhi penetapan pengupahan yang berbeda-beda di setiap wilayah.¹⁹

c. Prinsip-prinsip dalam Pemberian Upah

Agar seorang karyawan merasa puas dan senang dalam menerima upah, maka pihak perusahaan perlu untuk memperhatikan prinsip-prinsip dalam pemberian upah sebagaimana yang dinyatakan oleh Veithzal Rivai sebagai berikut:

- 1) Upah yang diberikan pada karyawan harus cukup untuk berlangsungnya kehidupan mereka sehari-hari. Dengan kata lain upah yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pokok minimum.
- 2) Upah yang diberikan kepada karyawan harus diberikan tepat waktu. Apabila upah yang diberikan terlambat maka dapat menimbulkan perasaan seorang karyawan tidak puas dan dapat memicu kemarahan pada karyawan yang secara langsung nantinya akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
- 3) Pemberian upah yang layak dan adil, artinya besar kecilnya upah bergantung pada berat ringannya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

¹⁹ Yono dan Amie Amelia, Upah Perspektif Islam dalam Pengembangan Ekonomi, *Jurnal Ekonomi Islam*, 132.

- 4) Dalam perbedaan tingkat upah di suatu perusahaan harus didasarkan pada evaluasi jabatan karyawan, dengan maksud harus dibedakan antara karyawan yang berketerampilan dengan karyawan yang tidak berketerampilan.
- 5) Mengenai besar kecilnya upah harus mengikuti harga pasar dan mengikuti perkembangan perekonomian. Artinya dalam kemajuan suatu perusahaan dan perkembangan perekonomian ini perlu dipertimbangkan dalam penetapan besaran upah terhadap karyawan.
- 6) Apabila tingkat kebutuhan kehidupan masyarakat dan kondisi berubah, maka perlu ditinjau kembali secara berskala dan segera mungkin untuk diperbaiki.²⁰

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besaran Upah

Marwansyah dan Mukaram mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang pada umumnya digunakan dalam penetapan upah. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Kondisi Pasar Tenaga Kerja, artinya tingkat upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan yang tergolong terbatas dalam ketersediaan pekerjaannya dalam pasar tenaga kerja karena mereka membutuhkan pekerja dengan kecakapan atau keterampilan yang tinggi, mereka cenderung diberikan upah yang tinggi

²⁰ Lamijan, *Upah Kerja dan Keadilan*, (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021), 42.

pula. Akan tetapi untuk jabatan yang jumlah pekerjanya melimpah, maka mereka akan cenderung diberikan upah yang rendah.

- 2) Peraturan Perundang-Undangan, artinya dari berbagai peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, keputusan Menteri Tenaga Kerja ataupun peraturan-peraturan lainnya, setiap perusahaan harus memperhatikan sistem pengupahannya dan kompensasinya. Salah satu ketentuan yang harus diikuti di Indonesia adalah peraturan tentang Upah Minimum Regional (UMR).
- 3) Kesepakatan Kerja, artinya dalam suatu perusahaan memungkinkan terjadinya perundingan antara pihak perusahaan dan pekerja baik mengenai jenis, struktur maupun tingkat upah.
- 4) Sikap dan Apresiasi Manajemen, artinya pihak manajemen yang berkeinginan kuat dalam mempertahankan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja yang memiliki kualitas tinggi dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mempengaruhi struktur dan tingkat upah.
- 5) Kemampuan membayar, artinya upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan suatu komponen yang harus dihitung secara cermat oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, tingkat gaji harus sesuai dengan kemampuan membayar pihak

perusahaan, apabila hal ini tidak dilakukan oleh perusahaan maka pihak perusahaan tersebut dapat mengalami kerugian.

- 6) Tingkat biaya kebutuhan hidup, artinya dalam pemberian upah kepada karyawannya pihak perusahaan perlu untuk mempertimbangkan tingkat biaya kebutuhan hidup pada setiap wilayah.

e. Sistem Pengupahan

Menurut Zainal Asikin dalam pemberian upah kepada kinerja terdapat beberapa macam sistem pemberian upah antara lain yaitu:

- 1) Sistem Upah Waktu

Sistem upah ini merupakan sistem upah yang berkaitan dengan waktu tertentu atau menurut lama waktu mereka bekerja, misalnya harian, mingguan, bulanan.

- 2) Sistem Upah Borongan

Sistem upah ini merupakan sistem upah yang penetapannya berdasarkan pada volume atau besaran pekerjaan yang telah mereka kerjakan dan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Dan upah akan diberikan setelah mereka telah menyelesaikan pekerjaannya.

- 3) Sistem Upah Kelompok

Pada sistem ini merupakan suatu sistem pengupahan yang mana dalam pemberian upahnya dengan memberikan sejumlah upah kepada kelompok pekerja tertentu, yang

nantinya kelompok pekerja inilah yang akan membagikan upahnya kepada masing-masing anggotanya.

4) Sistem Upah Berdasarkan Target Penjualan

Pada sistem upah ini merupakan upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah atau harga penjualan hasil produk di pasaran. Apabila pekerja memperoleh jumlah penjualan dalam jumlah yang banyak dan tinggi, maka jumlah upah yang akan diterima pun juga akan tinggi. Begitu sebaliknya, apabila pekerja memperoleh jumlah penjualan yang rendah, maka jumlah upah yang akan diterima juga akan rendah atau turun.

5) Sistem Upah Berdasarkan Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini merupakan sistem pengupahan yang disamakan dengan pemberian bonus kepada karyawan, apabila suatu perusahaan mendapatkan keuntungan pada akhir tahun.²¹

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang telah melaksanakan suatu pekerjaannya secara individual berdasarkan skill yang berbeda-beda yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas maupun kuantitas maka disebut juga dengan kinerja.

²¹ Lamijan, *Upah Kerja dan Keadilan*, 28-39.

Secara umum pengertian kinerja adalah prestasi kerja seseorang yang didasarkan pada kualitas dan kuantitas yang telah disepakati bersama. Menurut Sedarmayanti, disebut dengan kinerja karyawan adalah seseorang yang menunjukkan hasil kerjanya dengan adanya bukti secara konkrit secara keseluruhan.²²

Sebelum kita menjadi seorang pekerja atau pebisnis, kita harus bisa menilai diri sendiri. Allah menyuruh kita untuk melakukan hal tersebut. Allah berfirman dalam QS. Taubah 105 yang

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَىٰ آلَٰهُ عَمَلِكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

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.”

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa katakanlah kepada mereka (manusia) secara umum. Bekerjalah kalian sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari alam kubur (kepada yang mengetahui alam gaib

²² Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 2.

dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu Dia akan membalasnya kepada kalian.²³

Dengan maksud ayat diatas menjelaskan tentang perintah untuk bekerja sesuka hati kalian, Allah, Rasul dan orang-orang mukmin akan mengetahui apa yang kerjakan dan dari pekerjaan kalian tersebut akan di pertanggung jawabkan nanti ketika kalian sudah dibangkitkan dari alam kubur.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Handoko antara lain:

1) Motivasi

Merupakan salah satu faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia untuk bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil yang baik dalam bekerja.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat terlihat dari sikap positif para

²³ Wahyudin Maguni dan Haris Maupa, Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Qur'an Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam, *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3 (1), 2018, 115.

karyawan terhadap pekerjaannya dan segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu situasi yang mempengaruhi tingkat emosi seseorang. Tingkat stres yang terlalu besar ini akan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya sehingga secara tidak langsung akan mengganggu dalam pelaksanaan kerja mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan, maksud kondisi pekerjaan disini yaitu apabila seseorang bekerja dengan keadaan nyaman maka dalam penyelesaian pekerjaannya akan berlangsung baik, seperti tempat kerja atau penyalinan dalam ruang kerja.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Jadi dalam pemberian kompensasi ini harus diperhatikan dengan benar agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

6) Desain Pekerjaan

Merupakan fungsi penetapan kegiatan kerja seorang karyawan secara individu atau kelompok secara organisasi. Dalam desain pekerjaan ini harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan

baik yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka.²⁴

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- 1) Memiliki rencana yang telah diprogramkan dan dapat terealisasikan.
- 2) Seorang karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi.
- 3) Karyawan memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat berguna dan dapat dimanfaatkan.
- 5) Berani untuk mengambil dan menanggung semua resiko yang dihadapi.
- 6) Memperjuangkan suatu tujuan yang diselenggarakan dan rencana kerja secara menyeluruh.²⁵

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Dalam kualitas kerja ini dapat diukur dari pandangan seorang karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan

²⁴ Surya Akbar, Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Jiaganis*, 3, (1), 2018, 6.

²⁵ Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, 6.

serta kelengkapan atau kesempurnaan tugas terhadap kemampuan (*skill*) dan keterampilan dari seorang karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan telah terselesaikan yang berupa seperti jumlah unit, jumlah siklus dari pekerjaan yang telah mereka selesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan melakukan pekerjaan lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya yang ada dan dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unitnya dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian ini merupakan seorang karyawan yang dapat melakukan fungsi kerja yang nantinya sesuai dengan kesepakatan antara keduanya, di mana seorang karyawan mempunyai beban dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan yang mempunyai komitmen kerja terhadap perusahaan serta

mempunyai tanggung jawab dalam mencapai tujuan dan keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam suatu perusahaan.²⁶

²⁶ Rosman, Analisis Kinerja Pegawai dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2 (2), 2014, 2757.