

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.¹⁹ 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.²⁰

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 dengan kesepakatan sebelumnya.²¹ Tingkat upah yang diberikan kepada tenaga kerja akan memberikan kemampuan untuk menemukan orang yang dapat dilatih dan bertanggungjawab pada organisasi.²²

Menurut ekonomi konvensional dalam pemberian upah kepada tenaga kerja dibagi menjadi dua, yakni gaji dan upah. Gaji merupakan istilah

¹⁹ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi: Teori Pengantar* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2005), 350.

²⁰ Pasal 1 Angka 1 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

²¹ Sonny Sumarsono, *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 154.

²² Taufiqurokhman, *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta Pusat: Universitas Prof. Dr. Moestopo, 2009).

yang digunakan dalam instansi pemerintahan, sedangkan upah biasanya digunakan untuk perusahaan-perusahaan swasta.²³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya pemilik usaha berkewajiban membayar upah atau gaji sebagai penghasilan atau balas jasa atas tenaga dan kemampuan yang diberikan. Upah yang diberikan harus sesuai dengan standar yang diatur oleh pemerintah guna mewujudkan penghasilan yang cukup untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Dapat disimpulkan bahwa upah adalah suatu bentuk timbal balik dan imbalan yang diberikan oleh pemilik usaha kepada tenaga kerja atas tenaga dan kemampuan yang diberikan kepada perusahaan, dengan tujuan menjamin kelangsungan hidup yang layak, diberikan dalam bentuk uang yang diberikan atas suatu kesepakatan dan perjanjian yang telah disetujui sebelumnya.

2. Jenis-jenis Upah

a. Pemberian upah dilihat dari bentuk pembayaran

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

²³ F. Winarni G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji Dan Upah* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006).

upah diartikan sebagai pemberian imbalan kepada tenaga kerja kasar yang pekerjaannya tidak menetap.²⁴

b. Pemberian upah dari segi upah nominal dan upah riil

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.²⁵

3. Sistem Pengupahan

Menurut acara penetapan upah untuk tenaga kerja, ada berbagai sistem upah, antara lain adalah sebagai berikut :²⁶

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini, upah ini ditentukan oleh lamanya waktu yang dihabiskan seorang pekerja untuk pekerjaan di bawah struktur upah ini. Pembayaran diberikan per-jam, harian, mingguan hingga bulanan adalah opsi yang memungkinkan untuk diterapkan.

²⁴ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi: Teori Pengantar*, 350

²⁵ *Ibid.*, 351

²⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 2003), 182-184.

b. Sistem upah potongan

Sistem pengupahan ini biasa digunakan untuk pekerjaan yang *outputnya* dapat diukur dalam ukuran tertentu. Sistem upah potongan sering digunakan untuk pengganti sistem upah jangka panjang, jika hasil pekerjaan yang dilakukan tidak memuaskan.

c. Sistem upah pemufakatan

Sistem upah ini digunakan untuk pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan. Upah dibayarkan kepada sekelompok orang yang bekerja bukan kepada seorang individu.

d. Sistem skala upah berubah

Ada keterkaitan antara bayaran dan harga jual barang-barang perusahaan ketika sistem pengupahan ini digunakan. Struktur pembayaran ini dapat digunakan dalam bisnis ekspor dimana harga barang yang dipasok ditentukan oleh harga pasar luar negeri. Upah akan naik atau turun sebagai respons terhadap fluktuasi harga jual barang-barang perusahaan.

e. Sistem upah indeks

Sistem upah ini didasarkan pada naik dan turunnya indeks atau nilai biaya hidup. Perubahan upah ini disisi lain tidak berpengaruh terhadap nilai pendapatan yang sebenarnya.

f. Sistem pembagian keuntungan

Sistem ini berarti pemberian upah atau pembagian keuntungan di akhir tahun ketika sebuah perusahaan menutup pembukuannya

dan mendapat sebuah keuntungan besar. Upah ini diberikan disamping upah yang diterima pekerja pada waktu tertentu.²⁷

4. Fungsi dan Tujuan Upah

Adapun fungsi dan tujuan upah adalah sebagai berikut :²⁸

- a. Pengalokasian SDM secara efisien. Fungsi ini menjelaskan bahwa pemberian upah yang sebanding dengan kemampuan yang dikeluarkan oleh tenaga kerja akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.
- b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif. Dengan memberikan upah kepada tenaga kerja, hal tersebut mempunyai implikasi bahwa tenaga kerja akan menggunakan kemampuannya secara efisien dan efektif.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan memberikan upah kepada tenaga kerja, hal tersebut membantu kestabilan perekonomian dan kehidupan tenaga kerja serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sementara itu tujuan dari pemberian upah dipengaruhi oleh delapan faktor, yaitu :²⁹

- a. Memperoleh pegawai yang berkualitas. Upah yang cukup tinggi akan menarik para pelamar kerja.

²⁷*Ibid.*, 126

²⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Insani*, 225

²⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128

- b. Mempertahankan pegawai yang ada. Dengan tingkat upah yang rendah akan sangat memungkinkan jika tenaga kerja akan mengundurkan diri.
- c. Menjamin keadilan. pembayaran upah dikaitkan dengan nilai yang adil, artinya sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama.
- d. Penghargaan terhadap kinerja pegawai.
- e. Mengendalikan biaya.
- f. Menaati peraturan hukum yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat kerja.³⁰

B. Upah Menurut Ekonomi Islam

1. Definisi Upah dalam Islam

Ujrah (upah) menurut bahasa adalah *Al-Itsabah* (memberi upah). Sedangkan menurut *fiqh* iadalah pemeberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan. Disyaratkan pula agar upah dalam transaksinya disebutkan secara jelas.³¹ 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-iwادل* (ganti), upah atau imbalan.³²

Konsep upah muncul dari kontrak *ijarah*, yakni pemilik jasa yang disebut dengan seorang *ajir* atau orang yang dikontrak tenaganya oleh

³⁰ *Ibid.*, 128

³¹ M. I Yusanto and Widjajakusuma M. K, *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002).

³² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: P. Bhakti Wakaf, 1995).

musta'jir atau orang yang mengontrak tenaga. *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi dan imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).³³ Sedangkan *ujrah (fee)* yaitu upah untuk pekerja. *Urah* dapat dibagi menjadi 2, yaitu:³⁴

1. *Ujrah al-misli* yaitu upah yang distandarkan pada suatu daerah atau biasa disebut dengan UMR atau Upah Minimum Regional.
2. *Ujrah samsarah* yaitu upah yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Upah dapat menjadi sebab suatu kepemilikan, dengan asumsi bahwa upah merupakan suatu jalan untuk mencari harta. Islam telah menganjurkan seseorang untuk mencari upah. Seperti sebuah hadist dari Rasulullah, yang berbunyi :

ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود -صلى الله عليه وسلم- كان يأكل من عمل يده

Artinya : “Tidaklah seseorang makan makanan yang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud dulunya makan dari hasil kerja tangannya.”

Hadist tersebut menunjukkan tentang diperbolehkannya upah kepada pekerja hingga gaji yang akan diperoleh jelas. Upah yang diberikan kepada pekerja merupakan hak pekerja tersebut. Dalam buku *Ekonomi Islam: Prinsip, Dasar dan Tujuan karya Abdullah Abdul Husain at-Tariqi*, Imam Nawawi berpendapat bahwa “Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan

³³*Ibid.*, 362

³⁴ Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Islam*, Cetakan Pertama (Jakarta: PT . Gramedia Pustaka Umum, 2010).

yang dikerjakan oleh tangan sendiri. Jika pekerjaan yang dilakukan adalah pertanian, maka pertanian merupakan pekerjaan yang paling baik karena dihasilkan dengan tangannya sendiri. Didalamnya terkandung tawakkal dan sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh manusia dan hewan yang ada.”³⁵

2. Dasar Hukum Upah dalam Islam

Pada penjelasan diatas mengenai definisi upah telah dijelaskan secara eksplisit, oleh karena itu yang dijadikan dasar hukum. Dalam pemberian upah, hal ini diperbolehkan dan diatur dalam firman Allah dan Sunnah RasulNya.

a. Landasan Al-Qur'an

1) Surat Az-Zukhruf ayat 32, yang berbunyi:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سُلْخِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya : “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kamilah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

Maksud dari ayat diatas adalah penganugerahan rahmat

Allah, pemberian waktu adalah semata wewenang dari Allah,

bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana kehidupan

³⁵ Abdullah Abdul at-Tariqi Husain, *Ekonomi Islam: Prinsip, Dasar Dan Tujuan*, Cetakan Pertama (Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2004).

manusia di alam dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh ekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan dunia dan akhirat.³⁶

2) Surat Al-Qashas 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾
 قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَىٰ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي
 حِجَابٍ ۖ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ۖ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۗ
 سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.” Berkatalah dia (Syu’aib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah satu dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan kamu cukupkan sepuluh tahun. Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu. Maka aku tidak hendak memberati kamu, dan kamu InsyaAllah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”

³⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Pesan Kesan Dan Keserasian al-Qur’an*, vol. Vol. 12 (Ciputat: Lentera Hati, 2000).

3) Surat Ali Imran ayat 57 :

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ
الظَّالِمِينَ

Artinya : “Dan adapun orang yang beriman dan melakukan kebajikan, maka Dia akan memberikan pahala kepada mereka dengan sempurna. Dna Allah tidka meyakini orang dzalim.”

b. Landasan Hadist

Sedangkan dalam hadist yang diriwayatkan Ibnu Majah, Rasulullah mengatakan bahwa beliau memusuhi tiga golongan di hari kiamat yang salah satu golongan tersebut adalah orang yang tidak membayar upah pekerja.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عُرْفُهُ

Artinya: “berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah No. 2434).³⁷

Tidak ada seorang ulama pun yang menolak *ijma*’ ini, meskipun ada beberapa orang yang menolak dan berbeda pendapat dengan para ulama yang menyepakati hal tersebut tidak dianggap.³⁸

Dari ayat dan hadist tersebut sangatlah jelas bahwa dalam memberikan upah haruslah pantas, dalam artian adil dan tidak merugikan salah satu pihak dan dibayarkan sebelum kering keringat pekerja. Sehingga kedua belah pihak salig diuntungkan atasnya.

³⁷ Suhendi, *Fiqh Muamalah*.

³⁸ *Ibid.*,117

Adapun nilai-nilai Ekonomi Islam yang terdapat pada sistem pengupahan, yaitu:

a. Keadilan

Adil dalam memberi upah artinya tidak terjadinya tindakan aniaya terhadap orang lain maupun kepentingan sendiri, pemilik usaha wajib memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan bagian yang seharusnya mereka terima atas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam memberikan upah kedua belah pihak harus jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya baik terhadap orang lain maupun kepada diri sendiri. Karyawan atau pekerja yang melakukan pekerjaan akan menerima upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonomi.

Dengan adanya kepastian penerimaan upah berarti ada jaminan *economic security* beserta keluarga menjadi tanggungannya.³⁹ Oleh karena itu, Al-Qur'an memerintahkan kepada pemilik usaha untuk membayar para pekerjanya dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerja mereka, dan pada saat yang sama mereka juga menyelamatkan kepentingannya sendiri. Seperti firman Allah yang tercantum pada surat al-Jatsiyah ayat 22, sebagai berikut:

³⁹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani* (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 129.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalas tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjaannya dan mereka tidak akan dirugikan.”

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Ayat diatas menjamin tentang upah yang layak kepada pekerja sesuai dengan harga tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara pemilik usaha harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi.

b. Kelayakan

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum yang diterapkan di suatu negara atau daerah. Namun, terkadang upah minimum yang ditetapkan hanya mampu untuk memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun banyak negara Islam merasa bahwa mereka harus mendukung gagasan mengenai penetapan upah minimum jika melihat suasana moral yang berlaku. Agar dapat menetapkan upah minimal yang cukup bagi warganya, negara harus melihat dan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja kelas bawah dan jika bisa upah tersebut akan tetap cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerja di dalam keadaan apapun.

Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan atas mobilisasi tenaga kerja. Disamping itu, pekerja berhak memilih jenis pekerjaan apa saja yang dikehendakinya. Demi kemakmuran serta kemajuan negara, maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah yang sesuai dengan ajaran Rasulullah untuk menentukan upah minimum.⁴⁰

3. Macam-macam Upah dalam Islam

Dalam garis besar fiqh muamalah, upah atau *ijarah* dibagi menjadi 2 macam, yaitu:

- a. *Ijarah* yang bersifat manfaat, pemberian imbalan karena mengambil suatu manfaat dari benda atau barang. Misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, lahan pertanian, pakaian dan lain-lain.
- b. *Ijarah* yang bersifat pekerjaan, pemberian imbalan karena mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, hukumnya boleh dengan syarat pekerjaan yang dilakukan jelas dan tidak mengandung unsur tipuan.⁴¹

Apabila orang yang dipekerjakan untuk diri mereka sendiri, maka semua pekerjaan yang diberikan untuknya menjadi tanggungjawabnya. Namun, para ulama fiqh bersepakat jika ada kerusakan barang yang terjadi akibat kesalahannya dan tidak ada unsur kesengajaan dan kelalian, maka si pekerja tidak boleh dituntut

⁴⁰ Wuryati Koentjoro, *Upah dalam Perspektif Islam* (Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011), 76

⁴¹ Abu Azam Al Hadi, *Fikih Muamalah Kontemporer*, 84

untuk mengganti rugi. Namun jika kerusakan barang dilakukan atas dasar kesengajaan dan kelalaiannya, maka si pekerja mempunyai kewajiban untuk mengganti rugi.

4. Penentuan Upah

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan umatnya, yakni penentuan upah untuk para pegawai sebelum mereka memulai pekerjaannya, dalam artian sebelum kontrak kerja terjadi. Dengan menyebutkan upah yang akan didapatkan, diharapkan akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk memulai pekerjaan dan memberi rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak dengan pemilik usaha.

Permasalahan mengenai upah ini merupakan hal yang sangat krusial, karena mampu mengenai masyarakat secara keseluruhan. Jika para pekerja ini mendapat upah yang layak dan cukup, hal ini tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja, namun juga mampu mempengaruhi daya belinya juga. Jika sebagian besar pekerja mempunyai tingkat daya beli yang cukup, maka hal ini akan mempengaruhi aktivitas industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi kelas pekerja.⁴²

Islam menawarkan sebuah solusi yang amat masuk akal untuk permasalahan ini, berdasarkan prinsip keadilan dan kejujuran guna melindungi hak pemilik usaha dan pekerja. Menurut Islam upah yang

⁴² Muhammad Syarif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam : Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economic System)*, Edisi Pertama (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012).

diberikan harus ditetapkan secara layak, patut, tanpa merugikan pihak manapun, dengan berpegang pada firman Allah pada surat Al-Baqarah ayat 279 dan An-Nahl ayat 90, berikut ini:

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya : “Kamu tidak berbuat dzalim (merugikan) dan tidak didzalimi (dirugikan).” (QS. Al-Baqarah: 279)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbat kebajikan.” (QS. An-Nahl: 90)

Antara pemilik usaha dan pekerja tidka boleh merugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan serta kebaikan dalam hubungan mereka. Pemilik usaha harus mengingat bahwa kontribusi pekerja dalam proses produksi sangatlah besar. Oleh karena itu, dalam membayarkan upah harus layak bagi pegawainya agar dapat menjalani kehidupan dengan baik.⁴³

Upah yang diberikan kepada setiap pekerja bisa berbeda-beda berdasarkan jenis dan tanggungjawab yang dipikulnya. Tanggungan yang dimiliki oleh seseorang juga bisa menjadi salah satu dasar penetapan upah. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Ahqaf ayat 19, yang berbunyi:⁴⁴

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

⁴³ *Ibid.*, 198

⁴⁴ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Penerbit Erlangga, 2012).

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.”

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus siapa yang mampu mengerjakan bagian tersebut merupakan suatu hal yang penting. Hal tersebut dilakukan agar upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Upah dapat diklasifikasikan menjadi 2, yaitu:⁴⁵

- 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.

C. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas

Asal kata loyalitas adalah loyal yang memiliki arti setia. Loyalitas adalah komitmen dan kepatuhan karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.⁴⁶ Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan dengan segala kemampuan, ketrampilan, ide dan waktu yang dimiliki ikut dalam

⁴⁵ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002), 194

⁴⁶ Onsardi Onsardi, “Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu,” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 2, no. 1 (November 23, 2018): 1–13, <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>.

mencapai tujuan perusahaan serta menyimpan segala rahasia perusahaan selama masih menjadi karyawan perusahaan tersebut.⁴⁷

Dalam Islam, loyalitas disebut dengan *al-wala'* yang diartikan dengan loyalitas atau kecintaan. Sikap *al-wala'* dalam Islam merupakan suatu sikap yang penting dan ditekankan kewajibannya, karena hakikat ilmu tauhid adalah dengan tidak mencintai selain Allah dan mencintai apa yang dicintai Allah. Maka kita harus mencintai apa yang dicintai Allah dan tidak membenci sesuatu kecuali juga karena-Nya. Konsep loyalitas atau *al-wala'* adalah sepenuhnya tunduk kepada Allah SWT dalam wujud menjalankan syariat Islam. Loyalitas karyawan terbentuk apabila ada aktivitas muamalah yang menguntungkan kedua pihak yang bersepakat, karena terpenuhinya kewajiban serta hak masing-masing melalui penerapan nilai-nilai Islam.

Loyalitas pegawai juga dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku pegawai kepada tempatnya bekerja atau dengan pimpinan perusahaan secara profesional yang sejalan atau sesuai dengan kode etik atau peraturan yang diterapkan pada suatu perusahaan tempatnya bekerja, sikap tersebut dapat dikatakan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap tempatnya bekerja.

Loyalitas karyawan mengacu pada komitmen seorang karyawan pada tempat ia bekerja terlepas dari perusahaan tersebut dalam keadaan baik

⁴⁷ Sudimin Theo, *Whistleblowing: Dilema Loyalitas Dan Tanggungjawab Publik* (Manajemen dan Usahawan Publik, 2003).

maupun buruk. Maka dari itu, loyalitas diartikan sebagai kesetiaan karyawan kepada tempatnya bekerja, yang mana perusahaan harus dapat menghargai dengan timbal balik yang sesuai.⁴⁸ Loyalitas karyawan dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui pembayaran balas jasa atau gaji yang sesuai dengan nilai pasar, menjaga nilai-nilai kekeluargaan, rasa aman dan mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Jadi, loyalitas dapat didefinisikan sebagai komitmen, kepercayaan dan loyalitas yang diberikan kepada seseorang atau organisasi dengan rasa tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan kemampuan yang terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang loyal pada perusahaan yakni karyawan yang mau berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

Mengenai persoalan tentang loyalitas karyawan loyalitas dapat dicerminkan dengan komitmen individu kepada pekerjaan, rekan kerja dan organisasi tempatnya bekerja. Dalam mengidentifikasi loyalitas karyawan dapat dilihat dari beberapa hal berikut:

a. Komitmen kepada pekerjaan

Hal ini dapat dilihat dari kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, memiliki kecenderungan untuk meluangkan waktu, bangga akan kualitas pekerjaannya, mau memperbaiki diri jika hasil yang dicapai kurang maksimal serta menurutnya kompensasi yang didapatkan merupakan hal

⁴⁸ Endang Tirtana Putra, "ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT THE LOYALTY OF EMPLOYEE OF PT. GERSINDO MINANG PLANTATION PASAMAN BARAT," *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 6, no. 3 (November 7, 2018): 314–21, <https://doi.org/10.31846/jae.v6i3.98.>, 7

yang penting namun bukan hal yang krusial jika dibandingkan dengan kepuasan yang diperoleh saat melakukan pekerjaannya.

b. Komitmen terhadap rekan kerja

Pegawai cenderung melihat rekan kerja, mau membantu ketika rekan kerja membutuhkan bantuan, menempatkan kebutuhan bersama di atas kebutuhan pribadi serta menjunjung solidaritas dan kebersamaan.

c. Komitmen terhadap organisasi

Pegawai selalu memperhatikan kondisi organisasi, bangga jika organisasi tempatnya bekerja mencapai keberhasilan, membela organisasi serta merasa bahwa tujuan individu sejalan dengan tujuan organisasi.⁴⁹

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas dalam bekerja akan terjadi jika karyawan merasa tercukupi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan, sehingga mereka merasa nyaman dengan perusahaan tempatnya bekerja. Aspek-aspek loyalitas kerja menurut pendapat Siswanto dan Trianasari lebih mengacu pada ketaatan pada peraturan, tanggung jawab, adanya kerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan pada pekerjaannya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain adalah sebagai berikut:⁵⁰

⁴⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 98

⁵⁰ Tesalonica Iranie Pitoy, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Branch Manado)," *Productivity* 1, no. 4 (2020): 343.

- a. Gaya kepemimpinan.
- b. Karakteristik pekerjaan.
- c. Umpan balik dan lingkungan kerja fisik.
- d. Kompensasi.
- e. Pelatihan, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.⁵¹

Permasalahan mengenai loyalitas berkaitan dengan permasalahan komitmen dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Namun, ada beberapa hal yang menyebabkan tingkat loyalitas karyawan rendah diantaranya adalah :

- a. Suasana tempat kerja yang tidak nyaman
- b. Besaran kompensasi yang kurang memadai
- c. Minimnya penghargaan terhadap prestasi karyawan
- d. Kurang menantanginya pekerjaan
- e. Rendahnya motivasi
- f. Minimnya jaminan pengembangan karir

Persoalan mengenai loyalitas ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berkembangnya suatu perusahaan pada masa yang akan datang. Maka adapun langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan cara sebagai berikut:⁵²

- a. Menyempurnakan sistem upah, sehingga adil dengan perusahaan lainnya.

⁵¹ *Ibid.*, 343

⁵² Malayu S.P Hasibuan, 121

- b. Memperhatikan kepuasan karyawan terhadap tempatnya bekerja.
- c. Mengevaluasi ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan dan membuat deskripsi pekerjaan yang sesuai.
- d. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kerja karyawan.
- e. Membuat pelatihan untuk karyawan guna menambah kemampuan yang dimilikinya.
- f. Meningkatkan komunikasi dengan karyawan, agar ada umpan balik antara pemilik usaha dan karyawannya.
- g. Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karir.
- h. Membuat waktu kerja fleksibel sesuai dengan keadaan yang ada di lapangan.

Dengan tingkat loyalitas yang rendah, perusahaan sering mengalami beberapa masalah seperti perputaran tenaga kerja yang tinggi, demonstrasi karyawan serta beberapa masalah lainnya. Dengan loyalitas kerja yang tinggi hal tersebut menahan mereka untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas kerja yang tinggi juga akan memberi motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, dengan begitu karyawan pasti akan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya guna memajukan perusahaan.⁵³

⁵³ *Ibid.*, 124

3. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Bekerja merupakan salah satu kegiatan yang berguna untuk aktualisasi diri serta sarana untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja, salah satu aspek penting yang dibutuhkan oleh karyawan adalah loyalitas kerja. Aspek-aspek loyalitas kerja terdapat pada individu, yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan antara lain:

a. Taat pada peraturan

Karyawan memiliki kemauan dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan kekuatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

b. Tanggung jawab

Deskripsi pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai dampak yang dibebankan kepada karyawannya. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan kemampuannya secara maksimal dan kesadaran akan setiap risiko dalam melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan mengganggu rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa

karyawan yang mempunyai loyalitas yang lebih tinggi maka karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai kondisi mental yang dapat mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada karyawan yang merespon dengan positif ada pula yang merespon secara negatif, apabila seorang karyawan memiliki loyalitas terhadap tempat kerjanya maka juga akan memiliki sikap kerja yang positif pula. Adapun sikap kerja yang positif meliputi:

- 1) Kemauan untuk kerja sama. Bekerja secara kelompok dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan hal yang sangat dibutuhkan yang tidak mungkin dicapai secara individual.
- 2) Rasa memiliki. Adanya rasa memiliki terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akan meningkatkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- 3) Hubungan antar pribadi. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi mereka akan mempunyai sikap yang fleksibel dalam hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi tersebut dapat berupa hubungan harmonis antara

atasan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan karyawan serta situasi dan sugesti dari teman kerja.

- 4) Suka terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan datang setiap hari untuk bekerja sebagaimana manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan hati yang senang, sebagai indikatornya dapat dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Dalam PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian, loyalitas memiliki beberapa unsur sebagai berikut:⁵⁴

- a. Ketaatan atau kepatuhan, artinya seorang karyawan sanggup untuk mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di organisasi tersebut, serta sanggup untuk tidak melanggar peraturan yang berlaku.
- b. Tanggung jawab, artinya seorang karyawan sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tepat waktu, baik serta mau mengambil risiko untuk keputusan dan tindakan yang diambilnya.
- c. Pengabdian, artinya seorang karyawan bersedia menyumbangkan kemampuan baik secara pikiran maupun tenaga kepada perusahaan. Pengabdian ini dapat dilihat dari kemauan karyawan

⁵⁴ *Ibid.*, 134

untuk bertahan dalam perusahaan dengan segala kondisi yang ada, kesediaan untuk bekerja keras dan memberikan dukungan terhadap instansi atau organisasi tempatnya bekerja.

- d. Kejujuran, artinya seorang karyawan selalu menyelesaikan tugasnya penuh dengan keikhlasan tanpa ada rasa paksaan, tidak menyalahgunakan kedudukan atau wewenang serta melaporkan hasil kerja yang dilakukannya sesuai dengan fakta di lapangan.

Menurunnya tingkat loyalitas karyawan dapat dihindari dengan mengetahui indikator-indikator yang muncul, adapun indikator turunnya loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Produktivitas kerja dapat diukur atau dilihat dan dibandingkan dengan waktu menyelesaikan pekerjaan sebelumnya. Produktivitas kerja terjadi biasanya karena pekerjaan yang tertunda.

- b. Meningkatnya absensi karyawan

Pada umumnya, loyalitas yang menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Apabila karyawan sering tidak masuk, maka harus segera dicari tahu apa penyebabnya.

- c. Tingkat perpindahan yang tinggi

Tingkat perpindahan ini terjadi akibat dari ketidaksenangan karyawan akan pekerjaannya dan lebih meminati pekerjaan dari perusahaan lain yang memiliki prospek lebih tinggi. Hal ini harus

diminimalisir, karena dengan adanya tingkat perpindahan yang tinggi akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

d. Kegelisahan karyawan

Loyalitas yang menurun akan menyebabkan kegelisahan pada karyawan seperti ketidaknyamanan pekerja saat bekerja.

e. Seringnya tuntutan atau demo kepada perusahaan.

f. Mogok kerja

Mogok kerja dapat terjadi jika emosi karyawan sudah memuncak dan tidak dapat ditahan lagi, yang berawal dari ketidakpuasan karyawan akan sistem yang ada di perusahaan.