

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Pengupahan

1. Definisi Upah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹¹ Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.¹²

Pengertian upah sendiri menurut Sadono Sukirno adalah pembayaran kepada pekerja – pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah pindah, seperti misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar.¹³ Sedangkan dalam teori ekonomi upah diuraikan sebagai pembayaran atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

¹¹“Upah”, *Kamus Online*: <http://kbbi.web.id/>, diakses 30 Juli 2018

¹²Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, terj. Soeroyo (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002), hlm. 361

¹³Sadono Sukirno, *Pengantar Mikro Ekonomi*, Edisi Ketiga, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 354

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun perusahaan.

2. Sistem Pemberian Upah

Sistem pembayaran upah merupakan cara perusahaan yang biasa digunakan dalam memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Selain yang disebutkan diatas terdapat beberapa sistem dalam pembayaran upah. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut¹⁵:

1) Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

Dalam sistem upah jangka waktu, pembayaran upah dapat dilakukan dengan mudah, selain itu perhitungan upah ini juga tidak menyulitkan.

Namun sayangnya sistem upah jangka waktu ini bila dilaksanakan

¹⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan

¹⁵Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 2007), hlm. 72-73

secara murni maka tidak akan ada perbedaan antara karyawan yang rajin dengan karyawan yang tidak rajin, sehingga karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

2) 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. Upah jenis ini umumnya digunakan pada perusahaan industri. Untuk jumlah upah yang akan diterima oleh karyawan bergantung pada jumlah produksi atau hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang semakin rajin untuk mencapai upah yang lebih tinggi.

3) Sistem Upah Permufakatan

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.

4) Sistem Skala Upah Berubah¹⁶

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang berbanding lurus antara jumlah penjualan dengan upah

¹⁶Ibid, hlm 72-73

yang dibayarkan. Jika jumlah penjualan meningkat maka upah yang dibayarkan akan meningkat pula dan apabila penjualan turun maka upah yang dibayarkan juga akan menurun.

5) Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan 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. Dalam sistem ini, upah dapat dibayarkan dalam bentuk barang seperti sembako. Dalam mengukur biaya hidup ada beberapa faktor yang mempengaruhi biaya hidup, diantaranya adalah inflasi dan indeks harga konsumen. Inflasi mengacu pada situasi dimana tingkat harga keseluruhan perekonomian mengalami peningkatan. Sedangkan, indeks harga konsumen adalah ukuran dari biaya keseluruhan barang dan jasa yang dibeli oleh konsumen yang khas. Tujuannya adalah untuk memantau perubahan dalam biaya hidup dari waktu ke waktu. Kalau indeks harga konsumen mengalami kenaikan maka warga akan membutuhkan lebih banyak uang untuk menyetarai standar kehidupan pada saat itu.

6) Sistem Pembagian Keuntungan¹⁷

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun. Bonus merupakan pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang bertujuan untuk

¹⁷Ibid, hlm. 72-73

merangsang atau member insentif supaya karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.

7) Sistem 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 karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana. Sistem upah borongan muncul disebabkan karena perusahaan tidak perlu menanggung resiko yang berkaitan dengan karyawan. Perusahaan juga tidak perlu menyeleksi dan mencari pekerja yang dibutuhkan. Untuk mengatasi hal tersebut, pada umumnya upah sistem borongan lebih mahal dibandingkan upah harian. Untuk besarnya upah yang diterima dalam sistem borongan ini ditentukan oleh jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan. Guna menjaga mutu hasil pekerjaan, ketentuan dari barang yang dihasilkan perlu ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama termasuk kondisi dan persyaratan kerja, perlengkapan yang digunakan dan cara bekerja.

8) Sistem upah premi¹⁸

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan.

Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil

¹⁸Ibid, hlm. 72-73

apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi “premi”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya.¹⁹

3. Jenis-Jenis Upah

Upah dibedakan menjadi beberapa jenis, antara lain sebagai berikut:

a. Upah Nominal

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.

b. Upah Nyata (Rill Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

c. Upah Hidup

Upah hidup yaitu 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.

d. Upah Minimum

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

¹⁹Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja grafindo persada, 2007), hlm. 72-73

biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.

e. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha.²⁰

4. Perbedaan Tingkat Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyak pelayanan yang diberikan.

Adakalanya perbedaan upah itu sangat mencolok sekali. Ada yang upahnya hanya cukup untuk hidup, ada yang memungkinkan untuk kehidupan yang menyenangkan. Bahkan, bisa mencapai suatu kehidupan yang sangat mewah. Akan tetapi yang penting untuk dianalisa di sini adalah faktor-faktor yang menyebabkan adanya perbedaan upah tersebut. Adapun Faktor-faktor yang menjadi sumber dari perbedaan upah yaitu:²¹

²⁰Zainal, Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2006), hlm. 89-91

²¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, (Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada, 1997), hlm. 310

a. Perbedaan jenis pekerjaan

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai jenis pekerjaan. Diantara jenis pekerjaan tersebut, ada pekerjaan yang ringan dan sangat mudah. Tetapi ada pula pekerjaan yang harus dikerjakan dengan mengeluarkan tenaga yang besar.

b. Perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan

Kemampuan, keahlian, dan keterampilan para pekerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangatlah berbeda. Ada sebagian pekerja yang mempunyai kemampuan fisik dan mental yang lebih baik dari pada golongan pekerja lainnya. Secara lahiriah, sebagian pekerja mempunyai kepandaian, ketekunan, dan ketelitian yang lebih baik. Sifat tersebut menyebabkan mereka mempunyai produktifitas yang lebih tinggi.

c. Ketidaksempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering kali diumpamakan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor produksi, termasuk juga mobilitas tenaga kerja. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja perumpamaan ini berarti: kalau dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah, maka para pekerja akan mengalir kepasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi.

B. Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.²²

Pekerja adalah orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³

Ketentuan Undang – undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.²⁴

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerjaan secara umum di definisikan sebagai sebuah kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

2. Hubungan Kerja

Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi adanya perjanjian kerja antar kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di

²²“Pekerja”, *Kamus Online*: <http://kbbi.web.id/>, diakses 30 Juli 2018

²³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita). hlm. 13

²⁴Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

satu pihak pekerja / buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkejakan pekerja / buruh dengan memberi upah.²⁵

Setiap orang dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah melaksanakan pekerjaan, sebab tanpa melakukan pekerjaan orang tersebut tidak dapat memperoleh nafkah untuk mempertahankan hidupnya.

Dalam melaksanakan pekerjaan ini harus dibedakan yaitu:

- a. Pelaksanaan pekerja untuk kepentingan diri sendiri, baik dilakukan sendiri ataupun dengan memanfaatkan tenaga anggota-anggota keluarganya (isteri dan anak-anaknya), pelaksanaan kerja yang demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan karena hubungan kerja berlangsung dalam suatu rumah tangga, hasil akan dinikmati pula oleh para anggota rumah itu sendiri dan demikian pula apabila timbul resiko akan dipikul bersama-sama oleh mereka.
- b. Pelaksanaan kerja dalam arti hubungan kerja dengan anggota masyarakat, dimana si pekerja / buruh menggantungkan nafkahnya kepada pemberian orang lain yang umumnya merupakan upah imbalan atas jerih payah pengerahan tenaga kerja untuk kepentingan orang yang mengerjakannya.²⁶

Selanjutnya sehubungan dengan pekerjaan dan pelaksanaan pekerjaan lahirlah hubungan kerja atau hubungan perburuhan, yang jika ditinjau dari segi hukum sekarang mempunyai arti sebagai berikut:

²⁵ Iman Soepono, *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Djambatan, 2009), hlm. 1

²⁶ Gunawi Kartasapoetra Dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung: Amrico, 2008), hlm.28

hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap pekerja / buruh.²⁷

3. Hak-hak Pekerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian juga pekerja yang mempunyai statusnya itu. Adapun hak-haknya tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1) Hak mendapat upah/gaji

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

2) Hak untuk mendapat istirahat/cuti

Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan istirahat atau cuti, yang mempunyai arti penting yaitu untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan gairah dan semangat kerja akan tetap stabil.

²⁷Ibid, hlm. 29

3) Hak untuk mendapatkan pengurusan perawatan dan pengobatan

Terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak untuk mendapat pengurusan perawatan dan pengobatan. Perlindungan bagi pekerja yang sakit, kecelakaan, atau kematian.

4) Hak untuk mendapatkan surat keterangan

Pada waktu berakhirnya hubungan kerja, pekerja berhak untuk mendapatkan surat keterangan dari pengusaha tempatnya bekerja. Surat keterangan ini biasanya memuat keterangan tentang macam pekerjaan, pengalaman kerja, masa kerja dan sebagainya.²⁸

C. Upah Menurut Hukum Ekonomi Syariah

1. Pengertian Upah (*Ujrah*)

Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah. dari segi bahasa al-ajru yang berarti 'iwad (ganti) kata ,al-ujrah' atau, al-ajru' yang menurut bahasa berarti al-iwād (ganti), dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.²⁹

Ujrah menurut terminology adalah suatu imbalan atau upah yang didapatkan dari akad pemindahan hak guna atau manfaat baik berupa benda atau jasa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan.³⁰ Menurut

²⁸Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 64

²⁹Helmi Karim, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1997), hlm. 29

³⁰Muhammad Syafii Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hlm. 117

Hanafiah Ujrah adalah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.³¹

Berdasarkan beberapa uraian mengenai definisi Ujrah atau upah sebagaimana dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upah atau ujrah adalah suatu biaya yang didapatkan atas suatu jasa yang telah dilakukan.

2. Dasar Hukum Upah

Jumhur ulama berpendapat bahwa ijarah disyariatkan berdasarkan berdasarkan Al-Qur'an dan As-sunnah

- 1) Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 disebutkan

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾

Artinya:

Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, Maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S Al-Baqarah: 233)³²

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Jika kalian menghendaki agar bayi-bayi kalian diserahkan kepada wanita-wanita yang bersedia menyusui, maka hal ini boleh dilakukan. Tetapi kalian

³¹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 114

³²Departemen Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 38

harus memberi upah yang sepantasnya kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dari kedua belah pihak.

2) Landasan Hadist

Nabi Muhammad SAW juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقُهُ

Artinya:

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah, shahih).³³

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

3. Standar Kelayakan Upah dalam Islam

Standar kelayakan upah adalah suatu rambu-rambu pengupahan, dalam hukum positif dikenal dengan upah minimum sedangkan dalam Islam secara praktis tidak menyebut sistem dan besaran upah yang layak untuk diberikan, tetapi Islam memberi gambaran umum bagaimana etika tata cara dalam sistem ekonomi khususnya memberi upah kepada yang

³³Muhammad bin Ismail al-Kahlani, *Subul al-Salam Syarh Bulugh al-Marom*, (Beirut: Dar'al-Fikr, 1993), hlm. 77

berhak. Islam lebih menekankan upah pada konsep moral, tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan yakni dimensi akherat yang disebut pahala.³⁴ Rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yaitu adil dan layak, adil bermakna jelas dan transparan serta proporsional, sedangkan layak berarti cukup pangan, sandang, papan serta sesuai dengan keadaan ekonomi saat itu.

Pekerja dan pemberi kerja sama-sama mempunyai hak dan kewajiban, seorang pengusaha dilarang untuk curang dalam pemberian upah karena menjadi kebutuhan yang penting bagi pekerja/buruh dan hendaklah upah itu dibayarkan sesuai dengan kebutuhan yang layak untuk kecukupan hidup sehari-hari bagi para pekerja.

Upah termasuk dalam syari'at Islam yang pada pokoknya bertujuan untuk kemaslahatan manusia baik di dunia dan akhirat. Kemaslahatan itu akan terwujud dengan cara terpeliharanya kebutuhan yang bersifat daruriyat, hajiyat, dan terealisasinya kebutuhan tahsiniyat bagi manusia itu sendiri. Kebutuhan daruriyat yaitu segala hal yang menjadi eksistensi kebutuhan manusia yang harus ada demi kemaslahatan mereka. Kebutuhan hajiyat adalah segala sesuatu yang sangat dihajatkan manusia untuk menghilangkan segala kesulitan dan menolak segala halangan. Sedangkan kebutuhan tahsiniyah yaitu tindakan atau sifat-sifat yang pada prinsipnya berhubungan dengan al-Makarim al-Akhlaq. Perlu ditegaskan bahwa ketiga jenis kebutuhan manusia tersebut dalam mencapai kesempurnaan

³⁴Muhamad Darwis, "Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif dan Hukum Islam," (Yogyakarta: *Jurnal Hukum Islam*, Volume XI No. 1), hlm. 118

syar'i maka sulit untuk dipisahkan satu sama lain. Kebutuhan yang paling esensial adalah daruriyat maka untuk mencapai kesempurnaannya diperlukan kedua aspek lainnya, ketiga jenis kebutuhan tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan.

4. Macam-macam Upah

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam yaitu:

1) Upah yang sepadan (ujrah al-misli)

Ujrah al-misli adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan jenis pekerjaannya, sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja (pekerja) pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu untuk menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli 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 ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi-transaksi dengan demikian, melalui tarif upah yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.

2) Upah yang telah disebutkan (ujrah al-musamma)

Upah yang disebut (ujrah al-musamma) 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 ajir juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan, melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.³⁵

D. Kesejahteraan

1. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup, kemakmuran.³⁶ Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berprestasi agar mau bekerja sama sampai pensiun adalah dengan memberikan kesejahteraan atau kompensasi pelengkap bagi karyawan, karena dengan adanya pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi dan sikap loyal terhadap perusahaan, sehingga akan menjamin tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

³⁵M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hlm. 99

³⁶“Kesejahteraan”, *Kamus Online*: <http://kbbi.web.id/>, diakses 30 Juli 2018

Kesejahteraan adalah kompensasi dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai kinerja yang diinginkan.³⁷

Hasibuan menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan yang ditunjukan untuk memelihara kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.³⁸

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian kesejahteraan kepada pegawai merupakan dasar kemampuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dimiliki perusahaan dengan tujuan mempertahankan pegawai, sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan. Kesejahteraan dapat diartikan tercukupinya kebutuhan hidup, baik yang material maupun non material.

Upah erat kaitannya dengan kesejahteraan karyawan, sebab dari upah yang diterimalah yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu pemerintah menetapkan sebuah standar yang dapat digunakan pengusaha dalam memberikan upah kepada perkerjanya.

Upah Minimum Propinsi (UMP) adalah merupakan tingkat upah terendah bagi kabupaten/kota yang berada di wilayah propinsi yang bersangkutan tanpa mempertimbangkan sector tertentu. Apabila

³⁷T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 2001), hlm. 161

³⁸ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2007), hlm. 187

kabupaten/ kota bermaksud akan mengatur besarnya Upah Minimum untuk daerah yang bersangkutan atau disebut UMK, maka UMK yang bersangkutan ditetapkan oleh Gubernur dan harus lebih tinggi dari UMP.

Penetapan ini dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima buruh/pekerja tidak jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum, sebagai akibat penawaran tenaga kerja yang jauh melebihi permintaan tenaga kerja di pasar kerja. Secara umum, kebijakan Upah Minimum adalah untuk :

- 1) Menjamin penghasilan pekerja sehingga tidak lebih rendah dari suatu tingkat tertentu.
- 2) Meningkatkan produktivitas pekerja.
- 3) Mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan cara-cara produksi yang lebih efisien.

Selain penetapan upah melalui mekanisme Upah Minimum, penetapan upah dapat juga dilakukan melalui kesepakatan (perundingan) upah. Mekanisme kesepakatan upah dimaksudkan untuk mengatur ketentuan upah di atas Upah Minimum berdasarkan perundingan.

2. Aspek Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan sesuatu yang bersifat obyektif, sehingga ukuran kesejahteraan bagi setiap individu berbeda atau keluarga berbeda sama lain. Tetapi pada prinsipnya kesejahteraan berkaitan erat dengan kebutuhan dasar. Apabila kebutuhan dasar terpenuhi, maka dikatakan bahwa tingkat kesejahteraan individu atau keluarga tersebut dapat

terpenuhi. Sedangkan tidak terpenuhinya kebutuhan dasar, maka dikatakan bahwa individu atau keluarga tersebut berada dibawah kemiskinan.

Menurut Badan Pusat Statistik, pendapatan per kapita sering digunakan untuk mengukur tingkat kesejahteraan ekonomi masyarakat. Ekonomi masyarakat yang makmur ditunjukkan oleh pendapatan per kapita yang tinggi, dan sebaliknya ekonomi masyarakat yang kurang makmur ditunjukkan oleh pendapatan per kapita yang rendah. Oleh karena pemerintah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan menetapkan Upah Minimum Regional (UMR) yang digunakan sebagai ukuran standar hidup layak. Dalam keluarga sejahtera secara minimal kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi, menurut BKKBN antara lain:

1) Pangan

Pangan adalah makanan sehari-hari yang sangat penting untuk pertumbuhan kesehatan jasmani dan rohani dalam membentuk keluarga yang sehat, cerdas dan kuat. Ditinjau dari pangan keluarga sejahtera adalah keluarga yang mampu memenuhi kebutuhan pangan, yaitu pada umumnya satu hari makan dua kali atau lebih dan paling kurang seminggu sekali keluarga menyediakan daging, ikan, telur sebagai lauk pauk. Jadi dalam keluarga sejahtera dibutuhkan mutu pangan untuk menjamin status kesehatan keluarga.

2) Sandang

Sandang merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dan merupakan kelengkapan hidup manusia maka perlu selalu

dusahakan adanya sandang dalam jumlah yang cukup terpelihara dan sehat. Bagi keluarga kecil, usaha pemenuhan kebutuhan sandang tidak begitu sulit bila dibandingkan keluarga yang banyak anaknya, maka keluarga sejahtera ditinjau dari segi sandang adalah keluarga yang mampu memenuhi sandang secara baik, yaitu memiliki pakaian yang berbeda saat dirumah bekerja sekolah dan bepergian.

3) Perumahan

Perumahan berfungsi sebagai tempat berteduh dan berlindung serta dapat memberikan rasa hidup tenang, aman dan bahagia. Oleh sebab itu perlu dusahkan perumahan yang memenuhi kesehatan teratur lingkungan untuk meningkatkan rasa bahagia, tenang dan mutu hidup. Keluarga sejahtera adalah keluarga yang memenuhi kebutuhan perumahan, ini sesuai dengan persyaratan yang memadai yaitu setiap rumah ditempati kurang dari 8 orang.

4) Kesehatan

Kesehatan adalah syarat untuk kebahagiaan hidup, karena ini perlu dihayati bagaimana cara memelihara kesehatan itu baik pribadi maupun keluarga sampai kesehatan lingkungan. Keluarga sejahtera secara kesehatan adalah keluarga yang mampu memenuhi kebutuhan kesehatan dengan mandiri.

5) Pendidikan

Pendidikan sangat penting untuk membentuk manusia seutuhnya berdasarkan pancasila, meliputi pendidikan dalam

lingkungan keluarga merupakan kewajiban orang tua terhadap anak-anaknya. Mendidik anak yang sedikit lebih mudah dari pada abanyak mendidik anak banyak. Keluarga yang mampu menempuh pendidikan dasar 9 tahun, merupakan standar terendah dari keluarga sejahtera. Karena keluarga tersebut baru memiliki syarat minimum pendidikan.³⁹

3. Manfaat Kesejahteraan

Menurut Handoko manfaat kesejahteraan antara lain sebagai berikut :⁴⁰

- 1) Penarikan lebih efektif
- 2) Peningkatan semangat pegawai dan kesetiaan
- 3) Penurunan perputaran pegawai dan absensi
- 4) Pengurangan kelemahan
- 5) Pengurangan pengaruh serikat buruh baik sekarang maupun dimasa yang akan datang
- 6) Hubungan masyarakat lebih baik
- 7) Pemuasan kebutuhan karyawan
- 8) Minimasi kerja lembur

E. Penelitian Terdahulu

Pembahasan mengenai sistem upah telah banyak dilakukan oleh para akademisi dan telah dipublikasikan dalam berbagai karya baik dalam bentuk buku, jurnal ataupun skripsi. Dari beberapa karya yang ada, perlu penulis uraikan dalam penelitian ini.

³⁹<http://www.bkkbn.go.id/> , diakses 30 Juli 2018

⁴⁰ Ibid, hlm. 184

Penelitian yang dilakukan oleh Rian Hidayat dengan judul “Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan”.⁴¹ Dalam penelitian ini dipaparkan bahwa dalam pengupahan tidak terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan. Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun temurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah masih dikatakan pas-pasan bahkan belum bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Penelitian lain dilakukan oleh Utihatli Furosatun yang berjudul "Studi Komparatif antara Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional".⁴² Skripsi ini mengkaji beberapa konsep upah dalam Islam maupun konvensional, perbedaan dan persamaan antara kedua konsep tersebut. Konsep upah menurut sistem ekonomi konvensional adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan konsep upah menurut sistem ekonomi Islam adalah suatu pemberian yang sifatnya wajib yang diberikan oleh seorang majikan kepada seorang pekerja berupa uang atau suatu hal yang sederajat dengannya,

⁴¹ Rian Hidayat, “Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)”, *Skripsi* (Riau: UIN Sultan Syarif Kasim, 2014)

⁴²Utihatli Furosatun, "Studi Komparatif antara Upah menurut Sistem Ekonomi Islam dan Konvensional", *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2006)

karena telah melakukan suatu pekerjaan berdasarkan kesepakatan (akad) atau tanpa ada akad sebelumnya. Upah dalam Islam dilandasi oleh nilai-nilai normatif yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist, sehingga upah dalam konsep Islam memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi dunia dan akherat.

Penelitian yang baik dilakukan oleh Moch. Chomarul Huda dengan judul “Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Prespektif Ekonomi Islam”.⁴³ Skripsi ini mengkaji faktor-faktor motivasi karyawan serta sistem pemberian upah karyawan konveksi Wijaya Tulungagung. Adapaun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di usaha konveksi Wijaya Tulungagung antara lain: masalah upah, kebutuhan, harapan mengenai imbalan (penghargaan) dan hubungan dengan pemilik usaha

Sementara karya Sugeng Santoso dengan judul “Sistem Pengupahan Usaha Konveksi di Desa Tawang Sari dalam Prespektif Ekonomi Islam”.⁴⁴ Yang menjadi temuan pada penelitian ini adalah menggunakan sistem pengupahan menurut jangka waktu, prestasi. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil Penelitian, 1) Dalam pemberian standar pengupahan dalam usaha konveksi di Desa Tawang Sari menggunakan standar keahlian dan keterampilan yang dimiliki dan karyawan untuk mendapatkan pengupahan yang sesuai dengan barang yang diproduksi. 2) Sistem pengupahan yang di terapkan yaitu sistem pengupahan jangka waktu, prestasi

⁴³ Moch. Chomarul Huda, “Analisis Pemberian Upah Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Konveksi Wijaya Tulungagung dalam Prespektif Ekonomi Islam”, *Skripsi* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2012)

⁴⁴ Sugeng Santoso, Sistem Pengupahan Usaha Konveksi di Desa Tawang Sari dalam Prespektif Ekonomi Islam, *Skripsi* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2010)

dan apabila pada saat dibutuhkan karyawan boleh mengambil upah untuk mencukupi kebutuhan hidup dan keluarganya. 3) Menurut perspektif ekonomi Islam sistem pengupahan yang di pergunakan oleh pengusaha konveksi di Desa Tawang Sari sudah sesuai dengan Islam, dikarenakan pemberian upah sesuai dengan jerih payah sesudah karyawan kerjakan untuk memproduksi bahan baku produksi.

Karya lain dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung”⁴⁵, sebagaimana yang hasil penelitiannya yaitu (1) Perjanjian kerja di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung ditetapkan secara lisan mulai bekerja yang didasarkan atas kerelaan kedua belah pihak, yang menjelaskan tentang jumlah upah dan waktu penerimaan upah bagi karyawan, jenis pekerjaan dan waktu kerjanya. Hal tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam. (2) Hubungan kerja antara pemilik CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung dengan karyawannya terbentuk setelah adanya kontrak kerja yang terjalin dengan baik, yang mengakibatkan adanya hak-hak dan kewajiban dengan pemilik pabrik CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung. (3) Pelaksanaan pemberian upah karyawan di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung dilakukan secara harian, mingguan, dan bulanan sesuai dengan

⁴⁵Agus Susilo, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan Di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung”, *Skripsi* (Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2005)

kesepakatan kedua belah pihak, menurut pandangan penulis tidak bertentangan dengan hukum Islam.

Dari semua penelitian yang telah dilakukan lebih dahulu dapat diambil persamaan pada penelitian ini yakni sama-sama membahas mengenai upah sedangkan yang perbedaan dengan penelitian ini adalah belum ada yang mengkaitkan dengan kesejahteraan pekerja.