BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Buruh

Pengertian buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan upah.¹ Pengertian buruh juga diterangkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat angka 4 memberikan pengertian bahwa pekerja buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.²

Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya ke empat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.³ Jadi buruh industri genteng yaitu orang yang bekerja untuk orang lain dengan menggunakan tenaga fisiknya dengan mencetak genteng untuk mendapatkan upah.

¹ <https://kbbi.web.id/buruh> . Diakses tanggal 2 Februari 2018.

²Lalu Husni, *Penghantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006), hlm. 35.

³Fuad Riyadi, “Sistem dan Srategi Pengupahan Prespektif Islam”, *Jurnal Iqtishadia*, Vol. 8 No. 8, Tahun 2015, hlm.162.

B. Pengertian Upah

1. Pengertian Upah Secara Umum

Pengertian upah menurut para ahli: ⁴

- a. Soemarso menyatakan bahwa upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan, atau borongan.
- b. Mulyadi menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).
- c. Diana dan Setiawati menyatakan bahwa upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan.
- d. Nurimansyah Hasibuan menyatakan, “Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi”.⁵

Sedangkan dalam ketentuan umum Undang-Undang ketenagakerjaan, upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dari pengusaha terhadap pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian

⁴Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.237.

⁵Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 68.

kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.⁶

Didalam ketentuan itu, pekerja diartikan sebagai tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah sedangkan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam butir 1 dan butir 2 yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁷

Terdapat perbedaan antara upah dan gaji, letak perbedaannya yaitu, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.⁸

Prinsip pengupahan adalah membayar seseorang sebagai penerima kerja untuk memproduksi atau menghasilkan sesuatu, baik barang maupun jasa. Oleh sebab itu, menurut teori produktivitas, nilai seseorang pekerja ditentukan oleh tingkat kemampuannya mengasilkan sesuatu. Dengan kata lain nilai seseorang

⁶ G. Sugiyarsi, F.Winarni, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka widyatama, 2006), hlm. 17.

⁷ *Ibid.*, hlm.18.

⁸ M Kadarisman, *Manajemen Kompensasi...*, hlm.123.

dipengaruhi oleh apa yang layak dibayar dari pekerjaan yang dilakukannya, atau hasil yang diperoleh oleh pemberi kerja.

2. Pengertian Upah Menurut Ekonomi Islam

Dalam ajaran Islam Allah menciptakan manusia sebagai makhluk yang tidak bisa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah ialah upah mengupah, yang dalam fiqh Islam disebut *ujrah* kerjasamanya disebut *al ijarah*. Islam memandang upah sebagai hak mutlak yang wajib diberikan majikan atau perusahaan atau pemerintah kepada seorang pekerja.⁹

Sebelum adanya upah mengupah pasti melakukan perjanjian kerja yang dalam syariat islam digolongkan kepada perjanjian sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *al-ijarah a'yan*, sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan. Pihak yang melakukan pekerjaan disebut *mu'jir*, sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan disebut *mustajir* (pemberi kerja).¹⁰

Upah bila dalam bahasa arab adalah *ijarah* dari bentuk fi'il "*ajaran-ya'juru-ajran*". *Ajran* memiliki makna yang sama dengan *al-'iwadh* yaitu ganti atau upah.¹¹ *al-ajr* dengan makna *al-ijarah* atau *al-ujrah*, *al-ajr* dengan makna ini adalah imbalan dalam bentuk upah atau jasa atas suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan. Menurut Muhtadi Al-Zabidi, kata *al-ajr* dan *al-ijarah* sebenarnya sama. Hanya saja *al-ajr* dikenal penggunaannya untuk pahala dari Tuhan kepada umat-

⁹ Imam Nakha'i dan Marzuki Wahis, *Seri Fiqh Keseharian Buruh Migran*, (Cirebon: Institut Studi Islam Fahmina (ISIF) 2012), hlm. 54.

¹⁰ Suharwardi K. Lubis, Farid Wajidi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika. 2012), hlm. 164.

¹¹ Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 77.

Nya yang beramal saleh, sedangkan *al-ijarah* adalah imbalan kerja atas pekerjaan yang dilakukan (antar sesama manusia).¹²

Upah dalam Islam diberikan karena telah memakai suatu manfaat dari jasa atau barang, manfaat dari jasa bisa berupa tenaga atau pikiran pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, seperti karyawan bidang produksi yang sudah menyelesaikan pekerjaannya membuat produk dari perusahaan tempat karyawan itu bekerja, dan manfaat dari barang yang contohnya berupa rumah yang disewakan oleh pemilik rumah sehingga pada jangka waktu yang telah ditentukan maka orang yang telah mengambil manfaat rumah tersebut akan membayar upah kepada pemilik rumah.¹³

3. Dasar Hukum Upah dalam Islam

Dasar hukum atau landasan hukum *ujroh* adalah Al-Qur'an dan Al-Hadits:

1) Surat At-Thalaq: 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ

لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ^ج وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ

¹²Dian Ferrica, “Peninjauan Upah Hukum Positif Perspektif Doktrin Ekonomi Islam Mengenai Upah Syariah”, *Jurnal An-Nisbah*, Vol. 02, No. 01, 2015, hlm. 7.

¹³Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah...*, hlm. 78.

يَضَعَنَّ حَمْلَهُنَّ^ج فَإِنَّ أَرْضَعَنَّ لَكُمْ فَعَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ^ط وَأَتَمِّرُوا

بَيْنَكُمْ مِمَّا مَعْرُوفٍ^ط وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَرِّضُوا لَهُ^ط أُخْرَى ﴿٦﴾

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.¹⁴

2) Surat al-Qashash: 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْتِيكِ اسْتَعْجِرُهُ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَعْجَرْتِ
الْقَوِيَّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".¹⁵

3) Dasar hukum ujroh dari al-Hadits sebagaimana yang disabdakan oleh

Rasululloh SAW :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

¹⁴ Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Solo: Tiga Serangkai, 2016), hlm. 558.

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 385.

Dari Ibnu Umar r.a berkata, "Rasulullah SAW bersabda, "Berilah upah orang yang bekerja sebelum kering peluhnya". (H.R. Ibnu Majah).¹⁶

C. Macam-Macam Sistem Pengupahan

1. Sistem Pengupahan Secara Umum

Dalam praktiknya sistem pengupahan merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan. Dengan menerapkan sistem pengupahan yang baik dapat meningkatkan hasil dari produksi perusahaan, sehingga keuntungan yang didapatkan semakin besar dan dapat menyejahterakan buruhnya. Dengan demikian, organisasi/perusahaan harus melakukan perencanaan atas sistem pengupahannya bagi karyawan/buruh secara tepat, dalam arti memiliki keadilan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, maupun sistem keamanan dan kesehatan yang memadai.¹⁷

Macam-macam sistem pengupahan adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem pengupahan yang umum digunakan adalah:

1) Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

¹⁶ Ibn Majah, Sunan Ibn Majah, Juz 2, (Kairo: Dar al-Hadits), hlm. 370.

¹⁷M Kadarisman, *Manajemen Kompensasi...*, hlm. 122.

Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu (*time rates*) atau menurut satuan produk yang dihasilkan (*piece rates*). Upah menurut satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk per jam, upah per hari, upah per minggu, upah per bulan atau upah per tahun.

Upah per jam biasanya dipergunakan untuk pelaksanaan Kegiatan yang sifatnya tidak lama atau temporer, seperti konsultan, penceramah, penerjemah, tenaga bebas, dan lain-lain. Upah per jam juga sering diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya temporer atau yang dapat dilakukan pekerja/buruh tidak tetap. Misalnya pekerjaan bangunan, pekerja/buruh panen pertanian, dan perkebunan.

Upah per minggu biasanya diberlakukan juga untuk pekerjaan yang sifatnya temporer, tetapi perlu dilakukan oleh pekerja/buruh yang sama secara terus-menerus dalam beberapa minggu. Misalnya, membuka tanah perkebunan. Namun demikian, upah per minggu sudah mulai jarang dipergunakan pada saat ini dan digantikan dengan upah per hari.

Upah per bulan biasanya diberlakukan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Pekerja/buruh mempunyai ikatan kerja dalam waktu yang relatif lama atau tetap sehingga disebut pekerja/buruh atau pegawai tetap. Upah per bulan sering juga digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang relatif lama, misalnya satu tahun, atau sesuai dengan peraturan maksimum tiga tahun.

Istilah upah biasanya digunakan untuk satuan waktu yang relatif pendek seperti per jam, perhari atau per minggu. Istilah gaji biasanya

mencakup juga tunjangan-tunjangan dan digunakan untuk satuan waktu yang relatif panjang seperti per bulan atau per tahun. Upah per jam atau per hari biasanya dibayarkan satu kali dalam seminggu atau sekali dalam sebulan dan di beberapa perusahaan dibayarkan dua kali dalam satu bulan. Gaji per tahun biasanya juga dibayarkan setiap bulan.¹⁸

2) Sistem Upah Menurut Hasil (*Output*)

Dengan cara ini 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.¹⁹ Seperti per potong, buah, meter, liter, dan kilogram.

Adapun manfaat pengupahan dengan sistem ini adalah:

- a. Pekerja/buruh mendapat dorongan untuk bekerja giat;
- b. Produktivitas semakin meningkat;
- c. Alat-alat produksi akan dipergunakan secara intensif.

Sementara itu, keburukannya adalah:

- a. Pekerja/buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan;
- b. Pekerja/buruh kurang menjaga keselamatan dan kesehatannya;
- c. Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena mengejar jumlah potongan;
- d. Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.²⁰

¹⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 124.

¹⁹T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hlm. 216.

²⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., hlm. 124.

3) Sistem Upah Borongan

Sistem 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. Selain itu, sistem borongan dapat juga dikatakan sebagai suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang ditentukan kemudian di bagi-bagi antara pelaksanaan.

4) Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

5) Sistem Upah Berubah

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

6) Sistem Skala Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

7) Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun.²¹

8) Sistem 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.

2. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Sistem pengupahan dalam Islam diantaranya yaitu:

1) Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai.

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin yakni, penentuan upah dari para pegawai ditentukan sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima setelah melakukan pekerjaan, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan

²¹ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta : RajaGrafindo Persada. 2013), hlm. 81.

menjalankan tugas yang pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan atau pemimpin perusahaan.²²

2) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering.

Dalam Agama Islam pemberian atau pembayaran upah diusahakan diberikan secepat mungkin setelah pekerjaannya selesai. Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering. (H.R. Ibnu Majjah)”²³

Hadist ini merupakan anjuran bahwa sebaik-baiknya memberikan upah kepada pekerja adalah sesegera mungkin bila setelah pekerjaan selesai dan sesuai dengan perjanjian. Selain diberikan secara langsung seperti hadis diatas ada juga pemberian atau pembayaran upah ini disesuaikan berdasarkan akad yang telah disepakati atau melalui jangka waktu tertentu seperti harian mingguan atau bulanan. Akad atau kontrak kerja berisi kesepakatan tentang hak dan kewajiban serta syarat-syarat tertentu yang disepakati oleh karyawan dan pemilik perusahaan atau majikan sebagai pemberi kerja.

Jadi pembayaran upah dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan tanpa ada unsur dzalim dan mendzalimi, kesepakatan

²² Siswadi, “Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat Dan Keadilan”, *Jurnal Ummul Qura*, Vol IV, No. 2, Agustus 2014.

²³ Ibn Majah, Sunah Ibn Majah..., hlm. 370.

tersebut berisi waktu pembayaran upah, besar upah, serta hak-hak lainnya yang bersangkutan dengan waktu menjalankan kerja maupun sesudah pekerjaan itu selesai.²⁴

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 dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

Keharusan pembayaran gaji telah menjadi kewajiban bagi si majikan kepada pekerja. Gaji sudah menjadi milik pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya. Jika dalam akad tidak ditentukan kesepakatan para pihak tentang ketentuan mempercepat atau menanggihkan pembayaran gaji dalam waktu tertentu, maka gaji pekerja wajib dibayar sesudah buruh menyelesaikan semua pekerjaan dan berakhirnya masa kerja.²⁵

3) Sistem Pengupahan Menurut Ibnu Taimiyah

Pemikiran Ibnu Taimiyah kental dengan prinsip keadilan diantara pihak pekerja dan pemberi kerja serta menuntut tidak saling merugikan diantara kedua belah pihak. Ibn Taimiyah menyatakan yang dikutip oleh Fauroni:

²⁴ *Ibid.*, hlm. 194.

²⁵ <http://muttaqinhasyim.wordpress.com/2009/06/16/penggajian-dalam-islam/>. Di Akses tanggal 25 Februari 2018 Jam 20.00 WIB.

“Bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya, penentuan upah dilarang jika terlalu rendah, hal ini bisa membuat motivasi bekerja seorang karyawan menurun dan tidak maksimal, penentuan upah yang terlalu tinggi juga membuat majikan bisa mengalami kerugian dan tidak bisa menjalankan bisnisnya, hal itu juga akan berdampak pada para pekerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan bisa diberhentikan.”²⁶

Konsep adil penetapan upah menurut Ibnu Taimiyah ini berlandaskan pada konsep harga dimana “nilai harga dimana orang-orang menjual barangnya dan diterima secara umum sebagai hal yang sepadan dengan barang yang dijual atau barang-barang yang sejenis lainnya ditempat dan waktu tertentu”.²⁷ Dalam penetapan upah maka perlu distandarkan dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah (*Ujroh al-misli*) atau dengan cara mengambil biaya dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan yang akan diberikan kepada karyawan (*Ujroh Samsarah*).²⁸

4) Sistem Pengupahan Menurut Muhammad bin Hasan As-Syaibani

Pemikiran Imam Al-Syaibani dalam upah bersangkutan erat dengan pembahasan tentang kerja dimana dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga keluarganya, hal ini diungkapkan Imam Al-Syaibani yang dikutip oleh Adlan:

²⁶ Muhammad, R. Lukman Fauroni, *Visi Al-Qur'an Tentang Etika dan Bisnis* (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), hlm. 17.

²⁷ M. Aqim Adlan, “Perkembangan Pemikiran Ekonomi Islam”, *Diktat*, (Tulungagung: Tidak Diterbitkan, 2009), hlm. 75.

²⁸ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam...*, hlm.14.

“Imam Al-Syaibani menegaskan bahwa bekerja merupakan usur utama produksi yang memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT, selain itu pada dasarnya manusia hidupnya selalu membutuhkan yang lain sehingga sangat dianjurkan untuk bekerjasama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.”²⁹

Pengupahan menurut Imam Al-Syaibani harus dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan ekonomi dari seseorang, kebutuhan tersebut dibagi menjadi empat, yaitu:³⁰

- a. Kebutuhan makan
- b. Kebutuhan minum
- c. Kebutuhan pakaian
- d. Kebutuhan tempat tinggal

Empat kebutuhan tersebut adalah kebutuhan pokok yang harus terpenuhi, apabila keempat kebutuhan ini tidak terpenuhi maka seseorang tidak bisa hidup, jadi dalam penentuan jumlah upah minimal bisa untuk memenuhi keempat kebutuhan pokok yang telah diungkapkan oleh Imam Al-Syaibani.

5) Sisten Pengupahan menurut Ibnu Khaldun

Ibnu Khaldun sebagaimana yang dikutip oleh Dewi bahwa, didalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial, mengingat keahlian seseorang atau

²⁹ M. Aqim Adlan, “Perkembangan Pemikiran Ekonomi Islam...”, hlm. 44.

³⁰ Sulaiman Jajuli, *Ekonomi Islam Umar Bin Khattab*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm . 45.

kemampuan seseorang setiap individu pasti memiliki perbedaan, dari pengelompokan pekerjaan dan tanggung jawab itu maka upah yang dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan keahlian kerja dan kemampuan kerja karyawan.³¹

Pemikiran Ibnu Khaldun ini mengindikasikan bahwa upah yang diberikan antara karyawan bisa mengalami perbedaan dikarenakan oleh jenis pekerjaan dan tanggung jawab. Jadi dalam penentuan upah perlu adanya pengelompokan tugas dan wewenang dari pekerja sehingga dalam memberikan besaran upah dapat disesuaikan, pengelompokan bidang pekerjaan dan tugas karyawan sesuai dengan firman Allah pada ayat Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤَفِّقَهُم ۖ أَعْمَلُهُمْ وَأَهُمَّ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “untuk masing-masing mereka ada beberapa derajat (tingkat) menurut amalan yang telah mereka amalkan, dan supaya Allah menyempurnakan (balasan) amalan mereka, sedang mereka itu tiada teraniaya”³²

Ayat diatas jika dikaitkan dengan kegiatan manusia dalam berorganisasi juga membahas persoalan bahwa setiap masing-masing orang memiliki tingkatan kemampuan fisik dan pola fikir yang berbeda sesuai dengan apa yang mereka mampu untuk dikerjakan, sehingga perlu dikategorikan sesuai dengan kemampuan

³¹ Dewi Lestari, *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi...*, hlm. 14.

³² Al-Qur'an dan terjemahannya..., hlm. 502.

agar memudahkan bagi seseorang untuk menilai dan memberikan balasan yang sesuai dan tidak saling merugikan.

Dari hadits dan para teori pemikir islam diatas, berarti penentuan upah haruslah memiliki dasar nilai-nilai keadilan dan kelayakan untuk menciptakan upah yang baik, maka dari situ nilai-nilai Islam dalam menentukan besaran upah terletak adanya keadilan diantara kedua belah pihak yaitu pemilik usaha yang memberikan lapangan kerja dengan pekerja yang menjalankan perusahaan dalam proses produksi.

D. Fungsi dan Tujuan Upah

1. Fungsi Upah

Pemberian upah di dalam suatu organisasi memiliki fungsi yang erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi, sebagai berikut :

- 1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.
- 2) Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.³³

2. Tujuan Upah

Adapun tujuan upah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Produktivitas kerja.

Pemberian upah yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

³³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hlm. 188.

- 2) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima upah untuk dapat memenuhi hidupnya sehari-hari.

- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

- 4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti bahwa pemberian upah berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “output”³⁴

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Di antara beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung turun.

³⁴ M. Nur Rianto al arif, (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. (Jakarta :PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 241.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga kuat, akan menaikkan tingkat upah demikian sebaliknya

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung

tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” dari para karyawan.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan.³⁵

F. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif . suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.³⁶ Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa.

Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif.

³⁵Habib Masruri, “Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang)”, *Skripsi*. (Fakultas Ekonomi IAIN Walisongo, Semarang. 2011).

³⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2016), hlm. 99.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya alam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu:³⁷

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan untuk fasilitas-fasilitas produksi, dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 101.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memiliki sikap mental yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun, dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Sementara Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelehan, dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.³⁸

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan

³⁸ *Ibid.*, hlm. 104.

dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga. Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sepekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.³⁹

3. Indikator-Indikator Produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut melaksanakan standar.

Menurut Henry Simamora faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

³⁹ Fitriyanto Nugroho, Pengaruh Motivasi kerja, disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul, *Skripsi*, (Universitas Negeri Yogyakarta: 2012), hlm. 13.

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari indikator:
 - a. Keterampilan kerja adalah kemampuan (kecakapan) dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugasnya.
 - b. Keberhasilan kerja merupakan kepuasan pemberian tugas (atasan) dengan hasil kerja sebagai bukti pegawai dapat melaksanakan instruksi dengan tepat.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat diukur dari disiplin kerja, dengan sikap kewajiban dari seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan, menghargai waktu dan biaya.⁴⁰

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 16.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang upah sudah banyak dilakukan oleh para akademisi, adapun penelitian yang memiliki kedekatan atau kemiripan dengan penelitian ini yang sudah dipublikasikan dalam bentuk karya ilmiah seperti hasil penelitian Zulkhairil Hadi Syam, Sugeng Santoso, Agus Susilo, Siti Husnul Khotimah, Hasan Azizi, Yanti Simarmata, Rendi Akhmad Andrianto, dan Habib Masruri.

Dari beberapa karya yang ada, perlu penulis uraikan dalam penelitian ini yaitu pertama seperti penelitian yang dilakukan oleh Zulkhairil Hadi Syam dengan judul “Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi Di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”.⁴¹ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengupahan di Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta masih jauh dari prespektif fiqih muamalah, walaupun secara akad home industri telah menjalankan sesuai dengan ketentuan akan tetapi dalam penentuan jumlah upah karyawannya hanya ditentukan oleh pimpinan perusahaan dan masih jauh dari kebutuhan hidup karyawan tersebut yang diukur dari ketentuan Upah Minimum Propinsi (UMP) DKI Jakarta yaitu dibawah Rp 1.290.000.

Sementara penelitian Sugeng Santoso dengan judul “Sistem Pengupahan Usaha Konveksi Di Desa Tawangsari dalam Perspektif Hukum Ekonomi

⁴¹ Zulkhairil Hadi Syam, “Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Fiqih Muamalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi Di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”, *Skripsi*, (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2011).

Islam”⁴². Menurut hasil penelitian sugeng standar pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha sudah memberikan standar pekerjaan yang mudah dan cepat serta banyak para karyawan bisa memproduksi bahan yang sudah disediakan oleh pengusaha dengan keahlian yang dimiliki karyawannya yaitu keahlian mengolah bahan baku kain menjadi barang jadi. Selain itu bentuk sistem pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha konveksi kepada karyawannya menggunakan sistem jangka waktu yaitu dengan sistem upah harian, mingguan, dan prestasi seberapa banyak karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya, namun mayoritas karyawan memilih untuk menggunakan sistem pengupahan mingguan. Sistem pengupahan oleh pengusaha konveksi di desa tawangsari ini adalah perspektif ekonomi islam sudah memenuhi standar yang telah ditentukan.

Penelitian yang hampir sama membahas upah yang diambil dari sisi hukum Islam seperti penelitian Agus Susilo dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Karyawan CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung”.⁴³ Agus mengemukakan hasil penelitiannya yaitu (1) Perjanjian kerja di CV. Candra Logam di 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.

⁴² Sugeng Santoso, “Sistem Pengupahan Usaha Konveksi Di Desa Tawangsari dalam Perspektif Hukum Ekonomi Islam”, *Skripsi*, (IAIN Tulungagung : 2010). Tidak diterbitkan.

⁴³ Agus Susilo, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemberian Upah Karyawan Di CV. Candra Logam Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung”, *Skripsi*, (IAIN Tulungagung: 2005). Tidak diterbitkan.

Hal tersebut tidak bertentangan dengan hukum Islam. (2) Hubungan kerja antara pemilik CV. Candra logam di 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 CV. Candra Logam di Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung. (3) Pelaksanaan upah karyawan di CV. Candra Logam di Desa Bendiljati Kulon Kecamatan Sumbergempol Kabupaten Tulungagung dilakukan secara harian, mingguan, dan bulanan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Selanjutnya penelitian yang membahas upah yaitu penelitian dari Siti Husnul Khotimah dengan judul “Penetapan Upah Minimum DIY Tahun 2009 Dalam perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan dan Dalam Hukum Islam”.⁴⁴ Tempat penelitian di DIY yang di tulis, oleh Siti Husnul Khotimah. Hasil Penelitian, a) Penetapan upah minimum Provinsi DIY 2009 sudah dengan yang diatur dalam hukum ketenaga kerjaan, akan tetapi masih mengalami hambatan-hambatan. b) Penetapan Upah minimum Provinsi DIY Tahun 2009 belum sepenuhnya sesuai dengan yang diatur dalam Islam.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Hasan Aziz dengan judul “Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan Di Pabrik CV. Cahaya Logam Di Daerah

⁴⁴ Siti Husnul Khotimah, “Penetapan Upah Minimum DIY 2009 Menurut Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Isla”, *Skripsi*, (UIN Yogyakarta: 2009).

Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang).”⁴⁵ Skripsi konsentrasi perbandingan mazhab fikih program studi perbandingan mazhab dan hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2015, metode yang digunakan adalah analisis diskriptif kualitatif lapangan dengan hasil penelitian perusahaan CV. Cahaya Logam tidak memenuhi konsep perjanjian dan upah dalam Islam dan juga melanggar hukum positif yang berlaku. Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual.

Selain itu penelitian yang membahas tentang kaitannya upah dengan produktivitas di diteliti oleh Habib Masruri dengan judul “Pengaruh Sistem Pembagian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Studi pada BMT Ummat Sejahtera di kantor Cabang Utama Semarang),”⁴⁶ Habib menyatakan hasil penelitiannya bahwa sistem upah Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada BMT Ummat Sejahtera di kantor cabang utama Semarang.

Selanjutnya penelitian yang hampir sama dengan penelitian penulis tentang produktivitas dalam sebuah industri adalah penelitian Rendi Akhmad Andrianto yang berjudul “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD.

⁴⁵ Hasan Aziz, “Konsep Perjanjian Kerja Dan Upah Menurut Hukum Islam Dan Hukum Positif (Analisis Kasus Perbudakan Di Pabrik CV. Cahaya Logam Di Daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)”, *Skripsi*, (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: 2015).

⁴⁶ Habib Masruri, “Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Study pada BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Semarang)”, *Skripsi*. (Fakultas Ekonomi IAIN Walisongo, Semarang: 2011).

Perkasa Surabaya)”.⁴⁷ Dari penelitian yang telah dilakukan, Rendi menyatakan Hasil penelitiannya bahwa variabel upah berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Selain itu variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel upah. Variabel independennya yaitu usia, masa kerja, beban tanggungan dan upah. Selanjutnya Yanti Simarmata, “Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) medan” Yanti menyatakan bahwa bahwa upah lembur, bonus dan pengambilan cuti secara parsial dan simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁴⁸

Dari penelitian-penelitian diatas, semuanya membahas tentang upah, namun penelitian yang hampir sama yaitu penelitian oleh Siti Husnul Khotimah dan Hasan Aziz, meskipun mereka sama-sama membahas tentang upah namun penelitian lebih tertuju pada hukum Islam yang tertuju pada madzab. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu penelitian lebih diarahkan pada prespektif ekonomi Islam.

Selain penelitian Siti dan Hasan, penelitian yang hampir sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Habib Masruri dengan judul “Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan (Study pada BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama

⁴⁷ Rendi Akhmad Andrianto, “Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD. Perkasa Surabaya)”, *Skripsi*, (Universitas Brawijaya Malang: 2014).

⁴⁸ Anti Simarmata, “Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan”,*Skripsi*. (Universitas Sumatra Utara Medan: 2013).

Semarang)”. Terdapat perbedaan dengan yang diteliti penulis, perbedaan tersebut yaitu teori-teori ekonomi Islam yang digunakan penulis dengan memasukkan sejumlah teori pemikir Islam seperti Ibnu Taimiyah, Imam al-Syaibani, dan Ibn Khaldun. Sementara Habib tidak menggunakan teori-teori tersebut.