

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Upah

Upah atau imbalan dalam bahasa Arab disebut juga ijarah. Karena itu lafal ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau upah karena melakukan suatu aktivitas. Kata ijarah berasal dari kata *ajr* yang berarti imbalan. Dalam syariat, penyewaan (ijarah) adalah akad atas manfaat dengan imbalan. Manfaat terdiri dari beberapa bentuk, pertama manfaat benda, kedua manfaat pekerjaan dan ketiga manfaat orang yang mengerahkan tenaganya. Pemilik manfaat yang menyewakan dinamakan dengan *mu'jir*, pihak lain yang mengeluarkan imbalan dinamakan dengan *musta'jir*. Sesuatu yang manfaatnya diakadkan dinamakan *ma'jur*, dan imbalan yang dikeluarkan sebagai kompensasi manfaat dinamakan *ajr* atau *ujrah*.⁴

Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi.⁵

Formulasi lain dalam mendefinisikan upah dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, mengenai perlindungan upah, yang dimaksud dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu jasa yang telah dilakukan, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

⁴ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 7-9.

⁵ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Dalam Ekonomi Islam*,.....14

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab ijarah sebagaimana perjanjian kerja, menurut bahasa ijarah berarti ”upah” atau “ganti” atau imbalan, karena itu lafal ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-Qur’an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ

حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. (Q.S. an nahl 97).*

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam – macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atau usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya.

2). Dasar Hukum Upah

Dasar hukum diperbolehkannya ijarah terdapat pada Alquran, hadis serta pendapat para ulama sebagai berikut:

a) Al- qur'an

الَّذِينَ هُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ
لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ
حَمْلَهُنَّ فَإِن أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ
بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فَمُتْرَضِعٌ لَهُ ۗ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (Q.S at-Thalaq : 6)

Maksud dari ayat ini adalah berilah imbalan terhadap orang yang sudah bekerja terhadapmu. Adapun yang menjadi landasan ijarah dalam ayat di atas adalah ungkapan, maka berikanlah upahnya dan, apabila kamu memberikan pembayaran yang patut, hal ini menunjukkan adanya

jasa yang diberikan berkat kewajiban membayar upah secara patut.⁶

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِ اسْتَعْجِرُهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرَتْ

الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (Q.S Al- qasas :26)

Maksud dari ayat ini adalah kita dibolehkan untuk menyewa jasa seseorang untuk bekerja terhadap kita dan ciri ciri orang yang dibolehkan untuk disewa jasanya adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya.

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ^ع نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي

الْحَيَاةِ الدُّنْيَا^ع وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ

بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا^ط وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٦٧﴾

Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan kehidupan 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

⁶ Ibnu Hajar, *Bulughul Maram*, (Surabaya: Mutiara Ilmu, 1995), 387-388.

rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (Q. S az-zukhruf : 32)

Maksud dari ayat ini adalah kita harus saling berbagi dengan sesama manusia.

b) Hadits

Adapun hadits yang menjadi dasar adalah sebagai berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَ عَرْفُهُ

Artinya: *Dari Abdullah ibn Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda: "Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya."* (HR. Ibnu Majah).⁷

Hadis di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Rasulullah saw. pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ) .مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ فَإِذَا اتَّبَعَ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتَّبِعْ

“Dari Abu Hurairah ra. bahwa Rasulullah saw bersabda: “Menunda membayar hutang (termasuk upah pekerja) bagi orang yang mampu adalah kezaliman dan apabila seorang dari kalian dialihkan kepada orang yang mampu, maka hendaknya dialihkan” (HR Al-Bukhari dan Muslim).⁸

⁷ Ibnu majah, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid II, (Beirut: Dar al-Fikr), 817.

⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2005), 116.

Hadits di atas oleh para ulama adalah penegasan tentang keharaman menunda pembayaran utang, termasuk pemberian gaji atau upah bagi orang yang mampu menunaikan tepat pada waktu. Secara mafhum aulawi (logika maksimalnya): jika menunda saja termasuk suatu kezaliman, maka terlebih lagi jika sengaja tidak membayar, tentu menjadi kezaliman yang lebih besar dan keji.

Penyewaan disyariatkan untuk kebutuhan manusia terhadapnya. manusia membutuhkan rumah untuk tempat tinggal, membutuhkan pelayanan satu dengan yang lain, membutuhkan binatang untuk angkutan, membutuhkan alat – alat yang digunakan dalam kebutuhan sehari – hari, dengan adanya ijarah manusia satu dengan yang lain mendapatkan manfaat dari satu dengan yang lain

c) Ijma'

Menurut pandangan pendapat para ulama' terhadap sistem pengupahan pada dukun pijat tradisional sangat banyak dan beragam, tapi menurut pandangan Mazhab Hanafi adalah "Upah atas ketaatan seperti seseorang mempekerjakan seseorang untuk untuk menshalati jenazah, membaca Alquran, azan, menjadi imam dan lain-lain adalah tidak boleh. Mengambil upah atas ketaatan haram berdasarkan hadis Nabi saw.

Dari Abdurrahman bin Syibl berkata; Rasulullah saw. bersabda: "Bacalah Alquran, janganlah kalian makan dengannya." (HR. Ahmad)

Dari Utsman bin Abu Al 'Ash ia berkata; "Amanah terakhir yang Rasulullah saw. berikan kepadaku adalah agar aku mengangkat seorang muadzin yang tidak mengambil upah dari azannya tersebut." (HR. Tirmidzi dan Nasai).⁹

⁹ Rohidin, *Pengantar Hukum Islam*.....42.

3). Rukun dan Syarat Upah

a) Rukun upah (ijarah)

Rukun upah (ijarah) ada empat yaitu :

1. Dua orang yang berakad

Dua orang yang berakad adalah penyewa dengan orang yang menyewakan. terdiri atas *mu'jir* (pihak yang memberikan ijarah), *musta'jir* (orang yang membayar ijarah)¹⁰

2. Sighat

Sighat ijab kabul antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul untuk melakukan sewa-menyewa dan upah-mengupah. Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (sighatul-'aqd), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

3. Imbalan

Imbalan atau upah dalam ijarah harus sesuatu yang bernilai, baik berupa uang ataupun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku. Dalam bentuk ini imbalan ijarah bisa saja berupa benda material untuk sewa rumah atau gaji seseorang ataupun berupa jasa pemeliharaan dan perawatan sesuatu sebagai ganti sewa atau upah, asalkan dilakukan atas kerelaan dan kejujuran.

¹⁰ Siska Lis Sulistiani, *Hukum Perdata Islam: Penerapan Hukum Keluarga Dan Hukum Bisnis Islam Di Indonesia* (Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2018), 187-193.

Imbalan atau upah yang diberikan yaitu harus suci, juga upah harus merupakan sesuatu yang bermanfaat. Upah juga harus dapat diserahkan sehingga tidak sah upah dalam bentuk burung di udara. Juga disyaratkan upahnya dapat diketahui oleh kedua pelaku akad. Upah sewa dalam ijarah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi.

4. Manfaat

Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujarah yang masih kabur hukumnya adalah fasid. Disyaratkan atas manfaat merupakan suatu yang bernilai, baik secara syarak maupun kebiasaan umum. disyaratkan pula manfaat itu dapat diserahkan oleh pemiliknya, juga disyaratkan manfaatnya dapat diperoleh oleh penyewa bukan oleh orang yang menyewakan. Disyaratkan juga dalam manfaatnya tidak ada maksud mengambil barang dengan sengaja, juga disyaratkan pada manfaat harus diketahui jenis, ukuran, dan sifatnya dengan menjelaskan objek manfaat, jenis, sifat dan ukuran waktunya.¹¹

b) Syarat Upah

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah (ujrah) sebagai berikut:

1. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.
2. Upah harus berupa *mall mutaqqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-

¹¹ Siska Lis Sulistiani, *Hukum Perdata Islam.....*201

kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidakpastian). Ijarah seperti ini menurut jumbuh fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

3. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: mempekerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
4. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.¹²
5. Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.
6. Penjelasan tempat manfaat
Disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya, dan dapat diketahui.

¹² H. Ahmad Ahyar, dkk, *Fikih Madrasah Tsanawiyah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2019). 90-93

a. Penjelasan Waktu

Ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidak tahuan waktu yang wajib dipenuhi.

Di dalam buku karangan Wahbah Zuhaili Syafi'iyah sangat ketat dalam mensyaratkan waktu. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.¹³

b. Penjelasan jenis pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertantangan.

c. Penjelasan waktu kerja

Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para musta'jir harus memberi upah kepada mu'ajir sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan mu'ajir harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak musta'jir maupun mu'ajir dan ini harus di pertanggung jawabkan kepada Tuhan.¹⁴

4) Macam-macam dan Jenis Upah

a) Macam- macam upah dibedakan menjadi dua yakni :

1. Upah yang sepadan (*ujrah al mithli*)

Ujrah al mithli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja pada saat terjadi pembelian jasa, maka dengan itu

¹³ H. Badrudin, *Etika Ekonomi Syariah Kontekstualisasin Dan Implementasi Nilai-Nilai Ekonomi Islam*, (Serang: A-Empat, 2015), 59.

¹⁴ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), 236

untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang wajar sesuai dengan pekerjaannya atau upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis pekerjaan tersebut. Tujuan ditentukannya tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak.

2. Upah yang telah disebutkan (*ujrah al-musa>mma*)

Upah yang disebut (*ujrah al-musa>mma*) syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan, sebagaimana pihak *mu'jir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syarak. Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat itu merupakan upah yang disebutkan (*ajrun musamma*). Apabila belum disebutkan, ataupun terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberlakukan upah yang sepadan (*ajr al mithli*).¹⁵

b) Pembagian Jenis-Jenis Upah adalah sebagai berikut :

1. Upah Nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
2. Upah Nyata (*Rill Wages*) adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

¹⁵ Zulham, *Dalian Na Tolu Peranannya Dalam Kesejahteraan Pekerja Pada Masyarakat Padang Lawas Utara*, (bandung :cv. Medis sains indonesia, 2023), 22-24.

3. Upah Hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.
4. Upah Wajar adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha. Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.¹⁶
5. Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.

5) Sistem Pengupahan

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :

17

- a. Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem Upah Potongan, Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

¹⁶ Zulham, *Dalian Na Tolu Peranannya...*33

¹⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007),72-73.

- c. Sistem Upah Permufakatan adalah suatu sistem 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 sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- e. Sistem Upah Indeks, Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai 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 tahun.
- g. Sistem upah borongan, Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.
- h. Sistem upah premi, cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi "*premi*". Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*.

6) Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuanal-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat

dirumuskan sebagai berikut :

a) Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadist. Rasulullah SAW. memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya.

Dalam contoh tersebut Rasulullah SAW. telah memberikan petunjuk, 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.¹⁸

b) Memberikan Upah Yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling penting dalam masalah upah atau gaji adalah keadilan.¹⁹

Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu :

- 1) Adil Bermakna Jelas dan Transparan, Artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan

¹⁸ Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 104.

¹⁹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), 30.

diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

- 2) Adil Bermakna Proporsional Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

Menurut Afzalur Rahman Ayat diatas menjelaskan tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya. jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat tersebut memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsihnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang telah dikerjakannya

Hal diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Al-Faruqi menegaskan bahwa Islam berprinsip bayaran yang sama akan diberikan pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar. Sedangkan Maududi menegaskan bahwa kebijakan gaji berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda. Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Gaji boleh saja berbeda dari tempat yang satu ke tempat yang lain dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.²⁰

- c) Memberikan Upah Yang Layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak

²⁰ Zulham, dalian na tolu peranannya..... 35.

mengurangnya.

Gagasan diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah gaji yang biasa diberikan.

Penentuan upah atau gaji dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan atau manfaat tenaga kerja seseorang. Berbeda dengan pandangan kapitalis dalam menentukan upah, mereka memberikan Upah kepada seseorang pekerja dengan menyesuaikannya dengan biaya hidup dalam batas minimum, mereka akan menambah upah tersebut apabila beban hidupnya bertambah pada batas minimum. Sebaliknya mereka akan mengurangnya apabila beban hidupnya berkurang, oleh karena itu upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga kerja seseorang dan masyarakat. Di dalam Islam profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang di berikan oleh si pekerja itu.²¹

Islam mengakui adanya perbedaan di antara berbagai tingkatan pekerja, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material. Akan tetapi islam tidak percaya kepada persamaan yang tetap dalam distribusi kekayaan, karena kemajuan sosial apapun dalam arti yang sebenarnya menghendaki kesempatan sepenuhnya bagi perbedaan upah, Pendekatan ilmu Alquran dalam hal penentuan upah berdasarkan pertimbangan kemampuan dan bakat ini merupakan suatu hal yang terpenting yang harus diperhitungkan. Dalam ²²Alquran maupun sunnah syarat-syarat

²¹H. Abdur Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*(Jakarta:Kencana,2010), 142.

²² H. Abdur Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat...* 143.

pokok mengenai hal ini adalah para majikan harus memberi gaji kepada para pekerjanya sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan, sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya, setiap kegagalan dalam memenuhi syarat-syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan ataupun pekerja dan ini harus dipertanggung jawabkan kepada Allah.

Disyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah itu harus jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan, berdasarkan keterangan serta dalil-dalil di atas bahwasannya upah yang layak bukanlah suatu konsesi tetapi suatu hak asasi. Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan tunai boleh juga tidak, upah tersebut juga bisa dinilai dengan harta, uang ataupun jasa. Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas, apabila tidak jelas maka tidak akan sah transaksi tersebut, pendek kata upah atau gaji haruslah jelas sehingga menafikkan kekaburan, dan bisa dipenuhi tanpa ada permusuhan, karena pada dasarnya semua transaksi harus bisa menafikkan permusuhan di antara manusia dan sebelum kerja harus sudah terjadi kesepakatan tentang gajinya.

Apabila gaji tersebut diberikan dengan suatu tempo, maka harus diberikan sesuai dengan temponya, apabila gaji disyaratkan untuk diberikan harian, bulanan atau kurang dari itu ataupun lebih maka gaji tersebut tetap harus diberikan sesuai dengan kesepakatan tadi. Upah tidak hanya milik sekedar akad, menurut Mazhab Hanafi, mensyaratkan, mempercepat upah dan menanggukkan sah seperti halnya mempercepat yang sebagian dan menanggukkan yang sebagian lagi, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Jika dalam akad tidak terdapat kesepakatan mempercepat atau menanggukkan, sekiranya upah itu bersifat dikaitkan dengan

waktu tertentu. Maka wajib dipenuhi sesudah berakhirnya masa tersebut, misalnya orang yang menyewa rumah untuk selama satu bulan kemudian masa satu bulan tersebut telah berlalu maka ia wajib membayar sewaan, jika akad ijarah untuk suatu pekerjaan maka kewajiban pembayaran upahnya, pada waktu berakhirnya pekerjaan.²³ Wahbah al-Zuhaili yang menyatakan bahwa upah disyaratkan harus:

1. Berupa harta yang dapat diketahui keberadaanya
Persyaratan ini ditetapkan berdasarkan sabda Rasulullah saw. yang artinya barang siapa mempekerjakan pekerja hendaklah ia memberitahu upahnya
2. Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah seperti menyewa rumah untuk ditempati dengan upah secara sewa menempati rumah lainnya, atau mengupah suatu pekerjaan yang serupa.²⁴

Mengenai perkiraan upah Taqiyudin an-Nabhani menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam berproduksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari ijarah, dan juga karena upah itu merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan di antara keduanya, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pekerja bisa mengendalikan seorang pemberi pekerja dengan menaikkan atau menurunkan upah seenaknya sendiri dengan alasan turun dan naiknya harga. Di lain pihak tidak bisa diklaim bahwa pemaksaan seorang pemberi kerja pada

²³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah, Penerjemah Nor Hasanudin*, (Jakarta : Pena Pundi Aksara, 2006), 209.

²⁴ Wahbah az - Zuhayli, *al- Fiqh al Islam wa Adilatuhu Abdul Hayyie al Kattani*, jilid:v, (Jakarta:Gema Insani, 2011), 404.

saat memberikan upah yang telah ditentukan dalam kondisi menurunnya harga barang yang telah dihasilkan akan menyebabkan keluarnya seorang pekerja, yang terjadi ketika barang dipasaran secara keseluruhan merosot.²⁵

Dalam Islam penentuan perkiraan upah 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 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, dan orang yang ahli menentukan besarnya upah ini disebut dengan *khubara'u*. Hal ini dilakukan kalau memang di antara kedua belah pihak belum ada kesepakatan tentang ketentuan upahnya.

Perkiraan upah yang ditentukan oleh para ahli tersebut berdasarkan kesesuaian dengan manfaat jasanya, dimana perkiraan jasanya tidak 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 adakalanya ditentukan oleh pihak yang saling melakukan transaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli dalam menjelaskan upah yang sepadan (*ujra'h al-mithli*).

Tingkat upah ini berdasarkan pada tingkat manfaat yang diberikan oleh pekerja, adapun upah yang disepakati itu bisa dipergunakan untuk masa atau kurun waktu tertentu misalnya setahun, sebulan, seminggu atau sehari bahkan perjam,

²⁵ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung* (jakarta: pranita offset 2008), 29- 34.

disebabkan tidak dimungkinkannya membatasi atau mengukur tenaga seseorang dengan takaran yang baku, maka dengan batasan waktu atau jam kerja itu merupakan takaran yang lebih mendekati pembatasan tersebut, dan adanya pembatasan waktu ini adalah untuk memungkinkan mengamati perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak perubahan manfaat yang diterima setelah periode kontrak berakhir, sehingga jika upah sudah tidak sesuai lagi maka upah yang baru dapat disepakati lagi.²⁶

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari pengulangan (*duplication*) terhadap penelitian dan sebagai pembeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka perlu diadakan kajian terhadap karya-karya atau penelitian terdahulu. Sebelumnya sudah ada penelitian yang berkaitan dengan sistem penggajian karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Asrori tentang sistem upah buruh di pabrik rokok PT. Gudang Garam Kediri dalam skripsinya yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pekerja Borongan di PT. Gudang Garam Kediri”, yang mana penelitian ini menitikberatkan pada sistem pengupahan terhadap pekerja borongan bagi buruh, yang dikaitkan juga dengan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Kediri Tahun 1997.
2. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Pembayaran Upah bagi Pengrajin Tas Anyaman di Desa Sukoreno Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo” yang merupakan skripsi karya Muhammad Lathief Fakhrudin ini yang berangkat dari adanya kecacatan dan kurang jelasnya akad perjanjian yang mengakibatkan pada wan prestasi. Kemudian Agus Tri Hendra Jatmika dengan kajian dalam skripsinya yang berjudul, “Sistem Pemberian Upah Pegawai PT. Asuransi Jiwa Bringin Sejahtera “Bringin Life” dalam Tinjauan Hukum Islam”. yang penelitiannya berdasarkan pada prosentase perolehan nasabah.

²⁶ Masyhuri (ED), *Teori Ekonomi dalam Islam*, (Jakarta: Danie Press, 2004), 195-196.

3. Muhammad Nadzier yang mengangkat tentang sistem pemberian upah terhadap pekerja borongan di sebuah koperasi batik di daerah pekalongan dalam skripsinya yang berjudul “Prinsip Keadilan Islam Terhadap Sistem Upah di Desa Pekajang Kabupaten Pekalongan”, Nadzier dalam penelitiannya ini lebih menekankan terhadap bagaimana seharusnya keadilan dalam Islam dapat terwujud dalam sebuah sistem pengupahan, yang disinkronkan pula dengan aturan-aturan Undang-Undang tentang Upah Minimum Regional (UMR) di daerah Pekalongan.