

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Konsep Upah

##### 1. Upah Pembayaran

Pengertiannya upah adalah aktivitas pemindahan dana guna memenuhi suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi. Pembayaran yaitu perpindahan hak kepemilikan atas sejumlah uang atau dari pembayaran kepada penerimanya baik langsung maupun tidak langsung maupun melalui media jasa-jasa perbankan.<sup>15</sup> Pembayaran (uang atau barang) dengan maksud dan tujuan yang sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.<sup>16</sup>

Syeikh Yusuf Qardhawi mengemukakan mengenai konsep upah bahwa rujukan penetapan upah itu adalah kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu majikan dan pekerja. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberinya upah di bawah standart. Sebagaimana dilarang jual beli karena keterpaksaan, artinya tidak boleh mengeksploitasi kondisi kebutuhan mendesak penjual untuk membeli barang darinya dengan harga yang lebih rendah dari harga yang wajar. Mengeksploitasi kebutuhan darurat untuk membeli

---

<sup>15</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001) hlm. 117

<sup>16</sup> Waluyo, *Perpajakan Indonesia edisi 9*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hlm. 1.

jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat mensejahterkannya<sup>17</sup>.

Teori Upah Etika Menurut kaum Utopis (kaum yang memiliki idealis masyarakat yang ideal) tindakan para pengusaha yang memberikan upah hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum merupakan suatu tindakan yang tidak “etis”. Oleh karena itu sebaiknya para pengusaha selain dapat memberikan upah yang layak kepada pekerja dan keluarganya, juga harus memberikan tunjangan keluarga.<sup>18</sup>

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau natura.<sup>19</sup>

## 2. Pengertian upah menurut UU

Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Bab X bagian Kedua tentang pengupahan Pasal 88 ayat (1) *“Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Ayat (2) *“Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi*

---

<sup>17</sup> Qardhawi, Peran Nilai Dan Moral, 405

<sup>18</sup> Maimun, Sholeh. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja serta Upah: Teori serta Beberapa Potetnya di Indonesia, Volume 4 Nomor 1, April 2007

<sup>19</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013)h. 159.

*pekerja atau buruh*". Ayat (3) "*Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) meliputi:*

Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada bagian kedua "Pengupahan" tepatnya dimulai dari pasal 88 sampai dengan pasal 98. Untuk lebih memberi penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap pasal-pasal dimaksud sebagai berikut :

- a. Setiap pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - 1) Upah minimum
  - 2) Upah kerja Lembur
  - 3) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - 4) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
  - 5) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
  - 6) Bentuk dan cara Pembayaran Upah

- 7) Denda dan potongan upah
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 9) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- 10) Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- 11) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan
- 12) Pemerintah menetapkan upah minimum

### 3. Jenis-jenis upah

- a. Pembagian upah dari segi bentuk pembayaran.

Dalam teori ekonomi tidak dikenal perbedaan diantara pembayaran atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar. Dua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah. Karena itu pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah.<sup>20</sup>

- b. Pembagian upah dari segi upah nominal dan upah riil.

Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga pekerja, baik mental maupun fisik, yang digunakan dalam proses produksi. Sedang upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

---

<sup>20</sup>Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 350

#### 4. Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dipekerjaan lain organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala untuk mengusahakan adanya *equity* maka penentuan upah dalam perusahaan dapat ditempuh dengan:<sup>21</sup>

a. Analisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan adalah kegiatan mencari informasi tentang tugas-tugas yang dijalankan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas dan standar kinerja.

b. Evaluasi jabatan atau tugas

Evaluasi jabatan merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain. Proses ini merupakan usaha supaya tercapai *internal equity* dalam pekerjaan sebagai unsur dalam menetapkan tingkat upah.

---

<sup>21</sup>Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010) hlm 59-61

c. Survei upah

Survei upah adalah kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku pada perusahaan-perusahaan yang lain yang sejenis, yang mempunyai usaha atau jabatan yang sama. Kegiatan ini dilakukan supaya terjadi keadilan eksternal sebagai salah satu faktor terpenting dalam menentukan upah.

d. Penentuan upah

Penentuan upah berdasarkan hasil evaluasi jabatan yang dikombinasikan dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah sesuai dengan tingkat upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

## 5. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:<sup>22</sup>

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang memiliki penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.

---

<sup>22</sup> T Sirait..*Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi.*( Jakarta: PT. Grasindo, 2006)hlm. 185-186

b. Serikat pekerja

Adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.

c. Kemampuan untuk membayar

Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.

d. Produktivitas

Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.

e. Biaya hidup

Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

## **6. Sistem Pengupahan**

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan asanya memberikan upah kepada pekerja/buruhna. Sistem tersebut

dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:<sup>23</sup>

- a. Sistem Upah jangka waktu, Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi, besarnya kompensasi hanya didasarkan pada lamanya bekerja.
- b. Sistem hasil (output), Dalam sistem hasil ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti per potong, meter, liter, ataupun kilogram. Dalam hal ini sistem kompensasi diterapkan berdasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan oleh tenaga kerja.
- c. Sistem Upah Pemufakatan adalah suatu system pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.
- d. Sistem skala Upah Berubah. Dalam system ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- e. Sistem upah indeks, system upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan system ini upah akan naik turun sesuai

---

<sup>23</sup> Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.(Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada,2007).h 72-73

dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

- f. Sistem Pembagian Keuntungan, Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir taun.
- g. Sistem borongan, Dalam sistem ini pendapat besarnya pada volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Upah borongan ini mengaitkan langsung kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya upah tergantung kecermatan dalam mengkalkulasi biaya borongan tersebut.
- h. Sistem Upah Premi, cara pemberian upah ini merupakan kontribusi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebuh dari itu, ia diberi "premi". Premi dapat diberikan misalnya untuk menghemat waktu, penghemat bahan kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*.

## **7. Perbedaan Karyawan Tetap dan Karyawan Harian Lepas<sup>24</sup>**

- a. Jangka waktu yaitu perbedaan karyawan tetap dan lepas yang paling mencolok terletak lamanya waktu kerja.karyawan tetap memiliki masa kerja yang lebih lama, bisa lima hingga sepuluh

---

<sup>24</sup><http://sleekr.co/blog/perbedaan-karyawan-tetap-dan-kontrak>

tahun setelah diangkat menjadi karyawan tetap atau bisa saja lebih. Berbeda dengan karyawan lepas. Mereka akan bekerja secara kontrak, misalnya harian, mingguan bahkan hanya bulanan. Namun, ini pun ada batasnya, yakni maksimal selama tiga tahun saja.

- b. Perjanjian kerja agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan terarah dan hubungan antara karyawan dengan perusahaan jelas, maka semuanya diatur dalam Surat perjanjian kerja. Bedanya, untuk karyawan tidak tetap, surat tersebut disebut perjanjian kerja untuk waktu tertentu . Sedangkan untuk karyawan tetap, namanya adalah surat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Hal ini tentu saja karena karyawan tetap bisa bekerja di perusahaan tersebut tanpa batas waktu, kecuali ia ingin mengundurkan diri sehingga waktunya menjadi tidak menentu. Tak hanya sifat pekerjaan, hak-hak yang didapatkan oleh karyawan tetap dan lepas pun berbeda.
- c. Sifat pekerjaan karyawan kontrak biasanya adalah SDM yang memang dipersiapkan untuk pekerjaan musiman, pekerjaan yang sekiranya bisa selesai sebelum waktu tiga bulan, atau juga pekerjaan yang berhubungan dengan promosi keluarnya produk baru, dan sebagainya. Misalnya, perusahaan advertising anda baru saja mendapatkan klien brand parfum. Klien membutuhkan anda untuk mengadakan event yang akan diadakan tiga bulan mendatang. Karena waktu yang terhitung mepet, Anda pun

merekut karyawan kontrak selama tiga bulan untuk membantu anda menyelenggarakan event.

- d. Sedangkan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, seperti perusahaan yang harus terus menghasilkan produk sesuai dengan permintaan klien, tentunya ia membutuhkan tenaga tetap sehingga kurang efektif jika ia memperkejakan karyawan secara kontrak.
- e. Jika Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Perbedaan karyawan tetap dan kontak selanjutnya adalah terkait pemutusan hubungan kerja. Jika dilihat dari terjadinya pemutusan hubungan kerja, karyawan tetap lebih diuntungkan karena karyawan ini akan mendapatkan uang pesangon dan juga penggantian hak-hak jika ada, baik itu karena karyawan diberhentikan atau mengundurkan atas kemauanya sendiri. Pesangon tersebut biasanya akan diberikan untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun.<sup>25</sup>

## **B. Pengertian Upah Dalam Tinjauan Ilmu Ekonomi Islam**

### **1. Pengertian Upah Menurut Islam**

Dalam fiqih muamalah, upah masuk ke dalam pembahasan tentang *ijarah*. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat

---

<sup>25</sup> <http://sleekr.co/blog/perbedaan-karyawan-tetap-dan-kontrak>

pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.<sup>26</sup>

Ensiklopedi Islam menyebutkan bahwa *ijarah* merupakan akad yang dilakukan atas dasar suatu manfaat dengan imbalan jasa. Dengan kata lain, *ijarah* adalah pemilikan manfaat dari sesuatu yang halal dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan ganti rugi.<sup>27</sup>

## 2. Upah Dalam Kaidah Sewa Menyewa

Upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *mu'jir* dan *mus'tajir* ( penyewa dan menyewakan). Pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan pekerja dianggap sebagai pihak yang menyewakan. Hal ini bisa dilihat antara pengusaha dan karyawan yang terdapat kontrak kerja kesepakatan-kesepakatan. Ijarah menurut Helmi Karim dalam bukunya yang berjudul fiqh Muamalah, lafaz *ijarah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan suatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktifitas.<sup>28</sup>

Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu,<sup>29</sup> menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, " Ia berhak sesuai akad. Jika orang yang menyewa (*mua'ajir*) menyerahkan barang atau jasa kepada orang yang menyewakan (*musta'jir*), maka ia berhak

<sup>26</sup> Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid. 3(Beirut: Dar al-Fikr, 1983), hlm. 198

<sup>27</sup> Abdul Aziz Dahlan, dkk. (Ed.), *Ensiklopedi Islam*, Jilid I, (Jakarta: PT. Ichtiar Baru Van Hoeve, 2003), Cet. XI, hlm 229

<sup>28</sup> Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 29

<sup>29</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 11

menerima seluruh bayaran karena penyewa sudah mendapatkan manfaat dari kontrak. Dan ia wajib menyerahkan kompensasi agar dapat menerima barang atau jasa tersebut

Beberapa ulama yaitu Syafi'i, Hanafi, Maliki dan Hambali, tidak berselisih dalam definisi Ijarah, yaitu transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan dan sifatnya tertentu. Konsep upah muncul dalam kontrak Ijarah, yaitu pemilikan jasa dari seseorang yang dikontrak tenaganya (*Ajir*) oleh orang yang mengontrak tenaga (*Musta'jir*). Ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa upah (*Al-ujrah*).<sup>30</sup>

### 3. **Jualah Menurut Prespektif Ekonomi Islam**

Dalam kitab *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Wahbah Az-Zuhaili mengungkapkan bahwa *Jualah* diartikan sebagai sesuatu yang disiapkan untuk diberikan kepada seseorang yang berhasil melakukan perbuatan tertentu, atau juga diartikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaan tertentu.<sup>31</sup> *Jualah* bukanlah suatu kesepakatan perjanjian, melainkan hanya berupa konsekuensi atas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang. Karenanya *Jualah* hanya membutuhkan ijab dan tidak selain itu. Dengan demikian, *Jualah* bisa diartikan janji hadiah atau upah. Pengertian

---

<sup>30</sup> Ghufroon A Mas'adi, *Fiqh Muamalat Konteksual*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002), hal. 182

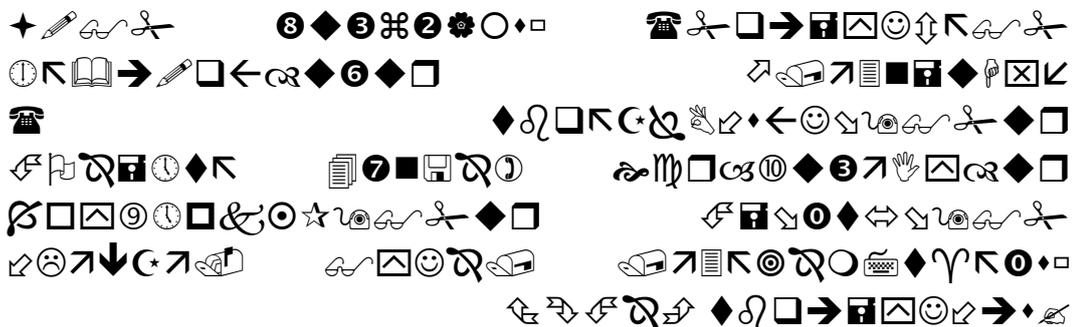
<sup>31</sup> Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Penerjemah: Abdul Hayyie, cet. ke-1, jilid ke-5 (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 432

secara etimologi berarti upah atau hadiah yang diberikan kepada seseorang karena orang tersebut mengerjakan atau melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Secara terminologi fiqh berarti, “suatu Iltizaam (tanggung jawab) dalam bentuk janji memberikan imbalan upah tertentu secara sukarela terhadap orang yang berhasil melakukan perbuatan atau memberikan jasa yang belum pasti dapat dilaksanakan atau dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan.

4. **Dasar Hukum**

Dalam fiqh muamalah, upah masuk ke dalam pembahasan tentang *ijarah*. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa *ijarah* bermakna suatu akan yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat pula disebutkan bahwa *ijarah* adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian. Sebagaimana firman Allah sebagai berikut :

Adapun landasan hukum dalam Al-quran:<sup>32</sup>



Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang

<sup>32</sup> Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Terjemahan*, (Bandung : PT. Alma'arif, 2005), h.226

ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Menjelaskan yaitu “bekerjalah kamu demi Allah karena semata dengan amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun masyarakat umum, Maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Tafsir “*melihat*” dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Ganjaran yang dimaksud adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

Adapun dalam hadis, yang diriwayatkan Ibnu Majah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: Berikan upah pekerja sebelum keringatnya kering (H.R. Ibnu Majah)

Pengertian ijarah sendiri menurut syara ada dua pengertian yaitu ada yang bermakna sewa menyewa dan yang bermakna upah mengupah. Akan tetapi dalam penelitian ini penulis mengambil konsep ijarah yang mempunyai pengertian upah mengupah

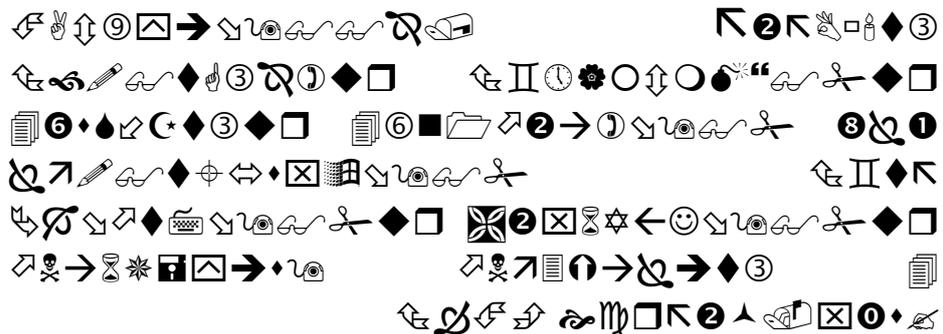
##### 5. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Penentuan perkiraan upah dalam Islam disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan diantaranya, apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka peraturan perkiraan upah tersebut ditentukan oleh perkiraan para ahli yang berarti bahwa yang menentukan upah tersebut adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan atau menangani upah kerja ataupun pekerja yang

hendak diperkirakan upahnya, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*.<sup>33</sup> Hal ini dilakukan kalau memang diantara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja,



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjaannya. Kata “kerabat” dalam ayat tersebut dapat diartikan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut

<sup>33</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajajkusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gem'a Insani, 2002), hlm. 194

sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.

Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat, jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.<sup>34</sup>

6. **Sistem penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu:**<sup>35</sup>

a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai

supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

b. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan. Dalam kandungan dari kedua hadist

---

<sup>34</sup> Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004). Hlm 155

<sup>35</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012), hlm. 202

tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjaan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.

c. Keadilan<sup>36</sup>

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya.

Menegakkan keadilan di dalam kehidupan umat manusia merupakan salah satu tujuan yang amat besar, setiap tindakan yang bermaksud menegakkan keadilan dan meniadakan kezaliman, islam sangat membolehkan sebagaimana dalam surat an-nisa' ayat

58

---

<sup>36</sup> Rahman, Afzalur. *Economic Doctrines of Islam*, Terj. Soeroyo Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid 2, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995)hlm, 363-364

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.*

Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

Makna keadilan dalam al ujah yaitu adil dapat bermakna jelas dan transparan yang dapat dijamin dengan adanya kejelasan akad (perjanjian) serta komitmen untuk memenuhinya dari para pihak yaitu pekerja dan pengusaha, atau dapat diartikan pula dengan adanya klausul-klausul yang mengatur selama hubungan kerja terjalin. Sebelum pekerja diperkirakan harus ada kejelasan beberapa upah yang akan diperoleh pekerja serta bagaimana untuk pembayarannya .

Ada petunjuk khusus dari Nabi Muhammad SAW untuk masalah cara pembayaran upah. Disamping itu adil dapat bermakna propersional hal ini sebagaimana bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya, hal ini menjadi prinsip dalam islam bahwa bayaran yang sama akan diberikan pada pekerja yang sama dan tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar.

Adapun beberapa syarat pengupahan yang adil<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Gilarso T. Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro, (Yogyakarta: kanisius, 1994), hal 59

- a) Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah dikembangkan berbagai evaluasi jabatan.
- b) Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada suatu ukuran umum. tetapi paling sedikit harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik.
- c) Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang dibayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan moral pancasila.
- d. Kelayakan

Layak bermakna cukup pangan, sandang, papan, artinya upah harus mencukupi kebutuhan minimum dari ketiga kebutuhan yang merupakan kebutuhan dasar.<sup>38</sup> Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum di sebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum

---

<sup>38</sup> Eggi Sudjana, Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering, (Yogyakarta PPmi, 2000). hal 35

tersebut mengingat suasana moral yang berlaku. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup>Ibid, Rahman, Afzalur. *Economic Doctrines of Islam*, Terj. Soeroyo Nastangin, hlm 365