

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Konsep Umum Sistem Upah**

##### 1. Pengertian Sistem atau Pola Upah

Menurut Armstrong, pengertian pengupahan merupakan pengembangan dan penerapan strategi yang memiliki tujuan untuk memberikan penghargaan atau upah kepada karyawan secara adil, merata, dan konsisten sehubungan dengan nilai karyawan bagi organisasi dan dengan demikian dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya.<sup>1</sup> Jadi, pengertian upah adalah suatu pengganti yang telah diberikan oleh pekerja dari pengusaha berupa imbalan. Jadi apabila digabung menjadi satu menurut Kadarisman, manajemen pengupahan merupakan proses menerapkan dan mengembangkan suatu kebijakan, strategi dan sistem pengupahan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dengan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan cara memberikan sebuah motivasi dan keterlibatan karyawan.<sup>2</sup> Pengupahan suatu perusahaan telah di atur dan ditentukan oleh sebuah manajemen yang digunakan untuk mengupah karyawan. Untuk itu, terdapat empat cara manajemen perusahaan dalam menentukan upah, yaitu

---

<sup>1</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kedua*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 270

<sup>2</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *Manajemen Kompensasi Islam: Mengislamkan Manajemen Kompensasi Masyarakat dan Memasyarakatkan Manajemen Kompensasi Islam*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2021), 24

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses mengantisipasi tren masa depan dan melakukan upaya untuk menentukan strategi dan taktik yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dalam pengupahan, untuk melakukan perencanaan membutuhkan survei upah ke sejumlah perusahaan lain tentang besarnya upah untuk pekerjaan yang serupa.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses strategi dan taktik yang dikembangkan selama proses perencanaan dan diintegrasikan ke dalam struktur organisasi, sistem organisasi, dan lingkungan pendukung yang tepat dan rasional untuk memastikan bahwa seluruh bagian organisasi terorganisir secara efektif dan efisien. Dalam pengupahan, strategi yang dilakukan dalam sebuah perusahaan adalah dengan menentukan nilai setiap pekerjaan dengan melalui evaluasi jabatan dengan tujuan untuk mengetahui nilai relatif. Setelah itu, perusahaan akan mengelompokkan pekerjaan semua karyawan ke dalam rentang upah baik upah yang sama maupun tidak sama.

c. *Actuating/Directing* (Pengimplementasian/Pengarahan)

Pengarahan merupakan proses pelaksanaan suatu program sedemikian rupa sehingga seluruh pemangku kepentingan dalam suatu organisasi/perusahaan dapat melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi, juga merupakan proses membangun motivasi agar dapat melaksanakannya. Dalam pengupahan, perusahaan akan melakukan pengarahan berupa menentukan harga setiap pembayaran dengan menggunakan kurva upah yang telah disediakan untuk melihat hubungan antara nilai pekerjaan dengan upah rata-rata.

d. *Controlling* (Pengendalian/Pengawasan)

Pengendalian merupakan suatu proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang direncanakan, diselenggarakan, dan dilaksanakan dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>3</sup> Dalam upah karyawan, perusahaan akan melakukan pengawasan dengan mengawasi tarif upah pada karyawan yang telah dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yang dikenal dengan *broadbanding*.<sup>4</sup>

Setelah empat cara diatas, dalam menentukan upah perusahaan menggunakan sebuah sistem atau pola upah untuk memberikan upah kepada karyawan. Pola atau sistem pengupahan merupakan suatu sistem yang terdiri atas bagian komponen dari pengupahan dengan dimulai penentuan besaran upah sampai hingga cara pemberian upah.

Ada beberapa jenis pola pengupahan yang sering dipakai oleh

---

<sup>3</sup>Cand Suhardi, *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2018), 31-32

<sup>4</sup>Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Depok: PT RajaGrafindo, 2015), 250

perusahaan baik kecil maupun besar digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah kepada karyawan. Menurut Hasibuan sistem pengupahan yang akan diberikan terhadap karyawan terdiri dari, yaitu<sup>5</sup>

a. Upah Sistem Waktu

Merupakan sebuah sistem pengupahan yang telah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, maupun bulan. Besarnya pengupahan dalam sistem waktu ini menentukan besar kecilnya upah dari masing-masing tenaga kerja yang didasarkan lamanya bekerja dan banyak sedikit waktu bekerja seorang karyawan.

b. Upah Sistem Hasil

Merupakan sistem pengupahan yang pengupahannya didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan lama waktu bekerja. Semakin banyak barang yang dihasilkan maka semakin besar pula upah yang diterima oleh karyawan.

c. Upah Sistem Borongan

Merupakan sistem pengupahan yang didasarkan kepada volume pekerjaan dan lama mengerjakan sebuah barang. Sistem borongan ini dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut hasil. Maka dari itu, sistem borongan ini diharapkan akan mendapatkan keuntungan dari kedua sistem

---

<sup>5</sup>Zainul Hidayat, *Memanager Performance Karyawan dengan Pemberian Kompensasi*, Jurnal Wiga, Vol. 5, No. 1, 2015, 24

tersebut. Penetapan besaran pengupahan ini berdasarkan sistem borongan yang penuh sulit dan rumit dikarenakan harus membutuhkan keahlian khusus dan memiliki waktu yang penuh lama untuk mengerjakan serta harus memiliki banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikan. Jenis pekerjaan yang menggunakan sistem borongan adalah jenis pekerjaan yang membutuhkan tingkat keterampilan yang sangat bagus dan mumpuni serta membutuhkan konsentrasi tinggi dan penggunaan peralatan yang canggih.<sup>6</sup>

d. Upah Sistem Harian Lepas

Sistem upah yang diterima dalam hari kerja jika seseorang melakukan pekerjaan tertentu. Upah biasanya tidak terikat pada pemberi kerja.

e. Upah Sistem karyawan Tetap

Sistem upah yang diperoleh seseorang berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dengan jumlah yang diterimanya juga tetap sebagai upah bulanan.

f. Upah Sistem Honorarium

Upah yang diterima jika pekerjaan selesai dan besarnya tergantung kesepakatan antara seorang karyawan dengan pengusaha.

---

<sup>6</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *Manajemen Kompensasi Islam:.....*, 58

Karyawan yang menerima bayaran biasanya tidak terlibat atau tidak terikat.<sup>7</sup>

g. Upah Sistem Skala Berubah

Sebuah sistem upah yang didasarkan pada keadaan pasar dari produk yang dihasilkan oleh usaha bersangkutan. Sistem ini biasanya menganut dua cara, yaitu

1) Upah Sistem Indeks

Upah yang besarnya disalurkan pada indeks biaya hidup rata-rata dari buruh atau karyawan yang bersangkutan yang tentunya didasarkan pada biaya hidup.

2) Upah Sistem *Scale*

Sebuah upah yang menghubungkan tingkat upah dengan tingkat harga jual barang yang dihasilkan perusahaan.<sup>8</sup>

Namun dalam mengimplementasi dalam setiap hari, keempat jenis sistem upah tersebut tidak semuanya dapat digunakan secara bersamaan. Setiap perusahaan harus melakukan analisis terlebih dahulu sehingga dapat menggunakan sistem pengupahan yang benar dan harus sesuai dengan karakteristik serta kondisi perusahaan yang bersangkutan.

2. Asas-asas dalam Pengupahan

Sebuah perusahaan harus mengetahui lebih dahulu asas-asas dalam pengupahan yang digunakan untuk menyejahterakan semua karyawan.

---

<sup>7</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *ibid.*, 60

<sup>8</sup>A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), 87

Menurut Hasibuan, program pengupahan harus ditentukan atas dasar dua asas, yaitu asas adil dan asas layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Asas adil dan layak harus memperhatikan lebih agar pengupahan yang diberikan lebih banyak dan dapat memberikan motivasi serta meningkatkan kepuasan kinerja karyawan. Terdapat dua asas dalam program pengupahan karyawan yang harus diperhatikan, yaitu sebagai berikut.

a. Asas Adil

Asas adil didasarkan pada pendekatan keadilan (*justice approach*) yang lebih menekankan pada keputusan moral sebagai standar dalam menentukan keadilan secara wajar dan tidak memihak.<sup>9</sup> Maka dari itu, sebuah pengupahan yang dibayar kepada setiap karyawan harus memenuhi suatu keadilan dengan disesuaikan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan, maupun memenuhi persyaratan lainnya.

Asas adil ini dalam pengupahan pada setiap karyawan bukan sekedar dilakukan secara sama rata, jumlah bilangan ataupun disama ratakan antara satu dengan lainnya melainkan asas adil ini dilakukan untuk menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian penghargaan maupun hukuman bagi semua karyawan yang melanggar aturan sebuah perusahaan. Dengan adanya asas tersebut,

---

<sup>9</sup>Desi Kristanti, Ni Luh Kardini, Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati, dkk., *Etika Bisnis*, (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023), 62

perusahaan dapat menciptakan suasana yang kerja yang baik semangat kerja tinggi, tingkat disiplin yang baik, loyalitas tinggi, dan kondisi stabilitas karyawan yang lebih baik serta dapat menjalankan aktivitas perusahaan secara adil maka keberhasilan akan mudah untuk diraih.

b. Asas Layak dan Wajar

Sebuah pengupahan yang dibayar kepada setiap karyawan harus memenuhi suatu kebutuhan hidup yang sesuai pada tingkat normatif ideal. Ukuran dari kata layak dan wajar sangatlah bersifat yang pasti sehingga penetapan besaran pengupahan dapat didasari dengan batas upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat berlaku dengan kondisi eksternal suatu konsistensi yang ada dipasar tenaga kerja. Maka dari itu, seorang manajer personalia harus selalu memantau dan menyesuaikan pengupahan dengan kondisi tersebut yang berlaku.<sup>10</sup> Hal ini penting agar semangat dari para karyawan dapat berkualitas tanpa terhenti, tuntutan serikat buruh yang dikurangi dan lain-lain.<sup>11</sup>

Sedangkan terdapat dua metode pengupahan yang harus memenuhi asas-asas pengupahan, yaitu

---

<sup>10</sup>Suriadi, Rabiyyatul Jasyah, Irmawati Sri Agustini, dkk., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2020), 86

<sup>11</sup>Zul Fadli, Tobari, Wendy Desty Febrian, dkk., *Manajemen SDM: Konsep, Analisis Penawaran dan Permintaan dalam Perusahaan*, (Padang: Get Press Indonesia, 2023), 87



a. Asas Adil

Terdapat kesesuaian (relatif) antara rasio pengorbanan (*input*) seperti waktu, usaha, *skill*, pengetahuan dan perilaku kerja serta pendapatan (*outcomes*) seperti upah, *job security*, *autonomy*, keamanan dan lain-lain antara karyawan yang satu dibandingkan dengan karyawan lain dalam level jabatan yang sama dalam perusahaan.

b. Asas Layak

Terdapat kesesuaian (relatif) antara rasio pengorbanan (*input*) seperti waktu, usaha, *skill*, pengetahuan dan perilaku kerja serta pendapatan (*outcomes*) seperti upah, *job security*, *autonomy*, keamanan dan lain-lain karyawan perusahaan dibandingkan dengan karyawan pada jenis pekerjaan yang sama di luar perusahaan.<sup>12</sup>

3. Jenis-jenis Pengupahan dan Kompensasi

Upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja secara teoretis dianggap sebagai kompensasi atas kerja yang dikorbankan oleh pekerja untuk produksi. Sebelum memutuskan jenis pengupahan, perusahaan perlu mengetahui komponen-komponen dalam upah. Komponen upah meliputi upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal ini, upah pokok paling sedikit 75% total upah pokok ditambah tunjangan. Menurut

---

<sup>12</sup>John Suprihanto, Lana Prihanti Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021), 165

Hasibuan, pengupahan atau kompensasi pada dasarnya dibagi 2 kelompok, yaitu

a. Kompensasi langsung merupakan sebuah hak bagi karyawan dan menjadikan kewajiban perusahaan untuk membayar. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa,

1) Gaji merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara rutin dan mendapat jaminan tertentu, yaitu karyawan akan tetap dibayar meskipun tidak masuk kerja setiap bulannya.<sup>13</sup>

2) Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dengan melihat jumlah barang yang diproduksi atau jumlah jasa yang diberikan. Oleh karena itu, berbeda dengan gaji yang relatif tetap, sedangkan besaran upah dapat bervariasi tergantung output yang dihasilkan.

3) Insentif merupakan imbalan tambahan diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar kinerja.

b. Kompensasi tidak langsung merupakan setiap imbalan yang diterima secara tidak langsung oleh seorang karyawan dan dibayarkan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Kompensasi tidak langsung mencakup tiga bagian, yaitu:

---

<sup>13</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*, (Bekasi: Pustaka Al-Muqsith, 2021), 175

- 1) Program-program perlindungan seperti asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Bayaran di luar jam kerja, misalnya hari libur nasional, cuti tahunan, cuti hamil dan lembur.
- 3) Fasilitas ruangan dan alat-alat yang diperlukan oleh perusahaan.<sup>14</sup>

Setelah mengetahui tentang penggolongan komponen upah, perusahaan melihat jenis-jenis upah yang akan diterima oleh karyawannya. Menurut Abdul Khalik dalam bukunya bahwa upah dikelompokkan menjadi tiga, yaitu

a. Upah Tetap

Upah yang dibayarkan secara berkala oleh pemberi kerja kepada karyawannya.

b. Upah Tidak Tetap

Upah yang dibayarkan pemberi kerja kepada karyawan secara tidak tetap.

c. Upah Harian

Upah dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawan secara harian atau berdasarkan kehadiran.<sup>15</sup>

Sedangkan Menurut G. Kartasapoetra terdapat lima jenis upah yaitu,

---

<sup>14</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *ibid*, 175-176

<sup>15</sup>Abdul Khakim, *Aspek hukum Pengupahan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2006), 12-16.

- a. Upah nominal merupakan sejumlah upah tertentu yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima pekerja secara teratur yang sesuai dengan ketentuan yang ada di perjanjian kerja atau kontrak kerja.
- b. Upah nyata merupakan upah yang benar-benar harus diterima oleh seorang karyawan yang berhak menerima.
- c. Upah hidup merupakan upah yang diterima pekerja relatif cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lebih luas, tidak hanya mencakup kebutuhan pokoknya, tetapi juga merupakan bagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya pendidikan, makanan dengan nilai gizi yang lebih baik, premi asuransi jiwa dan lain-lain.
- d. Upah wajar merupakan upah yang relatif dianggap sepenuhnya wajar oleh pemberi kerja dan pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pekerja kepada perusahaannya, berdasarkan perjanjian kerja yang mengikat karyawan. Tentu saja, upah yang wajar ini sangat bervariasi dan berfluktuasi pada upah minimum dan upah layak, yang diperkirakan oleh pemberi kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya (selain untuk memenuhi kebutuhan pokok dan beberapa kebutuhan lainnya) kebutuhan makanan, transportasi, dan lain-lain).<sup>16</sup>
- e. Upah Minimum

Upah minimum terdiri dari dua sektor, yaitu

---

<sup>16</sup>Mayasurru Lasiyama, Siti Fatonah, Frida Ayu Badria, dkk., *Ekonomi dan Bisnis: Percikan Pemikiran Mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Ponorogo (Jilid 2)*, (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management. 2022), 35

- 1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi, kota maupun kabupaten.
- 2) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi, kota maupun kabupaten.<sup>17</sup>

## **B. Tinjauan Islam dalam Manajemen Pengupahan**

### 1. Definisi dan Ketentuan Manajemen Pengupahan

Menurut Muhammad Abduh dan Zamakhsari, manajemen pengupahan merupakan peraturan seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi dapat dianggap melakukan pekerjaan yang baik, dengan syarat perusahaan tersebut tidak memproduksi/menjual atau mengolah produk yang haram. Dengan demikian, apabila seorang karyawan bekerja dengan baik dan benar maka akan mendapatkan dua imbalan yaitu imbalan dunia dan imbalan akhirat.<sup>18</sup> Manajemen pengupahan merupakan sebuah peraturan dalam Islam yang telah direncanakan untuk berbuat secara adil dan layak baik pada karyawan maupun pada pemberi pekerjaan.<sup>19</sup>

Sebelum manajemen pengupahan memegang peranan, manajemen pengupahan dilatarbelakangi dengan pedoman yang tidak tepat tentang pengupahan pasca kerja maupun rencana tunjangan sebagai bagian pengupahan karyawan. Hal tersebut sudah menjadi hal biasa antara

---

<sup>17</sup>Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), 71

<sup>18</sup>Wiwin Agustian, Dina Mellita, *Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah*, JIBM Vol. 3, No. 1, 2020, 38

<sup>19</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *Manajemen Kompensasi Islam: .....*, 36

pemilik perusahaan dengan karyawan yang sama-sama tidak memahami pengupahan secara Islam.<sup>20</sup> Untuk itu, terdapat sumber hukum Islam yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang terjadi dalam upah adalah penggunaan Al-Qur'an dan As-Sunnah oleh Nabi Muhammad Saw. Selain itu, masih banyak sumber hukum lain yang dapat digunakan. Al-Quran sebagai sumber hukum fundamental menjadi landasannya<sup>21</sup> Dasar-dasar hukum ini dijadikan sebagai dalil data kebolehan pengupahan. Untuk itu, terdapat tiga dasar hukum mengenai upah, yaitu

- a. Dasar hukum upah dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19, yang berbunyi

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”<sup>22</sup>

- b. Dasar hukum upah dalam Al-Qur'an surah Al-Kahfi ayat 30 yang berbunyi

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۖ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Seseungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.”<sup>23</sup>

<sup>20</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *ibid.*, 34

<sup>21</sup>Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*, Jurnal Islaminomic, Vol. 7 No. 1, 2016, 15

<sup>22</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 504

<sup>23</sup>Departemen Agama RI, *ibid.*, 297

Berdasarkan ayat-ayat diatas, upah dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Namun yang terpenting adalah fokus pada akhirat lebih penting dibandingkan fokus pada kehidupan di dunia.

- c. Dasar hukum upah dari Hadist, yang berbunyi

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah).<sup>24</sup>

- d. Dasar hukum upah dari Hadist, yang berbunyi

إِنَّ إِخْوَانَكُمْ، فَمَنْ لَاءَ مَكُم مِّنْهُمْ فَلْيُطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَاكْسُوهُمْ مِمَّا تَكْسُونَ

Artinya: “Sesungguhnya mereka adalah saudara-saudara kamu. Barang siapa melayani kamu diantara mereka, maka berilah makan dari apa yang kamu makan dan berilah pakaian dari apa yang kamu pakai.”(HR. Ibnu Mandah dalam kitab Al-Iman).<sup>25</sup>

Hadits-hadits di atas akan menjadi dasar pembayaran upah kepada pekerja setelah pekerjaannya selesai. Hal terbaik yang bisa dilakukan untuk mencegah terulangnya hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak adalah dengan memperkuat ketaqwaan kita kepada Allah SWT. Hal inilah yang dapat melindungi kita dari perbuatan kejam dan jahat.

- e. Dasar hukum *Ijarah*/upah dalam *Al-Ijma*

Pada masa para sahabat, umat Islam sepakat bahwa *ijarah* diperbolehkan karena bermanfaat bagi manusia. Segala sesuatu

<sup>24</sup>Mayasurru Lasiyama, Siti Fatonah, Frida Ayu Badria, dkk., *Ekonomi dan Bisnis: .....*, 39

<sup>25</sup>Ibnu Hajar Al-asqalani, *Fathul Bari' Juz 14, Cet I*, (Jakarta: Pustaka Azzam, 2005), 245

yang dapat mendatangkan keuntungan berarti pekerjaan itu baik dan halal. Tidak ada ulama yang keberatan dengan kesepakatan *ijma* ini. Sebagaimana dikatakan Sayyid Sabiq “Dan dalam hal syariat sewa, umat Islam sepakat dan pendapat orang lain yang sepakat dengan akad *ijma*’ para ulama tersebut tidak diperhitungkan atau tidak serius, sebab *Al-ijarah* merupakan akad pengalihan hak pakai suatu barang atau jasa melalui pembayaran sewa tanpa pengalihan kepemilikan barang.”<sup>26</sup>

Ibnu Rusyd dalam kitabnya *Bidayah Al-Mujtahid* juga menyatakan bahwa “Sewa-menyewa pada kenyataannya diakui oleh semua ahli hukum awal dari negara - negara besar.”<sup>27</sup> *Al-ijarah* adalah “suatu akad yang mengalihkan hak untuk menggunakan barang atau jasa melalui pembayaran sewa tanpa mengalihkan kepemilikan atas barang tersebut.

Pemberian upah berdasarkan standar upah minimum hendaknya berdasarkan akad atau kontrak perjanjian agar dapat menimbulkan hubungan kerjasama antara karyawan dengan pemilik perusahaan. Kontrak tersebut berisi mengenai hak-hak atas kewajiban dari masing-masing pihak. Apabila ada salah satu tidak tercapai kesepakatan yaitu pemilik perusahaan pada saat akad, maka pemilik harus wajib memenuhi upah tersebut sesuai tempo. Maka sebelum memberikan

---

<sup>26</sup>Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah 13*, (Bandung: PT Alma'arif, 1987), 18

<sup>27</sup>Ibnu Rusyd, *Bidayah al Mujtahid juz 2*, (Semarang: Maktabah Usaha Keluarga), 165



upah, perusahaan harus melakukan empat cara dalam menentukan upah, yaitu

a. (التخطيط) atau *Planning*

Merupakan Merencanakan/menguraikan suatu kegiatan yang akan berlangsung dengan waktu dan metode tertentu. Segala sesuatu yang dilakukan manusia harus bertanggung jawab. Agama mengajarkan manusia untuk membuat rencana yang matang dan *itqan*, karena setiap tindakan mempunyai sebab dan akibat. Rencana yang baik akan membawa hasil yang baik dan akan disayangi Allah Swt. karena tentunya penilaian yang terpenting tentunya hanya pada Allah Swt.<sup>28</sup> Maka dari itu, untuk merencanakan bilangan upah yang akan diberikan karyawan harus sesuai dengan kesepakatan dan persetujuan antara karyawan dan pemilik perusahaan yang tidak unsur keterpaksaan yang dapat merugikan kedua pihak.<sup>29</sup>

b. (التنظيم) atau *Organization*

Merupakan ruang yang cocok untuk fungsi individu, hubungan kerja secara vertikal dan horizontal. Kinerja seluruh perusahaan bergantung pada kemampuan masing-masing individu. Hal ini langkah-langkah dalam menyatukan harus memerlukan kesabaran untuk bersaing mendapatkan pekerjaan di sebuah perusahaan.

<sup>28</sup>Zainarti, *Manajemen Islami Perspektif Al Qur'an*, Jurnal Iqra' Vol. 08, No. 01, 2014, 51

<sup>29</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia .....*, 183

Hancurnya perusahaan yang ada saat ini disebabkan karena ruang lingkup perusahaan tidak terlaksana secara maksimal jika dikelola dengan baik.<sup>30</sup> Maka dari itu, terdapat proporsional yang sesuai dengan *job desc* yang melekat pada pekerjaan dan dengan adanya transparan, karyawan dapat mengetahui tugas-tugas pokok yang harus diselesaikan target yang harus dicapai dan menggunakan strategi yang digunakan untuk mencapai target tersebut.<sup>31</sup>

c. (الخلافة) atau *Leading*

Merupakan mengatur, memimpin segala aktifitas kepada tujuan. Dalam konsep ajaran Islam, kepemimpinan tidak hanya terfokus pada manusia yang menjalankan perusahaan formal maupun informal. Namun secara umum, Islam mensyaratkan bahwa kepemimpinan harus lebih spesifik agar setiap manusia hidup sebagai pemimpin, baik memimpin diri sendiri maupun memimpin kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam ajaran Islam dimulai dari individu. Manusia harus menjalankan ibadah kepada Allah Swt. dan larangan-Nya. Ketika seseorang mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain. terlebih lagi, dalam konteks Islam tanggung jawab seorang penguasa tidak serta

---

<sup>30</sup>Zainarti, *Manajemen Islami Perspektif Al Qur'an*....., 51

<sup>31</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 184

merta terbatas pada sesama warga negaranya saja, namun harus terutama pada penciptanya.<sup>32</sup>

Maka dari itu, dalam Islam, *partnership relationship* atau kemitraan saling melengkapi dan tidak ada merasa superior antara atasan dengan karyawan ketika berpapasan<sup>33</sup> dan juga dengan terpenuhinya kebutuhan dasar para karyawan nantinya akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis dan loyalitas antara karyawan dan pemimpin perusahaan.<sup>34</sup>

d. (الرقابه) atau *Controlling*

Merupakan mengamati dan mempelajari proses perencanaan. Dari sudut pandang Islam, sangat penting bagi pemimpin untuk menjadi lebih unggul dari anggotanya agar dapat melakukan kontrol yang efektif. Menjaga keamanan dan keberhasilan suatu perusahaan merupakan tanggung jawab para manajer, baik di perusahaan asal maupun di seluruh perusahaan. Karena itu, manajer harus menjadi orang terbaik dan harus mengontrol terhadap seluruh anggotanya dengan baik. Pemimpin perusahaan secara konsisten menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan, terutama karena karyawan percaya bahwa tanggung jawab akhir setiap tugas ada di tangan milik Sang Pencipta, dan

---

<sup>32</sup>Zainarti, *Manajemen Islami Perspektif Al Qur'an...*, 51

<sup>33</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 186-187

<sup>34</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *ibid.*, 184

Yang Maha Mengetahui segala sesuatu yang dilakukan oleh makhluk-Nya.<sup>35</sup>

Setelah melakukan pekerjaan, pemimpin akan memenuhi kebutuhan para karyawan dan para manajer yang nantinya akan tercipta hubungan harmonis dan loyalitas.<sup>36</sup> Untuk pemberian upah kepada karyawan, biasanya pemimpin perusahaan akan selalu memberikan hak karyawan secara tepat waktu dan tidak menunda-nunda tanpa adanya alasan yang jelas.<sup>37</sup>

Ada beberapa hal yang perlu diketahui ketika menentukan upah Islam, upah yang dibayarkan kepada setiap karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan. Tanggung jawab sebuah negara adalah menghitung sebuah upah agar tidak terlalu rendah untuk memenuhi kebutuhan karyawan, ataupun juga tidak terlalu tinggi sehingga perusahaan tidak kehilangan sebagian hasil kerjasamanya.

## 2. Rukun syarat dan Sistem Pengupahan Islam

Rukun merupakan Unsur-unsur Islam yang membentuk sesuatu dimungkinkan oleh unsur-unsur yang membentuknya.<sup>38</sup> Dalam rukun pengupahan, empat madzab ini memberikan pendapat mengenai pengupahan yang berbeda. Berikut ini pendapat keempat madzab mengenai rukun upah, yaitu

---

<sup>35</sup>Zainarti, *Manajemen Islami Perspektif Al Qur'an.....*, 52

<sup>36</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, 184

<sup>37</sup>Arman Paramansyah, Ade Irvi Nurul Husna, *ibid.*, 187

<sup>38</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *Manajemen Kompensasi Islam:.....*, 41

a. Menurut ulama Hanafiyah

Menurut ulama Hanafiyah bahwa akad rukun dalam pengupahan hanya ijab dan qabul saja dan ulama Hanafiyah mengakui bahwa tidak mungkin terdapat akad tanpa adanya para pihak yang membuat dan objek akad.<sup>39</sup>

b. Menurut Jumhur Ulama, terdapat empat rukun dalam pengupahan yaitu

- 1) *'Aqid* (orang yang berakad), yaitu pemberi sewa dan orang yang menyewa.
- 2) *Sighat* akad (*Ijab qabul*).
- 3) *Ujrah* (Upah).
- 4) Manfaat.

c. Menurut Syafi'iyah, Malikiyyah dan Hanabilah, bahwa rukun dalam pengupahan terdapat empat, yaitu

- 1) *Mu'ajjir* atau pihak yang memberikan upah.
- 2) *Musta'jir* atau orang yang membayar upah.
- 3) *Ma'qud alaih* atau objek yang dijadikan sasaran.
- 4) *Sighat*.<sup>40</sup>

Selain rukun-rukun yang harus dipenuhi dalam melakukan akad dalam pengupahan, disisi lain terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan akad dalam pengupahan. Berikut ini merupakan syarat dalam pengupahan yaitu

---

<sup>39</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *ibid.*, 41

<sup>40</sup>Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*, Az Zarqa Vol. 9 No. 2, 2017 189

- a. Untuk orang yang berakad menurut ulama Syafi'iyah dan Hambali, disyaratkan telah baligh dan berakal. Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta sebagai buruh menurut kedua ulama tersebut, untuk upahnya atau sewa menyewa menjadi tidak sah. Akan tetapi ulama Hanafiyah dan Malikiyah berpendapat bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh.
- b. Kedua belah pihak dalam akad menyatakan kesediaannya untuk melakukan akad *ijarah*. Jika salah satu dari mereka terpaksa melakukan akad, maka akad *ijarah* batal.
- c. Kepentingan menjadi subyek *ijarah* harus diketahui sepenuhnya, agar tidak timbul perselisihan di kemudian hari. Apabila kepentingan yang akan menjadi pokok *ijarah* tidak jelas, maka akad menjadi batal. Klarifikasi manfaat dapat dilakukan dengan menjelaskan manfaat dan menjelaskan berapa lama manfaat berada di tangan penyewa.
  - 1) Upah atau sewa dalam akad harus jelas.
  - 2) Obyek *ijarah* adalah sesuatu yang diperbolehkan oleh syara'.<sup>41</sup>

Sedangkan syarat-syarat pengupahan sebagaimana ditulis oleh Nasrun Haroen yaitu

- a. Ini melibatkan dua orang yang berakad.

---

<sup>41</sup>Hendy Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz, *Pengupahan Perspektif Ekonomi* ....., 16

- b. Kedua belah pihak dalam akad menyatakan kesediaannya untuk melaksanakan akad *al-ijarah*.
- c. Kepentingan-kepentingan yang disebutkan *al-ijarah* harus diketahui dengan jelas agar tidak timbul perselisihan di kemudian hari.
- d. Barang *al-ijarah* dapat langsung diserahkan dan digunakan serta bebas dari cacat.
- e. Objek *al-ijarah* dibolehkan oleh *syara'*.
- f. Upah di *al-ijarah* harus jelas, pasti dan mempunyai nilai ekonomis.<sup>42</sup>

Apabila syarat-syarat upah di atas telah dipenuhi, akad upah dianggap sah menurut *syara'*. Jika tidak, jika kondisi ini tidak terpenuhi, upah karyawan dianggap batal. Padahal, dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah terdapat syarat-syarat tentang upah, yaitu *musta'jir* harus membayar *mu'ajjir* secara penuh atas jasa yang diberikan, sedangkan *mu'ajjir* harus memanfaatkan semaksimal mungkin, namun apabila gagal dalam memenuhi kondisi ini maka akan dianggap sebagai kegagalan moral bagi *musta'jir* dan *mu'ajjir* serta ini hal tersebut harus dijelaskan kepada Tuhan.<sup>43</sup>

Setelah melakukan rukun dan syarat, perusahaan telah melakukan sebuah sistem yang nantinya diberikan oleh para karyawan. Sistem pengupahan yang baik menurut Islam yaitu yang mampu menjamin

---

<sup>42</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 232-235

<sup>43</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *Manajemen Kompensasi Islam:.....*, 47

kepuasan anggota perusahaan sehingga pada akhirnya suatu perusahaan dapat mencapai hasil yang baik melalui sikap dan perilaku seorang karyawan yang sangat positif. Seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kekuatan atau kelemahan perusahaan.<sup>44</sup> Dalam sebuah sistem terdapat prinsip Islam, pemilik perusahaan harus dapat membayar upah yang sesuai dengan pekerjaan dan kinerja karyawan. Untuk itu, terdapat empat bentuk sistem dalam pengupahan Islam, yaitu

a. Sistem Pengupahan dalam Pekerjaan Ibadah

- 1) Menurut Imam Hanafi yang dikemukakan oleh Suhendi bahwa upah digunakan untuk membayar amal ketaatan seperti shalat, puasa, menunaikan ibadah haji dan mempekerjakan orang lain untuk membaca Al-Quran, Pahala untuk hal ini diberikan kepada orang tertentu, namun haram menerima pahala.
- 2) Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sabiq tentang para ulama berkhotbah bahwa menerima upah diperbolehkan karena seseorang sangat membutuhkan tunjangan untuk dirinya dan keluarganya.<sup>45</sup>

b. Sistem Pengupahan dalam Pekerjaan yang Bersifat Material

Menurut Jumhur Ulama, tidak ada batasan maksimal dan minimal karena tidak ada dalil yang membatasinya. Menurut ulama Hanafiiyah hal ini tidak menentukan masa berlakunya akad, namun

---

<sup>44</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *ibid.*, 38

<sup>45</sup>Ismail Nawawi, *Fikih Muamalah Klasik dan Kontemporer: Hukum Perjanjian, Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 190



menurut ulama Syafiiyah itu wajib mengingat tidak dibatasi maka masa awalnya manusia harus tahu bahwa manusia tidak akan dapat menentukan.<sup>46</sup>

- c. *Ajrun Musamma* (Upah yang telah disebutkan), merupakan upah ditetapkan dalam suatu perjanjian dan diikatkan, pada kemauan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan dan tanpa ada paksaan.<sup>47</sup> Untuk syaratnya adalah ketika disebutkan tersebut harus disertai dengan adanya kemauan atau persetujuan kedua belah pihak. Dalam kondisi tersebut, pemberi kerja atau *al-musta'jir* tidak boleh memaksakan pembayaran upah lebih tinggi dari upah yang ditentukan dan pekerja atau *ajir* tidak boleh dipaksa untuk menerima upah lebih rendah dari upah yang ditentukan. Maka dari itu, upah harus sesuai dengan ketentuan hukum Syariat Islam.<sup>48</sup>
- d. *Ajrun Mitsli* (Upah yang sepadan) merupakan upah sesuai dengan pekerjaan dan kondisi kerja, baik sesuai dengan jasa karyawan maupun sesuai dengan pekerjaannya saja.<sup>49</sup> Untuk menentukan gaji berdasarkan syariat Islam mensyaratkan bahwa masyarakat harus mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan oleh negara, maupun kebiasaan masyarakat suatu

---

<sup>46</sup>Ismail Nawawi, *ibid.*, 191

<sup>47</sup>Syndyatul Mulyadi, *Analisis Sistem Pengupahan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari)*, Jurnal Ilmiah Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang, 2017, 4

<sup>48</sup>Mayasurru Lasiyama, Siti Fatonah, Frida Ayu Badria, dkk., *Ekonomi dan Bisnis: .....*, 40

<sup>49</sup>Syndyatul Mulyadi, *Analisis Sistem.....*, 4

negara. Kecuali bagi para profesional yang menangani pengupahan.<sup>50</sup>

### 3. Hakikat dalam Pengupahan Islam

Seorang pemilik perusahaan harus memiliki kewajiban untuk memberikan upah kepada karyawan, sedangkan karyawan juga memiliki tugas dan kewajiban untuk bekerja dengan baik. Namun apabila pemilik perusahaan mempekerjakan karyawan namun sengaja tidak dibayar atau melakukan penunggakan pada pengupahan karyawan maka hal tersebut termasuk melanggar kontrak kerja dan melanggar kesepakatan antara kedua belah pihak yang bertentangan dengan asas dalam Islam. Asas pengupahan dalam Islam digunakan untuk menentukan dan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja. Dalam menentukan upah, Islam tidak memberikan ketentuan yang jelas, namun penerapannya dapat dicapai melalui pemahaman dan pemahaman Al-Quran serta Hadits yang dinyatakan dalam nilai-nilai universal seperti asas dalam pengupahan. Menurut Juhaya S. Praja, terdapat enam asas pengupahan dalam pengupahan, yaitu

- a. Asas *tabadul al-manafi'* merupakan suatu asas yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yaitu saling memberikan manfaat antara pemilik perusahaan dengan karyawan menuju kesejahteraan bersama.

---

<sup>50</sup>Muhammad Tahmid Nur, *Kompensasi Kerja dalam Islam*, Jurnal Muamalah Vol. V No. 2, 2019, 126

- b. Asas pemerataan merupakan suatu penerapan keadilan dalam bidang muamalat mensyaratkan bahwa harta kekayaan tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang saja, namun harta kekayaan harus terbagi rata baik kepada orang kaya maupun orang miskin.
- c. Asas *'an taradin* atau suka sama suka merupakan segala bentuk muamalat baik antar perorangan maupun antar pihak baik kesediaan untuk bertransaksi muamalat maupun kesediaan untuk menerima atau menyerahkan harta yang dijamin.
- d. Asas *'adam al-garar* merupakan muamalat dalam bentuk apapun harus bebas dari unsur penipuan ataupun unsur-unsur lain yang dapat merugikan dan menimbulkan ketidakpuasan semua pihak, baik pemilik perusahaan maupun karyawan.
- e. Asas *al-birr wa at-taqwa* merupakan bentuk muamalat termasuk dalam kategori akad sepanjang dalam bentuk muamalat dan tukar menukar manfaat termasuk dalam lingkup saling tolong-menolong antara manusia baik pemilik perusahaan maupun karyawan dalam keutamaan dan ketakwaan dalam berbagai hal.
- f. Asas *musyarakah* merupakan segala bentuk muamalat dengan kemitraan yang saling menguntungkan, tidak hanya untuk kemaslahatan pemilik perusahaan dengan karyawan namun juga untuk kemaslahatan masyarakat secara keseluruhan.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>Ika Novi Nur Hidayati, Pengupahan dalam....., 192-193

Pendapat diatas merupakan asas pengupahan dalam Islam, namun para pemilik perusahaan atau pengusaha hanya menggunakan tiga asas yang dibawah ini, yaitu

a. Asas Keadilan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, keadilan adalah kata sifat yang berarti tindakan, perlakuan adil, ketidakberpihakan, ketidakberpihakan, penghargaan terhadap kebenaran, proporsi. Sementara kata Arab keadilan berasal dari kata '*adala*', kata dalam Al-Qur'an terkadang disebutkan sebagai perintah atau sebagai ayat baru. Kata '*adl*' dalam Al-Qur'an memiliki banyak aspek dan objek yang berbeda, sama seperti penulisnya.<sup>52</sup> Berdasarkan berbagai makna kata keadilan, maka ini terdapat dalam penentuan upah ekonomi Islam, yaitu

- 1) Adil bermakna jelas dan transparan, yang dapat menjamin dengan adanya perjanjian serta memiliki komitmen dalam memenuhi para pengusaha dan karyawan.
- 2) Adil bermakna proporsional merupakan suatu hal moderat dalam penentuan upah karyawan yang tidak berlebihan maupun terlalu sedikit. Untuk itu, tujuan utamanya yaitu agar pemilik perusahaan dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup>Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam .....*, 12

<sup>53</sup>Mayasurru Lasiyama, Siti Fatonah, Frida Ayu Badria, dkk., *Ekonomi dan Bisnis.....*, 41

Asas keadilan mensyaratkan agar upah karyawan dibayar seimbang dengan jasa yang diberikan karyawan untuk memberikan ukuran upah yang adil. Maka dari itu, terdapat dalam surah Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا مِثْلَ اللَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ  
قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ إِعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ  
بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.”<sup>54</sup>

Dari ayat diatas bahwa prinsip utama dalam keadilan terletak pada kejelasan transaksi dan komitmen atas dasar kerelaan antara pengusaha dengan karyawan. Maka dari itu, terdapat dua jenis asas keadilan dapat ditingkatkan dan harus diperhatikan, yaitu:

- 1) Keadilan distributif mensyaratkan bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama dengan kualifikasi dan tingkat pekerjaan yang berdekatan, menerima upah yang sama, terlepas dari tuntutan kehidupan pribadinya dan kondisi keluarganya.
- 2) Penetapan harga kerja yang adil mensyaratkan karyawan menerima upah sesuai dengan layanan yang diberikan, tanpa

<sup>54</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 108

terpengaruh oleh hukum penawaran dan permintaan, yang hanya menguntungkan pemberi kerja atau pemilik perusahaan.<sup>55</sup>

b. Asas Kelayakan

Asas ini harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dengan taraf hidup masyarakat, sehingga karyawan dapat hidup layak, dan tidak berdasarkan pertimbangan belaka.<sup>56</sup> Peraturan pengupahan ini harus diberlakukan, untuk memudahkan orang-orang muslim atau pengusaha muslim menerapkan manajemen syariah dalam memberi upah karyawannya di perusahaan. Hal ini dijelaskan pada Qs. Asy-Syua'ra ayat 183 yang berbunyi,

﴿۱۸۳﴾ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan.”<sup>57</sup>

Maka dari itu, menurut Ekonomi Islam terdapat dua makna layak, yaitu

- 1) Layak bermakna cukup pangan, sandang, maupun papan.
- 3) Upah yang layak dalam artian layak yang sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga karyawan tidak tereksplorasi sepihak.<sup>58</sup>

<sup>55</sup>Ika Novi Nur Hidayati, Pengupahan dalam....., 191

<sup>56</sup>Ika Novi Nur Hidayati, *ibid.*, 191

<sup>57</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 374

<sup>58</sup>Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah*....., 12-19

c. Asas Kebajikan

Asas ini mampu membangkitkan hati nurani manusia terutama pemilik perusahaan atau pengusaha untuk menghargai jasa pekerja atau karyawan dengan tidak diperlakukan semena-mena.<sup>59</sup>

4. Penggolongan Upah Islam

Dalam manajemen sumber daya manusia, pengupahan merupakan permasalahan yang kompleks dan membingungkan. Salah satu tugas tersulit seorang manajer sumber daya manusia adalah menciptakan struktur upah yang memenuhi persyaratan keadilan dan kelayakan. Tidak ada cara pasti untuk mengevaluasi suatu pekerjaan, hanya ada satu pendekatan sistematis terhadap evaluasi jabatan. Maka dari itu, menurut Kaswan terdapat dua kompensasi yang dipakai oleh pemilik pekerja dalam Islam yaitu

a. Kompensasi Finansial

- 1) Kompensasi Finansial Langsung merupakan penghargaan/imbalan yang disebut gaji atau upah dibayarkan secara tetap berdasarkan jangka waktu yang tertentu (bonus, insentif, komisi). Upah adalah hak karyawan atas kecukupan ekonomi dan merupakan kewajiban yang tidak boleh diabaikan oleh para pemberi kerja atau pihak manajemen. Betapapun pentingnya persoalan upah bagi karyawan, Islam mewajibkan pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip

---

<sup>59</sup>Ika Novi Nur Hidayati, Pengupahan dalam....., 191

pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu keadilan dan kecukupan.

- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah pembagian keuntungan kepada karyawan di samping gaji atau upah tetap. Dalam perspektif Islam, kompensasi tidak langsung dikenal dengan subsidi, asuransi, tunjangan hari tua, pendidikan anak, cuti sakit, dan lain-lain. melindungi hak-hak karyawan secara konsisten dan memenuhi tugas yang diberikan kepadanya akan meningkatkan kemampuan manusia dan mengembangkan bakat. Hal ini dapat meningkatkan kapasitas produksi dan pada akhirnya berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi.<sup>60</sup>

b. Kompensasi Non Finansial

Menurut Mondy, kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik di tempat seseorang bekerja.<sup>61</sup> Konsep kompensasi dalam Islam tidak hanya mengacu pada aspek finansial saja, seperti upah, bonus, keuntungan, insentif, pendapatan, tunjangan, dividen, dan lain-lain. Kompensasi juga bersifat tidak berwujud dan tidak terukur seperti *reward* atau pahala, kepuasan batin, kebahagiaan, jaringan dan lain-lain yang

---

<sup>60</sup>Muhammad Noor Sayuti, *Kelayakan Kompensasi Dalam Perspektif Islam; Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja Dan Kelangsungan Usaha*, Tugas Mahasiswa Magister Program Studi Ekonomi Syari'ah, Universitas Islam Negeri Bandung Sunan Gunung Djati, 2015, 11-13

<sup>61</sup>R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Penerbit Erlangga, 2008), 5.



merupakan hal spiritual yang tidak dapat diukur dan tidak dapat dilihat dengan mata telanjang.<sup>62</sup>

Selain itu, di dalam islam fikih sendiri jenis pengupahan tergolong ada dua, yaitu

- a. Segi dari hukum Islam terbagi menjadi dua, yaitu
  - 1) Upah atau *Ijarah* yang berhubungan dengan penyewaan jasa, yaitu penggunaan jasa orang lain untuk mendapatkan upah sebagai imbalan atas jasa yang disewa.
  - 2) Upah atau *Ijarah* yang berhubungan dengan penyewaan aset atau properti, yaitu pengalihan hak untuk menggunakan beberapa properti atau barang tersebut kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *ijārah* ini mirip dengan sewa dalam bisnis konvensional.<sup>63</sup>
- b. Segi dari objek ekonomi Islam terbagi menjadi dua, yaitu
  - 1) Upah atau *Ijarah* manfaat, yaitu mengembalikan manfaat barang *ma'qud alaih*, seperti sewa rumah untuk tempat tinggal dan sewa mobil untuk berkendara.
  - 2) Upah atau *ijarah al-'amal* yaitu menjadikan orang/jasa dari seseorang menjadi ma'qud alaih, seperti pekerjaan seseorang untuk pembangunan gedung, pembuatan pakaian, atau

---

<sup>62</sup>Muhammad Noor Sayuti, *Kelayakan Kompensasi Dalam Perspektif Islam*;....., 14

<sup>63</sup>Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam*....., 188

pekerjaan lainnya.<sup>64</sup> Upah atau *Ijarah al-'amal* terbagi lagi menjadi dua, yaitu

- a) Upah atau *Ijarah* khusus, yaitu sebuah upah atau *Ijarah* yang dilakukan oleh karyawan dengan hukum apabila seorang karyawan yang bekerja tetapi tidak diperbolehkan bekerja oleh pengusaha selain yang memberikan upah. Namun jika terdapat barang yang rusak, maka karyawan tersebut harus tanggung jawab untuk menggantinya.
- b) Upah atau *Ijarah Musytarakah* merupakan jenis suatu upah yang dibayar secara bersama-sama karena hukum sehingga memungkinkan adanya bekerjasama dengan orang lain, misalnya karyawan yang bekerja di pabrik.<sup>65</sup>

Selain pembagian *ijarah* seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ada cara lain yang sedikit berbeda dalam pembagian *ijarah*. Pembagian *ijarah* ini terdapat pada mazhab Syafi'i yaitu

- a. *Ijarah 'Ain*, adalah *ijarah* untuk penggunaan barang tertentu. Dalam *ijarah* ini ada dua syarat yang harus dipenuhi:
  - 1) Unsur sewanya jelas, namun sebagai perbandingan, menyewa rumah tanpa menyebutkannya tidak sah.
  - 2) Barang-barang yang akan disewakan harus diperiksa oleh kedua belah pihak pada saat mengadakan akad atau sebelum

---

<sup>64</sup>Veithzal Rivai Zainal, Hapzi Ali, Median Wilestari, *Manajemen Kompensasi Islam:.....*, 48

<sup>65</sup>Ika Novi Nur Hidayati, *Pengupahan dalam.....*, 188-189

berakhirnya kontrak untuk menjamin bahwa barang-barang itu bebas kerusakan atau cacat.

Menurut mazhab Syafi'i, ijarah ini sama dengan akad jual beli suatu barang.

- b. *Ijarah immah*, adalah ijarah untuk suatu jasa atau manfaat yang dibayar oleh pemilik seperti sewa mobil ke suatu tujuan di kota tertentu. Dalam hal ini pelayanan yang diberikan menjadi tanggung jawab pemilik mobil. Akad dalam mazhab Syafi'i ini sangat mirip dengan akad pesanan (*salam*). Yang perlu diperhatikan dalam *ijarah* ini adalah upah atau pengeluaran harus dibayarkan terlebih dahulu, seperti dalam akad pesanan.<sup>66</sup>

Jenis upah pada awalnya hanya terbatas pada beberapa jenis saja, namun setelah berkembangnya sektor muamalah saat itu, jenis-jenis tersebut menjadi sangat beragam, antara lain:

- a. Upah untuk mengajar Alquran. Saat ini, para fuqaha menyatakan guru diperbolehkannya menerima upah atas pengajaran Al-Quran dan ilmu-ilmu syariah lainnya karena guru harus menghidupi dirinya sendiri dan orang yang diasuhnya. Selain itu, karena mereka menghabiskan waktunya mengajar Al-Qur'an dan Syariah, sehingga diperbolehkan memberikan sesuatu sebagai imbalan atas ajaran tersebut.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah Penerjemah Nor Hasanudin CetI*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), 22

<sup>67</sup>Sayyid Sabiq, *ibid.*, 22

- b. Perburuhan. Selain persewaan barang sebagaimana telah dibahas di atas, ada juga persewaan perburuhan yang biasa disebut dengan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan orang yang meminjamkan tenaga kerjanya kepada orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan keahlian khusus yang dimilikinya.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup>Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1984), 325.