

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian yang Relevan

Bahan pertimbangan dalam penelitian ini peneliti cantumkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis dengan Judul “*Upah Pekerja Budidaya Kerang Mutiara Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam* (Studi Masyarakat Pesisir Pada PT. Selat Buton Desa Palabusa Kecamatan. Bungi Kota Baubau).

Penelitian sebelumnya yang relevan pernah dilakukan oleh tim peneliti adalah sebagai berikut:

1. Heri Setiawan, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga dengan judul “*Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*” yang memfokuskan pada upah pekerja/buruh perspektif hukum positif dan hukum islam.¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa standar upah yang layak dalam hukum positif yaitu tercukupinya kebutuhan pokok buruh agar dapat menikmati hidup dengan layak. Maka di buat aturan tentang batasan minimum dalam pemberian upah, sehingga komponen hidup layak yang ditetapkan pemerintah dapat ditebus. Sedangkan dalam hukum islam standar upah yang layak dapat di ukur oleh beberapa hal, seperti nilai, waktu, dan bentuk. Adil dan layak adalah rambu-rambu

¹ Heri Setiawan, *Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif Dan Hukum Islam*, Sikripsi Strata S1 Fakultas, Syariah dan Hukum, Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2014. Di akses pada Tanggal 12 Januari 2018.

pengupahan yang utama, sehingga tujuan syari'at Islam dapat terpenuhi, yaitu terpeliharanya kebutuhan *daruriyat* dan tercapainya kebutuhan *hajjiyat*.

2. Ahmad Saiful, yang membahas tentang “Implementasi Sistem Upah Terhadap Karyawan Konveksi Di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Study Kasus Pada Home Konveksi Surya Pelangi Di Jalan Puyuh Mas).² Yang mengfokuskan penelitian ini pada Implementasi Sistem Upah Terhadap Karyawan Konveksi Di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi upah terhadap karyawan pada home konveksi Surya Pelangi di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru terkait dengan lima bagian. Pertama, lama Bekerja (Pengalaman Bekerja). Ke-2, sistem kerja untuk menghasilkan barang produksi di home Surya konveksi tidak ada batasan. Ke-3, profesionalitas karyawan. Ke-4, proses produksi di home konveksi. Ke-5, jumlah produksi yang dihasilkan dalam sehari kerja dihome konveksi minimal 100 pakaian jadi maksimal 200 pakaian jadi. Dan pekerja mampu memproduksi pakaian jadi selama 8-10 jam dengan memperoleh upah sebanyak Rp.9.500 s/d Rp.15.000 per/hari.
3. Dewi Lestari, yang membahas tentang sistem upah dengan Judul “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM

² Ahmad Saiful, *Implementasi Sistem Upah Terhadap Karyawan Konveksi Di Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*, Sikripsi, S1 Jurusan Ekonomi Syariah, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau Pekanbaru 2013. di Akses Tanggal 15 Januari 2018.

Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal).”³

Berdasarkan hasil fokus penelitian Dalam menetapkan upah pekerja UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum baik, karena upah ditetapkan belum berdasarkan upah harga pasaran, tidak menetapkan upah sesuai dengan harga produksi juga belum menetapkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK. Jika bahan baku yang diproduksi sedikit, upah pekerja belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun pada saat musim ikan teri, maka upah yang diperoleh pekerja sangat mencukupi untuk kehidupan sehari-harinya. Kelayakan dalam Islam meliputi cukup sandang, pangan dan papan dalam lingkup daerah tersebut.

Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian yang relevan diatas adalah penelitian penulis fokus pada upah pekerja budidaya kerang mutiara sering terlambat di tinjau dari perspektif ekonomi islam antara upah pekerja dan budidaya sedangkan penelitian yang relevan diatas fokus pada upah pekerja dan hukum positif dan hukum Islam, dan lokasi penelitian yaitu membandingkan antara hukum positif dan hukum islam tentang standar upah yang layak. implementasi sistem upah terhadap karyawan, dan lokasi penelitiannya dilakukan pada home konveksi surya pelangi di jalan puyuh mas. sistem upah dalam perspektif ekonomi Islam lokasi penelitiannya di lakukan pada UMKM produksi Ikan Teri Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal sedangkan persamaan

³ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Sikripsi, S1 Jurusan Ekonomi Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2015. Di Akses pada Tanggal 15 Januari 2018

penelitian penulis dengan penelitian yang relevan diatas adalah terletak pada objek penelitian yang terkait dengan masalah upah pekerja/buruh dan karyawan.

B. Kerangka Teori Upah Pekerja

a. Pengertian upah pekerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴ Pengertian upah dapat di defenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.⁵

Menurut Dewan Penelitian Nasional (DPN) Mengemukakan bahwa :

Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang - undang dan peraturan-peraturan serta dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja dan penerima kerja.⁶

Definisi diatas maka secara sederhana dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pengganti atau imbalan dalam bentuk uang atau jasa yang telah diberikan oleh para pekerja kepada pihak lain atau pihak perusahaan. Sedangkan perbedaan upah dan gaji adalah sebagai berikut:

1. Gaji

a. Berlaku secara nasional (bahkan secara multi nasional)

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI)*, Cet III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h. 1250

⁵ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy, 2000),h. 395

⁶ Heindjrachman Ranupandojo, *Evaluasi Jabatan* (Yogyakarta EPPE, UGM, 2003), h 137

- b. Dasar pemberian adalah golongan atau kelas pekerja karyawan
- c. Biasanya ditinjau setiap lima tahun sekali
- d. Jumlah penerima relatif tetap
- e. Ada sistem kenaikan dengan syarat-syarat tertentu
- f. Diikuti dengan sistem tunjangan

2. Upah

- a. Berlaku secara total
- b. Dikeluarkan oleh pemerintah daerah (kantor cabang)
- c. Ditinjau setiap setahun sekali serta disesuaikan dengan keadaan di daerah
- d. Dasar pemberian adalah hasil dan waktu
- e. Jumlah penerima bervariasi.⁷

Sehubungan dengan besarnya peranan upah sebagai motivator sehingga pendapat yang mengatakan percuma saja membicarakan produktifitas bila pengusaha tidak bersedia membagi keuntungan dengan para pekerjanya. Kecuali bila waktu pembagian upahnya dinaikkan. Upah merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu upah bisa dikatakan sebagai pendorong perilaku seseorang, penghasilan atau imbalan yang diterima seseorang karyawan atau pekerja sehubungan dengan pekerjaannya.⁸

⁷ *Ibid.* h 21

⁸ *Ibid.* h 24

Pemerintah telah mengembangkan penerapan upah minimum. Sasarannya adalah supaya upah tersebut cukup menutupi kebutuhan hidup minimum karyawan dan keluarganya. Darilah itu kebijaksanaan ketentuan upah minimum adalah:

1. Menjamin penghasilan karyawan sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkah tertentu.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara produksi yang lebih efisien.⁹

Ada beberapa pihak yang mempunyai peranan terhadap imbalan atau upah, yaitu :

1. Perusahaan/pengusaha, upah merupakan unsur pokok di dalam menghitung ongkos produksi dan sekaligus adalah komponen harga pokok yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan calon investor. Upah pada suatu perusahaan merupakan indikator maju mundurnya perusahaan dan akan ikut digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut. Upah sebagai jaringan pengaman agar tidak terjadi keresahan atau kegelisahan dalam bekerja.
2. Segi karyawan/ pekerja, upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya, upah merupakan pendorong bagi buruh untuk mau bekerja dengan giat, juga mencerminkan besar kecilnya sumbangan karyawan pada perusahaan. Upah menunjukkan status

⁹ *Ibid.* h 24

karyawan sebagai anggota jaminan sosial yang diterima karyawan, maka mereka merasa statusnya semakin tinggi.

3. Bagi serikat buruh, upah mencerminkan berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi buruh. Apabila tingkat upah relatif rendah, maka dapat dikatakan organisasi buruh tidak berhasil dalam perjuangannya.
4. Pemerintah, upah merupakan indikator kemakmuran masyarakat, upah yang lebih tinggi dengan asumsi harga-harga tidak berubah atau perubahan harga lebih kecil dari upah akan mencerminkan kemakmuran masyarakat. Hal ini menyebabkan pemerintah ikut campur tangan dalam hal penentuan upah melalui upah minimum
5. Produktifitas kerja, upah berperan sebagai motivator untuk meningkatkan kerja, rendahnya tingkat upah berakibat rendahnya tingkat gizi dan kesehatan, pendidikan manusia serta rendahnya produktifitas kerja sumber daya manusia (SDM).¹⁰

Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu gaji pokok, kompensasi tambahan dan kompensasi pelengkap, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji pokok, merupakan gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok riil merupakan jumlah gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada para karyawannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan pemerintah. Seperti standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang diperkerjakan.

¹⁰ *Ibid*, h. 115

2. Kompensasi tambahan, disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan produktifitasnya. Karakteristik pokok dari insentif yang baik adalah, sebagai berikut:

1. Harus menunjukkan penghargaan kepada karyawan atau produktifitas mereka
2. Harus dapat dipakai untuk mencapai tujuan produktif berkaryawan secara layak
3. Tambahan upah yang diperoleh karyawan harus paling sedikit di seimbangkan dengan biaya produksi terendah Adapun beberapa jenis tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawan adalah tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan perumahan, tunjangan melahirkan, tunjangan kecelakaan dan tunjangan hari raya.¹¹

Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga kerja inilah sumber daya alam dapat berubah menjadi hasil produksi yang bernilai. Untuk itu, atas pengorbanan dan kerjanya tenaga kerja berhak mendapatkan balas jasa dari majikan atau perusahaannya berupa penghasilan dalam bentuk upah. Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.¹² Sementara Sadono Soekirno mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa

¹¹ *Ibid.* h 270

¹² Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta:PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361

yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.¹³ Sedangkan T. Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain.¹⁴

b. Jenis-jenis upah

1. Pembagian upah dari segi bentuk pembayaran.

Teori ekonomi tidak dikenal perbedaan diantara pembayaran atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar. Dua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah. Karena itu pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah. Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Namun dua jenis imbalan tersebut masuk dalam kategori upah menurut definisi ilmu ekonomi.¹⁵

2. Pembagian upah dari segi upah nominal dan upah riil.

¹³ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 350

¹⁴ T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 2003), h. 211

¹⁵ Sadono Sukirno, *Op. Cit*, h. 350

Jangka panjang, kecenderungan yang berlaku adalah keadaan harga-harga dan upah terus meningkat. Namun kenaikan tersebut tidak secara serentak atau dalam tingkat yang sama. Perubahan yang berbeda inilah yang menimbulkan kesulitan untuk mengukur sejauh mana kenaikan tingkat upah merupakan kenaikan tingkat kesejahteraan para pekerja itu sendiri. Oleh karena itu dalam teori penentuan upah di pasar tenaga kerja, upah dibagi menjadi upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga pekerja, baik mental maupun fisik, yang digunakan dalam proses produksi. Sedang upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.¹⁶

c. Sistem Upah

Ada beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya. Yang terpenting adalah:

1. Upah menurut prestasi (upah potongan)

Besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja, karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

2. Upah waktu

Sistem ini mendasarkan upah pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan, bisa dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan.

¹⁶ *Ibid*, h. 351

System ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan karyawan benar-benar bekerja selama jam kerja.

3. Upah borongan

Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas jasa, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksanan. Misalnya untuk peembangunan gedung, pembuatan sumur dan lainnya.¹⁷

4. Upah premi

Sistem upah ini merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi. Premi dapat juga diberikan misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.

5. Upah bagi hasil

Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga di kenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima

¹⁷ Sri Soedewi Masjchun Sofwan, *Hukum Bangunan, Perjanjian Pemborongan Bangunan*, (Yogyakarta: Liberty, 1982), h. 62

bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.¹⁸

d. Standar Upah Minimum Provinsi/Kota

Berdasarkan Surat Edaran Gubernur Sulawesi Tenggara, Nomor 62 tahun 2017 tanggal 1 November 2017, Tentang penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektor Provinsi (UMSP) Sulawesi Tenggara Tahun 2018, nilai upah karyawan di tahun 2018 akan mengalami kenaikan.

Jika UMP tahun 2017 perbulan Rp 2.002.625, maka di tahun 2018, perbulannya mencapai Rp 2.177.053. Sedangkan UMSP Penambangan dan Penggalian pada tahun 2017, perbulan Rp 2.051.878, maka di tahun 2018 naik menjadi Rp 2.230.596.

Sementara jika UMSP Konstruksi pada tahun 2017, Perbulan hanya Rp 2.112.228 maka di tahun 2018 naik menjadi Rp 2.296.203.

Sehubungan naiknya gaji karyawan di tahun 2018, Kepala Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Baubau melalui Kabid Hubungan Industrial dan Jamsostek, Wa Ode Asma SSos menghimbau kepada seluruh pengusaha untuk mengambil langkah melakukan perubahan atau peyesuaian atas UMP yang baru. Membayar upah karyawan minimal sesuai UMP dan UMSP.

“Terkait UMP kami menghimbau pihak-pihak terkait agar apa yang kami berikan (surat edaran, red) bukan hanya dilihat tetapi harus dilaksanakan. Minimal

¹⁸ T. Gilarso, *Op. Cit*, h. 216-217

upah minimum karyawan ini harus dinaikan sesuai dengan UMP,” ucapnya pada butonpos.com saat ditemui di ruangnya, Kamis (21/12/17).

Ditambahkannya UMP dan UMPS berlaku sejak 1 Januari sampai dengan Desember 2018.¹⁹

e. Upah Dalam Pandangan Ekonomi Islam

a. Pengertian upah dalam islam

Upah dalam istilah *fiqh* tidaklah jauh dari makna yang secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.²⁰

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Dari segi bahasa *alajru* yang berarti 'iwad (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.²¹

Pengertian upah dalam istilah *fiqh* tidak jauh dari maknanya secara bahasa, dalam kontek akad dan jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan.²²

Pada garis besarnya *ijarah* terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu 'ain, seperti: rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang,

¹⁹ <https://butonpos.fajar.co.id/ini-standar-ump-sultra-2018/>

²⁰ Afzalurrahman, *Op. Cit*, h. 395

²¹ Ahmad Warson Munawwir, *Al-munawwir Kamus Bahasa Arab-Indonesia*, edisi II, (Surabaya: Pustaka progresif, 1997), h. 9

²² Afzalurrahman, *Op, Cit*, h. 395

seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.²³

Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu.²⁴ menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, "Ia berhak sesuai akad. Jika orang yang menyewa (*mua'ajir*) menyerahkan barang atau jasa kepada orang yang menyewakan (*musta'jir*), maka ia berhak menerima seluruh bayaran karena penyewa sudah mendapatkan manfaat dari kontrak. Dan ia wajib menyerahkan kompensasi agar dapat menerima barang atau jasa tersebut."²⁵

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 didalam al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Sebagaimana firman Allah swt dalam QS. An-Nisa'/4:135 berikut ini:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰٓ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰٓ أَن تَعْدِلُوا
وَإِن تَلَوْرًا أَوْ تَعْرَضُوا ۖ فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا ﴿١٣٥﴾

²³ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 422

²⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 11

²⁵ Imam Hasan al-Banna, *Fiqh Sunnah*, Jilid 4, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), h. 209-

Terjemahnya

Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi Karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu Karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.²⁶

Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.²⁷

b. Dasar Hukum Pengupahan

Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan al-Qur'an dan Sunah Nabi, disamping masih banyak lagi sumber hukum yang dapat digunakan. al-Qur'an sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Adapun sumber/dasar hukum pengupahan menurut hukum Islam.

a. Sumber dari al-Qur'an sebagai berikut:

²⁶ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Diponegoro, 2000), h. 150

²⁷ G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), h. 94

1) Q.S. At-Taubah / 9:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Tejemahnya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan."²⁸

Quraish Shihab Menafsirkan Q.S. At Taubah / 9 :105 menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”. Tafsir dari melihat dalam keterangan diatas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*.²⁹

2). Q.S. An-Nahl /16: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

²⁸ Departemen Agama RI, *Op, Cit. h 136*

²⁹ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol.5, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 237

Terjemahnya:

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.³⁰

Siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti diimani, maka Kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, Kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia.

Quraish Shihab menafsirkan Q.S. An Nahl/16:97 menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akherat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan“. Tafsir dari balasan dalam keterangan diatas adalah

³⁰ Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, h. 222

balasan di dunia dan di akherat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat.³¹

3). Q.S. Al-Ahqaf / 46 : 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٦﴾

Terjemahnya:

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.³²

Quraish Shihab dalam menafsirkan Q.S. Al-Ahqaf 46 : 19, dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “Masing-masing orang, Muslim dan kafir, akan mendapat kedudukan yang sesuai dengan apa yang ia lakukan. Itu semua agar Allah menunjukkan keadilan-Nya kepada mereka dan memenuhi balasan amal perbuatan mereka, tanpa dicurangi sedikit pun, karena mereka berhak menerima balasan yang telah ditentukan untuknya.

4) Q.S. Al-Kahfi /18 : 30

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾

³¹ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, Vol. 6, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h. 717

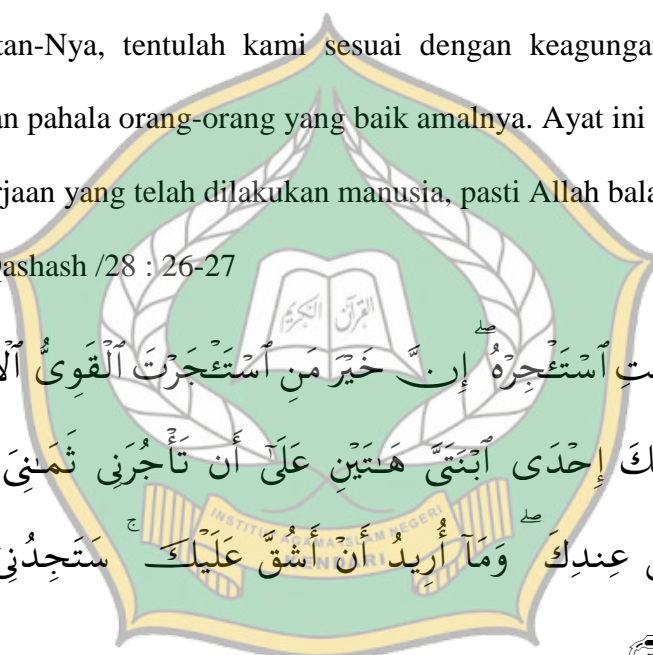
³² Departemen Agama RI, *Op.Cit.*, h. 402

Terjemahnya:

Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.³³

Quraish Shihab menafsirkan Q.S. Al-Kahfi/18:30, menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah: “Sesungguhnya mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan membuktikan keimanan mereka dengan beramal saleh sesuai dengan tuntutan-tuntutan-Nya, tentulah kami sesuai dengan keagungan Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang baik amalnya. Ayat ini menegaskan balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil.

5). Q.S. Al-Qashash /28 : 26-27



قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِبِ اسْتَجْرَهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ قَالَ
إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ فَإِنْ
أَتَمَّمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ
مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

Terjemahnya:

Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. Dia berkata, Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud

³³ *Ibid.*, h. 237

memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.³⁴

Quraish Shihab dalam menafsirkan Al-Qashash/28:26-27, menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, "Wahai Ayah, pekerjaan pemuda itu untuk menggembala atau mengurus domba piaraan kita dengan gaji Sungguh, ia adalah orang yang paling baik yang engkau pekerjaan, karena tenaganya kuat dan dirinya dapat dipercaya." Syu'aib berkata kepada Mûsâ, "Aku bermaksud mengawinkanmu dengan salah seorang putriku ini. Sebagai maskawinnya, kamu harus bekerja pada kami selama delapan tahun. Tapi, jika kamu mau menggenapkannya mejadi sepuluh tahun dengan sukarela, maka itu baik saja. Tapi aku tidak mengharuskan dirimu memilih masa yang lebih panjang. Insya Allah kamu akan mendapatkan diriku sebagai orang yang saleh, yang baik dalam bermuamalat dan menepati janji." Berdasarkan ayat-ayat yang telah disebutkan, maka upah dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi).

c. Rukun dan Syarat Upah

a. Rukun upah (*ujrah*)

Jumhur ulama' berpendapat bahwa rukun *ijarah* yang pada garis besarnya *al-ujrah* ada empat:

1. Orang yang berakad yakni mu'ajir dan musta'jir

³⁴ *Ibid.*, h. 307

2. Manfaat

3. Ujrah

4. Sighat (ijab dan qabul).³⁵

Menurut ulama mazhab Hanafi, rukun yang dikemukakan di atas bukan rukun tetapi syarat.³⁶

Pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Jika salah satu pihak adalah orang gila atau anak kecil, maka akadnya tidak sah. Ulama madzab Syafi'i dan Hanbali menambahkan syarat lain, yaitu balig. Jadi anak kecil meski sudah tamyiz (pandai) dinyatakan tidak sah jika belum baligh.

b. Syarat-Syarat Upah (ujrah)

Ekonomi Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) 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.³⁷
2. Upah harus berupa *mal mutaqqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria karena upah merupakan

³⁵ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 125

³⁶ Ali Hasan, *Berbagai macam transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat*, (Semarang: Asy-Syifa', 1990), h. 231

³⁷ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), h. 99-100

pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas..

Memperkejakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidak pastian).*Ijarah* seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.

- c. 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: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.³⁸
- d. 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.³⁹

Para ulama telah menetapkan syarat upah yaitu:

- 1). Berupa harta tetap yang dapat diketahui

³⁸ Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), h. 186

³⁹ Abdurrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Madzab (Al-Fiqh 'Alal Madzahibil Arba'ah)*, juz IV, (Semarang: CV. As-Syifa', 1994), h. 180

2). Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah penyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.⁴⁰

Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan kerja atau kegunaan manfaat tenaga kerjaseseorang. Di dalam Islam Profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu. 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 dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.⁴¹

Dalam ilmu ekonomi terbagi menjadi dua bagian yaitu ilmu ekonomi konvensional dan ilmu ekonomi islam yang dua-duanya sangatlah jauh beda. Ekonomi konvensional menggunakan landasan filsafat positivisme yang berdasarkan pada pengalaman dan kajian empiris (hanya mengandalkan ayat-ayat kauniyah saja), dan tidak percaya terhadap petunjuk Tuhan (sekuler). Dalam ekonomi sekuler, kesenangan atau kebahagiaan yang di kejar adalah semata-mata kebahagiaan di dunia saja dan sangat materialistik. Sedangkan ekonomi islam, yang menjadi pedoman

⁴⁰ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h.129

⁴¹ Jalaludin Abdur Rahman Bin Abi Bakar Asy-SyuYuti, *Al- Jamius Saghir*, juz ii, (Darul Fikr, tth), h. 186

utama adalah petunjuk Allah berupa wahyu (al- Qur'an), As-Sunnah, Qiyas, Ijma, dan ijtihad, serta ayat-ayat kauniyah yang bertebaran di jagat raya.⁴²

Dengan demikian dalam ilmu ekonomi konvensional faktor-faktor pendorong untuk melakukan kegiatan ekonomi adalah (*self- interest*) artinya adalah apa yang dilakukan hanyalah semata-mata untuk kepentingan pribadi saja dan tidak menghiraukan orang lain, sedangkan dalam islam yang menjadi pendorong adalah kehendak Allah (*God –Interest*) yaitu dalam rangka mengabdikan dan beramal serta mengharapkan ridha Allah swt.

Samuelson merumuskan, “ilmu Ekonomi Secara terminologi didefinisikan sebagai kajian tentang perilaku manusia dalam hubungan dengan pemanfaatan sumber-sumber perspektif yang langka untuk memproduksi barang-barang dan jasa-jasa serta mendistribusikan untuk dikonsumsi.”⁴³

c. Penetapan Upah dalam Islam

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-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

⁴² Akhmad Mujahidin, *Ekonomi Islam* (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 10

⁴³ *Ibid.*, h. 11

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. Rasulullah Saw. Bersabda :

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya :

Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya. (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).⁴⁴

Dalam hadits 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.

b. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Rasulullah Saw. menganjurkan seorang majikan dalam hadisnya untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah Saw bersabda :

⁴⁴ Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 515.

وَعَنْ ابْنِ عُمَرَ -رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا- قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهٗ⁴⁵

Artinya :

Dari Ibnu Umar *r.a* bahwa Rasulullah Saw bersabda: "Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya." Riwayat Ibnu Majah: 397".⁴⁵

Maksud dari hadits ini adalah bersegera menunaikan hak pekerja setelah selesainya pekerjaan, karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.⁴⁶ Dalam hadits ini Rasulullah mendorong para majikan untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.⁴⁷

c. 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. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah swt. QS. Al-Maidah/5 : 8 sebagai berikut :

⁴⁵ Ibnu Majah, *Sunan Ibni Majah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005), VII/398, hadis nomor 2537

⁴⁶ Rachmat Syafei, *Op. Cit*, h. 124

⁴⁷ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 201

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٥٨﴾

Terjemahnya :

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁴⁸

Maksud Adil ayat di atas 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. 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 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.

Prinsip keadilan dalam Islam- tercantum dalam firman Allah swt. QS. Al-Jaatsiyah/45 : 22 sebagai berikut :

⁴⁸ Departemen Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: ALT Art (j-ART), 2005, h. 500.

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ ﴿١٦﴾

Terjemahnya :

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.⁴⁹

Menurut Afzalur Rahman ayat di atas 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.⁵⁰

Ayat lain juga menjelaskan hal yang sama bagaimana pemberian upah terhadap seorang pekerja yaitu dalam potongan ayat firman Allah Swt. QS. al-Ahqaaf Ayat/46:19, QS. An-najam ayat/53:39 dan QS. Yaasin Ayat/36:54 sebagai berikut :

1. QS. al- Ahqaaf Ayat/46:19,

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَفِيَهُمْ ۖ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

⁴⁹ *Ibid.* h. 515

⁵⁰ Afzalurrahman, *Op. Cit.* h. 364

Terjemahnya :

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.⁵¹

2. QS. An-najam ayat/53:39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya :

Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya,⁵²

3. QS. Yaasin Ayat/36:54

فَالْيَوْمَ لَا تُظَلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

Terjemahnya :

Maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak dibalasi, kecuali dengan apa yang Telah kamu kerjakan.⁵³

Ayat-ayat di atas 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

⁵¹ Kementerian Agama RI, *Op. Cit.* h. 516.

⁵² *Ibid.* h. 517.

⁵³ *Ibid.* h. 518.

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.⁵⁴

d. 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 menguranginya. Allah Swt. Berfirman dalam QS. Asy-Syua'ra Ayat/26 : 183 sebagai berikut :



وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Terjemahnya :

Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.⁵⁵

Ayat di atas 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.

⁵⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008), h.35

⁵⁵ Kementerian Agama RI, *Op. Cit.* h. 519.

e. Hak-hak Pokok Karyawan

- a. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
- b. Dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau kedua-duanya.
- c. Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu. Sepatutnya jika bantuan terhadap biaya pengobatan buruh dan majikan ditambah dengan bantuan pemerintah (kemungkinan dari dana zakat).
- d. Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja. Majikan dan pegawai bisa dimintai sumbangan untuk dana itu, tapi sebagian besar akan disumbangkan oleh negara islam dari dana zakat.
- e. Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sodaqohnya (sumbangan sukarela) terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka.
- f. Mereka harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuatan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri.⁵⁶

⁵⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam jilid II* (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 391-392

- g. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- h. Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.
- i. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- j. Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan Efisiensi kerja mereka tidak terganggu.

