

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep dan Teori Upah

1. Definisi Upah atau Gaji

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

Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.¹² Sementara Sadono Soekirno mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.¹³ Sedang T. Gilarso memaknai upah sebagai balas

¹²Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid. 2, 361

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

karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain.¹⁴

Secara lebih jelas pengertian tentang upah dipaparkan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁵

Selain upah, ada beberapa istilah yang sering dipakai untuk menunjuk makna yang sama, yaitu kompensasi dan imbalan. Secara umum, para ahli ekonomi mempersamakan ketiga istilah tersebut. Namun dalam manajemen sumber daya manusia modern, istilah imbalan dan kompensasi lebih banyak digunakan. Jusmaliani dan Sondang P. Siagian dalam buku mereka menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu

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

¹⁵ Lihat: Pasal 1 poin 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya.¹⁶

Kompensasi, menurut Handoko, sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk: pertama pemberian uang, seperti gaji, tunjangan dan insentif, kedua pemberian material dan fasilitas, dan ketiga pemberian kesempatan berkarir. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau pekerja secara periodik, sedang upah adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil kerja tertentu, tidak secara periodik. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atau prestasinya.¹⁷

Sedang Veithzal Rivai mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa

¹⁶ Lihat: Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 116-127;

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 252-284

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 183

mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, bonus atau komisi. Sedang kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, yang meliputi: liburan, berbagai jenis asuransi, jasa dan lain sebagainya. Sedang kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.¹⁸

Dalam disertasi ini, peneliti menggunakan kata upah, dari pada kata imbalan dan kompensasi. Penggunaan istilah ini dengan pertimbangan bahwa istilah upah ini yang digunakan dalam ilmu ekonomi dan dalam regulasi peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan di Indonesia.

¹⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 357

2. Jenis-jenis upah

Pembagian upah dari segi bentuk pembayaran. Dalam teori ekonomi tidak dikenal perbedaan diantara pembayaran atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar. Dua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah. Karena itu pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah.

Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Namun dua jenis imbalan tersebut masuk dalam kategori upah menurut definisi ilmu ekonomi.¹⁹

b. Pembagian upah dari segi upah nominal dan upah riil. Dalam jangka panjang, kecenderungan yang berlaku adalah keadaan harga-

¹⁹Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi*, 350

harga dan upah terus meningkat. Namun kenaikan tersebut tidak secara serentak atau dalam tingkat yang sama. Perubahan yang berbeda inilah yang menimbulkan kesulitan untuk mengukur sejauh mana kenaikan tingkat upah merupakan kenaikan tingkat kesejahteraan para pekerja itu sendiri. Oleh karena itu dalam teori penentuan upah di pasar tenaga kerja, upah dibagi menjadi upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga pekerja, baik mental maupun fisik, yang digunakan dalam proses produksi. Sedang upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.²⁰

3. Sistem Upah

Ada beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya.

Yang terpenting adalah:

a. Upah menurut prestasi (upah potongan)

Dengan cara ini besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja, karena besarnya upah tergantung dari

²⁰Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi*, 351

banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

b. Upah waktu

Sistem ini mendasarkan upah pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan, bisa dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan. System ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan karyawan benar-benar bekerja selama jam kerja. c. Upah borongan

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

d. 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.

e. Upah bagi hasil

Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga di kenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.²¹

4. Dasar Hukum Upah atau Gaji

Pengupahan diatur dalam hukum perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²² Secara umum upah adalah pembayaran

²¹T. Gilarso, *Pengantar*, 216-217

²²Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.87.

yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah- rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi: jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.²³

Berdasarkan materi perkuliahan Hukum Perburuhan, upah dalam hukum positif di Indonesia diatur oleh ketentuan- ketentuan sebagai berikut:

- a. 1320 KUHPerdata tentang perjanjian.
- b. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan upah, serta peraturan-peraturan lainnya.

Buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang

²³.Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan (Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi, 1992), hlm. 20.

bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk tetap mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk.²⁴

B. Gaji Menurut Hukum Islam

1. Konsep Gaji Menurut Hukum Islam

a. Musta'jir (pihak yang mengupah)

Musta'jir adalah pihak tertentu baik perorangan, perusahaan atau kelompok maupun Negara sebagai pihak yang mengupah. *A'jir* (pihak yang diupah) *A'jir* maupun *musta'jir* tidak diharuskan muslim, Islam mem per-bolehkan seseorang bekerja untuk orang non muslim ataupun sebaliknya memperkerjakan orang non muslim.

²⁴Afzalurrahman, Muhammad sebagai Seorang Pedagang (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 1997), hlm. 296.

b. Shighat (akad)

Syarat ijab qabul antara *a''jir* dan *musta''jir* sama dengan ijab qabul yang dilakukan dalam jual beli

c. Ujrah (upah)

Ujrah diisyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak baik dalam sewa menyewa maupun upah-mengupah.²⁵

d. Ma''qud bih (barang yang menjadi objek)

Sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diisyaratkan kepada pekerja yang dikerjakan dengan beberapa syarat. Adapun salah satu syarat terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa halal. Jika pekerjaannya haram, maka upahnya haram pula. Misalnya, jika seseorang diupah untuk melakukan pencurian atau pembunuhan, maka upah yang nanti diterimanya juga haram karena pekerjaannya haram. Pekerjaan yang dilakukan untuk mencari ridha Allah, misalnya membaca atau mengajarkan Al-Qur''an kepada anak-anak, tidak layak mendapatkan upah. Namun seseorang yang berprofesi mengajarkan Al-

²⁵.Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Rajawali Pers, 1997), hlm. 118

Qur'an sebagai sumber penghasilan dapat dan boleh menetapkan upah dari mengajarkan Al-Qur'an itu. Asal pekerjaan yang dilakukan itu diperbolehkan dalam Islam dan aqad atau transaksinya berjalan sesuai dengan aturan Islam.²⁶

Menurut Hanafiyah rukun *al-ijārah* hanya satu yaitu ijab dan qabul dari dua belah pihak yang bertransaksi. Adapun menurut Jumbuh Ulama rukun *ijārah* ada empat, yaitu :

- 1) Dua orang yang berakad
- 2) Sighat (Ijab dan Kabul)
- 3) Sewa atau imbalan
- 4) Manfaat.

Sedangkan Syarat-syarat *ijārah (Upah)* hmenurut buku Fiqh Muamalah sebagai berikut :

1. .Upah harus berupa *Mal Mutaqawwin* yang diketahui. Syarat ini disepakati oleh para ulama.Syarat *Mal Mutaqawwin* diperlukan dalam *ijārah*, karena upah (*ijārah*) merupakan harga atas manfaat.Sama seperti harga barang dalam jual beli.

²⁶.Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group, 2012), hlm. 191

2. Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis manfaat *ma''qud* „*alaih*. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka *ijārah* dengan objek transaksinya tenaga orang lain.

Para ulama telah menetapkan syarat upah, yaitu:

- a) Berupa harta tetap yang dapat diketahui.
- b) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijārah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.²⁷

2. Pengertian Gaji Menurut Hukum Islam

Al-Ijārah berasal dari kata *al-ajru*, yang berarti menurut bahasanya ialah *al-iwadh*, arti dalam bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.²⁸ Secara etimologi *al-Ajru* yang berarti *al-„Iwadh/* penggantian, dari sebab itulah *ats-Tsawab* dalam konteks pahala ndinamai juga *al-Ajru/upah*.²⁹

Menurut M. A. Tihami, *al-ijārah* (sewa-menyewa) ialah akad (perjanjian) yang berkenaan dengan kemanfaatan (mengambil manfaat

²⁷.Rachmat Syafe''I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001) hlm. 129

²⁸.Sohari Sahrani, Ru''fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor:Ghalia Indonesia, 2011),hlm, 167

²⁹.Abdul Rahman Ghazaly, DKK, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), hlm. 277

sesuatu) tertentu, sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya, dengan memberikan pembayaran (sewa tertentu).³⁰

al-ijārah menurut Amir Syarifuddin secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu. Bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut *ijārah al-ain*, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut *ijārah ad-dzimah* atau upah-mengupah, seperti upah mencuci baju, dalam Islam sering disebut *ujrah*.³¹

Menurut ulama³² Hanafidan Maliki kewajiban upah berdasarkan pada tiga perkara yaitu :

- a. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam akad
- b. Mempercepat tanpa adanya akad
- c. Membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit jika 2 orang akad bersepakat untuk mengakhiri upah, hal itu diperbolehkan.

Dari defenisi diatas bahwasanya *ijārah* dengan objek transaksi dari tenaga seseorang merupakan transaksi atas sumber daya manusia

³⁰.Sohari Sahrani, ru³³fah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, (Bogar: Ghalia Indonesia, 2011), 32

³¹.Abdul Rahman Ghazali, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2010), hlm 227

yang lazim disebut perburuhan (upah pekerja).³² Sedangkan *ijārah* menurut hukum Islam adalah upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak mana pun, dengan tetap mengingatkan ajaran Islam berikut ini:

عَفَّافٌ
جَاجُجُ

Artinya “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebijakan”, (QS. an-Nahl [16]: 90).³³

Dalam arti luas *al-ijārah* merupakan suatu akad yang berisi suatu penukaran manfaat suatu dengan jalan memberikan imbalan dengan jalan tertentu. Hal inisama artinya dengan menjual manfaat barang apabila dilihat dari segi barangnya dan juga bias diartikan menjual jasa apabila dilihat dari segi orangnya.³⁴

Upah atau *ijārah* dapat diklasifikasikan menjadi dua yang pertama, upah yang telah disebutkan (*Ajrun Mussama*) yang kedua, upah yang sepadan (*Ajrun Mitsli*). Upah (*ajrun musamma*) itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak

³².Wahbah Al-Zuhayli, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Aqillatuhu*, (Damaskus: Darul Fikr, 1989), hlm. 3811

³³.Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), hlm.198

³⁴.Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: PT Raja Grafindo, 2002), hlm. 113

yang bertransaksi, sedangkan upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya sesuai dengan kondisipekerjaannya (profesi kerja) jika akad *ijārah* telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.³⁵

Dalam hal ini pihak yang melakukan pekerjaan disebut *A''jir*. *A''jir* disini merupakan seseorang/orang-orang yang bekerja untuk kepentingan orang banyak. Sedangkan orang yang memperoleh manfaat dari pekerjaan *A''jir* disebut *musta''jir*.³⁶ Dalam hukum Islam *a''jir* dapat diklarifikasikan menjadi dua macam yaitu pertama, *a''jir khas* (pekerja khusus) yang berarti *a''jir* yang bekerja untuk seorang dalam jangka waktu tertentu, seperti orang yang bekerja di toko. Kedua, *a''jir musyarakah* (pekerjaan umum) yaitu berarti *a''jir* yang bekerja pada bidang kerja tertentu ada orang yang bekerja untuk lebih satu orang dengan adanya honor sebagai upah kerja seperti tukang bangunan, tukang kayu, dan dokter.³⁷

³⁵.Hendro wibowo ,”ujrah (upah)”,dalam <http://hndwibowo.blogspot.com./2008/06/ujrah-dalam-pandangan-islam.html>, diakses pada 10 Juni 2017

³⁶.Suhrawadi K.Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm, 152

³⁷.Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm, 427

Kesimpulan penulis tentang upah (*ijārah*) adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu..

3. Macam-Macam Gaji Menurut Hukum Islam.

Macam macam upah (*ijārah*) menurut buku fiqh muamalah ada dua macam, yakni

- a. *Ijārah* yang bersifat manfaat. Umpamanya sewa menyewa rumah, toko, kendaraan pakaian (pengantin) dan perhiasan.
- b. *Ijārah* atas pekerjaan, ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *ijārah* semacam ini dibolehkan seperti buruh bangunan, tukang jahit, tukang sepatu, dan lain-lain. Yaitu *ijārah* yang bersifat kelompok (serikat). *ijārah* yang bersifat pribadi juga dapat dibenarkan seperti menggaji pembantu rumah, tukang kebun, dan satpam.

4. Dasar Hukum Gaji Menurut Hukum Islam.

Dasar hukum *ijārah* menurut buku fiqh muamalah ialah terdapat di dalam Al-Qur'an, Sunnah, dan Ijma'. Dasar hukum *ijārah* dalam Al-Qur'an

³⁸.Abdul Rahman Ghazaly Dkk, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Kencana Prenada
Media Group, 2012), hlm. 278

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering.”(HR. Ibnu Majah, *shahih*).“Berebakamlah kamu, kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu”(Riwayat Bukhari dan Muslim).

Landasan *Ijma*''nya ialah semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma*'') ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbedah pendapat, tetapi hal itu tidak dianggap.³⁹

³⁹Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2014), hlm. 116-117

