

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Konsep Tentang Upah**

##### **1. Definisi Upah**

Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga kerja inilah sumber daya alam dapat merubah menjadi hasil produksi yang bernilai. Untuk itu atas pengorbanan dan kerjanya buruh/karyawan berhak mendapatkan balas jasa dari majikan atau perusahaan berupa penghasilan dalam bentuk upah.

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) upah memiliki pengertian yaitu bayaran yang diberikan sebagai balasan jasa atau ongkos tenaga yang sudah dikerjakan oleh orang lain, hasil sebagai akibat dari pekerjaan.<sup>1</sup> Upah juga merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan..

Ada beberapa perbedaan pendapat dari para ahli dalam mendefinisikan upah antara lain :<sup>2</sup>

1) Menurut Edwin B. Flippo :

Upah adalah harga untuk jasa- jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

2) Menurut Imam Soepomo:

---

<sup>1</sup>Abdul Pius, Prasetya Danu, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Surabaya: Arkol 1998), hlm. 602.

<sup>2</sup>Trito PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prespektif Partnersip dan Kolektivitas*, (t.t.p, Tugu Publisher, 2007), hlm. 136.

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.

3) Menurut Hadi Purwono :

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.

Secara lebih jelas tentang upah dipaparkan dalam Undang-Undang Pasal 1 nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah adalah hak karyawan/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau aturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan.<sup>3</sup>

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud upah adalah pembayaran yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan atas jasa- jasa yang dilakukan selama melakukan pekerjaan, yang dibayarkan dengan syarat-syarat tertentu dan sesuai dengan perundang-undangan yang ada. Dengan demikian yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

---

<sup>3</sup>F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, ( Jakarta : Sinar Grafika, 2008), hlm. 26.

## 2. Jenis – Jenis Upah

Ada beberapa jenis upah antara lain sebagai berikut :

### a. Upah nominal<sup>4</sup>

Upah nominal yaitu sejumlah upah yang dibayarkan secara tunai kepada karyawan/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

### b. Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima oleh karyawan/ buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokok hidup karyawan melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain sebagainya.

### c. Upah Nyata<sup>5</sup>

Upah nyata yaitu uang nyata, yang benar- benar harus diterima oleh seorang karyawan/ buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang kan banyak tergantung dari :

1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

### d. Upah Minimum

Upah minimum yaitu upah terendah yang akan dijadikan sebagai standart oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari karyawan/buruh yang sedang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini

---

<sup>4</sup>G. Kartasapoetra, Dkk, *Hukum Pemburuan di Indonesia*, (t.t.p, Bina Aksara, 1996), hlm. 102.

<sup>5</sup>Zainal Asikin , *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan...*, hlm. 89.

biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkan upah minimum itu, yaitu :

1. Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.
2. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materiil kurang memuaskan.
3. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
4. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
5. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

e. Upah Wajar

Upah wajar maksudnya yaitu upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha tersebut. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum, upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain :

1. Kondisi negara pada umumnya.
2. Nilai upah rata di daerah di mana perusahaan itu berada.
3. Peraturan perpajakan.
4. Standar hidup para buruh itu sendiri.
5. Undang-Undang khususnya mengenai upah.

6. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Dari kelima jenis upah diatas yang diharapkan oleh buruh adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu mengharapkan upah hidup untuk saat ini belum memungkinkan karena kondisi perusahaan di negara kita umumnya masih belum begitu besar.

### **3. Sistem Pemberian Upah**

Sistem pembayaran upah ini adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruhnya, sistem ini dalam teori dan praktik terkenal ada beberapa macam sebagai berikut : Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem pengupahan tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :<sup>6</sup>

#### **a. Sistem Upah Jangka Waktu**

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah, namun kelemahan dalam sistem upah jangka waktu yaitu tidak memiliki perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan yaitu dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

---

<sup>6</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan...*, hlm. 91.

b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dasebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini ialah sebagai berikut :

- 1) Buruh dapat dorongan untuk bekerja giat.
- 2) Produktivitas semakin tinggi.
- 3) Alat-alat produksi akan digunakan secara intensif, sedangkan keburukannya adalah :
  - a) Buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan.
  - b) Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya.
  - c) Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan.
  - d) Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Untuk menampung keburukan dari sistem upah potongan ini maka diciptakanlah sistem upah gabungan antara minimum dari pekerjaannya sendiri.

c. Sistem upah Borongan<sup>7</sup>

Sistem upah borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besar jasa didasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan

---

<sup>7</sup>Veithzal Rivai Zaina dkk, *Manajemen Sumber Daya...*, hlm. 554.

besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat diperlukan untuk menyelesaikannya.

#### **4. Faktor- faktor yang mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya pemberian upah antara lain :<sup>8</sup>

a) Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/skill. Sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah skill sedangkan permintaan banyak upah cenderung rendah.

b) Organisasi Serikat Pekerja.

Lemah dan kuatnya serikat pekerja didalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

c) Kemampuan untuk Membayar

Meskipun adanya tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.

d) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi apabila pembakuan prestasi

---

<sup>8</sup>Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduan bagi Pengusaha ...*, hlm. 74.

kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

e) Biaya hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa upah cenderung rendah.

f) (Kebijakan) Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Kebijakan-kebijakan pemerintah yang dapat memberikan penghasilan yang layak bagi tenaga kerja dibidang pengupahan antara lain :<sup>9</sup>

1) Upah minimum yaitu ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatnya, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja maksimal 1 tahun agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai nilai kebutuhan hidup minimum.

2) Upah lembur yaitu upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja karena pekerja telah melakukan pekerjaan lebih dari 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu terhadap pekerja yang dilakukan dalam 6 hari kerja

---

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm. 75

ada setiap minggu untuk pekerja yang dilakukan 5 hari dalam seminggu. Pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu maka akan mendapatkan upah lebur. Dengan suatu ketentuan bahwa kegiatan lebur harus dilakukan atas perintah tertulis dari pengusaha dan disetujui secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan.

- 3) Uang pesangon yaitu uang yang diberikan kepada pekerja/buruh apabila diputuskan hubungan kerja dan mereka berhak menerimanya sesuai syarat tertentu.
- 4) Denda dan potongan upah, perusahaan akan terkena denda karena upah yang biasanya dibayar tidak tepat pada waktunya, hal ini bisa terjadi karena kondisi perusahaan sedang sepi atau faktor lain yang dapat mengakibatkan pembayaran upah ditunda, sedangkan potongan upah dilakukan karena pekerja/buruh hutang pada pengusaha atau untuk pembayaran iuran Organisasi Serikat Pekerja atau surat kuasa dari pekerja atau buruh, tetapi apabila potongan yang merupakan suatu kewajiban yang diatur dalam perundang-undangan yaitu mengenai kepersertaan jamsostek atau pajak penghasilan maka potongan tersebut tidak perlu adanya pembuatan surat kuasa dari pekerja atau buruh.

## **B. Konsep Upah menurut Ekonomi Islam**

### **1. Definisi upah dalam pandangan Islam**

Upah atau gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi<sup>10</sup>. Upah dalam bahasa arab sering disebut disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberikan upah atau hadiah. Dari segi bahasa *al-ajrun* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawad* (pahala) dinamakan juga *al-ajrun* atau *al-ujrah* (upah).<sup>11</sup> Jadi kata *ajran* mengandung dua arti yaitu balasan atas pekerja dan pahala.

Upah menurut istilah fiqih adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan dan juga disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ujrah* disebutkan secara jelas.<sup>12</sup> Upah diberikan sebagai balas jasa atau kerugian yang diterima pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang bersatus sebagai majikan. Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan sumber hukum yang dapat digunakan. Al- Quran sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Sumber hukum upah salah satunya diambil dari Qur'an surat Al-Taubah ayat 105 :

---

<sup>10</sup>Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: PT. Mizan Publika, 2010), hlm. 309.

<sup>11</sup>Abdul Rahman Ghazali, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.

<sup>12</sup>Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Isan Pres, 2002), hlm. 193.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ <sup>ص</sup> وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kau apa yang telah kamu kerjakan.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa menurut konsep islam, upah terdiri dari dua bentuk yaitu upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain , ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebh baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-Nya.

## 2. Dasar Hukum Upah (*Ujrah*)

Dasar hukum atau landasan hukum upah dalam Al-Quran, al-hadist dan ijma'. Dasar hukum dari Al-Quran dan surah at-Thalaq: 6 dan al- Qashas: 26 sebagaimana firman Allah Swt.

### a. Dasar hukum upah dalam Al-Qur'an :

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ <sup>ص</sup>

Artinya : *Kemudian jika mereka telah menyusukan anakmu, maka berilah*

upah mereka (Al- Thalaq : 6)<sup>13</sup>

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ  
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : Salah seorang dari wanita itu berkata : wahai bapakku, ambillah dia sebagai pekerja kita karena orang paling baik untuk dijadikan pekerja adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya (Al- Qashas : 26).<sup>14</sup>

#### b. Dasar hukum upah dari hadits

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya :”Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering”  
(HR. Ibnu Majah).<sup>15</sup>

### 3. Rukun dan Syarat Upah

#### a. Rukun Upah (Ujrah)

Rukun merupakan sesuatu yang harus ada dalam sebuah akad atau transaksi, upah akan dianggap tidak sah apabila tidak adanya rukun upah. layaknya sebuah transaksi ijarah akan dapat dikatakan sah apabila memenuhi rukun dan syarat, menurut ulama Hanafiah rukun dari ijarah itu hanya satu yakni *Ijab* (ungkapan

<sup>13</sup>Fathurrahman Djamil, “*Fiqh Mu’amalah*”.Vol, 3, hlm. 155.

<sup>14</sup>*Ibid.*, hlm. 613.

<sup>15</sup>Ibnu Majah, *Sunan Ibni Majah*, (Digital Library,al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537.

menyewakan) dan *Qabul* (persetujuan atas sewa-menyewa).<sup>16</sup> Adapun menurut Jumhur Ulama' rukun *Ijarah* ada 4 antara lain :

- 1) *Aqid* (orang yang berakad), yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebutkan *mu'jir* dan orang untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta'jir*
- 2) *Sighat* , pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (*sigatul ul-'aqd*) terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui : a) ucapan, b) utusan dan tulisan, c) isyarat, d) secara diam-diam, e) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam *ijarah* harus disebutkan masa atau waktu yang ditentukan.<sup>17</sup>
- 3) Upah, yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'ajir dengan syarat yaitu :
  - a) Sudah jelas/ sudah diketahui jumlahnya, karena itu *ijarah* tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
  - b) Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena mereka sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika mereka mengambil gaji dari pekerjaannya berarti mereka mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.

---

<sup>16</sup>Chairuman Pasaribu dan Suwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, ( Jakarta: Sinar Grafik, 2004), hlm. 53.

<sup>17</sup>Moh. Syaifullah Al-Aziz S, *Fiqih Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), hlm. 378.

- c) Uang sewa harus diserahkan bersama dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.
- 4) Manfaat, untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.<sup>18</sup>

**b. Syarat Upah (*Ujah*)**

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan dalam berkaitan dengan *ujrah* (upah) antara lain :

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujud dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.<sup>19</sup>
- 2) Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria.<sup>20</sup>
- 3) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerja dengan pekerja yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini, karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengatarkan pada praktek riba.

---

<sup>18</sup>Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam...*, hlm. 157.

<sup>19</sup>M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara : Prespektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hlm. 99.

<sup>20</sup>Gufran A. Mas'adi, *Fiqh Muammalah Konstektual*, (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2002), hlm. 186.

- 4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian, dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat, maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.
- 5) Berupa harta tetap yang diketahui, jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena tidak jelas menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut.<sup>21</sup>

#### 4. Macam-macam Upah

Didalam fiqih muamalah upah dapat di klasifikasikan menjadi dua macam antara lain :<sup>22</sup>

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musammah*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b. Upah yang sepadan (*ajru misti*) adalah Upah yang sepadan dengan kerjannya serta sepadan dengan kondisi pekerjaan (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjannya.

Dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua :<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup>Rahmad Syafci, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 129.

<sup>22</sup>M.I Yusanto dan MK.Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insni Press, 2002), hlm. 67.

<sup>23</sup>M. Ali Hasan, *Berbagai Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 236.

- 1) Ijarah manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajir* mempunyai benda-benda tertentu dan *mu'ajir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, dimana *mu'ajir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir* dan *musta'jir* mendapatkan manfaat itu yang bolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para Ulama' fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
- 2) Ijarah yang bersifat pekerja (*Ijarah ala al-a'mal*) yaitu dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut Ulama' fiqih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan buruh tani. *Mu'ajir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga, jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajir* mendapatkan upah atas tenaga yang mereka keluarga untuk *Musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *Mu'ajir*. *Ijarah 'ala al-a'mal* terbagi menjadi dua yaitu :<sup>24</sup>
  - a) *Ijarah* khusus yaitu *Ijarah* yang dilakukan seorang pekerja. Hukum orang yang bekerja itu tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.
  - b) *Ijarah musytarik*, yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama. Hukumnya dibolehkan kerjasama dengan orang lain.

---

<sup>24</sup>Afzatur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam...*, hlm. 361.

## 5. Prinsip Upah dalam Islam

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam Al-Qur'an dan Hadist. Prinsip-prinsip dasar upah antara lain :<sup>25</sup>

- a. Prinsip kemerdekaan manusia, Islam datang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apapun terlebih lagi dengan adanya praktek jual beli pekerja dengan mengabaikan hak-hak pekerja yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.
- b. Prinsip kemuliaan derajat manusia, Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan hormat. Islam tidak membedakan antara pekerja.
- c. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas di masyarakat. Begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan.
- d. Prinsip kelayakan upah pekerja, upah adalah pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang memperkerjakan. Islam sangat memperhatikan

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 249.

masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja, maka islam memberikan pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal yaitu adil dan layak.

## **6. Sistem Penetapan Upah (*Ujrah*) dalam Islam**

Didalam Islam faktor makro dan mikro ekonomi seperti kurang berperan dalam hal penetapan upah, kurangnya mobilitas tenaga kerja antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, ataupun perbedaan jenis pekerjaan yang satu ke jenis lainnya. Hal ini berarti, jika upah ditawarkan lebih tinggi sebagai akibat kekurangan tenaga kerja, maka tidak akan terjadi perpindahan kerja untuk mengisi kekurangan tersebut.

Upah kurang berfungsi sebagai isyarat pasaran efektif, kecuali dalam hal adanya perbedaan upah yang sangat besar, baik untuk tenaga ahli maupun yang tidak ahli bahkan perbedaan upah dapat menyebabkan migrasi internasional. Maka secara umum faktor penawaran dan permintaan sepertinya tidak berperan penting, dan masih belum jelas apakah faktor-faktor itu akan berpengaruh besar disegi penawaran walaupun dapat mempengaruhi sisi permintaannya.<sup>26</sup>

Menyangkut ketentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan secara rinci dan tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah :

---

<sup>26</sup>J.T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek*, (t.t.p: PT. Internasa, 1988), hlm. 105.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya :”*Sesungguhnya Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkar dan penindasan. Ia mengigatkan kamu supaya mengambil pelajaran.*” (QS. Al-Nahl ayat 90)<sup>27</sup>

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja atau akad kontrak maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerja (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Akad atau kontrak kerja berisi kesepakatan tentang hak dan kewajiban serta syarat-syarat tertentu yang disepakati oleh karyawan dan pemilik perusahaan atau majikan sebagai pemberikerja.<sup>28</sup> Jadi pembayaran upah dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan tanpa ada unsur dzalim dan mendzalimi, kesepakatan tersebut berisi waktu pembayaran upah, besar upah, serta hak-hak lainnya yang bersangkutan dengan waktu menjalankan kerja maupun sesudah pekerjaan itu selesai.<sup>29</sup>

Akad atau kontrak kerja yang dibuat harus dengan jelas dimana kontrak atau akad tersebut harus memenuhi syarat:<sup>30</sup>

<sup>27</sup>Departemen Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung:ALT art (j-ART), 2005), hlm. 500.

<sup>28</sup>Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005), hlm. 193.

<sup>29</sup>*Ibid.*, hlm. 194.

<sup>30</sup>Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 88.

1. Para pihak yang berakad harus melakukan akad dengan didasari sukarela tanpa ada keterpaksaan.
2. Kedua belah pihak mengetahui secara jelas tujuan dari akad dan mengetahui manfaat dari benda yang akan disewa atau jasa yang akan dikerjakan dan mengetahui masa mengerjakan.

Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan seperti menganiaya. Majikan harus ingat, jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.<sup>31</sup>

Sistem penetapan upah dalam Islam antara lain :<sup>32</sup>

- 1) Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ جَرَّاجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Artinya :” Dari Abi Saidal-Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda:

“Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan

<sup>31</sup>Suhrawardi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 155.

<sup>32</sup>Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, ( Surakarta: Erlangga, 2012), hlm. 36.

upahnya”, (H.R. *Abdur Razak sanadnya terputus, dan al baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah*) kitab *Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam*.<sup>33</sup>

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kontrak kesepakatan antara pekerja dengan majikan.

2) Membayar upah sebelum keringatnya kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayar upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : ”Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering” (HR. Ibnu Majah).<sup>34</sup>

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerjaan atau kekhawatiran 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.

<sup>33</sup> *Ibid.*, hlm. 515.

<sup>34</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibni Majah, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537.*

Dalam kandungan dari kedua hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika memperkerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringatnya pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau merasa akan dirugikan.

Nilai-nilai ekonomi Islam yang terdapat dalam sistem pengupahan antara lain :<sup>35</sup>

a. Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya. Adil digolongkan menjadi 4 yaitu :<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>Afzatur Rahman, *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

<sup>36</sup>Paramitha Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi sepuluh jilid 2, (Indonesia: PT. Indeks, 2011), hlm. 54.

1) Keadilan Eksternal

Keadilan tersebut adalah mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerja dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain.

2) Keadilan Internal

Keadilan internal yaitu seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama.

3) Keadilan Perorangan

Keadilan perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerja yang sama dalam perusahaan, berdasarkan kinerja perorangan.

4) Keadilan Procedural

Keadilan procedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.

b. Kelayakan

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum disebagaian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja, setiap pemerintah negara Islam rupanya merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Salim, *Bisnis Menurut Islam...*, hlm. 107.

Negara agar dapat menetapkan suatu tingkat upah yang cukup, negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jauh.<sup>38</sup> Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilitas tenaga kerja. Disamping itu, member kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendaknya, demi kemakmuran dan kemajuan negara maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kebutuhan yang layak.<sup>39</sup>

Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan kelayakan. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh, dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

---

<sup>38</sup>Rahman, *Ekonomi Doktrines Islam...*, hlm. 365.

<sup>39</sup>Wuryanti Koentjoro, *Upah Dalam Perspektif Islam*, (Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011), hlm 36.

## 7. Hak-hak Pekerja dalam Ekonomi Islam

Pengertian dasar dari hak adalah segala sesuatu yang harus ditetapkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Didalam kamus besar bahasa Indonesia, hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, wewenang, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (yang telah ditentukan oleh undang-undang, aturan legal), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat.<sup>40</sup>

Secara yuridis pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja (buruh) tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>41</sup>

Sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau pekerja sudah disebutkan dalam Al-Qur'an maupun al-Hadist, bahkan hak asasi manusia (HAM) yang ada dalam Al-Qur'an dan hadist tersebut sudah dirumuskan kaidah-kaidah fikih, tetapi HAM dalam konsep Islam tersebut tersosialisasikan

---

<sup>40</sup>Doni Judian, *Tahukah anda ? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, cetakan pertama, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), hlm. 66.

<sup>41</sup>Mustari, Hak atas Pekerjaan Dengan Upah Yang seimbang, *Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar*, Vol XI Nomor 2, (Oktober 2016), hlm. 10.

dalam masyarakat sehingga kurang dipahami. Dalam rangka memperingati abad ke-15 hijriyah, pada tanggal 21 Dzulkaidah atau 19 september 1981 para ahli hokum Islam mengemukakan *Universal Islamic declaration of human right* yang diangkat dari Al-Quran dan sunnah Nabi Muhammad SAW, pernyataan HAM menurut ajaran Islam ini terdiri XXIII bab dan 63 pasal yang meliputi seluruh aspek hidup dan kehidupan manusia. Beberapa hal pokok yang dimuat didalamnya antara lain :

1. Hak untuk hidup.
2. Hak untuk mendapat kebebasan.
3. Hak atas persamaan dan kedudukan.
4. Hak untuk mendapatkan keadilan.
5. Hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap penyalahgunaan kekuasaan.
6. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas kehormatan dan nama baik.
7. Hak untuk bebas berfikir dan berbicara.
8. Hak untuk bebas memilih agama.
9. Hak untuk bebas berkumpul dan berorganisasi.
10. Hak untuk mengatur tata kehidupan ekonomi.
11. Hak atas jaminan sosial.
12. Hak untuk bebas mempunyai keluarga dan segala sesuatu yang berkaitan dengannya.
13. Hak-hak bagi wanita dalam kehidupan rumah tangga (dan masyarakat).
14. Hak untuk mendapatkan pendidikan dan sebagainya yang seluruhnya ada 23 topik.

## C. Konsep Kesejahteraan

### 1. Kesejahteraan secara Umum

#### 1.1 Definisi Kesejahteraan secara Umum

Sejahtera sebagaimana telah dikemukakan dalam kamus besar Indonesia adalah aman, sentosa, damai, makmur dan selamat (terlepas) dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya.<sup>42</sup> Kesejahteraan dapat diartikan perasaan hidup yang setingkat lebih tinggi dari kebahagiaan. Orang merasa bahagia di hidupnya apabila mereka merasa senang, tidak kurang suatu apapun dalam batas yang mungkin dicapainya, jiwanya tenang lahir batin, merasakan keadilan dalam hidupnya, mereka terlepas dari kemiskinan yang menyiksa dan bahaya kemiskinan yang mengancam.<sup>43</sup>

Pengertian kesejahteraan dalam konsep dunia modern yaitu sebuah kondisi dimana seseorang dapat memenuhi kebutuhan pokok baik kebutuhan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya. Menurut HAM (Hak Asasi Manusia), definisi kesejahteraan berbunyi “ bahwa setiap laki-laki ataupun perempuan, pemuda dan anak kecil memiliki hak untuk hidup layak baik segi kesehatan, makanan, minuman, perumahan dan jasa sosial, jika tidak maka hal tersebut telah melanggar HAM (Hak Asasi Manusia).<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup>W.J.S Poerwadarmita, *Pengertian Kesejahteraan Manusia*, (Bandung: Mizan, 1996), hlm. 126.

<sup>43</sup>Anwar Abbas, *Bung Hatta dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Multi Presindo, 2008), hlm. 166.

<sup>44</sup>Ikhwan Abidin Basri, *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), hlm. 24.

Berdasarkan pengertian kesejahteraan diatas, maka standar kesejahteraan dapat digolongkan menjadi beberapa kategori antara lain :<sup>45</sup>

a. Pra Sejahtera

Keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhan dasar secara minimal yaitu kebutuhan pengajaran agama, sandang, pangan, papan, dan kesehatan.

b. Sejahtera I

Indikator keluarga sejahtera tahap satu yakni melaksanakan ibadah menurut agama masing-masing yang dianut, makan dua kali sehari atau lebih, pakaian yang berbeda untuk berbagai keperluan, lantai rumah bukan dari tanah, jika salah satu anggota keluarga sakit dianjurkan untuk memberikan obat kesarana rumah sakit atau petugas kesehatan.

c. Sejahtera II

Indikator keluarga sejahtera II yaitu anggota keluarga melaksanakan ibadah secara teratur menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang dianut, makan daging/ikan/telur sebagai lauk pauk paling tidak sekali dalam seminggu, memperoleh pakaian baru dalam satu tahun terakhir, anggota keluarga sehat dalam tiga bulan terakhir, luas lantai tiap penghuni rumah 8 meter persegi, mempunyai penghasilan tetap.

d. Keluarga Sejahtera III

Indikator keluarga sejahtera III yaitu upaya keluarga untuk meningkatkan atau menambah pengetahuan agama, keluarga mempunyai tabungan, makan bersama paling kurang sehari sekali, ikut dalam kegiatan masyarakat, rekreasi

---

<sup>45</sup>[http://www.directory.ung.ac.id/bei/data lama/pekerja/TPPK-I.DOC](http://www.directory.ung.ac.id/bei/data%20lama/pekerja/TPPK-I.DOC), diakses pada tanggal 10 Maret 2018, Pukul 10.00 WIB.

bersama keluarga paling tidak sekali dalam enam bulan, memperoleh berita dari surat kabar/radio/televisi/majalah, anggota keluarga mampu menggunakan sarana transportasi sesuai kondisi daerah setempat.

e. Keluarga Sejahtera III Plus

Keluarga yang dapat memenuhi seluruh kebutuhannya baik yang bersifat dasar, sosial, psikologis maupun pengembangan, serta telah mampu memberikan sumbangan yang nyata dan berkelanjutan. Masyarakat indikator sejahtera III plus yakni memberikan sumbangan secara teratur dan sukarela dalam bentuk material kepada masyarakat, aktif sebagai pengurus yayasan.

## 1.2 Indikator Kesejahteraan

**Ada 2 (dua) indikator kesejahteraan antara lain :<sup>46</sup>**

a. Tingkat pendapatan

Pendapatan merupakan penghasilan yang diperoleh masyarakat yang berasal dari pendapatan kepala rumah tangga maupun pendapatan anggota rumah tangga. Penghasilan tersebut biasanya dialokasikan untuk konsumsi, kesehatan, maupun pendidikan dan kebutuhan lainnya yang bersifat material.

b. Komposisi pengeluaran

Pola konsumsi rumah tangga merupakan salah satu indikator kesejahteraan rumah tangga atau keluarga, dapat dilihat bahwa besar kecilnya pengeluaran untuk mengkonsumsi makanan terhadap seluruh pengeluaran rumah tangga dapat memberikan gambaran kesejahteraan rumah tangga tersebut.

---

<sup>46</sup>Wuradji, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: P2LPTK, 1998), hlm. 57.

### 1.3 Tujuan Kesejahteraan sosial

Kesejahteraan sosial memiliki beberapa tujuan antara lain :<sup>47</sup>

- a) Untuk mencapai kehidupan yang sejahtera dalam arti tercapainya standar kehidupan pokok seperti sandang, perumahan, pangan, kesehatan, dan realisasi sosial yang harmonis dengan lingkungannya.
- b) Untuk mencapai penyesuaian diri yang baik khususnya dengan masyarakat di lingkungannya, misalnya dengan menggali sumber-sumber, meningkatkan dan mengembangkan taraf hidup yang memuaskan.

Schneiderman mengemukakan tiga tujuan utama dari sistem kesejahteraan sosial yang sampai tingkat tertentu terjamin dalam semua program kesejahteraan sosial yaitu :

- a) Pemeliharaan sistem

Pemeliharaan dan menjaga keseimbangan atau kelangsungan keberadaan nilai-nilai dan norma sosial serta aturan-aturan kemasyarakatan dalam masyarakat, Kegiatan sistem kesejahteraan sosial dalam pemeliharaan sistem meliputi kegiatan yang diadakan untuk sosialisasi anggota terhadap norma-norma yang dapat diterima, peningkatan pengetahuan dan kemampuan untuk mempergunakan sumber-sumber dari kesepakatan yang tersedia dalam masyarakat melalui pemberian informasi, nasihat, dan bimbingan seperti penggunaan sistem rujukan, fasilitas pendidikan, kesehatan dan bantuan sosial lainnya.

---

<sup>47</sup>Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Bandung: Refrika Aditama, 2012), hlm. 10.

b) Pengawasan sistem

Melakukan pengawasan secara efektif terhadap perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dari nilai-nilai sosial. Kegiatan-kegiatan kesejahteraan sosial untuk mencapai tujuan dalam pengawasan sistem yaitu mengintensifkan fungsi-fungsi pemeliharaan berupa kompensasi, sosialisasi, peningkatan kemampuan menjangkau fasilitas, fasilitas yang ada bagi golongan masyarakat yang memperlihatkan penyimpangan tingkah laku misalnya kelompok remaja dan kelompok lain dalam masyarakat. Hal ini dimaksudkan agar dapat ditingkatkan pengawasan diri sendiri dengan jalan menghilangkan sebab-sebab masalah yang sesungguhnya.

c) Perubahan sistem

Mengadakan perubahan ke arah berkembangnya suatu sistem yang lebih efektif bagi anggota masyarakat. Dalam mengadakan perubahan itu, sistem kesejahteraan merupakan instrument untuk menyingkirkan hambatan-hambatan terhadap partisipasi sepenuhnya dan adil bagi anggota masyarakat dalam pengambilan keputusan seperti pembagian sumber-sumber secara lebih pantas dan adil dan terhadap penggunaan struktur kesempatan yang tersedia secara adil pula.

#### **1.4 Fungsi-Fungsi kesejahteraan sosial**

Fungsi-fungsi kesejahteraan sosial menurut Fahrudin dalam buku pengantar kesejahteraan sosial bertujuan untuk menghilangkan atau mengurangi tekanan-tekanan yang diakibatkan terjadinya perubahan-perubahan sosio-ekonomi, menghindarkan terjadinya konsekuensi-konsekuensi sosial yang negatif akibat

pembangunan serta menciptakan kondisi-kondisi yang mampu mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. Fungsi-fungsi kesejahteraan sosial antara lain :<sup>48</sup>

1) Fungsi pencengahan (*Preventive*)

Kesejahteraan sosial ditunjukkan untuk memperkuat individu, keluarga, dan masyarakat supaya terhindar dari masalah-masalah sosial baru. Dalam masyarakat transisi, upaya pencegahan ditekankan pada kegiatan-kegiatan untuk membantu menciptakan pola-pola baru dalam hubungan sosial serta lembaga-lembaga sosial baru

2) Fungsi penyembuhan(*Curative*)

Kesejahteraan sosial ditunjukkan untuk menghilangkan kondisi-kondisi ketidak mampuan fisik, emosional, dan sosial agar orang yang mengalami masalah tersebut dapat berfungsi kembali secara wajar dalam masyarakat, dalam fungsi ini tercangkup juga fungsi pemulihan (rehabilitas).

3) Fungsi pengembangan (*Development*)

Kesejahteraan sosial berfungsi untuk memberikan sumbangan langsung ataupun tidak langsung dalam proses pembangunan atau pengembangan tatanan dan sumber-sumber daya sosial dalam masyarakat.

---

<sup>48</sup>*Ibid.*, hlm. 12.

## 2. Konsep Kesejahteraan Menurut Ekonomi Islam

### 2.1 Definisi Kesejahteraan menurut Ekonomi Islam

Menurut ekonomi Islam kesejahteraan merupakan terhindar dari rasa takut terhadap penindasan, kelaparan, dahag, penyakit, kebodohan, masa depan diri, bahkan lingkungan. Hal ini dengan kesejahteraan surgawi dapat dilukiskan antara lain dalam peringatan Allah AWT kepada Nabi Adam a.s yang berbunyi dalam AL-Qur'an surah taha 117-119 :<sup>49</sup>

فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى ﴿١١٧﴾ إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ﴿١١٩﴾

Artinya : 117. Maka Kami berkata: "Hai Adam, Sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, Maka sekali-kali janganlah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, yang menyebabkan kamu menjadi celaka.118. Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang,119. dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya". (QS. Taha :117-119)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sandang, pangan, papan yang diistilahkan dengan tidak lapar, dahaga, telanjang dan kepanasan semuanya telah dipenuhi disana. Terpenuhi kebutuhan ini merupakan unsur pertama untuk kesejahteraan masyarakat.

Al- Falah secara bahasa diambil dari kata falah yang artinya zhafara bima yurid (kemenangan atas apa yang diinginkan). Disebut alfalah artinya menang,

<sup>49</sup> Mushaf Maryam, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Alfatih, t.t.p), hlm. 320.

keberuntungan dengan mendapatkan kenikmatan akhirat. Sedangkan menurut Syaikh Muhammad Muhyiddin Qaradaghi, secara istilah al-falah berarti : kebahagiaan dan keberuntungan dalam hidup dunia dan akhirat. Dilihat dari segala isi dan dimensi dimensi dalam seluruh aspek kehidupan. Sebagaimana yang terlihat dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Berdasarkan pengertian diatas maka falah bisa diartikan segala kebahagiaan, keberuntungan kesuksesan dan kesejahteraan yang dirasakan oleh seseorang, baik bersifat lahir maupun batin yang bisa mengukur tingkat kebahagiaan karena ia bersifat keyakinan dalam diri seseorang. Kesejahteraan dalam Islam tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga terpenuhinya kebutuhan spiritual antara lain yaitu :<sup>50</sup>

a. *Ad-din* (memelihara Agama)

Ryandono mengatakan bahwa memelihara agama dapat diukur dari implementasi rukun Islam. Selain itu juga bisa dilihat pula dari tercapainya amalan rukun Iman.

b. *An- Nafs* (memelihara Jiwa)

Ryandono berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa yaitu dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, serta fasilitas umum lainnya.

c. *Al-Aql* (memelihara Akal)

Menurut syatibi dalam bakri memelihara akal dapat dibedakan menjadi tiga perangkat. Dalam peringkat *Dharuriah* misalnya adalah diharamkannya

---

<sup>50</sup>Zainuddin Sardar, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol 3 No.5. hlm. 395.

meminum minuman keras. Dalam peringkat *hajjiyah* seperti dianjurkannya menuntut ilmu pengetahuan.

d. *An- Nasl* (memelihara keturunan)

Kita sebagai manusia tidak perlu khawatir apabila masih belum mampu dalam hal ekonomi untuk menikah karena Allah SWT akan memberikan rezeki serta karunia-Nya.

e. *Al- Maal* (memelihara Harta)

Menurut Ryandono cara menjaga harta adalah meliputi mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, resek yang halal dan *thoyib* serta persaingan yang adil.

Kesejahteraan dalam ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh yaitu kesejahteraan secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja, tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam.

## 2.2 Indikator Kesejahteraan menurut Ekonomi Islam

Menurut beberapa ahli dalam buku P3EU “ indikator kesejahteraan Islami adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dari rizqi yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeqi yang diterima, keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, rasa cinta kasih sesama. Ridha dan qana’ah dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia”.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> *Ibid.*, hlm. 395.

Indikator kesejahteraan menurut Islam merujuk kepada QS. AL- Quraisy (3-4):<sup>52</sup>

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۖ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ  
مِنْ خَوْفٍ ۖ

Artinya : (3) Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka'bah). (4) Yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.

Dari ayat diatas dapat dilihat bahwa indikator kesejahteraan dalam Al- Qur'an ada tiga yaitu :

1. Menyembah Tuhan (pemilik) Ka'bah

Indikator kesejahteraan yang pertama dan paling utama didalam Al- Qur'an adalah "menyembah Tuhan (pemilik) Ka'bah", mengandung makna bahwa proses mensejahterakan masyarakat tersebut didahului dengan pembangun tauhid, sehingga sebelum masyarakat sejahtera secara fisik maka terlebih dahulu dan yang paling utama adalah masyarakat benar-benar menjadikan Allah SWT sebagai pelindung, pengayom dan menyerahkan diri sepenuhnya kepada sang khalik.

2. Menghilangkan lapar

Mengandung makna bahwa yang memberi makan kepada orang yang lapar tersebut adalah Allah SWT. Kemudian di ayat ini disebutkan bahwa rizki yang bersumber dari Allah SWT tersebut untuk menghilangkan lapar.

---

<sup>52</sup> Mushaf Maryam, *Al-Qur'an dan Terjemahannya...*, hlm. 602.

### 3. Menghilangkan rasa takut

Membuat suasana jadi aman, nyaman dan tentram bagian dari indikator sejahtera atau tidaknya suatu masyarakat. Jika perampokan, pemerkosaan, bunuh diri, dan kasus kriminalitas tinggi maka mengindikasikan bahwa masyarakat tersebut belum sejahtera.

Al- Qur'an mendefinisikan tentang kesejahteraan, kesejahteraan dimulai dari kesejahteraan individu-individu yang mempunyai tauhid yang kuat, kemudian tercukupi kebutuhan dasarnya dan tidak berlebih-lebihan, sehingga suasana menjadi aman dan tentram.

#### **D. Penelitian Terdahulu**

Peneliti bukanlah peneliti pertama yang melakukan penelitian tentang upah. Sebelumnya sudah ada beberapa penelitian yang telah dilakukan, antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari dengan judul “*Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Umkm Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring Kendal)*”, dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah wawancara dan observasi dengan analisis pendekatan deskriptif, hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja (buruh) sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam, karena majikan tidak menyebutkan besarnya upah yang akan diperoleh pekerjanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai, akan tetapi upah pekerja sudah diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Salim Group belum mengikuti konsep adil

karena tidak menempatkan upah sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.<sup>53</sup>

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rian Hidayat yang berjudul “*Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha karet di kecamatan kerumutan Kabupaten Pelalawan)*”. Di dalam skripsi tersebut dijelaskan 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. Dalam penelitian ini tidak hanya membahas tentang upahnya saja akan tetapi membahas upah untuk mensejahterakan karyawannya.<sup>54</sup>

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zulkhairil Hadi Syam dengan judul “*Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqih Muammalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi di Pulau Kalibata Jakarta Selatan)*”, metode yang digunakan dalam skripsi ini adalah metode analisis deskriptif dengan hasil yang menunjukkan dalam kasus tersebut masih jauh dari perspektif fiqih muammalah, walaupun secara akad home industri telah menjalankan sesuai dengan ketentuan akan tetapi dalam penentuan jumlah upah karyawannya hanya ditentukan oleh pemimpin perusahaan dan masih jauh dari kebutuhan hidup karyawan tersebut

---

<sup>53</sup>Dewi 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 Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2015. [Http://eprints.perbanas.ac.id/3165/6/BAB%20II.Pdf](http://eprints.perbanas.ac.id/3165/6/BAB%20II.Pdf), diakses pada tanggal 16 april 2018, pukul 10.00 WIB.

<sup>54</sup>Rian Hidayat, “Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada Usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)”, *Skripsi* Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim, Riau 2014. [Http://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rctj&url=http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7989/1Rafiuddin.Pdf](http://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rctj&url=http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7989/1Rafiuddin.Pdf). Diakses pada tanggal 16 April 2018, pukul 10.20 WIB.

yang diukur dari ketentuan upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta yaitu dibawah Rp. 1.290.000.<sup>55</sup>

Kemudian 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 Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)*”, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif lapangan dengan hasil penelitian perusahaan CV. Cahya Logam tidak menutupi konsep perjanjian dan upah dalam Islam dan juga melanggar hukum positif yang berlaku.<sup>56</sup>

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Septi Wulan Sari dengan judul “*Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (Umk) Dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)*”, didalam penelitian ini metode yang digunakan deskriptif kualitatif dengan hasil penelitian: (1) Sistem pengupahan di bengkel las di Desa Tanjungsari menggunakan dua sistem yaitu sistem jangka waktu khususnya upah harian dan sistem borongan. (2) Upah pekerja bengkel las di Desa Tanjungsari untuk kuli dengan sistem harian dan produk etalase, knopi dan lainnya selain stainless dan harmonika belum memenuhi standar UMK Tulungagung, namun untuk tukang baik sistem harian

---

<sup>55</sup>Zulhairil Hadi Syam, “Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fiqih Muammalah (Studi Kasus Pada Home Industri Konveksi di Pulau Kalibata Jakarta Selatan)”, *Skripsi* UIN Hidayatullah Jakarta 2011. [Http://www.google.co.id?url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ethese.uin-malang.ac.id/5351/1/12220175](http://www.google.co.id?url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://ethese.uin-malang.ac.id/5351/1/12220175). Diakses pada tanggal 16 April 2018, pukul 11.00 WIB.

<sup>56</sup>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. [Http://repositori.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/30318/1/HASAN%20AZIZ-FSH.pdf](http://repositori.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/30318/1/HASAN%20AZIZ-FSH.pdf). Diakses pada tanggal 17 April 2018, pukul 12.00 WIB.

ataupun borongan telah memenuhi standar. (3) Dalam Islam, upah yang diterima harus berprinsipkan sistem keadilan, kelayakan dan kebajikan serta sebelumnya harus diberitahukan besaran upahnya dan diberikan tepat waktu sesuai perjanjiannya.<sup>57</sup>

Kemudian jurnal Edi Siswanto dengan judul “*Analisis Penerapan Imbalan (Ujroh) dalam Pembiayaan Al-Qardh Menurut Perspektif Ekonomi Islam di BMT As Salam*” di dalam jurnal ini metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui mekanisme penerapan imbalan (Ujroh) dalam pembiayaan Al-Qordh di BMT As Salam dan untuk mengetahui perspektif ekonomi Islam dalam pembiayaan Al-Qordh di BMT As Salam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, pemberian dana Qardh diberikan untuk kebutuhan bersifat sosial, dimana pembiayaan Al-Qardh ini sebagai produk pelengkap untuk memenuhi kebutuhan dana mendesak atau untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya. Kedua penetapan imbalan (Ujroh) dalam pembiayaan Al-Qardh di BMT As Salam ditinjau dari perspektif ekonomi Islam dapat dilihat pengertian Al-Qardh dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN). Qardh adalah suatu perjanjian yang khusus untuk menyerahkan harta kepada orang lain untuk kemudian dikembalikan persis seperti yang diterimannya.. Penerapan pembiayaan seharusnya perlu ada perbaikan BMT Asalam agar penerapan Al-Qardh ini sesuai dengan Fatwa Dewan Syariah Nasional dan sesuai dengan sifat yang dimiliki oleh pembiayaan Al-Qardh itu sendiri yaitu

---

<sup>57</sup>Septi Wulan Sari, “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten (Umk) Dan Hukum Ekonomi Islam (Studi Kasus Bengkel Las Di Desa Tanjungsari Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung)”, *Skripsi* IAIN Tulungagung 2015. <https://www.google.co.id/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repo.iain-tulungagung.ac.id/7826/Bab%2520II.pdf&ved>. Diakses pada tanggal 17 April 2018 12.40 WIB.

dengan sikap tolong menolong dan tidak membebankan imblan yang memperberat nasabah dalam melakukan pembiayaan Al-Qardh.<sup>58</sup>

Selanjutnya jurnal Evy Heni Fitriana dengan judul “ *Pengupahan Buruh Lepas di pusat Penggilingan Padi di UD. Larpuma Desa Badas Kecamatan Badas Kabupaten Kediri tinjauan Undang-Undang nomor 13 tentang Ketenagakerja dan Hukum Islam*”, dalam jurnla ini metode yang digunakan adalah metode pendekatan Kualitatif dengan hasil penelitian ditemukanya beberapa fakta bahwa jam kerja yang diterapkan di UD. Larpuma tidak sesuai dan tidak ada kepastian, serta tidak adanya hari libur dalam satu minggu. Tidak adanya keterikatan atau perjanjian kerja di UD, Laspuma baik secara tertulis maupun lisan. Upah yang diberikan mdiatas UMR kota kediri namun tidak ada tunjangan untuk hal-hal lainnya, berdasarkan Undang-Undang ketenagakarjaan praktek perburuhan jelas di UD. Larpuma belum sesuai, .hal ini dijelaskan dalam pasal 77 Undang-Undang tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berisi sesuai dengan jam kerja buruh dan untuk upah sudah sesuai dengan ketentuan pengupahan uang ada pada pasal 91 Undang-Undang nomor 13 tentang ketenagakerjaan.<sup>59</sup>

Dan yang terakhir Jurnal Muhamad Takhim dengan judul “*Sistem Ekonomi Islam dan Kesejahteraan Masyarakat*”, di dalam jurnal tersebut menjelaskan bahwa penerapan sistem ekonomi pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan

---

<sup>58</sup><https://scholar.google.co.id/scholar?strat10&q=Jurnal+sistem+pengupahan+untuk+mensejahteraan+karyawan+dalam+perspektif+ekonomi+Islam>. Diakses pada tanggal 28 Juli 2018, Pukul 14.20 WIB.

<sup>59</sup><https://scholar.google.co.id/scholar?q=Jurnal+sistem+pengupahan+untuk+mensejahteraan+karyawan+dalam+perspektif+ekonomi+Islam>. Diakses pada tanggal 28Juli 2018, Pukul 14.15 WIB.

kesejahteraan dan ketentraman bagi seluruh masyarakat, akan tetapi berbagai peristiwa akibat sistem ekonomi yang diterapkan terus memberikan dampaknya. Sistem ekonomi kapitalis hanya memberikan kekuasaan kepada kaum kapital (pemegang modal) saja sehingga terjadi banyak pengangguran, kemiskinan, ketimpangan sosial, tidak meratanya distribusi pendapatan, persaingan tidak sehat yang jauh dari nilai norma dan agama. Sistem ekonomi sosialis yang bertujuan untuk mengedepankan pemerataan sosial, akan tetapi juga menimbulkan banyak permasalahan, tidak adanya kebebasan hak milik, terbelengguya kreativitas masyarakat. Mewujudkan masyarakat yang sejahtera dibidang ekonomi, maka diperlukan suatu penyusunan sistem dan konsep yang ideal, agar tercipta masyarakat yang sejahtera, tidak minus yang berdampak pada kemiskinan ditengah-tengah kehidupan masyarakat. Sistem ekonomi Islam menawarkan dan memberikan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat, memberikan rasa keadilan, kebersamaan, menciptakan kondisi sosial yang kondusif, kekeluargaan serta mampu memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada setiap pelaku usaha dngan cara memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya alam untuk kepentingan masyarakat secara universal.<sup>60</sup>

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, maka penulis menulis skripsi tentang “Analisis Sistem Pengupahan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus UD.Gemilang Blitar)” yang belum pernah dijadikan obyek penelitian sebelumnya. Secara umum yang membedakan penelitian oleh penulis dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian

---

<sup>60</sup>[http://www. Ejournal.iaingawi.ac.id/index.php/almabsut/article/view/142](http://www.Ejournal.iaingawi.ac.id/index.php/almabsut/article/view/142). Diakses pada tanggal 28 Juli 2018, Pukul 14.00 WIB.

yang dilakukan oleh penulis menganalisis mengenai Sistem Pengupahan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus UD. Gemilang Blitar)