

BAB II

UPAH DAN KOPERASI DALAM PERSPEKTIF

A. Upah

1. Pengertian

Dalam pandangan kapitalisme, tenaga kerja adalah faktor produksi yang tidak berbeda dengan faktor produksi lainnya, misalnya barang-barang modal. Tingkat upah (*wage rate*) yang merupakan harga dari tenaga kerja akan ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja, jadi tingkat upah akan ditentukan berdasarkan *market wage*¹.

Tenaga kerja pada dasarnya dianggap sama seperti barang-barang modal, maka hukum permintaan dan penawaran barang akan berlaku dalam penentuan upah. Jika penawaran kerja berlimpah sementara permintaan tenaga kerja kecil, maka tingkat upah akan rendah. Sebaliknya, jika penawaran kerja sangat terbatas sementara permintaannya sangat kuat, maka tingkat upah akan

¹ Pandji Anoraga,, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013, Cet. IV, hal 54

tinggi. Kenaikan atau penurunan permintaan dan penawaran tenaga kerja akan sendirinya akan berpengaruh pada tingkat upah.²

Pengertian upah adalah hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, yang ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Lain halnya dengan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.³

Dalam perspektif Undang-Undang, upah merupakan satu komponen yang memiliki nilai lebih tersendiri. Menurut PP no 5 tahun 2003 upah diartikan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha

² Anto, *Ketenagakerjaan*, Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Koperasi, 2003 hal.225

³Hendry Tandjung, *Konsep Manajemen Syariah Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka 2001, hal. 7.

kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya (PP no 5 Tahun 2003 tentang UMR pasal 1 point b). Definisi upah menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tercantum pada pasal 1 ayat 30:

”Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan⁴”.

Dalam konteks yang sama, upah juga diartikan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, imbalan tersebut dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (PP No 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah).

⁴Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, BP. Cipta Jaya, 2003, hal 5

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah di ubah menjadi Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1996 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 Tentang Upah Minimum adalah upah pokok sudah termasuk didalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- a. Upah Minimum Sektoral⁵ Provinsi (UMS Provinsi) yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi
- b. Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.
- c. Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/ Kota.
- d. Upah Minimum Regional/Upah Minimum Propinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Upah minimum regional (UMR)/UMP ditiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/UMP didasarkan pada indek harga konsumen, kebutuhan fisik

⁵Sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia. F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, hal.27

minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah Menurut Konsep Barat yang diungkapkan oleh Hendry Tanjung,⁶ maka akan diketahui bahwa konsep barat lebih terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenagaburuh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upahpekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Berbedahnya dengan gaji yang menurut pengertian barat terkait dengan imbalanuang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Dari uraian tersebut, paling tidak terdapat dua perbedaan konsep upah antara konsep barat dan islam

- a. Islam melihat upah sangat besar kaitanya dengan konsep moral, sementara barat tidak.

⁶Makalah Hendry Tanjung, dengan judul “*Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*”, mengemukakan upah dalam barat pada dasarnya sama yaitu pembayaraninsentif atau kompensasi kepada karyawan. Hanya saja perbedaan terletak pada interval pembayarantersebut. Gaji identik diberikan dalam kurun waktu bulanan sedangkan upah diberikan secara harian.Beberapa komunitas mendikotomikan diri berdasar atas interval upah yang diterima. Buruh bagimereka yang intervalnya harian, kemudian karyawan dan pegawai bagi mereka yang bulanan. Namunpada dasarnya mereka sama yaitu golongan penerima upah. Lihat di <http://www.geocities.com/bab3.htm>

- b. Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan dan keduniaan), tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akhirat yang disebut dengan pahala sementara barat tidak⁷.

Adapun persamaan kedua konsep upah antara barat dan islam, yaitu sebagai berikut:

TABEL 2.1

PERBEDAAN UPAH DALAM BARAT DAN ISLAM

No.	Aspek	Barat	Islam
1.	Keterkaitan erat antara upah dan moral	Tidak	Ya
2.	Upah memiliki dua dimensi: dunia dan akhirat	Tidak	Ya
3.	Upah diberikan berdasarkan prinsip keadilan (<i>justice</i>)	Ya	Ya
4.	Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan	Ya	Ya

Sumber: Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*. Jakarta. Rajawali Pers. 2009.hal.802

2. Upah dalam Ekonomi Islam

Dalam konsep Islam sebagaimana diajarkan dalam al-Qur'an membahas upah secara umum. Akan tetapi, bukan berarti konsep

⁷Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*. Jakarta. Rajawali Pers. 2009.hal.802

upah tidak diatur dalam konsep syariah tetapi pembahasan tersebut dirangkum dalam bentuk filosofis yang masih membutuhkan penafsiran tersendiri. Pembahasan upah dalam Islam terkategori pada konsep ijarah, Sedangkan ijarah sendiri lebih cenderung membahas perihal sewa menyewa. Oleh karena itu, menemukan bahasan tentang upah dalam Islam relatif sedikit. Dan bila ada, semua itu hanya bersifat nilai-nilai atau norma-norma.⁸

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Dalam QS. *Ibrahim.7* menjelaskan bahwa Allah subhanahuata'ala kembali mengingatkan hambanya untuk senantiasa bersyukur atas segala nikmat yang telah di limpahkan-Nya. Bila mereka melaksanakannya, nikmat itu akan di tambahkan lagi oleh-Nya. Sebaliknya Allah juga mengingatkan kepada mereka yang mengingkari nikmat-Nya dan tidak mau bersyukur dan dia akan menimpakan azab-Nya yang sangat pedih kepada mereka. Mensyukuri nikmat bisa di lakukan dengan berbagai cara: dengan ucapan setulus hati, dengan perbuatan, dan menggunakan nikmat tersebut untuk tujuan yang di ridhai-Nya.

عن ابن عمر رضي الله عنهما قال رسول ص م اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه

⁸<http://digilib.walisongo.ac.id/files/disk1/27/jtptiain-gdl-s1-2006-thoriqshol-1339-bab2>. dibuka pada tgl 3 desember 2014

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah seolah-olah kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik manajemen dengan karyawan seperti yang terjadi akhir-akhir ini. Hal yang juga tidak kalah pentingnya dari manajemen pengupahan adalah perbedaan tingkat besar upah yang diterima.

Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat menetapkan upah yang mendukung efisiensi. Ini berarti upah yang rendah belum tentu mendukung efisiensi. Sebaliknya, upah yang tinggi pun belum tentu mendukung juga. Dengan demikian, perusahaan harus memilih di antara kedua pilihan itu yang dirasakan dapat mendukung efisiensi. Dalam suatu pekerjaan tertentu, hal ini mungkin dapat dihitung dengan angka dalam bentuk uang, namun dalam pekerjaan lain sering kali ini sulit dihitung secara matematis.⁹

⁹ Alek S. Nitisemito. 2012. *Wawasan sumber daya manusia*. Jakarta . anem kosong anem. hal. 18

Upah menurut pengertian di Barat Terkait dengan pembelian upah pekerja tidak tetap, tetap, atau tenaga buruh lepas, dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pengertian barat, perbedaan upah dan gaji itu terletak pada karyawannya (tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayaran (bulanan atau tidak). “Upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap pembayaran tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha atau pekerja dalam kaitan hubungan kerja”¹⁰.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.¹¹. Dalam

¹⁰Konvensi ILO nomor 100

¹¹Desmi wati, *dalam penentuan kebijakan pengupahan*, 2013. Bab V. <http://wongdesmiwati.wordpress.com/2013/01/22/bab-v-penentuan-kebijakan-pengupahan/> dibuka tgl 4 desember 2014

menafsirkan Al-Taubah (9):105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya *Tafsir Al-Misbah* sebagai berikut.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt. Yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang tampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.”¹²

Tafsir dari “balasan” dalam keterangan di atas adalah balasan di dunia dan di akhirat. Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Sedangkan, menurut Muhammad Abduh dan Zamakhsari seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal

¹²QS. At-Taubah.105

saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi, menjual, dan mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.¹³

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Berdasarkan tiga ayat di atas, imbalan dalam konsep islam menekankan dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Akan tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekana kepada akhirat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa Al-Qur'an surah Al-Qashash ayat 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Penjelasan dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas, berusaha sekuat tenaga dan pikiranmu dalam batas yang dibenarkan Allah untuk memperoleh harta dan perhiasan duniawi *dan carilah* secara bersungguh-sungguh *pada*, yakni melealui *apa yang Allah anugrahkan kepadamu* dari hasil usahamu itu kebahagiaan *negeri akhirat*, dengan menginfakan dan menggunakannya sesuai petunjuk

¹³ Quraish Shihab. 2009. *Tafsir Al-Mishbah*, Jakarta: Lentara Hati, Vol. 5 hal. 227

Allah *dan* dalam saat yang sama *janganlah melupakan*, yakni mengabaikan, *bagianmu dari* kenikmatan dunia *dan berbuatlah* baik kepada semua pihak, sebagaimana atau disebabkan karena *Allah telah berbuat baik kepadamu* dengan aneka nikmat-Nya, *dan janganlah engkau berbuat kerusakan* dalam bentuk apapun di bagian mana pun di bumi ini. *Sesungguhnya Allah tidak menyukai para pembuat kerusakan.*¹⁴

3. Prinsip Ekonomi Islam Dalam Pemberian Upah

Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertakwa. Konsep ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertakwa. Al-Qur'an menegaskan dalam QS. *Al-Maidah*.8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ
 أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Penjelasan mengenai ayat di atas, bahwa prinsip utama keadilan terletak kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dari perburuan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Setiap perusahaan seharusnya memperhatikan

¹⁴ Quraish Shihab. 2009. *Tafsir Al-Mishbah*. Vol. 9 hal. 659

keadilan dalam pemberian kompensasi/upah, sebab jika dalam pemberian kompensasi kurang mendapat perhatian, usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja kurang mencapai sasaran. Apalagi kompensasi yang diberikan kurang memperhatikan kelayakan.¹⁵

Ayat di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai penguatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi Sallallahu Alaihi Wasallam pada hari kiamat. Dalam hal ini Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan dengan memberikan rambu rambu sebagai berikut:

- a. Adil Bermakna proporsional (QS. *Al-Ahqaf*. Ayat 19)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَفِيَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang diterjemahkan oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih

¹⁵ Alek S. Nitisemito, 2012, *Wawasan sumber daya manusia*. Jakarta . anem kosong anem. hal. 43

mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka harus sama. Sistem manajemen penggajian HAY atau yang sering disebut dengan *hay system*, telah menerapkan konsep ini. Siapapun pekerja atau karyawannya, apakah tua atau muda, berpendidikan atau tidak, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

Mengenai konsep upah dalam perspektif Islam, Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice* bahwa walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para Majikan muslimin acapkali memperhatikan kehidupan karyawan diluar lingkungan kerjanya, hal ini sulit dipahami para pengusaha barat.” Konsep inilah yang berbeda dengan konsep upah barat, konsep upah menurut Islam tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja upah karyawan di Barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh (misal *cleaning service*). Akan tetapi dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.¹⁶

b. Penggolongan Upah Proporsional sebagai wujud keadilan

¹⁶<http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>. Dibuka pada tgl. 2 November 2014

- 1) Upah 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 kerjanya¹⁷.
 - 2) Upah sistem hasil (output) dimana besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya¹⁸.
 - 3) Upah sistem borongan adalah adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan lama dan mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
- c. Proses Penentuan Upah Sebagai Nilai Kebersamaan. Salah satu aspek yang sangat penting dalam hal penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima karyawan harus memiliki *internalequity* dan *external equity*. *Externalequity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan

¹⁷ Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*, 277

¹⁸ Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*, 440

dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *Externalequity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis diluar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity* oleh perusahaan dalam menentukannya dapat ditempuh dengan: (1) menganalisis jabatan atau tugas, (2) mengevaluasi jabatan, (3) melakukan survey upah, dan (4) menentukan tingkat upah.¹⁹

4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan sasaran yang strategis karena peningkatan produktivitas karyawan, Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, Sarana pendukung, Supra sarana. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. Pendidikan.

¹⁹Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*. Jakarta. Rajawali Pers. 2009.hal.807

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerjakaryawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja²⁰.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan²¹.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerjakaryawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

²⁰ Al-Maliki, Abdurrahman *Politik Eko nomi Islam, Jogjakarta: Al-Izzah, 2001, hal. 85*

²¹ Mannan, M.A *Islamic Economics, Theory and Practice, Terj. M. Nastangin, Teori dan Praktek Fkonomi Islam, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 2007, hal. 219.*

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

g. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan di sini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta

lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

i. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

j. Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor etika kerja, lingkungan kerja, ketrampilan juga faktor-faktor lain seperti pendidikan, pengupahan/gaji, motivasi, dan sebagainya.

5. Penganggaran Upah dalam Islam

Anggaran sebagai pernyataan kuantitatif atas suatu rencana kegiatan yang dibuat manajemen untuk satu periode tertentu serta menjadi alat yang mengimplementasikan rencana tersebut.²² Jika melihat definisi tersebut maka substansi atas anggaran adalah menyusun rencana kegiatan, implementasi rencana, dan kontrol atas kegiatan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan tersebut.

Dalam Islam banyak riwayat baik dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah yang mengarahkan umat Islam untuk memiliki rencana dalam menjalani kehidupan. Riwayat yang termasyhur adalah kisah Nabi Yusuf A.S, dengan ilmu yang diberikan Allah SWT Nabi Yusuf menjadi bendaharawan Mesir dan mampu menghindari musim paceklik sebagaimana yang diberitakan dalam Al-Qur'an :²³

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ

Dan kisah yang diriwayatkan Rasulullah sebagai berikut :

“...Adapun anda menanyakan semacam ini, karena sesungguhnya saya selalu melihat - memperhatikan benar-benar - jumlah hasil

²² Al-Maliki, Abdurrahman *Politik Eko nomi Islam, Jogjakarta: Al-Izzah, 2001, hal. 86*

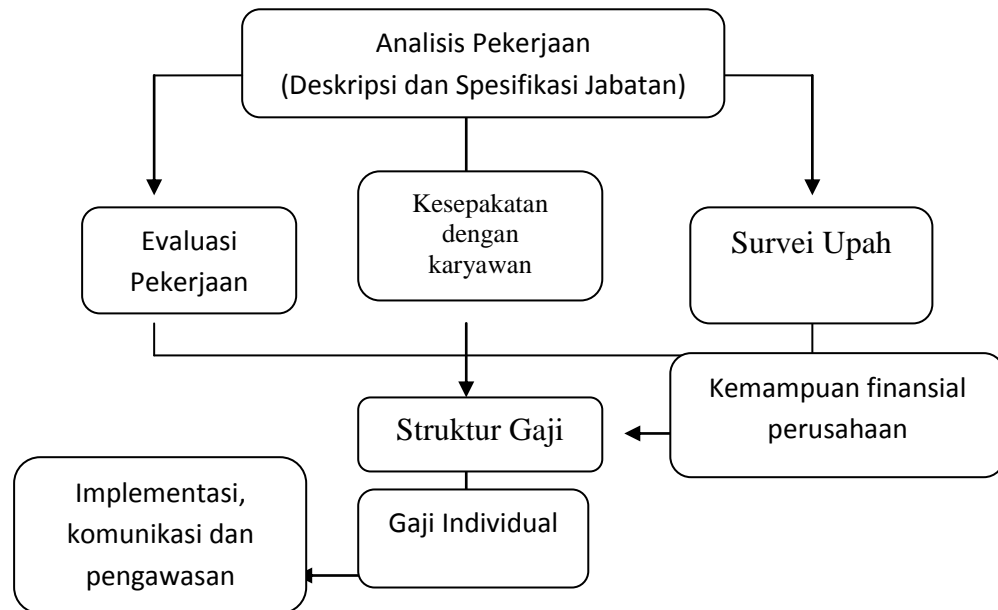
²³Habib Masruri. *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islam Terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan*. Semarang. 2001. hal. 52. Dikutip dari Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : Graham Ilmu. 2003, hal . 812 .lihat <http://eprints.walisongo.ac.id/1822/2/092411159-Bab%201.pdf> dibuka tgl 3 desember 2014

yang keluar dari kebun ini. Kemudian saya (1) bersedekah dengan sepertiganya, saya (2) makan bersama keluarga saya yang sepertiganya dan saya (3) kembalikan pada kebun ini yang sepertiganya pula - untuk bibit-bibitnya²⁴.

Sebagai doktrin ekonomi, nilai-nilai islam dapat diterapkan dalam skema penganggaran gaji yang merupakan bagian dari *economics science*. Hal ini dibolehkan karena termasuk dalam urusan dunia selama menghilangkan unsur-unsur yang tidak sesuai dengan nilai-nilai islam, sebagaimana sabda Rasulullah SAW : *“Kalian lebih mengetahui mengenai urusan dunia kalian”* (HR Muslim). Atau sebagaimana sahabat Salman Al-Farisi yang mengadopsi tata cara pertahanan dari Persia dalam perang khandaq. Maka format penganggaran gaji islami dapat kita gambarkan dengan skema sebagai berikut :

²⁴ (HR. MUSLIM No. 2984)

GAMBAR 3.1
PENGANGGARAN GAJI ISLAM



6. Faktor-faktor yang Menentukan Upah

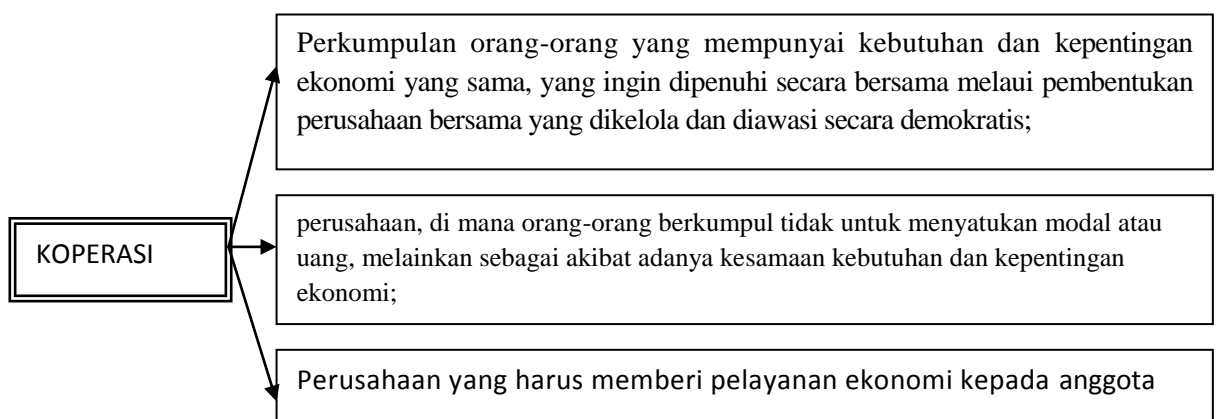
Adapun faktor-faktor yang menentukan upah menurut Veithzal Rivai²⁵ adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat gaji yang lazim sangat tergantung pada ketersediaan (*supply*) tenaga kerja dipasar dan permintaan tenaga kerja.
- b. Pemerintah sebagai lembaga yang sangat penting dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah dapat

²⁵ Veithzal Rivai. *Islamic Human Capital*. Jakarta. Rajawali Pers. 2009.hal.814

- menentukan tarif upah minimum, jam kerja yang standar dan tunjangan yang tidak boleh tidak dipatuhi oleh pengusaha.
- c. Kebijakan dan strategi pengupahan yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan upah di atas harga pasar dalam menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.
 - d. Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama tetapi memiliki poin yang sama atau sederajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.
 - e. Biaya dan produktivitas merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Sistem pengupahan bertingkat menciptakan dua struktur gaji. Satu untuk pekerja lama dan satu untuk pekerja baru²⁶.

GAMBAR 4.1
PENGERTIAN KOPERASI²⁷



²⁶ Umar Basyir, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, Jakarta: Darul Haq, hal. 26

²⁷ Heri Junaidi, *Koperasi Sebagai Soko Ekonomi Kerakyatan: Studi Komparatif Indonesia, Malaysia, Bangladesh, Dan Pakistan*, Naskah Ajar, 2014, hal. 4

B. Koperasi dalam pandangan islam

1. Pengertian

Koperasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *coperation* yang artinya kerja sama. Sedangkan dari segi terminologi, koperasi ialah suatu perkumpulan atau organisasi yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang bekerja sama dengan penuh kesabaran untuk meningkatkan kesejahteraan anggota atas dasar sukarela secara kekeluargaan.²⁸

Koperasi dari segi bidang usahanya ada yang hanya menjalankan satu bidang usaha saja, misalnya bidang konsumsi, bidang kredit, tempat pembayaran tagihan, bidang simpan pinjam atau bidang produksi. Sebagian ulama menyebutkan koperasi dengan *yyirkah ta'awuniyah* (persetujuan tolong-menolong) yaitu suatu perjanjian kerjasama antara dua orang atau lebih, yang satu pihak menyediakan modal usaha sedangkan pihak lainnya menjalankan usaha atas dasar membagi untung menurut perjanjian.²⁹

²⁸*Cooperative is an association of persons, usually of limited man, who have voluntary jointed together, to achieve a common economic end through the formation of a democratically controlled business organization, making equitable contribution to the capital required and accepts a fair share of the risks and benefits of the undertaking*"(berdasarkan terjemahan yang dibuat oleh Lembaga Studi Pengembangan Perkoperasian Indonesia (LSP2I) dikutip dari Iskandar Soesilo, *Dinamika Gerakan Koperasi Indonesia*, Jogjakarta: BPFE, 2005, hal. 17

²⁹Iskandar Soesilo, *Dinamika Gerakan Koperasi Indonesia*, Jogjakarta: BPFE, 2005, hal. 17

Koperasi Syariah merupakan sebuah konversi dari dari koperasi konvensional melalui pendekatan yang sesuai dengan syariat Islam dan pelaksanaan ekonomi yang dilakukan Rasulullah dan para sahabatnya. Konsep pendirian koperasi syariah menggunakan konsep Syirkah Mufawadhohakni sebuah usaha yang didirikan secara bersama-sama oleh dua orang atau lebih, masing-masing memberikan kontribusi dana dalam porsi yang sama besar dan berpartisipasi dalam kerja dengan bobot yang sama pula sesuai dengan kesepakatan bersama.³⁰

2. Dalil Koperasi

Dalam islam, lembaga ini adalah wadah kemitraan, kerjasama, kekeluargaan, dan kebesamaan usaha yang sehat, baik, dan halal. Dan lembaga itu sangat dipuji islam seperti dalam Firman Allah QS. Al-Ma'idah:2 disebutkan :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Berdasarkan ayat di atas kiranya dapat dipahami bahwa tolong-menolong dalam kebajikan dan dalam ketakwaan di

³⁰Dikutip dengan beberapa revisi penulis dari M. Amin Aziz, "Prospek BMT Berbadan Hukum Koperasi" (*makalah seminar*) dengan tema, Prospek BMT Berbadan Hukum Koperasi, Kerjasama PINBUK dengan Departemen Koperasi pada PPK, Jakarta, 2008, edisi revisi. Hal. 11.

anjurkan oleh Allah. Koperasi merupakan tolong-menolong kerja sama, dan saling menutupi kebutuhan.

3. Pendapat Ulama Mengenai koperasi

Menurut Mahmud Syaltut, *Syirkah Ta'awuniyah* tidak mengandung unsur Mudharabah yang dinimuskan oleh Fuqaha. Sebab Syirkah Ta'awuniyah, modal usaha adalah dari sejumlah orang yang menanamkan modal untuk usaha tersebut, dikelola oleh pengurus dan karyawan koperasi menurut kedudukan dan fungsinya masing-masing. Jika pemegang modal ikut mengelola usaha koperasi itu, maka berhak mendapatkan gaji sesuai sistem penggajian yang berlaku.³¹

koperasi dalam konteks ini sebagai bidang yang memberikan lapangan pekerjaan untuk masyarakat dan memberikan kemudahan atau kelancaran dalam membangun tingkat tarap hidup yang lebih baik. Dalam koperasi ini tidak ada unsur pemerasan, kezaliman yang kaya atas manusia yang miskin.³²

³¹ Muhammad Syalthut, *Al-Fatawa*. Diadaptasi dari Ali Hasan, Masail Fiqhiyah: Zakat, Pajak, Asuransi dan Lembaga Keuangan”, www.alislam.or.id.

³²<http://khamsatul.blogspot.com/2012/01/koperasi-dalam-pandangan-islam>.