

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Gaji

Imbalan berupa gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Gaji dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan.

Beberapa pengertian terkait dengan masalah gaji yang diungkapkan oleh beberapa pakar antara lain Thomas H. Stone mengatakan seorang pegawai yang dibayar tiap bulan, tiap setengah bulan, atau tiap minggu menerima gaji. Dan Andrew F. Sikulla mengatakan gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan.¹

Gaji menurut Dale Yoder adalah pembayaran kepada pegawai-pegawai administrasi dan manajerial. Kemudian dirumuskan oleh Dale Yoder dkk, gaji

¹ Drs. Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah* (Bandung: Mandar Maju, 1992), hal. 2.

adalah pembayaran untuk suatu jangka waktu yang lebih lama daripada satu jam atau satu hari, biasanya untuk satu minggu, satu bulan, atau satu tahun. Terry L. Leap dan Michael D. Crino mengatakan istilah gaji pada umumnya berlaku untuk tarip pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang tetap (tidak pandang lamanya jam bekerja).²

Dale S. Beach kata gaji berlaku untuk kompensasi yang sama dari suatu periode pembayaran ke periode pembayaran berikutnya dan tidak tergantung kepada lamanya jam bekerja.³

Veithzal Rivai memaknai gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.⁴

Dessler, mengatakan gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Ia berpendapat bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, misalnya perjam, hari, minggu, bulan dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja,

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Prof. Dr. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 379.

misalnya jumlah produksi.⁵ Armstrong dan Murlis, berpendapat gaji merupakan bayaran pokok yang diterima oleh seseorang.⁶

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang sama harus diberi gaji yang sama. Selain itu juga harus memiliki keadilan eksternal, yaitu gaji yang diterima sesuai dengan gaji yang ada diperusahaan lain untuk pekerjaan yang sama.⁷

Kajian tentang upah dalam Islam masuk ke dalam pembahasan tentang *ijarah/ujrah*. *Ijarah* bermakna suatu akad 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.⁸

Selain *Ijarah/Ujrah*, fiqih mu'amalah juga membahas tentang *Ju'alah* yang mempunyai keterkaitan dengan masalah upah. Dalam kitab fiqih Islam wa adillatuhu, *Ju'alah* diartikan sebagai sesuatu yang disiapkan untuk

⁵ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Benyamin molan (Jakarta: PT. Prenhalindo, 1998), 45.

⁶ Michael Armstrong dan Helen Murlis, *Sistem Penggajian*, terj. Rochmulyati Hamzah (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1998), 67.

⁷ Marihot Tuo Efendi Hariadja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2002), 234.

⁸ Sayid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, terj. Kamaluddin A. Marzuki, dkk (Beirut: Dar al-Fikr, 1983), jilid. 3, hal. 198.

diberikan kepada seseorang yang berhasil melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan tertentu atau diberikan kepada seseorang karena telah melakukan suatu pekerjaan.⁹

Definisi di atas hampir semuanya sama, dimana inti dari pengertian upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang yang ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.¹⁰

B. Sistem Pembayaran Gaji

Menurut ekonomi konvensional, masalah pembayaran tenaga kerja dibedakan ke dalam dua jenis pengertian, yaitu gaji dan upah. Istilah gaji biasa digunakan pada instansi pemerintah, sedangkan istilah upah biasa digunakan pada perusahaan swasta meskipun pada kenyataannya perusahaan swasta juga sering menggunakan istilah gaji untuk pembayaran (balas jasa) tenaga kerjanya.¹¹ Gaji atau upah dapat disusun menurut prestasi kerja, lama kerja, senioritas, dan kebutuhan.¹²

1. Menurut prestasi kerja

⁹ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqih Islam wa Adillatuhu*, Terj. Abdul Hayyieal-Kattani, (Jakarta: Gema Insani, 2011), jilid ke-5, 159.

¹⁰ Ahmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), 7.

¹¹ F. Winarni, G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), 16.

¹² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), 191.

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

Memang dapat dikatakan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu, juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan kemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favorable* bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang berusia agak lanjut. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah borongan.

2. Menurut lama kerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Umumnya cara ini diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja. Kelemahan pemberian upah menurut lama kerja karyawan yaitu mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan, membutuhkan pengawasan yang ketat agar

karyawan bekerja sungguh- sungguh, dan kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan. Sementara itu, kelebihan pemberian upah menurut lama kerja karyawan, yaitu dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan, seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat, menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik, dan tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.

3. Menurut senioritas

Cara pengupah ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan, tetapi karena masa kerja. Dalam situasi yang demikian maka dapat timbul situasi para karyawan junior yang "energik" dan mampu tersebut akan berusaha keluar dari organisasi atau perusahaan. Untuk menghindarkan hal tersebut, kiranya tepat apabila cara ini dikombinasikan dengan cara pemberian upah menurut prestasi kerja.

4. Menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok

minimum), tidak berlebihan, tetapi juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Dari sistem penetapan upah di atas, ada beberapa acuan yang menjadi pedoman dalam menentukan tingkat upah. Adapun acuan tersebut adalah sebagai berikut :¹³

1. Kebutuhan Hidup Minimum

Acuan penentuan tingkat upah dapat dipergunakan, misalnya nilai kebutuhan hidup minimum pekerja. Untuk menentukan nilai kebutuhan hidup minimum sebulan bagi seseorang dapat dilakukan suatu survei.

2. Upah Minimum Regional

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan Upah Minimum Regional (UMR) yang pelaksanaannya dilakukan oleh keputusan masing-masing daerah. Upah minimum tersebut merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap bagi pekerja yang waktu kerjanya 7 jam sehari dan 40 jam seminggu. Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu tentu akan selalu disesuaikan dengan keadaan ekonomi pada umumnya.

¹³ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006) cet. Ke-1, hlm. 25

3. Survei Pasar

Salah satu acuan bagi perusahaan dalam menentukan tingkat upah yang akan dijadikan sebagai pedoman untuk membayar karyawan adalah harga pasar tenaga kerja. Untuk memperoleh informasi harga pasar tersebut perlu diadakan survei pasar tentang imbalan. Tujuan survei imbalan adalah memperoleh informasi akurat tentang tingkat upah yang berlaku dipasaran dan tentang kebiasaan maupun praktek yang berlaku umum dalam bidang imbalan karyawan untuk digunakan dalam merumuskan kebijakan imbalan yang lebih tepat bagi perusahaan. Perusahaan yang disurvei biasanya adalah perusahaan-perusahaan yang sejenis; perusahaan yang bergerak disektor yang sama; perusahaan yang beroperasi dilokasi yang sama; dan jabatan atau pekerjaan yang sama.

Hal-hal yang perlu disurvei adalah:¹⁴

- a. Kebijakan pokok tentang imbalan yang berlaku umum, utamanya pada sektor industri tertentu.
- b. Metode/teknik yang digunakan perusahaan lain dalam mengelola imbalan, misalnya teknik evaluasi jabatan, bentuk struktur upah, dan lain-lain.
- c. Besarnya upah pokok dan tunjangan, fasilitas dan komponen imbalan lain dari sejumlah jabatan yang dipilih. Komponen-

¹⁴ Ibid. Hal 28

komponen non finansial, seperti: hak cuti, kendaraan dinas, dan lain-lain.

- d. Rencana-rencana perusahaan lainnya dalam bidang imbalan untuk masa 1-2 tahun mendatang.

Gaji atau upah dibedakan kedalam beberapa jenis, yaitu:¹⁵

1. Gaji atau upah bersih, yaitu jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan sebesar gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.
2. Gaji atau upah borongan, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan), melainkan atas dasar tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. Gaji atau upah harian, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan untuk hasil kerja harian (apabila yang bersangkutan masuk kerja).
4. Gaji atau upah lembur, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja resmi yang telah ditetapkan dan disepakati.
5. Gaji atau upah minimum, merupakan upah paling rendah yang menurut undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.

¹⁵ F. Winarni, G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), 16.

6. Gaji atau upah wajar, yaitu gaji atau upah yang dibayarkan kepada karyawan yang besarnya sesuai atau seimbang dengan jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Dalam pemberian gaji atau upah, pihak pemberi diharuskan untuk bersikap adil secara moral, yaitu keadilan yang mencakup dalam hal memberikan balas jasa kepada orang lain sesuai dengan apa yang menjadi haknya. Apa yang menjadi hak setiap orang adalah dia harus diperlakukan sebagaimana seharusnya, mengingat kapasitas dan kemampuannya.¹⁶

C. Upah dalam Tinjauan Fiqih Muamalah

Islam sendiri, khususnya al-Qur'an hanya membahas upah secara umum. Akan tetapi, bukan berarti konsep upah tidak diatur dalam konsep syari'ah. Dalam Islam, pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofis yang masih membutuhkan penafsiran tersendiri. Dalam fiqih muamalah, upah masuk ke dalam pembahasan tentang *ijarah/ujrah*. *Ijarah* bermakna suatu akad 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.¹⁷

Lafadz *ujrah* mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. Kalau sekarang kitab-kitab fiqih selalu menerjemahkan kata *ujrah* dengan sewa-menyewa,

¹⁶ Muhammad Muslehuddin, *Wacana Baru: Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: IRCISOD, 2004), 165.

¹⁷ Sayid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, 198.

maka hal tersebut sebenarnya jangan lantas diartikan dengan menyewa suatu barang untuk diambil manfaatnya saja, tetapi harus pula dapat dipahami dalam arti yang luas.¹⁸

Menurut objeknya, konsep *Ijarah* dapat dibedakan ke dalam dua macam, yaitu:¹⁹

1. *Ijarah* atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam *ijarah* bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
2. *Ijarah* atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam *ijarah* bagian ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.

Berkaitan dengan bentuk kerja dalam akad *Ijarah* yang mentransaksikan seorang pekerja atau buruh, maka harus terpenuhi beberapa persyaratan seperti yang diungkapkan Ghufron A. Mas'adi, yaitu:²⁰

1. Perbuatan atau pekerjaan tersebut harus jelas batas waktunya, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan. Dan harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya. Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pengerjaannya. Pendek kata, dalam hal *ijarah* pekerjaan, diperlukan adanya *job discription* (uraian pekerjaan). Tidak dibenarkan mengupah seorang dalam periode waktu tertentu dengan ketidakjelasan pekerjaan. Sebab ini cenderung menimbulkan tindakan kesewenangan yang memberatkan pihak pekerja. Seperti yang dialami oleh pembantu rumah tangga dan pekerja harian. Pekerja yang harus

¹⁸ H. Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, (Bandung: PT Sinar Baru, 1996), 303.

¹⁹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), 329.

²⁰ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2002), 185-186.

mereka laksanakan bersifat tidak jelas dan tidak terbatas. Seringkali mereka harus mengerjakan apa saja yang diperintahkan bos atau juragan.

2. Pekerjaan yang menjadi obyek *ijarah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad *ijarah*, seperti kewajiban membayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain.

Pendapat lain mengemukakan bahwa *ujrah* berasal dari kata *al-ajru* yang berarti *al-'iwadlu* (ganti). Dengan sendirinya, lafadz *al-tsawab* (pahala) bisa dikaitkan dengan upah. Mengingat, *al-tsawab* (pahala) merupakan imbalan atas sesuatu pekerjaan baik.²¹

Ujrah atau upah diartikan sebagai pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi. Adapun mengenai bentuk upah, disyaratkan berupa sesuatu yang jelas (dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan) sehingga tidak selalu harus berbentuk uang. Makanan, pakaian dan sejenisnya dapat pula dijadikan upah. Seorang *ajir* boleh dikontrak dengan suatu kompensasi atau upah berupa makanan dan pakaian.²² Kompensasi imbalan inilah yang kemudian disebut *ujrah* (اجرة), *ajrun* (اجر).

Dari term fiqih muamalah, upah (*ijarah*) adalah transaksi yang lazim

²¹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, alih bahasa oleh H. Kamaludin, A. Marjuki, (Bandung: al-Ma'arif), cet. Ke-7, hal. 15.

²² Taqyudin an-Nabahani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), hal. 83.

dilakukan dalam mengambil manfaat dengan harga tertentu dan dalam waktu tertentu. Mengingat banyaknya ayat dan riwayat hadist yang dijadikan argumen oleh para ulama akan kebolehan *ijarah*, maka hukum mengenai upah adalah boleh.²³ Landasan dari al-Quran diantaranya:

1. Surat al-Kahfi ayat 77,

... قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا (الكهف
: 77)

Artinya: "... Musa berkata: Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu." (QS. Al-Kahfi: 77)

2. Surat al-Baqarah ayat 233,

... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا
جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَاءً إِتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ ...
(البقرة : 233)

Artinya: "... Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut...."
(QS. Al-Baqarah: 233)

3. Surat al-Qashash ayat 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ
خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ . قَالَ

²³ H. Rachmat Djatnika, *Pola Hidup Muslim*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1991), hal. 85.

إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ
 عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجًا فَإِنْ أَتَمَمْتَ
 عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ
 عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ
 (القصص: 26-27)

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 menikahkanmu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberatimu. Dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik.”(QS. al-Qashash: 26-27)

Adapun hadist tentang *ijarah* ini antara lain:

1. Hadist Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi:

حدثنا العباس بن الوليد الدمشقي
 حدثنا وهب بن سعيد بن عطية السلمى
 حدثنا عبد الرحمن بن زيد اسلم عن
 ابيه عن عبد الله بن عمر قال : قال
 رسول الله صلى الله عليه وسلم : " اعطوا

الاجير اجره قبل ان يجف عرقه "

(رواه ابن ماجه) ²⁴

Artinya: "Menceritakan kepada kami al-Abbas bin al-Walid al-Dimasqi menceritakan kepada kami Wahab bin Sa'id bin 'Atiyah al-Salami menceritakan kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapakny dari Abdullah bin Umar berkata: Bahwasanya Rasulullah SAW bersabda: bayarlah upah sebelum keringat mengering." (H.R. Ibnu Majah)

2. Hadist riwayat Bukhari dan Muslim dari Ibnu Abbas menyebutkan:

حدثنا موسى بن اسماعيل حدثنا وهيب

حدثنا ابن طاوس عن ابيه عن ابن

عباس رضى الله عنهما قال : احتجم

النبي صلى الله عليه وسلم و اعطى

الحجام اجره (رواه البخار) ²⁵

Artinya: "Meriwayatkan kepada kami Musa bin Ismail, meriwayatkan kepada kami Wuhaib, meriwayatkan kepada kami Ibnu Tawus dari Bapakny, dari Ibnu Abbas r.a. berkata: Bahwasanya Nabi Muhammad SAW pernah berbekam, dan memberikannya upah kepada tukang." (H.R. Bukhari dan Muslim)

Ayat dan hadist di atas menyinggung bahwa *ijarah* berlaku umum atas

setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang

²⁴ Abi Abdillah Muhammad bin Yazid Al-Qazwaini, *Sunan Ibnu Majah*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1994), *Kitab al-Rahn*, Juz 2, hal. 817.

²⁵ Al-Bukhari, *Sahih Bukhari*, Kitab: al-Ijarah Bab: *Kharraj al-Hujam*, Juz. 3, hal. 73.

diambil, maka garis besarnya *ijarah* itu terdiri atas: *Pertama*, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu benda, seperti rumah, pakaian, dan lain-lain. *Kedua*, pemberian imbalan akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Jenis pertama lebih mengarah kepada sewa-menyewa, dan jenis yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.

Pemilik yang menyewakan manfaat, dalam hal ini tenaga pekerja, disebut *mu'jir* (orang yang menyewakan). Pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa). Dan sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan). Sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran/ujrah* (upah).

Adapun menurut Jumhur ulama, rukun *ijarah* ada 4 (empat), yaitu:²⁶

1. *'Aqid* (orang yang berakad)
2. *Shighat* (akad)
3. *Ujrah* (upah)
4. Manfaat

Keabsahan *ijarah* sangat berkaitan dengan keempat rukun *ijarah* di atas. Agama menghendaki agar dalam pelaksanaan *ijarah* itu senantiasa harus memperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya agar tidak merugikan salah satu pihak, serta terpelihara maksud-maksud mulia yang diinginkan agama.

Dari gambaran di atas, upah dalam konteks fiqih muamalah

²⁶ Rachmat Syafei, MA., *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hal. 125.

mengandung nilai yang sangat kompleks dengan aturan-aturan yang telah ditentukan. Penetapan upah ini tentunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan karyawannya. Dari beberapa ulasan mengenai upah dalam konsep fiqh muamalah di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, ujah atau upah, adalah berupa balas jasa dari pengambilan atau pemilikan manfaat, baik pemanfaatan barang maupun pemanfaatan tenaga.

D. Sistem Pembayaran Gaji Menurut Islam

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem itu akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Pengupahan dalam konteks Islam terdapat perbedaan yang sangat mencolok dengan pengupahan orang-orang kapitalis. Pengusaha-pengusaha kapitalis menerapkan upah kepada karyawannya tanpa memperhatikan atas pertimbangan kebutuhan hidup karyawannya. Sedangkan dalam Islam, upah menjadi sorotan yang menjadi perhatian penting demi keberlangsungan kesejahteraan karyawannya.

Salah satu konsep upah yang dikemukakan oleh pemikir Islam adalah *Ujah al-Mistli* (upah yang setara) yang dikemukakan oleh Ibnu Taimiyyah.

Menurut Ibnu Taimiyyah, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar (tanpa campur tangan pemerintah). Namun ketika upah berjalan tidak wajar, misalkan para pekerja menuntut upah yang terlalu tinggi sehingga merugikan perusahaan atau perusahaan memberikan upah yang sewenang-wenang, maka pemerintah berhak untuk menetapkan upah. Hal tersebut bermaksud untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak.²⁷

Ujrah al-mistli (upah yang sepadan) ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat pembelian jasa, tujuan dasarnya adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak. Pemberi kerja dan pekerja terpelihara dari eksploitasi satu sama lain, dengan begitu jika ingin menetapkan tarif upah atas kedua belah pihak melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menentukan jumlah upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya.²⁸

Adapun acuan tentang penggajian dalam ketentuan Islam adalah sebagai berikut:²⁹

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.

²⁷ A.A. Islahi, *Konsep Ekonomi Ibnu Taimiyyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), 99.

²⁸ Dr. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibn Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 100.

²⁹ Dep. Pengembangan Bisnis, Perdagangan & Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta: Gramata Publishing, 2011), h. 16.

4. Dari sisi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar dengan bayaran yang sama pula (proporsional).
5. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasarnya berdasarkan ukuran umum masyarakat.

Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu. Dalam penentuan upah nilai kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi ini meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial tingkat market wage pada dasarnya bersifat obyektif, sementara nilai manusia bersifat subjektif, jadi tingkat upah yang Islami akan ditentukan berdasarkan faktor obyektif dan subyektif.³⁰

Dalam Islam penentuan perkiraan upah disaat pertama kali melakukan transaksi atau kontrak kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan. Apabila terjadi suatu perselisihan di antara keduanya tentang upah yang ditentukan maka penentuan 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. Orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara 'u*.³¹

Hal di atas dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum

³⁰ M.B. Hendrieanto, *Pengantar Ekonomi Mikro Islami*, (Yogyakarta, Ekonosia, 2003), hal. 228.

³¹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 194.

ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya. Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak bersifat paten, melainkan dengan masa yang telah menjadi kesepakatan, ataupun terkait dengan pekerjaan yang sepakat untuk dilaksanakan, sehingga bila masanya telah berakhir ataupun pekerjaannya telah tuntas maka perkiraan upah yang baru bisa dimulai kembali.

Upah bisa diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1. Upah yang sepadan (*ujrah al-misli*)
2. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musamma*)

Upah yang telah disebutkan (*ujrah al- musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut, seperti halnya syarat yang telah disebutkan di atas. Sedangkan upah yang sepadan (*ujrah al-misli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya.³²

Dalam konteks di Negara kita, upah yang sepadan (*ujrah al-misli*) itu sama dengan UMK/UMP, yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah minimum regional (UMK/UMP) di setiap daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional dipengaruhi oleh tingkat

³² Taqiyudin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, (Bogor, Al-Azhar Press, 2009), 102.

perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut.

Sedangkan syarat-syarat upah dalam Islam adalah:³³

1. Upah hendaknya jelas, dengan bukti dan ciri yang dapat menghilangkan ketidakjelasan. Maksudnya besar kecilnya upah dan jenisnya disebutkan.
2. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai waktu yang ditentukan dalam akad.
3. Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang).

³³ Ibid, Hal. 103.