

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rohimah, yang berjudul “Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam” pada tahun 2017, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Eka Hermawan, yang berjudul “Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Btm Bimu Sukarame Bandar Lampung” pada tahun 2019, Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Penelitian yang dilakukan oleh Anugrah, yang berjudul “Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop)” pada tahun 2020, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati, yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar” pada tahun 2014, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

5. Penelitian yang dilakukan oleh zidna ilma, yang berjudul “ Analisis Tingkat Upah Terhadap Kebutuhan Hidup Layak Buruh Bangunan di Desa Lambiheu Lambaro Angan Kecamatan Darussalam Aceh Besar” pada tahun 2019, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universita Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Andreina Kaengke, yang berjudul “Analisis Sistem Penggajian Pada Perusahaan Pt. Multi Prima Agung” adapun hasil penelitiannya Perusahaan PT. Multi Prima Agung dalam penerapan sistem penggajiannya belum cukup memadai dikarenakan ada beberapa fungsional yang belum dipisahkan tugas dan fungsinya yang berhubungan dengan penggajian karyawan. Bahkan direktur perusahaan PT. Multi Prima Agung pun melaksanakan langsung beberapa fungsi-fungsi yang terkait dengan sistem penggajian perusahaan. Sistem pengendalian intern yang diterapkan dalam sistem penggajian karyawan perusahaan PT. Multi Prima Agung, didalamnya masih ada beberapa fungsi yang belum ada, sehingga dalam menjalankan pemisahan tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan, serta praktik yang sehat dapat dikatakan belum cukup memadai.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Francisca Veira Christyana, yang berjudul “Sistem Penggajian Karyawan Pada Pt. Persada (Kopindosat) Yogyakarta, adapun hasil penelitiannya system penggajian yang digunakan di PT. Persada (kopindosat) yogyakarta adalah system gaji/upah bulanan yaitu upah dalam 30 hari karena system ini lebih efektif dibanding dengan

system lain. Selain karyawan mendapatkan upah atau gaji, karyawan juga mendapat tunjangan hari raya dan juga tunjangan cuti, uang transport dan juga uang makan.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rohimah , “Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam”	yaitu sama-sama membahas mengenai objek penelitian tentang pengaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan	mengaitkan variabel penelitian tingkat upah dengan variable kesejahteraan karyawan dan mencakup perspektif islam terhadap objek penelitian
2.	Lilik Eka Hermawan, Analisis Penerapan Upah Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Btm Bimu Sukarame Bandar Lampung”	sama-sama membahas mengenai objek penelitian tentang pengaruh upah terhadap kinerja karyawan	waktu dan tempat penelitian
3.	Anugrah, yang berjudul “Analisis Perbedaan Upah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Percetakan Moto X Digital Printing Stiker Dan Trail Shop)”	sama-sama membahas mengenai objek penelitian tentang pengaruh perbedaan sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan	sector usaha tempat dilakukan penelitian serta waktu dan tempat penelitian
4.	Kasmawati, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar	sama-sama membahas mengenai objek penelitian tentang suatu faktor terhadap kinerja karyawan	Objek penelitian yang mengaitkan variabel penelitian lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, sector usaha tempat dilakukan penelitian, serta waktu dan

			tempat penelitian
5.	zidna ilma, yang berjudul “ Analisis Tingkat upah Terhadap Kebutuhan Hidup Layak Buruh Bangunan di Desa Lambiheu Lambaro Angan Kecamatan Darussalam Aceh Besar”	sama-sama membahas mengenai objek penelitian tentang pengupahan	Objek penelitian yaitu Mengaitkan variabel penelitian tentang pengupahan dengan kebutuhan hidup layak, serta waktu dan tempat penelitian
6.	Andreina Kaengke, yang berjudul “Analisis Sistem Penggajian Pada Perusahaan Pt. Multi Prima Agung”	sama-sama membahas mengenai objek penelitian tentang penggajian	Objek penelitian yaitu Mengaitkan variabel penelitian tentang penggajian dengan kebutuhan hidup layak, serta waktu dan tempat penelitian
7.	Francisca Veira Christyana, yang berjudul “Sistem Penggajian Karyawan Pada Pt. Persada (Kopindosat) Yogyakarta,	sama-sama membahas mengenai objek penelitian tentang penggajian	Objek penelitian yaitu Mengaitkan variabel penelitian tentang penggajian dengan kebutuhan hidup layak, serta waktu dan tempat penelitian

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Upah

Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah yang diberikan berupa uang yang bisa diberikan dalam ketentuan-ketentuan yang telah di sepakati terlebih dahulu sebelum pekerja memulai pekerjaannya.

Menurut (Mulyadi, 2016) mengemukakan bahwa “upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan karyawan pelaksana (buruh)” sedangkan pendapat yang lain menyatakan bahwa “upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik.

Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan” (Diana Anastasia , 2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa upah merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. (Sinambela, 2016) Adapun pengertian sistem pengupahan adalah aturan yang ditetapkan untuk menentukan upah yang akan diterima pekerja sebagai balas jasa atau imbalan atas hasil kerja mereka. Sistem dalam pemberian upah memiliki sejumlah elemen-elemen yang saling berhubungan satu sama lain secara keseluruhan menjadi satu kesatuan.

2.2.1.1 Pengertian Upah Menurut Para Ahli

Adapun pengertian upah menurut para ahli adalah sebagai berikut :

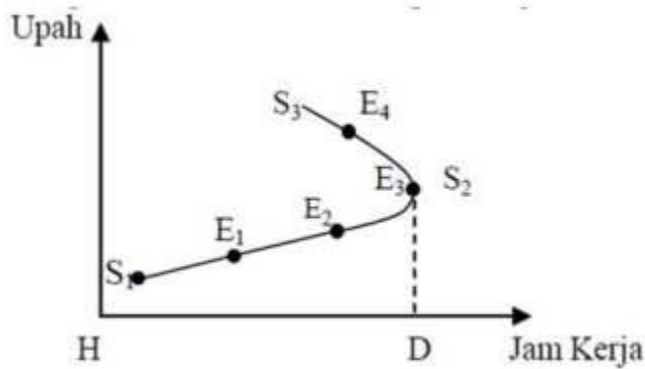
- a. Edwin B. Flippo yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
- b. Van Ber Van, upah secara luas merupakan tujuan onjektif kerja ekonomis. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji merupakan pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya. Dalam hal ini yang membayar upah atau gaji adalah pengusaha, majikan atau perusahaan.
- c. Imam Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Soepomo (2003) menyatakan, menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai sistem upah, antara lain sebagai berikut:
 1. Sistem upah jangka waktu Menurut sistem pengupahan ini upah ditetapkan menurut jangka waktu buruh melakukan pekerjaan.

2. Sistem upah potongan Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan.
 3. Sistem upah permupakatan Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan.
 4. Sistem skala-upah berubah Pada sistem skala upah berubah ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan.
 5. Sistem pembagian keuntungan Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan mendapatkan keuntungan yang cukup besar, (Gani, 2015) kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu.
- d. Hadi Purwono, upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.
 - e. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk melakukan suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-

undang serta peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

- f. Menurut G. Reynold, bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungan menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja atau buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. (Zaeni Asyhadie &, 2019) Bagi pekerja atau buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari jumlah upah itu.
- g. Teori Upah David Ricardo, David Ricardo menjelaskan bahwa tingkat upah sebagai balas jasa bagi tenaga kerja untuk mempertahankan dan melanjutkan kehidupan tenaga kerja. Kemudian menyatakan bahwa perbaikann upah hanya ditentukan oleh perbuatan dan perilaku tenaga kerja sendiri dan pembentukan upah ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar akan berubah disekitar upah menurut kodrat. Oleh para ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya (Pangastuti, 2015). Teori upah David Ricardo merupakan teori dimana mempertimbangkan kondisi pekerja, apabila standar hidup meningkat maka seharusnya tingkat upah yang dibayarkan juga akan meningkat. Hal ini merupakan salah satu untuk mengantisipasi perubahan perekonomian secara menyeluruh pada suatu daerah maupun negara.

Hubungan Upah dan Tenaga Kerja



Gambar 1.1 Upah dan Jam Kerja

Gambar 1.1 telah menunjukkan hubungan antara upah dan tenaga kerja. Dapat dilihat bahwa efek substitusi ditunjukkan dari titik E1 hingga titik E3. Waktu yang tersedia menjadi bertambah berhubungan dengan bertambahnya tingkat upah yaitu ditunjukkan oleh S1 ke S2. Setelah mencapai jumlah waktu bekerja yang diperlihatkan oleh jam, individu akan mengurangi jam kerjanya apabila tingkat upahnya mengalami kenaikan. Penurunan jam kerja berhubungan dengan upah yaitu D. Dengan bertambahnya tingkat upah (yaitu S2, S3) yang dijuluki dengan *backward bending supply curve* atau kurva penawaran kerja yang terbalik. *Backward bending supply curve* akan terjadi hanya pada penawaran tenaga kerja yang bersifat individu atau perorangan saja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas tentang pengertian upah dapat disimpulkan bahwa upah merupakan suatu imbalan yang diterima oleh karyawan atau buruh yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan hasil yang telah mereka peroleh. Sedangkan upah dalam ekonomi islam yaitu upah yang diberikan kepada para tenaga kerja sebaiknya disesuaikan dengan tingkat

kemampuan dan hasil pekerjaannya. Seharusnya perusahaan dapat menyalurkan upah secara adil kepada semua pekerjanya. Dalam fiqh muamalah, upah sering disebut dengan al-ijarah. (Ghazaly, 2012) Tujuan disyariatkan al-ijarah adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup.

Kata Ijarah diderivasi dari bentuk fi'il "ajara-ya" "juru-ajran". Ajaran semakna dengan kata al-iwadh yang mempunyai arti ganti dan upah, dan juga dapat berarti sewa atau upah. Secara istilah, pengertian Ijarah adalah akad atas beberapa manfaat atas penggantian.

Ijarah baik dalam bentuk sewa-menyewa maupun dalam bentuk upah itu merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya adalah boleh atau mubah bila dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Islam. Bolehnya hukum ijarah berdasarkan kepada ayat-ayat al-Qur'an dan hadits Nabi. Tujuan disyariatkan ijarah itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidup. Seseorang mempunyai uang tetapi tidak dapat bekerja di pihak lain ada yang punya tenaga dan membutuhkan uang. Dengan adanya ijarah keduanya saling mendapat keuntungan (syarifuddin, 2013). Adapun hukum ijarah dari ijma' ialah bahwa semua ulama telah bersepakat terhadap keberadaan praktek ijarah ini, meskipun mereka mengalami perbedaan dalam tatanan teknisnya.

2.2.1.2 Dasar Hukum Upah Dalam Peraturan Pemerintah

- 1) UUD 1945 pasal 27 "setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"
- 2) UU NO. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

- 3) PERMENAKER No. 01/MEN/1999 jo Kepmenakertrans No. 226/MEN/2000 tentang Upah Minimum
- 4) KEPRES R. I. No. 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupaha
- 5) Permenakertrans No. 17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian KHL
- 6) Kepmenakertrans No. 231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimu
- 7) Kepmenakertrans No. 49/MEN/IV/2004 tentang Struktur dan Skala Upa
- 8) PP 36/2021 tentang cara pemberian upah

Pertimbangan Penetapan Upah Minimum

- 1) Peraturan yang mengikat tentang upah minimum pekerja
- 2) Biaya keperluan hidup minimum pekerj
- 3) Kemampuan Perusahaan
- 4) Kesepakatan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha
- 5) Perbedaan jenis pekerjaan.

Ketetapan UMR sendiri telah ditetapkan lewat Peraturan Menteri Tenaga Kerja No 07/Men/2013 perihal gaji minimum. Berikut data UMP SULTRA, dan UMK Konawe :

- a. UMP Sultra 2021-2022

Tabel 2.2. UMP SULTRA

Tahun	Gaji/ Bulan
2022	Rp2.552.014,00
2021	Rp2.552.014,00

- b. UMK Konawe 2017-2022

Tabel 2.3. UMK KONAWE

Tahun	Gaji/ Bulan
2022	Rp 2.768.592,00
2021	Rp2.552.014,00
2020	Rp2.552.014,00
2019	Rp2.351.870,00
2018	Rp2.117.052,00
2017	Rp2.002.625,00

2.2.1.3 Sistem Pengupahan Dan Penggajian Dalam Prespektif Ekonomi Islam

Di dunia Islam faktor-faktor mikro dan makro ekonomi sepertinya kurang berperan dalam soal penetapan upah. Kurangnya mobillitas 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 factorfaktor penawaran dan permintaan sepertinya tidak berperan penting, dan masih belum jelas apakah factor-faktor itu akan berpengaruh besar di segi penawaran walaupun dapat mempengaruhi sisi permintaannya. Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an

maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al- Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

Terjemahnya: *“Allah memerintahkan berbuat adil, melakukan kebaikan, dan dermawan terhadap kerabat. Ia melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan penindasan. Ia mengingatkan kamu supaya mengambil pelajaran.”*

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepadapara pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuatbaik, dan dermawan kepada para pekerjaannya. Kata “kerabat” dalam ayat tersebut dapat diartikan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. 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.

Sistem penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu:

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

Artinya: *Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam.*

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima

oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

2. Membayar upah sebelum keringatnya kering

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

Artinya: Dari Ibnu Umar ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majjah). Dan pada bab inihadis dari Abi Hurairah ra. Menurut Abi Ya’la dan Baihaqi, dan hadis dari Jabir menurut Tabrani semuanya Dhaif.”

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 mempekerjakan.

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

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

1) Surat at-Thalaq:6

أَسْكِنُوهُمْ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُمْ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِمْ ۖ

وَإِنْ كُنَّ أَوْلَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۗ
وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۗ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرُوعٌ لَهُ أَخْرَىٰ

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

2) Surat al-Qashash

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۗ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya : “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”(QS-Al-Qashash:26)

3) Hadits

Nabi Shallallahu’alaihi Wasallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya : “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

2.2.2 Sistem Pengupahan

2.2.2.1 Pengertian Sistem Pengupahan

Secara Umum Sistem pengupahan merupakan suatu metode dalam menentukan upah setiap karyawan. Dalam pemberian gaji atau upah suatu perusahaan dapat memilih beberapa sistem pembayaran atau teori pembayaran upah atau gaji. Terdapat beberapa sistem pembayaran yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-masing sistem mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Adapun sistem pengupahan dari berbagai sumber satu dengan sumber yang lain yaitu :

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

a. Sistem Upah Menurut Produksi

Upah atau gaji menurut produksi yang diberikan bisa mendorong karyawan untuk bekerja keras serta untuk memproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mundur dan bagi orang yang usianya lanjut. Produksi yang dihasilkan dapat diharga dengan memperhitungkan ongkosnya. (Suwatno & d., 2013) Upah atau gaji sebenarnya dicari dengan menggunakan standar normal yang dibandingkan dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat, dan sebaiknya orang-orang tua kan merasa tidak kerasan.

b. Sistem Upah menurut Lamanya Dinas

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

dinas. Sistem gaji semacam ini akan berakibat terjadinya *labour turn over* terutama bagi pegawai yang masih muda dan berbakat.

c. Sistem Upah Menurut Lamanya Kerja

Sistem ini sebenarnya telah gagal dalam mengatur perbedaan individu kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan, dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap karyawan dapat menghasilkan waktu yang sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata. Tekanan sosial dan kemungkinan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Sistem upah harian tidak merugikan orang yang sudah cukup usia. Sistem ini tidak membedakan umur, pengalaman juga tidak membedakan kemampuan. (Suwatno D. , 2013) Salah satu faktor yang menonjol untuk mempertahankan sistem upah ini menimbulkan ketentraman kerjaan, kerusakan material, sakit dan sebagainya.

d. Sistem Upah menurut Kebutuhan

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

2. Sistem pengupahan dari buku Buchari Alma, Pengantar Bisnis.

Sistem pengupahan dibagi menjadi 4 yaitu:

a. Sistem upah menurut waktu

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

Oleh sebab itu dia lebih senang dibayar berdasarkan jam, minggu atau bulan. Masalah waktu yang dipakai dalam pekerjaannya, dapat diukur dengan alat pencatat waktu, seperti lamanya ia bekerja atau waktu ia datang dan waktu ia pulang. Kelemahan sistem upah ialah tidak mendorong karyawan untuk memaksimalkan penggunaan tenaganya dan upah sama rata bagi buruh yang rajin dan yang malas. Pembayaran upah dapat dilakukan di muka atau di belakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Administrasi upah sangat sederhana tidak banyak perhitungan. (Buchari , 2018) Bagi pengusaha industri sistem ini sangat menyulitkan dalam kalkulasi harga pokok sebab akan timbul kesulitan dalam menghitung biaya yang ekonomis rasional, yaitu biaya yang sebenarnya dibebankan ke dalam produksi.

b. Sistem upah borongan

Sistem upah borongan merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika selesai tepat pada waktunya ditetapkan upah sekian

rupiah. Dari sistem beberapa sistem yang telah dikemukakan di atas, kita lihat suatu masalah. Bila buruh lambat menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditetapkan, upah yang dibayarkan tetap sesuai dengan aturan.

Dalam hal ini tampaknya tidak ada pihak yang dirugikan. Akan tetapi secara ekonomis rasional maka pihak perusahaan dirugikan karena keterlambatan penyelesaian pekerjaan. (Buchari , 2018)Timbul kerugian bunga modal yang tertanam dalam peralatan produksi karena lama dipakai dibandingkan dengan waktu pemakaian seharusnya, pesanan langganan lambat dilayani.

c. Sistem upah premi

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

1) Bagi manajemen

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

2) Bagi karyawan

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

- d) Memberi kesempatan untuk meningkatkan standar hidup dengan inisiatif sendiri.
- 3) Sistem upah menurut prestasi, potongan, persatuan hasil Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja atau per unit produk yang diselesaikannya. Sistem ini mempunyai kebaikan :
1. Ada dorongan untuk bekerja lebih giat.
 2. karyawan yang rajin menerima upah lebih tinggi.
 3. Perhitungan harga pokok akan lebih baik.

Sebaliknya ada kelemahan-kelemahan berikut:

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

Besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti, per potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

- b. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan

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

c. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

4. Sistem Pemberian Upah dalam Islam

a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai

Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dalam hadits Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. (Lestari, 2015) Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

b. Membayar upah sebelum keringatnya keringat

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

pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan. (Lestari , 2015) Bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.

c. Upah menurut Ibnu Taimiyah

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

a) Asas adil

Besarnya upah yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima upah yang sama besarnya. (Rivai V. , 2016) Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

Pada abad pertengahan, konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga mereka dapat hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat. Tentang bagaimana upah tersebut ditentukan, Ibnu Taimiyah menjelaskan: Upah yang setara akan ditentukan oleh upah yang telah diketahui (musamma) jika ada yang dapat menjadi acuan bagi kedua belah pihak. (medias , 2018) Seperti halnya dalam kasus jual atau sewa,

harga yang telah diketahui (tsaman musamma) akan diperlakukan sebagai harga setara.

Selama masa pemerintahan empat khalifah hingga masa kebangkitan kolonialisme barat, lembaga hisbah telah dikembangkan untuk menegakkan hukum dan aturan publik serta mengawasi hubungan antara penjual dan pembeli di pasar. Misi lembaga hisbah adalah untuk melindungi aturan-aturan yang benar dan melawan praktek ketidakjujuran. Hisbah berada dibawah tuntunan muhtasib yang bertanggung jawab “memelihara moralitas publik dan etika ekonomi”. Salah satu tugas muhtasib adalah menjebatani perselisihan mengenai upah. Dalam beberapa kasus, muhtasib seringkali mengajukan konsep ujrath al mithl (upah yang diterima pekerja lain dalam bidang yang sama) sebagai standar upah yang adil.

b) Asas layak dan wajar

Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya upah didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. (Rivai V. , 2016) Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain

d. Upah menurut Yusuf Qardhawi

Yusuf Qardhawi berpendapat bahwa pendapatan upah kaum buruh harus adanya campur tangan negara. (Riskiansyah, 2017) Tugas negara menurut islam tidak hanya terbatas pada kewajiban menjaga keamanan dalam negeri akan tetapi tugas tersebut harus menyeluruh yang bertujuan meniadakan kezaliman,

menegakkan keadilan dan menghindari permusuhan, sehingga akan menjamin keselamatan semua warga masyarakat dan terwujudnya prinsip saling tolong-menolong.

2.2.2.2 Fungsi Upah

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

1. Upah berfungsi untuk mengalokasikan sumber daya manusia, khususnya karyawan secara efektif dan efisien adanya sistem pengupahan dilakukan untuk menarik dan menggerakkan para karyawan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang dapat mereka kerjakan dan mendapatkan balas jasa yang adil dan layak. Dalam fungsi ini upah dapat membantu mekanisme perpindahan para karyawan dari pekerjaan-pekerjaan yang kurang produktif ke pekerjaan yang lebih produktif.
2. Upah berfungsi untuk menggunakan sumber daya manusia tersebut secara efisien, efektif dan memuaskan. Pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pemilik perusahaan memanfaatkan tenaga kerja yang diperkejakannya benar-benar menjadi aset dan partner yang memuaskan bagi perusahaan. (rivai , 2014) Di sisi lain, keberadaan tenaga kerja sebagai faktor produksi hendaknya tetap dikombinasikan seimbang dengan faktor-faktor produksi lainnya.
3. Upah berfungsi untuk menstimulasi dan memotivasi stabilitas dan pertumbuhan ekonomi agregat. Dampak positif alokasi pemberian upah yang adil dan layak bagi karyawan, diharapkan dapat mendorong dan dapat mempertahankan keadaan stabilitas pertumbuhan ekonomi agregat.

2.2.3 Proses Penentuan Upah

Salah satu aspek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki internal dan external *equity*. Internal *equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. External *equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. (Rivai V. , 2016) Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, penentuan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan menganalisis jabatan/tugas, mengevaluasi jabatan, melakukan survei upah dan menentukan tingkat upah.

a. Analisis jabatan/tugas

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

b. Evaluasi jabatan/tugas

Evaluasi jabatan/tugas adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal *equity* dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. (Rachman, 2018) Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi

untuk melakukan evaluasi. Anggota panitia tersebut hendaknya orang-orang yang akrab dengan jabatan yang dibicarakan, di mana masing-masing mungkin memiliki perspektif yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaliknya juga mengikutsertakan karyawan.

c. Survei upah

Survei upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. (rivai , 2014) Survei dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku, membuat kuesioner secara formal, dan lain-lain.

d. Penentuan tingkat upah

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasikan ranking jabatan, dan melakukan survei tentang upah yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah, penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di combine dengan survei upah yang terpenting dalam penentuan upah adalah diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. (Mahmudah, 2021)

2.2.4 Tujuan pemberian upah

Adapun tujuan pemberian upah mencakup beberapa aspek diantaranya :

1. Ikatan kerja sama, dengan pemberian upah terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus

mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja, dengan upah dan gaji karyawan akan dapat memenuhi kebutuhankebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program upah ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, jika upah yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.
5. Stabilitas karyawan, dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.
8. Pengaruh pemerintah, jika program upah sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.5 Sistem penggajian

2.2.5.1 Pengertian gaji

Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Adapun pengertian gaji menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Rivai, Mansyur, Thoby dan Willy (2015), “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Sujarweni (2015:127), “Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan”.

Menurut Suparyadi (2015:272), “Gaji adalah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya”.

Menurut Hasibuan (2017:118), “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”.

Menurut Soemarso dalam Sinambela (2016:237), “Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”.

Menurut Mardi dalam Sinambela (2016:237), “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atas sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian gaji adalah suatu pembayaran berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan nya atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.2.5.2 Tujuan Pemberian Gaji

Menurut Rivai (2015:556) ada beberapa tujuan pemberian gaji sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pemilik atau pengusaha wajib membayar upah dan gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

Jika upah dan gaji diberikan cukup besar, manajer akan mudah untuk memotivasi para karyawannya.

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

8. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis

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

9. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam kebijakan gaji menurut Hanggraeni (2012:140) sebagai berikut:

1. Menarik kandidat-kandidat terbaik untuk bekerja di perusahaan kita.

Dengan sistem penggajian dan upah yang kompetitif akan membuat para kandidat terbaik tertarik untuk bekerja di perusahaan kita.

2. Mempertahankan pekerja.

Sistem gaji dan upah yang baik akan membuat para pekerja puas, sehingga mereka ingin untuk terus bekerja di perusahaan kita. Sebaliknya apabila mereka merasa tidak puas, mereka akan cenderung untuk pindah kerja untuk mendapatkan gaji dan upah yang dianggap lebih baik.

3. Menjamin kesetaraan.

Sistem gaji dan upah yang baik adalah sistem yang menjamin kesetaraan, keadilan, dan fairness di dalam perusahaan. Pekerjaan yang memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang lebih tinggi dibayar dengan gaji yang lebih tinggi pula.

4. Sebagai sistem reward.

Gaji dan upah juga bisa berperan sebagai reward bagi pekerja yang memiliki kinerja yang baik.

5. Memenuhi kewajiban hukum.

Di beberapa negara termasuk Indonesia, pemerintah turut campur tangan dalam penentuan gaji dan upah yang dibuat harus mampu memenuhi tuntutan-tuntutan legal sehingga menghindarkan perusahaan dari tuntutan hukum karena dianggap melakukan pelanggaran.

2.2.5.3 Fungsi Pemberian Kompensasi/Gaji

Menurut Martoyo dalam Badriyah (2015:154), fungsi pemberian kompensasi atau gaji, sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik kepada pegawai yang berprestasi baik akan mendorong mereka untuk bekerja dengan baik dan ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada

kecenderungan pegawai untuk bergeser atau berpindah dari perusahaan yang kompensasinya rendah ke perusahaan yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung implikasi bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dengan cara demikian, perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan maksimal. Di sinilah produktivitas pegawai sangat menentukan.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam perusahaan yang bersangkutan secara efisien dan efektif, sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

2.2.5.4 Fungsi-fungsi yang Terkait dalam Prosedur Gaji

Fungsi yang terkait dalam sistem akuntansi penggajian yang dikemukakan oleh Mulyadi (2008:382), sebagai berikut:

1. Fungsi Kepegawaian

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencari pegawai baru, membuat surat keputusan tarif gaji pegawai, kenaikan pangkat dan standar gaji, mutasi karyawan, dan pemberhentian karyawan.

2. Fungsi Pencatat Waktu

Fungsi ini bertanggung jawab untuk menyelenggarakan catatan waktu hadir bagi semua karyawan.

3. Fungsi Pembuat Daftar Gaji

Fungsi ini bertanggung jawab untuk membuat daftar gaji yang berisi penghasilan bruto yang menjadi hak sebagai potongan yang menjadi beban setiap karyawan selama jangka waktu pembayaran gaji. Daftar gaji diserahkan oleh fungsi pembuat daftar gaji kepada fungsi akuntansi guna pembuat bukti kas keluar yang dipakai sebagai dasar untuk pembayaran gaji kepada karyawan.

4. Fungsi Akuntansi

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mencatat kewajiban yang timbul dalam hubungannya dengan pembayaran gaji karyawan (misalnya utang gaji, utang pajak, utang dana pensiun).

5. Fungsi Keuangan

Fungsi ini bertanggung jawab untuk mengisi cek guna pembayaran gaji dan menandatangani cek tersebut ke bank. Untuk tunai tersebut kemudian dimasukkan ke dalam amplop gaji setiap karyawan, untuk selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak.

2.2.5.5 Tahapan Utama dalam Pemberian Upah dan Gaji

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji diberikan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Tahapan utama dalam pemberian gaji menurut Rivai (2015:557), sebagai berikut:

1. Asas Adil

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

2. Asas Layak dan Wajar

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

2.2.5.6 Faktor-faktor yang Menentukan Gaji

Menurut Rivai (2015:558), adapun faktor-faktor yang menentukan gaji sebagai berikut:

1. Tingkat gaji yang lazim.

Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

2. Serikat buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

3. Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

4. Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas harga rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk selalu memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusuhan yang kadangkala menimbulkan biaya yang sangat besar.

5. Faktor internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di negara yang bersangkutan sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji. Atau, untuk menarik seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji.

6. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang

biasanya didominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda dimana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar. Di lain pihak, dalam satu pekerjaan, misalnya, ahli mesin yang didominasi laki-laki dan hanya ada sedikit wanita, kaum pria digaji lebih besar dan hal ini sebenarnya melanggar persamaan hak.

7. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan. Tidak mampunya perusahaan dalam mencapai tingkat keuntungan tertentu akan mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun. Untuk mengatasi tantangan ini biasanya perusahaan mencoba mendesain kembali pekerjaan, dan menciptakan sistem penggajian bertingkat.

8. Biaya hidup karyawan

David Ricardo dalam (Sadiah 2018) menjelaskan bahwa tingkat upah sebagai balas jasa bagi tenaga kerja untuk mempertahankan dan melanjutkan kehidupan tenaga kerja. Kemudian menyatakan bahwa perbaikan upah hanya ditentukan oleh perbuatan dan perilaku tenaga kerja sendiri dan pembentukan upah ditentukan oleh permintaan dan penawaran. Upah harga pasar akan berubah disekitar upah menurut kodrat. Oleh para ahli ekonomi modern, upah kodrat dijadikan batas minimum dari upah kerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya (Pangastuti, 2015). Teori upah David Ricardo merupakan teori dimana mempertimbangkan kondisi pekerja, apabila standar hidup meningkat maka seharusnya tingkat upah yang dibayarkan juga akan meningkat.

2.2.5.7 Metode Pembayaran Gaji

Pekerja dapat dibayarkan atas dasar waktu berapa lama mereka bekerja, hasil yang dapat mereka produksi, keterampilan, pengetahuan dan kompetensi atau kombinasi di antaranya. Menurut Ivancevich dalam Wibowo (2016:294), mengelompokkan bagaimana cara pembayaran kepada pekerja sebagai berikut:

1. *Flate rates*, Dalam perusahaan atau organisasi di mana upah diterapkan oleh kesepakatan kolektif, dibayar upah berdasar flate rate tunggal tanpamemandang senioritas atau kinerja. Namun demikian, menggunakan flate rate tidak berarti bahwa senioritas dan pengalaman tidak berbeda.
2. *Payment for time worked*, Mayoritas pekerja dibayar atas waktu bekerja dalam bentuk upah atau gaji. Upah adalah bayaran diperhitungkan pada tarif per jam. Sedangkan gaji diperhitungkan berdasar tarif bulanan atau tahunan.
3. *Variable pay*, Adalah setiap rencana kompensasi yang menekankan pada fokus bersama pada keberhasilan organisasi, peluang lebih besar untuk insentif pada kelompok notradisional dan bekerja di luar sistem base-pay incentive.
4. *Ownership*, Kepemilikan pekerja atas saham dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pekerja. Dalam kepemilikan saham pekerja, pekerja menerima saham dari perusahaan.
5. *People-based pay*, Desain kompensasi telah berubah untuk menghadapi tantangan lingkungan abad ke-21. Pendekatan job-based, berbasis pekerjaan yang birokratik telah digantikan people based, berbasis orang karena mesin pertumbuhan bukan lagi manufakturing, tetapi pada sektor pelayanan dan pengetahuan.

6. *Executive pay*, Executive pay didasarkan pada pay for performance, dibayar berdasar kinerjanya.

2.2.6 Ekonomi Pembangunan

Pembangunan ekonomi pada hakekatnya adalah serangkaian usaha kebijaksanaan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat memperluas kesempatan kerja dan mengarahkan pembagian pendapatan secara merata.

Dalam pembangunan ekonomi Indonesia kesempatan kerja masih menjadi masalah utama. Hal ini timbul karena adanya kesenjangan atau ketimpangan dalam mendapatkannya (Kurniawan, 2013). Pertumbuhan ekonomi berkaitan erat dengan proses peningkatan produksi barang dan jasa dalam kegiatan ekonomi masyarakat (Dewi, 2013). Selain pembangunan ekonomi, upah minimum dan investasi juga mempunyai peran penting dalam penciptaan permintaan tenagakerja. Peningkatan upah minimum dari pemerintah dan investasi akan berpengaruh terhadap permintaan akan tenaga kerja dan pengangguran pada suatu daerah.

Teori dana upah yang dikemukakan oleh John Stuart Mill, mengatakan bahwa tinggi upah tergantung kepada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Sedangkan penawaran tenaga kerja tergantung pada jumlah dana upah yaitu jumlah modal yang disediakan perusahaan untuk pembayaran upah. Peningkatan jumlah penduduk akan mendorong tingkat upah yang cenderung turun, karena tidak sebanding antara jumlah tenaga kerja dengan penawaran tenaga kerja (Suarta et al., 2017). Teori klasik juga menjelaskan bahwa cara mengatasi pertumbuhan penduduk dengan kesempatan tenaga kerja adalah dengan

mengurangi tingkat upah minimum regional. Teori klasik menganggap bahwa jika upah turun maka permintaan pasar akan tenaga kerja akan meningkat. Menurut Dian et al., (2015),.

Hubungan positif dan signifikan tingkat upah terhadap jumlah investasi didukung oleh study yang dilakukan oleh studi kasus Henry Ford dimana perusahaan *Ford Motor Company* memberikan upah minimum kepada para tenaga kerja diatas rata-rata dengan bukti yang menunjukkan bahwa membayar upah yang tinggi akan menguntungkan perusahaan, para pekerja yang bekerja di tempat tersebut merasa terpacu untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga laba perusahaan meningkat. Dengan diiringi peningkatan laba perusahaan, maka investasi perusahaan tersebut juga meningkat.

Implementasi sistem pengupahan berbasis produktivitas akan berdampak positif baik bagi pengusaha maupun pekerja. Pendapatan yang tinggi akan didapatkan oleh pekerja yang mampu memberikan *output* yang lebih. Disamping itu, kenaikan upah akan menyebabkan kenaikan konsumsi masyarakat sehingga produksi perusahaan meningkat. Selanjutnya, dengan adanya peningkatan.

produktivitas, daya saing usaha juga akan meningkat sehingga perusahaan dapat lebih berkembang. Hubungan negatif dan signifikan pertumbuhan ekonomi terhadap tingkat pengangguran yang diperoleh didalam penelitian didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2014) melalui hukum Okun yang menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat pengangguran. Menurut Hukum Okun, “Apabila *Gross National Product* (GNP) tumbuh sebesar 2,5 persen diatas trend yang telah dicapai pada tahun tertentu, maka tingkat pengangguran akan turun sebesar 1 persen”, hal

tersebut menunjukkan semakin tinggi pertumbuhan ekonomi, maka tingkat pengangguran akan semakin menurun karena pertumbuhan ekonomi lebih berorientasi kepada sistem produksi yang padat karya.

Pertumbuhan ekonomi dapat memberikan peluang kepada industri untuk meningkatkan produksi yang berdampak terhadap peningkatan penggunaan tenaga kerja sehingga mengurangi tingkat pengangguran. Menurut Sucitrawati (2014), Tingkat upah memiliki pengaruh positif terhadap tingkat pengangguran dimana kenaikan tingkat upah akan menyebabkan kenaikan biaya produksi sehingga menyebabkan kenaikan harga produk.

2.3 Kerangka Pikir

Setelah di lakukan tinjauan pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya dibentuk kerangka konseptual/kerangka pemikiran teoritis. Uma Sekaran dalam bukunya Business Research mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Bagan Kerangka pikir

