

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.¹

Pengertian upah menurut para ahli :

- a. Edwin B. Flippo yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
- b. Van Ber Van, upah secara luas merupakan tujuan onjektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah atau gaji adalah pengusaha, majikan atau perusahaan.²
- c. Imam Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2005), hal. 375.

²Suwatno, Don Juni Prianta, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 232.

- d. Hadi Purwono, upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.
- e. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.³
- f. Menurut G. Reynold, bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja atau buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja atau buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari jumlah upah itu.⁴

Dari beberapa pendapat para ahli diatas tentang pengertian upah dapat disimpulkan bahwa upah merupakan suatu imbalan yang diterima oleh

³Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Yogyakarta : Tugu Publisier, 2007), hal. 137.

⁴H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Jakarta : Prenadamedia, 2019), hal. 79.

karyawan atau buruh yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan hasil yang telah mereka peroleh. Sedangkan upah dalam ekonomi islam yaitu upah yang diberikan kepada para tenaga kerja sebaiknya disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan hasil pekerjaannya. Seharusnya perusahaan dapat menyalurkan upah secara adil kepada semua pekerjanya. Dalam fiqh muamalah, upah sering disebut dengan *al-ijarah*. Tujuan disyariatkan *al-ijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup.⁵

Kata *Ijarah* diderivasi dari bentuk fi'il "*ajara-ya'juru-ajran*". *Ajran* semakna dengan kata *al-'iwadh* yang mempunyai arti ganti dan upah, dan juga dapat berarti sewa atau upah. Secara istilah, pengertian *Ijarah* adalah akad atas beberapa manfaat atas penggantian.⁶ *Ijarah* baik dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah itu merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam islam. Hukum asalnya adalah boleh atau mubah bila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Islam. Bolehnya hukum *ijarah* berdasarkan kepada ayat-ayat al-Qur'an dan hadits Nabi. Tujuan disyariatkan *ijarah* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja di pihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya *ijarah* keduanya saling mendapat keuntungan.⁷ Adapun hukum *ijarah* dari *ijma'* ialah bahwa semua

⁵ Abdul Rahman Ghazaly, Gufron Ihsan, dan Sapiudin Shidiq, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta : Kencana, 2008), hal. 278.

⁶ Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta : Teras, 2011), hal. 77.

⁷ Amir syarifuddin, *Garis-garis Besar Fiqh*, (Jakarta: Kencana, 2003), hal. 216-217.

ulama telah bersepakat terhadap keberadaan praktek ijarah ini, meskipun mereka mengalami perbedaan dalam tatanan teknisnya.⁸

Upah atau gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai karena bagaimanapun juga upah bagi buruh merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya. Upah merupakan hal yang sangat pokok serta vital bagi buruh. Misalnya, adalah bagaimana cara pemberian upah kepada buruh sehingga buruh tersebut merasa puas akan upah yang diterimanya dan hasil yang diberikan oleh buruh atau pegawai terhadap perusahaan sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Upah berdasarkan UMR dikotanya, UMR atau upah minimum regional adalah suatu standar yang digunakan pengusaha dan pelaku industri dalam memberikan upah kepada pegawai, karyawan atau buruh di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Adanya penerapan gaji UMR digunakan untuk melindungi hak para tenaga kerja dalam mendapatkan upah yang layak dan sesuai dengan beban kerja.⁹

a. Dasar Hukum Upah

Dalam peraturan pemerintah telah dibuat rundang-undang yang menyangkut tentang upah. Terkait dengan pengupahan tertera pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

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

⁸Qomarul Huda, *Fiqh Muamalah...*, hal. 79.

⁹<http://www.google.com/amp/s/www.cermati.com/artikel/amp/gaji-umr-terkini-yang-pekerja-wajib-tahu>

tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”¹⁰

Sedangkan dalam Islam dasar hukum atau landasan hukum *ijarah* adalah al-Qur’an, al-hadits dan ijma’. Dasar hukum *ijarah* dari al-Qur’an adalah surat at-Thalaq:6 dan al-Qashash:26. Sebagaimana firman Allah SWT :

1. Surat at-Thalaq:6

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ
فَأَتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۖ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضُوهُنَّ
أُخْرَىٰ

Artinya :

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS. At-Thalaq:6)¹¹

2. Surat al-Qashash

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنِّي خَشِيتُ مِنَ الْقَوِيِّ الْأَمِينِ

¹⁰Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bab 1 Pasal 1

¹¹Al-Qur’an dan Terjemahannya, (Departemen Agama RI : CV. Pustaka Agung Harapan, 2006), hal. 817.

Artinya :

“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.”(QS-Al-Qashash:26)¹²

3. Hadits

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”¹³

b. Sistem Pengupahan

1. Sistem Pengupahan Secara Umum

Sistem pengupahan merupakan suatu metode dalam menentukan upah setiap karyawan. Dalam pemberian gaji atau upah suatu perusahaan dapat memilih beberapa sistem pembayaran atau teori pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai. Adapun sistem pengupahan dari berbagai sumber satu dengan sumber yang lain yaitu :

1. Sistem pengupahan dari buku milik Suwatno, Don Juni Prianta, yang berjudul Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis dibagi menjadi 4 yaitu :

a. Sistem Upah Menurut Produksi

¹²*Ibid.*, hal. 547

¹³Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz 2, (Kairo : Dar al-hadits), hal. 60.

Upah atau gaji menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja keras serta untuk memproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mundur dan bagi orang yang usianya lanjut. Produksi yang dihasilkan dapat diharga dengan memperhitungkan ongkosnya. Upah atau gaji sebenarnya dicari dengan menggunakan standar normal yang dibandingkan dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat, dan sebaiknya orang-orang tua kan merasa tidak kerasan.¹⁴

b. Sistem Upah menurut Lamanya Dinas

Setiap upah semacam ini mendorong orang lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan mendapat perhatian. Jadi sistem upah ini akan memberikan perasaan aman kepada buruh atau pegawai yang berusia lanjut. Segi negatif sistem ini antara lain sistem ini kurang memotivasi pegawai dan perusahaan yang akan didisi oleh orang-orang yang berusia lanjut. Orang yang tinggi intelegensinya dinaikkan pangkat hanya karena didasarkan atas lamanya dinas. Sistem

¹⁴Suwatno, Don Juni Prianta, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 233.

gajisemacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi pegawai yang masih muda dan berbakat.

c. Sistem Upah Menurut Lamanya Kerja

Sistem ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur perbedaan individu kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan, dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap karyawan dapat menghasilkan waktu yang sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata. Tekanan sosial dan kemungkinan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Sistem upah harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman juga tidak membedakan kemampuan. Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem upah ini menimbulkan ketentrangan kerjaan, kerusakan material, sakit dan sebagainya.¹⁵

d. Sistem Upah menurut Kebutuhan

Sistem upah ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah menikah atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka akan mempersamakan standar hidup semua orang. Salah satu kelemahan sistem ini adalah tidak mendorong inisiatif bekerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya dinas. Segi positifnya adalah akan memberikan perasaan aman disebabkan karena nasib seseorang menjadi tanggung jawab perusahaan. Perwujudan dari

¹⁵*Ibid.*, hal. 233.

perasaan aman ini karena diwujudkan dalam bentuk sumbangan-sumbangan, pengobatan, ongkos, ganti, perawatan, pangan, sandang, dan perumahan.

2. Sistem pengupahan dari buku Buchari Alma, Pengantar Bisnis. Sistem pengupahan dibagi menjadi 4 yaitu:

a. Sistem upah menurut waktu

Dalam beberapa tipe pekerjaan, kadang-kadang lebih mudah menetapkan upah berdasarkan tanggung jawab yang dipikulkan kepada karyawan dibandingkan dengan produktivitas yang dihasilkannya. Kadang-kadang ada pekerjaan yang sukar diukur prestasinya. Apabila kualitas pekerjaan lebih penting dibandingkan dengan kuantitas dan karyawan terus-menerus terlibat dalam proses pekerjaan maka sistem upah waktu lebih tepat digunakan.

Pekerjaan sekretaris, pelatih atau mandor adalah contoh pekerjaan yang sulit diukur hasilnya. Oleh sebab itu dia lebih senang dibayar berdasarkan jam, minggu atau bulan. Masalah waktu yang dipakai dalam pekerjaannya, dapat diukur dengan alat pencatat waktu, seperti lamanya ia bekerja atau waktu ia datang dan waktu ia pulang. Kelemahan sistem upah ialah tidak mendorong karyawan untuk memaksimalkan penggunaan tenaganya dan upah sama rata bagi buruh yang rajin dan yang malas.

Pembayaran upah dapat dilakukan di muka atau di belakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Administrasi upah sangat sederhana tidak

banyak perhitungan. Bagi pengusaha industri sistem ini sangat menyulitkan dalam kalkulasi harga pokok sebab akan timbul kesulitan dalam menghitung biaya yang ekonomis rasional, yaitu biaya yang sebenarnya dibebankan ke dalam produksi.¹⁶

b. Sistem upah borongan

Sistem upah borongan merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika selesai tepat pada waktunya ditetapkan upah sekian rupiah. Dari sistem beberapa sistem yang telah dikemukakan di atas, kita lihat suatu masalah. Bila buruh lambat menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditetapkan, upah yang dibayarkan tetap sesuai dengan aturan. Dalam hal ini tampaknya tidak ada pihak yang dirugikan. Akan tetapi secara ekonomis rasional maka pihak perusahaan dirugikan karena keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Timbul kerugian bunga modal yang tertanam dalam peralatan produksi karena lama dipakai dibandingkan dengan waktu pemakaian seharusnya, pesanan langganan lambat dilayani.¹⁷

c. Sistem upah premi

Premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan. Sistem upah premi mempunyai keuntungan sebagai berikut :

¹⁶Buchari Alma, *Pengantar Bisnis*, (Alfabeta : Bandung, 2009), hal. 223.

¹⁷*Ibid.*, hal. 224

1. Bagi manajemen

- a.) Biaya dapat ditekan sebagai hasil pertambahan produktivitas.
- b.) Memperbaiki pertimbangan biaya produksi dan perhitungan biaya makin konsisten, uniform.
- c.) Meningkatkan daya guna fasilitas yang ada.
- d.) Meningkatkan moral pekerja, karena upah yang ia terima sebanding dengan tenaga yang ia keluarkan.

2. Bagi karyawan

- a.) Ada kesempatan untuk memperoleh upah yang lebih tinggi.
- b.) Dia merasa mendapat pengakuan atau penghargaan dari perusahaan.
- c.) Ada persaingan sehat di antara para pekerja sehingga timbul semangat kerja yang tinggi.
- d.) Memberi kesempatan untuk meningkatkan standar hidup dengan inisiatif sendiri.

d. Sistem upah menurut prestasi, potongan, persatuan hasil

Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja atau per unit produk yang diselesaikannya. Sistem ini mempunyai kebaikan :

- a. Ada dorongan untuk bekerja lebih giat.
- b. Buruh yang rajin menerima upah lebih tinggi.
- c. Perhitungan harga pokok akan lebih baik.

Sebaliknya ada kelemahan-kelemahan berikut :

- a. Bila buruh tidak memberikan prestasi berarti upahnya tidak ada, ini membahayakan kehidupan kehidupan keluarganya.
 - b. Buruh mungkin bekerja kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya. Akibatnya peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan, karena bekerja kurang hati-hati.
3. Sistem pengupahan dari buku Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik, dibagi menjadi 3 yaitu :
- a. Upah sistem hasil,

Besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti, per potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknyahasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
 - b. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
 - c. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu

hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.¹⁸

c. Sistem Pemberian Upah dalam Islam

1.) Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai

Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dalam hadits Rasulullah 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.¹⁹

2.) Membayar upah sebelum keringatnya kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai

¹⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik...*, hal. 376.

¹⁹Dewi Lestari, "Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang, Cepiring-Kendal)" *Skripsi*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo, Semarang 2015), hal. 34.

dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan. Bahwa jika mempekerjaan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akandirugikan.²⁰

3.) Upah menurut Ibnu Taimiyah

Program pemberian upah harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah yang akan diberikan merangsang kepuasan kerja karyawan.

Tahapan pengupahan yaitu :

a. Asas adil

Besarnya upah yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.²¹

Pada abad pertengahan, konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja

²⁰Dewi Lestari, "Sistem Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang, Cepiring-Kendal)" *Skripsi*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo, Semarang, 2015), hal. 35.

²¹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik...*, hal. 380.

sehingga mereka dapat hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat. Tentang bagaimana upah tersebut ditentukan, Ibnu Taimiyah menjelaskan:

Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (musamma) jika ada yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. Seperti halnya dalam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (tsaman musamma) akan diperlakukan sebagai harga setara.²²

Ibnu Taymiyah menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Sejumlah majikan mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktek eksploitasi semacam ini. Jika tinggi upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusahasecara maksimal sama halnya, jika tingkat upah terlalu tinggi, sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.

Dalam organisasi islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun juga majikan. Penekanan terhadap masalah keadilan upah telah menjadi bagian sejarah dalam islam selama berabad-abad. Selama masa pemerintahan empat khalifah hingga masa kebangkitan kolonialisme barat, lembaga *hisbah* telah

²²Fahmi Medias, *Ekonomi Mikro Islam*, (Magelang : Unimma Press, 2018), hal. 106.

dikembangkan untuk menegakkan hukum dan aturan publik serta mengawasi hubungan antara penjual dan pembeli di pasar.

Misi lembaga *hisbah* adalah untuk melindungi aturan-aturan yang benar dan melawan praktek ketidakjujuran. *Hisbah* berada dibawah tuntunan muhtasib yang bertanggung jawab “memelihara moralitas publik dan etika ekonomi”. Salah satu tugas muhtasib adalah menjebatani perselisihan mengenai upah. Dalam beberapa kasus, muhtasib seringkali mengajukan konsep *ujrat al mithl* (upah yang diterima pekerja lain dalam bidang yang sama) sebagai standar upah yang adil.²³

b. Asas layak dan wajar

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.²⁴

4.) Upah menurut Yusuf Qardhawi

²³Djoko Achmadi, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan Ykpn, 2002), hal. 138.

²⁴Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik...*, hal. 381.

Yusuf Qhardawi berpendapat bahwa pendapatan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara. Tugas negara menurut islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman, menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong.²⁵

B. Fungsi Upah

Pengupahan dilakukan dalam suatu organisasi sesuai dengan fungsi dan tujuan pengupahan. Secara umum fungsi upah sebagai berikut :

1. Upah berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien adanya sistem pengupahan dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak. Dalam fungsi ini upah dapat membantu mekanisme perpindahan para karyawan dari pekerjaan-pekerjaan yang kurang produktif ke pekerjaan yang lebih produktif. Sistem upah ini memungkinkan para pekerja akan bergerak pindah dari pekerjaan yang upahnya lebih sedikit ke pekerjaan yang upahnya relatif tinggi dari pekerjaan dengan upah kurang memuaskan ke pekerjaan dengan upah yang memuaskan. Dapat juga dibuat hubungan bahwa upah lebih tinggi

²⁵M. Riskiansyah, "Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan Toko Classic dalam Perspektif Islam" *Skripsi*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Patah, Palembang , 2017), hal. 25.

berarti pekerjaan lebih produktif dan upah memuaskan kemungkinan perusahaan menepati kinerja karyawannya memuaskan.²⁶

2. Upah berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan memuaskan. Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pemilik perusahaan memanfaatkan tenaga kerja yang diperkejakannya benar-benar menjadi aset dan partner yang memuaskan bagi perusahaan. Di sisi lain, keberadaan tenaga kerja sebagai faktor produksi hendaknya tetap dikombinasikan seimbang dengan faktor-faktor produksi lainnya. Cara demikian memungkinkan pemilik perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang setinggi-tingginya dari penggunaan tenaga kerja sebagai aset dan penempatan karyawan di sisi lain sebagai partner perusahaan. Para pekerja bagaimanapun berhak mendapat imbalan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan kinerja yang diberikannya. Hal ini bukan berarti bahwa apabila upah tinggi maka biaya untuk tenaga kerja membengkak. Alokasi biaya untuk karyawan per unit produksi tergantung pada produktivitas dan kinerjanya dan kinerja yang semakin tinggi dalam jangka panjang maupun jangka pendek justru memungkinkan semakin berkurangnya alokasi biaya per unit produksi yang dihasilkannya.
3. Upah berfungsi untuk menstimulasi dan memotivasi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi agregat. Dampak positif alokasi pemberian upah

²⁶*Ibid.*, hal. 137.

yang adil dan layak bagi karyawan, diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan keadaan stabilitas pertumbuhan ekonomi agregat.²⁷

C. Proses penentuan upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya equity, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan menganalisis jabatan/tugas, mengevaluasi jabatan, melakukan survei upah dan menentukan tingkat upah.²⁸

a. Analisis jabatan/tugas

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas dan standar kinerja. Kegiatan itu perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

b. Evaluasi jabatan/tugas

Evaluasi jabatan/tugas adalah proses sistematis untuk menentukannilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan

²⁷ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas...*, hal. 138.

²⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik...*, hal. 376.

pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi. Anggota panitia tersebut hendaknya orang-orang yang akrab dengan jabatan yang dibicarakan, di mana masing-masing mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaliknya juga mengikutsertakan karyawan.

c. Survei upah

Survei upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. Survei dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku, membuat kuesioner secara formal, dan lain-lain.²⁹

d. Penentuan tingkat upah

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasikan ranking jabatan, dan melakukan survei

²⁹*Ibid.*, hal. 377.

tentang upah yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah, penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di combine dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.³⁰

D. Tujuan Pemberian Upah

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan upah dan gaji karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program upah ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika upah yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

³⁰*Ibid.*,hal. 378.

Dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program upah sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.³¹

E. Pengertian Kinerja

kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurlaila, *Performance* atau kinerja

³¹*Ibid.*, hal. 379-380

merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Luthans, pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.³²

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur. Itulah sebabnya sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut. Sasaran strategik beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim, atau unit organisasi.³³

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli yaitu :

1. Dessler, kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.
2. Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
3. Rivai, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

³²Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta : Gava Media, 2017), hal. 106.

³³Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, (Jakarta : Salemba Empat, 2007), hal. 337.

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

4. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.³⁴

Stoner, dalam bukunya *management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai perencanaan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko dalam bukunya *manajemen personalia dan sumber daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Prawiro suntoro (dalam buku Merry Dandian Panji) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.³⁵ Berdasarkan pengertian di atas penulis mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

³⁴Bintoro, Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan...*, hal. 106.

³⁵Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 121.

Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik yaitu :

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Kinerja dalam bekerja menurut Mangkunegara, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

a. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Stermeister terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian,

pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan egoistik.

Sedangkan menurut Mahsun ada beberapa elemen pokok yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat tercapainya tujuan dan sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine adalah sebagai berikut³⁶:

1. Kualitas

Kualitas yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas atau ukuran seberapa dekat suatu barang atau jasa sesuai dengan standar tertentu. Standar mungkin berkaitan dengan waktu, bahan, kinerja, keandalan, atau karakteristik (objektif dan dapat diukur) yang dapat dikuantifikasikan. Dewasa ini orang selalu mendasarkan diri pada sistem yang menjamin kualitas, yaitu sistem yang terdiri atas kebijaksanaan, prosedur dan pedoman yang membentuk dan memelihara standar tertentu kualitas produk. Adapun

³⁶Bryan Johannes Tampi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepimimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. TBK (Regional Sales Manado), *Journal Acta Diurna*, Volume III. No.4. Tahun 2014, hal. 7.

unsur sistem penjamin kualitas adalah unsur pendukung dari lingkungan dunia usaha (ekstern) yaitu prioritas langganan, pemasok, langganan pada umumnya dan produk yang diproses.³⁷

Menurut Lupiyoadi kualitas adalah ciri-ciri dan karakteristik-karakteristik dari suatu produk atau jasa dalam hal kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan atau bersifat laten. Sedangkan menurut Kloter menyatakan bahwa : *“Quality is the totality of feature and characteristics of a product or service that bear on its ability to satisfy, stated or implied needs”*. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kualitas adalah mutu dari suatu produk atau jasa yang akan memberikan tingkat kepuasan tertentu kepada penggunanya baik sifatnya pasti atau bersifat persepsi dari pengguna.³⁸

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.³⁹ Sedangkan ada pengertian lain mengenai kuantitas menurut Dharma yaitu merupakan kuantitas yang melihatkan perhitungan dari proses atau pelaksana kegiatan. Hal ini berkaitan dengan permasalahan jumlah keluaran yang dihasilkan sehingga untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan,

³⁷Marimin, *Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk*, (Jakarta : Grasindo, 2004), hal. 31.

³⁸Bilson Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, (Jakarta : PT Gramedia, 2008), hal. 114.

³⁹Bryan Johannes Tampi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepimimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. TBK (Regional Sales Manado)” ,*Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014, hal. 7.

maka realisasi hasil kerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.⁴⁰

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain. Ketepatan waktu merupakan suatu jenis khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan. Dalam hal ini penerapan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya atau berdasarkan studi gerak dan waktu.

4. Efektifitas

Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya. Menurut Miller efektifitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosia mencapai tujuannya. Efektifitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektifitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.⁴¹

⁴⁰Noermijati, *Kajian Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*, (Malang : Universitas Brawijaya Press, 2013), hal. 44.

⁴¹Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik*, (Jakarta : PT Grasindo, 2005), hal. 139

5. Kemandirian

Kemandirian yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.⁴² Dalam pengertian lain kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.⁴³

F. Hasil Penelitian Yang Relevan

Telah banyak penelitian terdahulu yang membahas terkait Sistem Pengupahan dalam Perspektif Ekonomi Islam baik dari buku, jurnal, maupun skripsi, di antaranya:

Penelitian Dewi lestari yang berjudul “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Umkm Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)” hasil penelitian ini menyatakan bahwa Sistem pengupahan pada UMKM Produksi Ikan Teri

⁴²Bryan Johannes Tampi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepimimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. TBK (Regional Sales Manado)” ,*Journal “Acta Diurna”* Volume III. No.4. Tahun 2014, hal. 7.

⁴³Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta : Deepublish, 2019), hal. 120.

Salim Group kurang baik, karena majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjaanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Sehingga banyak pekerja yang tidak mengetahui secara jelas berapa upah kerjanya setiap 1Kg-nya. Akan tetapi, UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group dalam melakukan pembayaran upah pekerjaanya sangat baik. Karena, di UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group sudah melakukan pembayaran upah pekerja sesuai dengan perjanjiannya yaitu pada hari Jum'at sore pukul 14.00. Jika dilihat dari Ekonomi Islam, UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group belum baik, karena nilai-nilai dalam Ekonomi Islam belum sepenuhnya terpenuhi. Konsep upah dalam Ekonomi Islam lebih menekankan pada upah pekerja diberikan secara adil dan layak.⁴⁴

Penelitian M. Mabruzi Faozi Dan Putri Inggih Rahmiyanti yang berjudul "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam". Hasil penelitian ini menyatakan Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah perolehan upah tenaga kerja di kaitkan dengan jumlah hasil produksi konveksi. Upah yang diperoleh akan dikalikan dengan jumlah hasil produksi dan upah yang telah disepakati oleh majikan dan tenaga kerja. Maka, akan diperoleh upah pokok, tunjangan makan dan upah lembur. Jumlah upah yang diperoleh tenaga kerja tidak sama dan tidak tetap setiap divisinya, karena perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Dengan jam kerja upah

⁴⁴Dewi lestari yang berjudul "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Umkm Produksi Ikan Teri Salim Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal), *skripsi*, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015, hal. 71.

menurut pasal 77 ayat 1 UU No.13/2003 tentang mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Ketika jam kerja melebihi waktu yang ditentukan, maka akan dihitung ke dalam upah lembur. Dengan begitu, tenaga kerja dapat memenuhi kebutuhan hidup secara adil, layak, dan wajar. Sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR perspektif ekonomi Islam, sudah sejalan dengan terpenuhirkun dan syarat upah yang menjadi ketentuan ekonomi Islam.⁴⁵

Penelitian Rifka Arifatunnisa Dengan Judul “Manajemen Pengupahan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto)” hasil penelitian ini menyatakan *Home Industry* Tas Famili Purwokerto dalam menetapkan besaran upah bagi karyawannya berdasarkan waktu kerja dan hasil produksi setiap karyawan. Sedangkan sistem pengupahannya *Home Industry* Tas Famili Purwokerto menggunakan sistem upah borongan. Dimana tiap karyawannya diberi upah berdasarkan jumlah hasil produk yang bisa diproduksinya, setiap karyawan mendapatkan upah dengan jumlah yang berbeda. Sistem ini telah sesuai dengan syariat Islam yang menganjurkan agar upah yang diterima oleh pekerja sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Pekerja atau karyawan tidak boleh dirugikan, ditipu bahkan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan pekerja yang berada pada posisi perekonomian lemah. Upah yang diterima oleh setiap karyawan di *Home Industry* Tas Famili Purwokerto jumlahnya tidak sama, karena setiap karyawan

⁴⁵M. Mabruhi Faozi Dan Putri Ingg Rahmiyanti yang berjudul “Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam”, *jurnal*, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, hal. 21.

mempunyai keahlian atau kemampuan yang berbeda-beda dalam menghasilkan produksi. Hal ini dijelaskan dalam surat Al-Ahqaf ayat 19.⁴⁶

Penelitian Murtadho Ridwan dengan judul “standar Upah Kerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”. Hasil penelitian menyatakan bahwa penentu upah dalam sistem ekonomimodern adalah hukum permintaan dan penawaran buruh seperti yang dijelaskanoleh hukum permintaan dan penawaran. Sedangkan dalam sistem ekonomi Islamtidak mengakui hal itu, akan tetapi upah yang didapatkan pekerja berdasarkanatas kemampuan kerja dan upah tersebut harus bisa memenuhi kebutuhan pokokyang telah diterangkan, yaitu meliputi papan, pangan dan sandang bagi pekerjadi sebuah perusahaan. Sedangkan untuk pekerja yang bekerja di pemerintahan,disamping mendapat upah yang mencukupi keperluan hidup, mereka juga dapatfasilitas dan tunjangan yang lain seperti yang dijelaskan oleh Yusuf al-Qardhawi.Dan jika upah seseorang yang bekerja di perusahaan atau industri tidak mencukupikebutuhan pokok dirinya dan keluarganya, maka Islam mengkategorikan pekerjatersebut termasuk diantara ashnaf yang berhak menerima zakat untuk memenuhikebutuhannya.⁴⁷

Penelitian M. Riskiansyah dengan judul “Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan Toko Classic dalam Perspektif Islam”. Hasil penelitian menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika upah naik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan

⁴⁶Penelitian Rifka Arifatunnisa Dengan Judul “Manajemen Pengupahan Karyawan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Home Industry Tas Famili Purwokerto),*skripsi*, IAIN Purwokerto 2015, hal 100

⁴⁷Murtadho Ridwan dengan judul “standar Upah Kerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”*jurnal*, STAIN Kudus, Volume 1, No.2, Desember 2013 hal 256

terdapat hubungan positif antara upah dan kinerja karyawan bagian lapangan toko Classic.⁴⁸

Dari beberapa penelitian diatas semuanya membahas tentang upah dalam perspekti ekonomi islam, namun ada yang hampir sama dengan peneliti yaitu penelitian Dewi lestari, M. Mabruhi Faozi Dan Putri Inggi Rahmiyanti serta peneltian dari Rifka Arifatunnisa, persamaannya yaitu mereka dalam sistem pengupahan menggunakan sistem upah waktu, sistem upah hasil dan sistem upah borongan dan penelitian lebih mengarah pada perspektif ekonomi islam. Dan terdapat perbedaan antara penulis Dewi lestari dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang lain seperti M. Mabruhi Faozi Dan Putri Inggi Rahmiyanti serta peneltian dari Rifka Arifatunnisayaitu terdapat perbedaan pada sistem pengupahan, jika penelitian Dewi lestari upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai sedangkan penelitian yang lain tidak menyebutkan kapan upah akan dibayarkan, belum jelas waktunya.

⁴⁸M. Riskiansyah, "Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan Toko Classic dalam Perspektif Islam" *Skripsi* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Patah, Palembang 2017)