

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Sistem Upah**

##### **1. Definisi Upah Menurut Umum**

Sistem pengupahan mengatur perjanjian kerja antara pemilik usaha dan tenaga kerja atau tenaga kerja serta pemerintah. <sup>19</sup>Pemilik usaha wajib membayar upah kepada tenaga kerjanya guna menjalankan bisnis. Definisi sistem upah menurut istilah adalah salah satu perjanjian kerja yang diatur oleh pemilik usaha, tenaga kerja serta pemerintah. <sup>13</sup>

Upah adalah timbal balik yang diberikan pemilik usaha kepada tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik, biasanya upah diberikan secara harian, satuan atau borongan sesuai dengankesepakatan sebelumnya. Tingkat upah yang diberikan kepada tenagakerja akan memberikan kemampuan untuk menemukan orang yang dapatdilatih dan bertanggungjawab pada organisasi pekerja atauburuh mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhiphidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya pemilik usaha berkewajiban membayar upah atau gaji sebagai penghasilan atau balas jasaatas tenaga dan kemampuan yang diberikan. Upah yang diberikan harus sesuai dengan standar yang diatur oleh pemerintah guna mewujudkan penghasilan yang cukup untuk mendapatkan kehidupan yang layak.

---

<sup>13</sup> *Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.*

## 2. **Macam Macam Upah**

Sistem pengupahan tenaga kerja dalam definisi ilmu ekonomi dikelompokkan menjadi dua bentuk yakni gaji dan upah. Gaji diartikan sebagai pemberian imbalan kepada tenaga kerja profesional. Dan umumnya pembayaran gaji diberikan satu bulan sekali. Sedangkan upah diartikan sebagai pemberian imbalan kepada tenaga kerja kasaryang pekerjaannya tidak menetap. Dalam pasar tenaga kerja, upah terbagi menjadi dua yakni upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah upah yang diberikan pemilik usaha kepada tenaga kerja sebagai pembayaran atas kemampuan baik fisik maupun mental yang digunakan dalam kegiatan produksi. Sedangkan upah riil adalah tingkat upah yang diukur dari kemampuan upah tersebut menyediakan barang dan jasa yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja.<sup>14</sup> Upah dapat diberikan kepada pekerja dalam berbagai macam bentuk dan waktu pemberian upah, baik melihat durasi kerja, maupun kuantitas pekerjaan, sebagaimana dijelaskan dalam pendapat di bawah ini:

### a. Upah Harian

Upah Harian adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

---

<sup>14</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi: Teori Pengantar*

b. Upah Borongan

Upah borongan adalah upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.

c. Upah Tetap

Upah tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

d. Upah tidak tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dan volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaliknya.

## **B. Upah Dalam Islam**

*Ujrah* (upah) menurut bahasa adalah *Al-Itsabah* (memberi upah). Sedangkan menurut *fiqh* adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat

ada imbalan. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksinya disebutkan secara jelas. Menurut Prof. Benham dalam buku Afzalur Rahman, upah merupakan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian. Upah berasal dari kata *al-iwaddl* (ganti), upah atau imbalan.<sup>15</sup> Konsep upah muncul dari kontrak *ijarah*, yakni pemilik jasa yang disebut dengan seorang *ajir* atau orang yang dikontrak tenaganya oleh Upah dapat diklasifikasikan menjadi 2, yaitu:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*). Syarat upah yang telah disebutkan harus disertai dengan kerelaan dan kesepakatan antara pihak yang bertransaksi.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul misti*). Upah yang sepadan berarti upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

#### 1. **Klasifikasi Upah Dalam Islam**

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak.
- b. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

---

<sup>15</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: P. Bhakti Wakaf, 1995).

## 2. Prinsip ketenaga kerjaan dalam Islam

Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam.

### a. Kemerdekaan manusia

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

### b. Prinsip kemuliaan derajat manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya.

### c. Prinsip keadilan

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya. Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana kehidupan. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin, sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Huda Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta Kencana, 2008), Hal. 227-230.

d. Prinsip kejelasan aqad

perjanjian dan transaksi upah Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Selanjutnya perjanjian juga menegaskan nilai keadministrasian dan memegang teguh nilai moral yang berkaitan dengan kehalalan.<sup>17</sup>

### C. Tenaga Kerja

Adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran. Tenaga kerja sebagai satu faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak dieksploitasi oleh manusia dan diolah oleh buruh. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tetapi tanpa usaha manusia semua akan tetap tersimpan. Banyak negara di Asia timur, Timur Tengah, Afrikan dan Amerika Selatan yang kaya akan sumber alam tetapi karena mereka belum mampu menggalinya maka mereka tetap miskin dan terbelakang. Pernah ada yang mengatakan tentang IndiaPakistan “Ia merupakan negara kaya yang di diami oleh rakyat yang miskin, oleh karena

---

<sup>17</sup> Idwal. B , UPAH DAN TENAGA KERJA DALAM ISLAM, Ekonomi Islam IAIN Bengkulu

itu disamping adanya sumber alam juga harus ada rakyat yang mau bekerja sungguh-sungguh, tekun dan bijaksana agar mampu menggali sumber alam untuk kepentingannya<sup>18</sup>

a. Kompensasi

Adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Selain itu menurut Khair (2017,hal.105) bertujuan untuk: Memperoleh personel berkualitas Mempertahankan karyawan yang ada Memastikan keadilan Menghargai perilaku yang diinginkan.<sup>19</sup>

b. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan

---

<sup>18</sup> Ahmad Warson Munawir. 2002. *Kamus Arab-Indonesia* cetakan ke 14. (Surabaya :Pustaka Progressif, 2002). h. 9.

<sup>19</sup> Khair (2017,hal.5), Faktor- faktor Kompensasi.

pelayanan dan perilaku yang terbaik. loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.<sup>20</sup>

c. Tujuan dan Manfaat Loyalitas

Memberikan sumbangan pikiran sebaik-baiknya pada perusahaan. Sebagai media dalam menyalurkan bakat, minat dan kemampuan organisasi perusahaan. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi terwujudnya keinginan bersama dalam sebuah organisasi perusahaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Loyalitas

karyawan dalam bekerja di perusahaan akan dipengaruhi oleh :

Gaji

Bonus

Jenjang karier

Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan.

.

---

<sup>20</sup> Faktor Loyalitas Karyawan, Dinda Khairuton Nisa