

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Upah**

##### 1. Sistem Pengupahan Konvensional

###### a) Pengertian Upah

Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>14</sup> Sementara menurut Sadono Soekirno mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Sedangkan menurut T. Gilarso upah merupakan upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorium, uang lembur, tunjangan dan lain-lain.

Dipaparkan dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 pengertian upah bahwa hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bag pekerja

---

<sup>14</sup>Ahmad Syakur, "Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir) *Universum*, 1 (Januari 2015), 2.

dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>15</sup>

Menurut teori konvensional selain upah, ada beberapa istilah yang sering dipakai untuk menunjuk makna yang sama, yaitu gaji dan upah. Istilah gaji digunakan pada instansi pemerintahan dan istilah upah biasa digunakan perusahaan-perusahaan swasta. Namun, pada kenyataan perusahaan swasta menggunakan istilah gaji dalam pemberian jasa kepada karyawannya. Pengertian sehari-hari, gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha, dan pegawai-pegawai kantor serta para manajer lain. Pembayaran gaji berdasarkan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.<sup>16</sup>

Uraian diatas diambil kesimpulan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga diberikan imbalan atas jasanya.<sup>17</sup>

#### b) Sistem Pemberian Upah Konvensional

Sistem pemberian merupakan cara perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan untuk memperjelas kedua belah pihak mengenai

---

<sup>15</sup>Ibid., 2.

<sup>16</sup>Solahuddin, "Praktek Penggajian Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Islam Fiqh Muamalah (Studi Kasusdi Lembaga Kursus Bahasa Inggris EECC Desa Tulungrejo Kecamatan Pare Kabupaten Kediri)" (Skripsi, STAIN Kediri, 2015), 13.

<sup>17</sup>Yetniwati, "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan", *Mimbar Hukum*, 1 (Februari 2017), 375.

waktu pembayaran upah. Sistem pemberian ada beberapa macam cara, diantaranya:<sup>18</sup>

1. Sistem upah jangka waktu yaitu sistem pemberian upah menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya. Misal upah harian, mingguan, maupun bulanan.
2. Sistem upah potongan yaitu sistem pemberian upah yang umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaan tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dinilai menurut ukuran tertentu. Misal diukur dari banyak, berat, dan sebagainya.
3. Sistem upah permufakatan yaitu suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok tersebut akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
4. Sistem upah berubah yaitu sistem pemberian upah yang didasarkan pada keadaan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik. Sebaliknya, jika harga turun maka upah pun akan turun.
5. Sistem pembagian keuntungan, yaitu sistem pemberian upah yang disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.

---

<sup>18</sup>Zainal Asikin, dkk. *Dasar-Dasar Perburuhan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), 72.

6. Sistem upah indeks, yaitu sistem pembayaran upah berdasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Sistem upah ini akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya kehidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.<sup>19</sup>
7. Sistem upah borongan yaitu sistem pemberian upah yang berdasarkan balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang dikerjakan. Cara memperhitungkan sistem upah ini sering dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan yang ditentukan dengan balas karya yang kemudian dibagi-bagikan antara para pelaksana.<sup>20</sup>
8. Sistem upah premi yaitu sistem pemberian upah dengan cara kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih, maka karyawan tersebut diberi “*premi*”. Premi diberikan misal untuk menghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya.

#### c) Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai kepustakaan Hukum Perburuhan dikemukakan sebagai berikut:

---

<sup>19</sup>Rafiuddin, “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam Pada CV. Fikram Jaya Teknik di Jl. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makassar” (Skripsi, UIN Alauddin Makassar, Makassar, 2017), 17-18.

<sup>20</sup>Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif”, *Az-Zarqa*, 2 (Desember, 2017), 203-204.

- 1) Upah nominal yaitu sejumlah uang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan balas jasa sesuai ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- 2) Upah nyata yaitu uang yang diterima oleh seorang karyawan yang berhak.
- 3) Upah hidup yaitu upah yang diterima karyawan cukup untuk membiayai keperluan pokok, melainkan juga untuk kebutuhan sosial dan keluarganya.
- 4) Upah minimum yaitu upah terendah yang dijadikan standart oleh pengusaha untuk menentukan upah sebenarnya dari karyawan yang bekerja di perusahaan.
- 5) Upah wajar yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan karyawan sebagai imbalan balas jasa pada perusahaan.<sup>21</sup>

## 2. Sistem Pengupahan Islam

### a) Pengertian Upah

Upah secara ekonomi adalah harga yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi.<sup>22</sup> Menurut Purnomo, bahwa upah adalah jumlah keseluruhan yang diterapkan sebagai pengganti jasa yang

---

<sup>21</sup>Ibid., 199-200.

<sup>22</sup>Rangga Bayu Setiawan, "Penentuan Upah Karyawan UD Sumber Rohmad Dalam Perspektif Islam" (Skripsi, STAIN Kediri, Kediri, 2015), 14.

dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa ataupun syarat-syarat tertentu.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah memiliki pengertian suatu imbalan pemberian kepada penerima pekerjaan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-Undang, peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>23</sup> Upah umumnya berhubungan dengan upah per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemelihara.<sup>24</sup>

Departemen Tenaga Kerja melalui Keputusan Menteri Tenaga kerja Nomor 5 Tahun 1989 tentang upah minimum menjelaskan beberapa fungsi upah diantaranya: *Pertama*, upah berfungsi memenuhi kebutuhan bagi tenaga kerja dan keluarganya sebagai hasil kerja yang telah diselesaikannya. *Kedua*, pengusaha memberikan upah dihitung berdasarkan hasil produksi. *Ketiga*, dalam hubungan industrial Pancasila upah bukan hanya sekedar bagian dari produksi tetapi juga mempunyai fungsi sosial yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak bagi karyawan dan keluarga. *Keempat*, mewujudkan rasa keadilan

---

<sup>23</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009),799.

<sup>24</sup>Ibid., 785.

dalam rangka memanusiakan manusia. *Kelima*, sebagai upaya untuk pemerataan pendapatan.<sup>25</sup>

Dari uraian diatas upah didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan pekerja atas jasa-jasa dalam mencapai tujuan organisasi upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>26</sup>

#### b) Jenis-Jenis Pengupahan Islam

Dalam Islam upah disebut dengan istilah *Ujrah*. *Ujrah* terdapat dalam beberapa akad fiqh muamalah, yaitu:

1) Upah dalam fiqh muamalah termasuk dalam akad *Ijarah* berasal dari kata *al ujrah* atau *al ajru* yang menurut bahasa arti upah, ganti atau manfaat dengan kata lain upah adalah suatu akad yang berisi penukaran manfaat dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Seperti kata lain, dijelaskan bahwa *Ijarah* adalah salah satu akad pengambilan manfaat dengan jalan penggantian.<sup>27</sup> Penjelasan mengenai landasan upah menurut jumhur ulama adalah sebagai berikut:

قَالَتَاخِذْهُمَا يَأْتِ اسْتَأْجِرُهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ

<sup>25</sup>Departemen Tenaga Kerja RI, *Data Mengenai Upah Minimum dan Kebutuhan Fisik Minimum Regional* (Jakarta: Depnaker, 1991), 75.

<sup>26</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human.*, 799.

<sup>27</sup>Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: Dari Teori Ke Praktik* (Depok: Gema Insani, 2009), 117-118.

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata: "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai orang yang bekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dan dapat dipercaya. (Q.S. Al-Qashash [28]: 26).<sup>28</sup>

Ayat diatas menerangkan pernyataan seorang anak yang diucapkan kepada ayahnya untuk mengambil seorang untuk bekerja dan memberikan imbalan yang telah disepakati dengan ketentuan waktu dan manfaat yang diterima oleh ayah tersebut.

عَنْ ابْنِ عُمَرَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: اُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه ابن ماجه عن ابن عمر)

Artinya: Dari Ibnu Umar bahwa Rasulullah SAW bersabda, Berikanlah upah pekerja sebelum keringnya kering. (H.R. Ibn Majah).<sup>29</sup>

Maksud dari hadis diatas dianjurkan untuk menyegerakan dalam menunaikan hak karyawan setelah selesai bekerja, karena menunda pembayaran upah karyawan adalah sesuatu kezaliman. Disyaratkan agar upah dalam transaksi Ijarah disebutkan secara jelas dan diberitahukan berapa besar kecilnya upah pekerja.<sup>30</sup> Upah (*Ujrah*) dalam Islam ada dua jenis, yakni:

- a. *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa aset atau properti, yaitu memindahkan hak untuk memakai dari aset atau properti tertentu kepada orang lain dengan imbalan biaya sewa. Bentuk *Ijarah* ini

---

<sup>28</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid 7*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012) 279-286.

<sup>29</sup>Tim Laskar Pelangi, *Metodologi Fiqih Muamalah*, (Kediri: Lirboyo Press, 2013) 278.

<sup>30</sup>Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Jakarta: Erlangga, 2012), 201.

mirip dengan *Leasing* (sewa) pada bisnis konvensional. Pihak yang menyewa (*Lessee*) disebut *Mustajir*, pihak yang menyewakan (*Lessor*) disebut *Mu'jir* atau *Mu'ajir* dan biaya sewa disebut *Ujrah*. *Ijarah* ini disebut dengan sewa-menyewa.

- b. *Ijarah* yang berhubungan dengan sewa jasa, yaitu mempekerjakan jasa seseorang dengan upah sebagai imbalan yang disewa seperti menjahit pakaian, membangun rumah, dan lain sebagainya. Pihak yang mempekerjakan disebut *Mustajir*, pihak pekerja disebut *Ajir*, dan upah yang dibayarkan disebut *Ujrah*. *Ijarah* ini disebut dengan upah-mengupah.<sup>31</sup>

- 2) Upah dalam fiqh muamalah termasuk juga dalam akad *Jualah* secara bahasa artinya mengupah. Kata *Jualah* dapat dibaca *Jaalah*. Secara syara' sebagaimana artinya sebuah akad untuk mendapatkan materi (upah) yang diduga dapat diperoleh. Istilah *Jualah* dalam kehidupan sehari-hari diartikan oleh fukaha yaitu memberi upah kepada orang lain yang dapat menemukan barang yang hilang atau mengobati orang sakit atau menggali sumur sampai memancarkan air atau seseorang menang dalam sebuah kompetisi. Jadi, *Jualah* bukan hanya terbatas pada barang yang hilang namun dapat setiap pekerjaan yang dapat menguntungkan seseorang.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif..", 188.

<sup>32</sup>Abdul Rahmad Ghazaly, dkk. *Fiqh Muamalat* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 141.

Jumhur fukaha sepakat bahwa hukum *Jualah* mubah (boleh). Hal ini, didasari diperlukannya dalam kehidupan sehari-hari. *Jualah* merupakan akad yang manusiawi karena seseorang dalam hidupnya tidak mampu untuk memenuhi semua pekerjaan dan keinginan, kecuali jika memberikan upah kepada orang lain yang membantunya. Hal ini ditegaskan dalam Al-Qur'an surat Yusuf [12]:72.<sup>33</sup>

قَالُوا نَفَقْدُ صُورَاعِ الْمَلِكِ وَلِمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ وَأَنَا بِهِ زَعِيمٌ

Artinya: Penyeru-penyeru itu berkata: “Kami kehilangan piala raja, dan siapa yang dapat mengembalikannya akan memperoleh bahan makanan (seberat) beban unta, dan aku menjamin terhadapnya”. (Q.S. Yusuf [12]:72).<sup>34</sup>

Ada beberapa rukun yang harus dipenuhi dalam akad *Ju'alah*, sebagai berikut:

- 1) Lafal yang diucapkan harus mengandung arti izin kepada yang akan bekerja dan tidak ditentukan waktunya.
- 2) Orang yang menjanjikan memberikan upah.
- 3) Pekerjaan harus berupa pekerjaan yang tidak dilarang agama.
- 4) Upah harus jelas, telah ditentukan dan diketahui oleh seseorang.<sup>35</sup>

Beberapa pengertian upah diatas, meskipun berbeda-beda maksudnya sama sebagai pengganti atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Karyawan dianjurkan mempercepat menyelesaikan

---

<sup>33</sup>Ibid., 141-142.

<sup>34</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid 5* (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), 20-23..

<sup>35</sup>H. Sulaiman Rasjid, *Fiqh Islam* (Jakarta: Attahiriyah, 1976), 293.

pekerjaan sementara bagi pemilik usaha sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah. Pemberian upah hendaknya berdasarkan perjanjian kerja (kontrak), sebab dapat memuat hubungan kerjasama antara karyawan dengan pengusaha berisi hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, adanya kewajiban yang utama bagi manjikan adalah membayar upah.

Penetapan upah karyawan mencerminkan prinsip keadilan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak karyawan dalam penerimaan upah lebih terwujud. Upah diberikan kepada karyawan harusnya sebanding dengan tenaga, begitu juga bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun faktor lingkungan, dan sebagainya.<sup>36</sup>

### 3. Penentuan Upah Kepada Karyawan

Menurut Islam pihak-pihak yang menentukan upah karyawan, sebagai berikut:

- a) Pihak perusahaan dan karyawan. Perjanjian kerja kedua belah pihak bersepakat dalam menentukan bentuk dan jenis pekerjaan, masa waktu kerja, bentuk dan upah yang akan diterima karyawan. Upah tidak boleh ditetapkan dibawah standar yang telah ditentukan pemerintah.

---

<sup>36</sup>G. Kartasaputra, *Hukum Pemburuan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila* (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 94.

Sebaliknya, karyawan tidak boleh menuntut hak upah diatas kemampuan perusahaan dengan cara aksi mogok kerja atau demo.

- b) Pemerintah. Pemerintah merupakan lembaga yang penting dalam kesejahteraan karyawan sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Peran pemerintah berpengaruh dalam penetapan upah. Besarnya upah oleh pemerintah ditetapkan dengan tarif upah minimum, jam kerja kerja standar, dan tunjangan karyawan sebagai acuan perusahaan dan mencegah terjadinya diskriminasi. Pihak perusahaan tidak boleh menetapkan upah dibawah standar yang telah ditentukan pemerintah.<sup>37</sup> Pemerintah melarang perusahaan mempekerjakan karyawan anak-anak dibawah umur.<sup>38</sup>
- c) Serikat pekerja. Perusahaan memberikan kewenangan kepada para karyawan untuk melakukannya. Serikat pekerja bisa menjadi kekuatan yang besar dalam suatu perusahaan, dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah lebih besar. Kerja sama ini, setidaknya berusaha agar serikat pekerja tidak menjadi penghambat proses produksi, dengan tidak menempatkannya sebagai lawan.<sup>39</sup>

Masalah upah adalah masalah penting yang mempunyai dampak yang luas. Karyawan harus mendapat upah secara pantas dan adil. Saat akan mempekerjakan karyawan, terlebih dahulu harus dijelaskan pekerjaan

---

<sup>37</sup>Ika Novi Nur Hidayati, "Pengupahan Dalam Perspektif..",202.

<sup>38</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human.*, 789.

<sup>39</sup>Ibid., 814.

mana yang harus dikerjakan, jangka waktu serta besarnya upah yang akan diterima karyawan. Memberikan jumlah upah yang akan diterima diharapkan akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja. Hal itu dimaksudkan agar tidak terjadi eksploitasi karyawan dengan melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kesepakatan maupun di luar kemampuan. Oleh karena itu ditentukan hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Bentuk pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang dilakukan hukumnya halal. Artinya seorang karyawan tidak diperbolehkan menerima pekerjaan yang dilarang agama. Demikian jika pemilik usaha menyuruh mengerjakan pekerjaan yang dilarang syara'. Selain jenis pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh negara. Karyawan diharuskan bekerja sesuai dengan kesepakatan serta kemampuannya. Sehingga dengan adanya aturan ketentuan mengenai bentuk pekerjaan maka kemungkinan tidak terjadi pelanggaran hak karyawan. Ditentukan pula aturan pekerjaan yang akan dilakukan harus jelas dan harus diketahui karyawan. Hal ini bertujuan mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan pihak lain.<sup>40</sup>

#### 2. Waktu kerja

---

<sup>40</sup>Muhammad, *Etika Bisnis Islami* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Pencetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004),166.

Perjanjian kerja (kontrak) karyawan harus disebutkan waktu dan disebutkan jenis pekerjaan. Apabila dalam perjanjian kerja terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu pihak dapat membatalkannya. Sehingga karyawan harus melaksanakan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati.<sup>41</sup>

### 3. Upah

Upah yang diberikan kepada karyawan harus disebutkan saat perjanjian kerja, demikian pula jumlahnya. Nabi Muhammad SAW menganjurkan pemberian upah untuk segera diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dikatakan bahwa karyawan menerima upah sesuai yang disebutkan dalam perjanjian kerja. Upah tersebut ditentukan menurut harian, mingguan atau bulanan.<sup>42</sup>

### 4. Sistem upah bonus

Sistem upah bonus merupakan pembayaran tambahan diluar upah ditujukan untuk memberi insentif agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab dengan harapan keuntungan perusahaan lebih tinggi.<sup>43</sup>

## **B. Prinsip Keadilan**

### 1. Pengertian Keadilan

---

<sup>41</sup>Ibid., 167.

<sup>42</sup>Ibid., 167.

<sup>43</sup><http://id.m.wikipedia.org/wiki/Gaji> diakses pada tanggal 16 April 2019 pukul 18.00.

Kata-kata keadilan diulang dalam Al-Qur'an setelah kata *Allah* dan *al-ma'rifah* (ilmu pengetahuan) kurang lebih seribu kali. Keadilan mempunyai makna yang dalam dan menurut Islam menyangkut seluruh aspek kehidupan. Karena itu, keadilan merupakan dasar, sekaligus tujuan semua tindakan manusia dalam kehidupan.<sup>44</sup>

Kamus Besar Bahasa Indonesia, keadilan merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Menurut John Rawls mengatakan bahwa keadilan yakni ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur secara seimbang sehingga dapat diharapkan memberikan keuntungan semua orang baik kehidupan pribadi maupun kehidupan bersama. Kepentingan karyawan adalah terpenuhi kebutuhan hidup dirinya beserta keluarganya secara layak. Sedangkan kepentingan pengusaha adalah kelangsungan usaha agar dapat berjalan terus.<sup>45</sup>

Pendapat yang berbeda, menurut Nugraheni bahwa keadilan berdasarkan atas dua hal. *Pertama*, keadilan distributif yaitu keadilan berdasarkan pengorbanan jasa secara proporsional. Keadilan ini seorang karyawan akan menunjukkan kinerjanya semakin tinggi guna mendapatkan keinginan mendapatkan imbalan yang sesuai. *Kedua*, keadilan prosedural yaitu keadilan yang memfokuskan atas prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan karyawan. Keadilan ini dicontohkan

---

<sup>44</sup>Rozalinda, *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014), 20-21.

<sup>45</sup>Yetniwati, "Pengaturan Upah", 84.

melalui suatu keputusan yang dikeluarkan sesuai prosedur oleh perusahaan, maka seorang karyawan akan merasa adil. Prosedur yang dipakai harus melalui kesepakatan yang dipatuhi dan ada sanksi apabila dilanggar.<sup>46</sup>

Menurut Aristoteles mengatakan keadilan adalah keadilan yang memberikan yang menjadikannya kepada setiap orang sesuai dengan kemampuan dan prestasi. Pendapat lain, menurut Plato keadilan yaitu suatu dapat dikatakan adil apabila telah memberikan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban.<sup>47</sup> Sedangkan kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata *'adala*, dalam Al-Qur'an terkadang disebutkan dalam bentuk perintah ataupun dalam bentuk kalimat berita. Kata *'adl* di dalam Al-Qur'an memiliki aspek dan objek yang beragam, begitu pula pelakunya. Hal tersebut mengakibatkan keragaman makna *'adl* (keadilan). Menurut M. Quraish Shihab paling tidak ada empat makna keadilan, yakni:<sup>48</sup>

*Pertama*, *'adl* memiliki arti sama dan pengertian ini banyak terdapat di dalam Al-Qur'an, antara lain pada Q. S. An-Nisa'[4]: 3, 58, dan 129, Q. S. Asy-Syura [42]: 15, Q. S. Al-Ma'idah [5]: 8, Q. S. An-Nahl [16]: 76, 90, dan Q. S. Al-Hujurat [49]: 9. Kata *'adl* dengan artian sama

---

<sup>46</sup>Hendrawan Dendy Santoso, dkk, "Pelaksanaan Keadilan Upah Bagi Pekerja Malam Wanita", *Jurnal Akuntansi Aktual*, 4 (Januari 2016), 276

<sup>47</sup>Fahiyati, "Implementasi Konsep Keadilan Dalam Praktik Pemerian Upah Buruh Di Pasar Mandalika Kecamatan Sandaubyaya Kota Mataram", (Skripsi, Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram, Mataram, 2019), 25-26.

<sup>48</sup>Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam Dan Format Keadilan Ekonomi Di Indonesia* (Yogyakarta: November, 2013), 80.

(persamaan) pada ayat-ayat tersebut dimaksudkan persamaan hak. Dengan begitu, keadilan adalah hak setiap manusia dengan sifatnya sebagai manusia dan sifat ini menjadi dasar keadilan di dalam ajaran-ajaran ketuhanan.

*Kedua*, kata '*adl* dalam arti seimbang. Pengertian ini ditemukan di dalam Q.S. Al-Maidah [5]: 95 dan Q.S. Al-Infitar [82]: 7. Di samping itu, makna keadilan memiliki pengertian keseimbangan. Menimbulkan keyakinan bahwa Allah Yang Maha bijaksana dan Maha mengetahui menciptakan serta mengelola segala sesuatu dengan ukuran, kadar, dan waktu tertentu guna mencapai tujuan.

*Ketiga*, kata '*adl* dalam arti perhatian terhadap hak-hak individu dan memberikan hak-hak kepada setiap pemilik. Pengertian ini yang didefinisikan dengan menempatkan sesuatu pada tempatnya. Lawan dari pengertian ini adalah kezaliman, yakni pelanggaran terhadap hak-hak pihak lain. Pengertian ini disebutkan dalam Q.S. Al-An'am [6]: 152.

*Keempat*, kata '*adl* yang diartikan dengan dinisbahkan kepada Allah. '*Adl* di sini berarti memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi, tidak mencegah kelanjutan eksistensi dan perolehan rahmat sewaktu terdapat banyak kemungkinan untuk itu. Pengertian ini dipahami kandungan Q.S. Ali-Imran [3]: 18, menunjukkan Allah SWT sebagai *Qa'imān bi al-qist* yang artinya "yang menegakkan keadilan".<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup>Ibid., 81-82.

Dari berbagai makna adil dan keadilan, dapat dipahami keadilan merupakan satu kondisi yang tidak memihak pada salah satu pihak atau golongan tertentu. Allah SWT memerintahkan manusia berlaku adil dalam menetapkan hukum antar manusia, kalau seseorang menetapkan hukum di antara mereka dengan tidak adil, maka kehidupan masyarakat menjadi pincang, dan akan terjadi diskriminasi. Keadilan dalam Ekonomi Islam memiliki tujuan, yakni agar kekayaan tidak menumpuk pada sebagian kecil masyarakat, tetapi selalu beredar dalam masyarakat. Keadilan menjamin terciptanya pembagian yang adil dalam kemakmuran, sehingga memberikan kualitas hidup yang lebih baik.<sup>50</sup>

Menurut Yusuf Qardhawi dalam bukunya yang berjudul *Daur Al-Qiyam Wa Al-Akhlaq Fi Al-Iqtishadi Al-Ilami*, pengertian keadilan yang mencakup: perbedaan pendapatan dan pemerataan kesempatan, pemenuhan hak pekerja, kesetiakawanan sosial yang menyeluruh, dan mendekatkan perbedaan antarmanusia. Rumusan pertama, bahwa perbedaan dan pemerataan kesempatan merupakan substansi keadilan dalam Islam menimbulkan pertanyaan karena perbedaan pendapatan dan pemerataan kesempatan merupakan dua hal yang berlawanan. Pemberian kesempatan yang sama tentunya dimaksudkan untuk menghasilkan pemerataan pendapatan. Menurut Yusuf Qardhawi bahwa keadilan tidak

---

<sup>50</sup>Ibid., 84.

selalu berarti sama. Karena itu, makna keadilan menurutnya adalah membedakan karyawan sesuai dengan keahlian dan kerja keras mereka.<sup>51</sup>

## 2. Makna Keadilan Dalam Perspektif Islam

Memenuhi hak yang dimiliki seorang karyawan harus dilakukan secara adil. Hak dan kewajiban harus diterapkan secara adil, tanpa melakukan sesuatu yang dapat merugikan orang lain. Pengertian lain mengharuskan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Prinsip pengupahan dalam pandangan Islam tidak terlepas dari prinsip keadilan. Prinsip keadilan dalam pengupahan terdapat dua pengertian, sebagai berikut:

### a) Keadilan bermakna jelas dan transparan

Keadilan bermakna jelas dan transparan yang dijamin dengan adanya kejelasan dalam perjanjian kerja serta komitmen bekerjasama dari kedua belah pihak (pemilik usaha dan karyawan). ketentuan ini mengatur selama hubungan kerja ini terjalin. Sebelum karyawan akan bekerja seharusnya dijelaskan terlebih dahulu bagaimana hak dan kewajiban antara pemilik usaha dan karyawan, bentuk dan jenis pekerjaan, masa waktu kerja, jumlah upah yang akan diterima karyawan. Nabi Muhammad SAW bersabda untuk masalah cara pembayaran upah sebagaimana sabdanya:

---

<sup>51</sup>Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam, terjemahan Zainal Arifin* (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 229-231.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ، وَاعْلَمُوهُ أَجْرَهُ فِي عَمَلِهِ. (رواه البيهقي)

Artinya: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan upahnya, terhadap apa yang dikerjakan. (H.R. Baihaqi).<sup>52</sup>

Hadis riwayat Baihaqi tersebut, diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (perjanjian kerja). Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara karyawan dan pemilik usaha. Artinya, sebelum karyawan bekerja, harus dijelaskan terlebih dahulu bagaimana jenis pekerjaan, jangka waktu, serta besarnya upah yang akan diterima oleh karyawan.

Menurut Yusuf Qardhawi mengatakan upah adalah hak karyawan selama bekerja dengan baik. Jika karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik seperti bolos tanpa alasan yang jelas. Maka upah dapat dipotong atau disesuaikan.<sup>53</sup> Hal ini diartikan mendapatkan upah selain hak karyawan atas apa yang dikerjakannya, juga hak perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja dari karyawan bekerja. Bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas upah yang diperolehnya. Demikian juga, memberikan upah merupakan kewajiban perusahaan dari hasil kerja karyawan. Dalam masa sekarang, aturan-aturan bekerja

---

<sup>52</sup>Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah Juz II diterjemahkan oleh Al Ustadz H Abdullah Shonhaji* (Semarang: CV. Asy-Syifa, 1993) 250.

<sup>53</sup>Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika.*, 83.

yang baik diatur dalam buku Pedoman Kepegawaian yang ada di masing-masing perusahaan.<sup>54</sup>

b) Keadilan bermakna proporsional

Keadilan bermakna proporsional dapat diartikan dalam mempekerjakan karyawan upah diberikan sesuai berat tenaga yang dikeluarkan. Berdasarkan prinsip keadilan, upah ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pemilik usaha. Hal ini meliputi kesesuaian pekerjaan dengan waktu kerja dan kemampuan karyawan, dan kesesuaian besaran upah yang diterima. Pengambilan keputusan upah akan dipertimbangkan secara adil. Sebagaimana tersirat dalam ayat berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan. (Q.S. Al-Ahqaf [46]: 19).<sup>55</sup>

Dan surat An-Najm ayat 39, berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ۗ

Artinya: Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. (Q. S. An-Najm [53]: 39).<sup>56</sup>

Ayat diatas menegaskan bahwa seorang karyawan diberi upah menurut berat pekerjaan. Menurut pandangan Islam upah yang sama

<sup>54</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human.*, 804.

<sup>55</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid 9*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012) 269-275.

<sup>56</sup>Ibid., 546-555.

untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua karyawan atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka sama. Upah adalah hak bukan pemberian sebagai hadiah karena tidak ada pekerjaan yang tidak dibayarkan.<sup>57</sup>

Pemilik usaha harus membayar upah karyawan disesuaikan dengan tenaga yang dicurahkan dan berat pekerjaan. Perjanjian kerja antara kedua belah pihak bersikap jujur dan adil untuk setiap urusan. Apabila pemilik usaha memberi upah secara tidak adil, maka itu dianggap telah menzholimi karyawannya. Pemilik usaha juga harus mempertimbangkan pemberian upah karyawan secara tepat tanpa merugikan pihak manapun, baik diri sendiri maupun karyawan.

### 3. Prinsip-Prinsip Keadilan Upah Dalam Perspektif Islam

#### a) Besar upah yang harus diterima pekerja.

Pandangan Islam mengenai besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan karyawan. Kedua belah pihak memiliki kebebasan dalam menetapkan jumlah upah, dengan syarat dan cara pembayaran tertentu. Asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak. Tingkah upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan seperti sandang, pangan, dan papan.

Menurut Sadeq menjelaskan bahwa ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor

---

<sup>57</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human.*, 802-805.

sekunder. Faktor primer meliputi kebutuhan dasar, badan kerja dan kondisi pekerjaan. Sedangkan faktor sekunder meliputi memperlakukan pekerjaan sebagai saudara.<sup>58</sup> Diantara kedua faktor tersebut yang paling menonjol adalah faktor primer, untuk faktor sekunder tidak dijumpai. Hal ini menjadikan pengusaha dan karyawan berada pada dua pihak yang berlawanan, sehingga dapat menimbulkan konflik.<sup>59</sup>

Perhitungan upah menurut Islam, sebagai berikut:

1. Prinsip adil dalam menentukan penentuan besaran upah.
2. Manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan eksternal kebutuhan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan sandang, pangan dan papan.
3. Manajemen perusahaan perlu melakukan perhitungan besaran upah yang sebanding dengan besaran nisab zakat.
4. Manajemen perusahaan perlu melakukan revisi perhitungan besaran upah saat perusahaan menghasilkan keuntungan maupun kerugian, mengkomunikasikannya kepada karyawan.<sup>60</sup>

Islam menganjurkan jika dalam pembayaran upah diberikan secara adil. Karena itu, ditetapkan pilihan untuk membatalkan perjanjian (kontrak) apabila karyawan merasa dirugikan. Dengan ini agar karyawan tidak terzolimi atau sewenang-wenang dalam bentuk

---

<sup>58</sup>Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Suatu Pandangan Mengenai Upah* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 68-81.

<sup>59</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), 127-128.

<sup>60</sup>Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Suatu Pandangan..*, 83.

apapun. Adapun kelayakan besaran upah yang diterima karyawan dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

Upah yang ditetapkan pada perjanjian awal dapat diubah oleh manajemen perusahaan, baik saat mengalami laba ataupun rugi. Namun, perubahan tersebut haruslah terlebih dahulu dibicarakan dengan karyawan agar tidak ada yang dirugikan. Karyawan tidak boleh meminta bayaran pekerjaan diluar batas kemampuan perusahaan.<sup>61</sup>

Meminta upah diluar kemampuan perusahaan merupakan perbuatan zolim. Jika hal ini terjadi dapat melanggar prinsip keadilan dalam pengupahan. Menurut Yusuf Qardhawi menyatakan:

Tidak boleh karyawan menuntut hak upahnya diatas kemampuan perusahaan dengan aksi mogok kerja, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya.<sup>62</sup>

Konsep ini menekankan perusahaan untuk mencukupi kebutuhan karyawan. Namun, dipihak lain karyawan diminta untuk tidak meminta bayaran yang tinggi hingga perusahaan tidak mampu membayar. Apabila pemilik usaha menyadari kewajiban dan karyawan kemungkinan besar mereka akan membayar karyawan dengan upah yang cukup untuk menutupi kebutuhan pokok.

#### b) Kewajiban membayar upah.

Perusahaan berkewajiban membayar upah kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Bekerja secara harian, mingguan,

---

<sup>61</sup>Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber*.,81.

<sup>62</sup>Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika*., 82.

bulanan, ataupun lainnya. Dalam Islam dianjurkan segera membayarkan upah. Memperlambat pembayaran upah dapat merugikan para karyawan. Pembayaran upah secara sewenang-wenang dilarang, kecuali keterlambatan tersebut diatur dalam perjanjian (kontrak). Begitu juga penangguhan pembayaran upah oleh perusahaan, harus terlebih dahulu diatur dalam perjanjian. Jika tidak diatur perusahaan harus membayar upah setelah pekerja menyelesaikan pekerjaan. Islam melarang pemilik usaha menunda waktu pembayaran upah yang disepakati. Setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya, maka pengusaha harus menepati janjinya.<sup>63</sup> Firman Allah SWT:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَنْيَاءَ هُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ  
مُفْسِدِينَ ۝

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.(Q.S. Asy-Syu'ara' [26]: 183).<sup>64</sup>

Ayat diatas menjelaskan upah kerja akan dibayar sesuai perjanjian yang disepakati bersama. Tidak ada upah karyawan yang dibayar secara tidak adil, tetapi pembayaran upah tidak boleh ditunda, harus sesuai dengan umumnya pembayaran upah yang berlaku atau sesuai perjanjian yang ada.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup>Hadi Muttaqin Hasyim, "Penggajian Dalam Islam", <http://www.muttaqinhasyim.wordpress.com> Diakses 2 Februari 2020.

<sup>64</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid 7*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012) 140-144.

<sup>65</sup>Direktoral Jendral Agama RI, *Islam Untuk Ilmu Ekonomi* (Departemen Agama RI, 2002), 180.

c) Keadilan dalam pemberian upah.

Menurut Cascio sebagaimana dikutip Marwansyah tujuan setiap sistem pembayaran upah adalah keadilan.<sup>66</sup> Menurut Veithzal Rivai keadilan dalam upah dilihat dari dua sisi, yaitu *pertama*, keadilan internal (*Internal Equity*) yaitu keadilan upah yang seimbang dengan tenaga ataupun pikiran yang dicurahkan. *Kedua*, keadilan eksternal (*External Equity*) yaitu keadilan upah berdasarkan perbandingan dengan upah pekerja yang lain dalam satu perusahaan.<sup>67</sup> Dalam Islam keadilan bukan berarti segala sesuatu dibagi sama rata. Akan tetapi, keadilan menghubungkan antara pengorbanan (*input*) dan penghasilan (*output*). Semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula penghasilan. Karyawan tidak hanya memperhatikan berapa besar upah yang mereka terima dengan upah rekan mereka yang lain.<sup>68</sup> Seperti firman Allah SWT sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّ  
مَنْكُمْ شَتَاؤُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا ۚ إِعْدُوا لُوَا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ إِنَّ اللَّهَ  
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan takwalah

<sup>66</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), 271.

<sup>67</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human.*, 806.

<sup>68</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber.*, 104-105.

kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Maidah [5]: 8).<sup>69</sup>

Menurut pendapat Sard bahwa upah yang sah atau halal itu adalah upah yang didasarkan pada kerja.<sup>70</sup> Sedangkan menurut Monzer Kahf yang dikutip oleh Euis Amalia berpendapat perbedaan pendapatan karena kemampuan dan usaha yang dilakukan merupakan suatu keadilan.<sup>71</sup> Prinsip keadilan begitu diperhatikan para karyawan. Mereka tidak hanya memperhatikan besaran upah yang diterima, tetapi membandingkan penghasilan yang didapat oleh karyawan lainnya. Kalau karyawan A memperoleh upah Rp. 600.000/bulan dan B memperoleh upah Rp. 390.000/bulan meski beban karyawan B lebih berat dari beban karyawan A, tentu membuat merasa tidak adil mengenai upah yang terima karyawan.<sup>72</sup>

## C. Karyawan

### 1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Istilah Karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), memiliki pengertian orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan

---

<sup>69</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya Jilid 2* (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012).

<sup>70</sup>Mohammad Aslam Haneef, *Pemikiran Ekonomi Islam Kontemporer: Analisis komparatif Terpilih penerjemah Suherman Rosyidi* (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 147.

<sup>71</sup>Euis Amalia, *Keadilan Distribusi Dalam Ekonomi Islam Penguatan Peran LKM dan UKM di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 126.

<sup>72</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber.*, 105.

mendapatkan upah (gaji).<sup>73</sup> Definisi berbeda menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>74</sup>

Menurut Ndraha, karyawan merupakan penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hadari Nawawi, karyawan adalah potensi yang menjadi penggerak organisasi (perusahaan). Menurut Wirawan, karyawan adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumberdaya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>75</sup> Pengertian lain, menurut Malayu S.P Hasibuhan karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka dalam aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan.

## 2. Macam-Macam Karyawan

### a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap yaitu karyawan yang telah memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan

---

<sup>73</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

<sup>74</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2.

<sup>75</sup>M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 6.

(*permanent*). Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan masa kerja dihitung sejak masa percobaan. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai Undang-Undang yang berlaku.

b. Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap yaitu karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tertuang dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kerja karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak lainnya membayar upah karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.<sup>76</sup>

3. Hak dan Kewajiban Karyawan

Hak dan kewajiban perlu dalam perjanjian kerja sehingga dapat mengikat antara kedua belah pihak. Hubungan kerja antara pemilik usaha dan karyawan harus terjalin dengan baik adanya rasa saling percaya, niat yang baik dan menghormati hak-hak orang lain. Karena mereka

---

<sup>76</sup>M. Setiadi Hartoko, *Rekrutmen Calon Karyawan Tetap* (Studi Kasus Politeknik LP3I Jakarta Pasar Minggu (Jakarta: 2016), 123.

bekerjasama untuk memperoleh keuntungan satu sama lain. Adapun hak dan kewajiban karyawan, sebagai berikut:

a) Hak-hak karyawan

- 1) Hak pemenuhan upah sesuai dengan yang disepakati.
- 2) Hak untuk diperbolehkan dalam lingkungan kerja.
- 3) Hak untuk memperoleh jaminan keselamatan dan kesejahteraan sosial.
- 4) Hak memperoleh pekerjaan sesuai kemampuan.<sup>77</sup>
- 5) Tidak boleh diberi pekerjaan berat yang tidak bisa sanggupi, jika dipercaya melakukan tugas berat maka harus dibantu.

b) Kewajiban-kewajiban karyawan

- 1) Mengetahui hal-hal yang diperlukan dalam pekerjaan sehingga karyawan dapat memenuhi hal-hal yang diperlukan dan dapat menekuni pekerjaannya.
- 2) Melaksanakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
- 3) Menunaikan janji, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai yang disepakati.
- 4) Perhitungan dan tanggung jawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan, pasal 86-89.

<sup>78</sup>Al-‘Assal, *Sistem, Prinsip dan Tujuan Umat Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 1999), 155-163.