BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relefan

Penelian – penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, digunakan sebagai bahan kajian, masukan, dan sekaligus sebagai tolak ukur terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini, peneliti mengangkat penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut :

Arif Chammad Rojai[9] telah melakukan penelitian tentang "Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel (YPSSA) Sidoarjo", penelitian tersebut menguraikan tentang apakah ada pengaruh insentif terhadap semangat kerja karyawan dan sejauh mana pengaruh insentif terhadap semangat kerja karawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel Sidoarjo.

Hal yang membedakan penelitian Arif Chammad Rojai dengan penelitian ini adalah metode penelitiannya. Penelitian Arif Chammad menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Obyek dan lokasi yang diteliti juga berbeda. Penelitian terdahulu meneliti pada sebuah yayasan pendidikan sedangkan peneliti meneliti pada sebuah sekolah swasta.

---

[9] Arif Chammad Rojai, 2010, *Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Yayasan Pendidikan dan Sosial Sunan Ampel (YPSSA)* Sidoarjo, Surabaya, Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Misbachul Huda[10] melakukan penelitian tentang "Penerapan Sistem Insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya". Penelitian tersebut menguraikan tentang penerapan dan sistem insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya serta dampak dari sistem insentif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit PHC Surabaya.

Hal yang membedakan penelitian Misbachul Huda dengan penelitian ini adalah lokasi dan obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti lebih memfokuskan tentang sistem penggajian dan *loyalitas* kerja guru, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Misbachul Huda lebih fokus pada sistem dan penerapan insentif untuk karyawan rumah sakit.

B. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Sistem Penggajian

a. Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (*systema*) dan bahasa Yunani (*sustema*) adalah suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi. Sistem juga merupakan kesatuan bagian – bagian yang saling berhubungan yang berada dalam suatu wilayah serta memiliki item – item penggerak, contoh umum misalnya seperti negara. Negara merupakan suatu kumpulan dari beberapa elemen kesatuan lain seperti provinsi yang saling berhubungan sehingga membentuk suatu negara dimana yang berperan sebagai penggerakkya yaitu rakyat yang berada di negara tersebut.

[10] Misbachul Huda, 2011, *Penerapan Sistem Insentif di Rumah Sakit PHC Surabaya*, Surabaya, Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengertian sistem menurut beberapa ahli sebagai berikut : Menurut L. James Havery, sistem adalah prosedur logis dan rasional untuk merancang suatu rangkaian komponen yang berhubungan satu dengan yang lainnya dengan maksud untuk berfungsi sebagai suatu kesatuan dalam usaha mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.[11]

Menurut AM. Kadarman, di buku "Pengantar Ilmu Manajemen", Sistem adalah suatu kumpulan bagian yang saling berhubungan serta diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan suatu keseluruhan.[12] Sistem adalah sekumpulan unsur / elemen yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam melakukan kegiatan bersama untuk mencapai suatu tujuan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem adalah kegiatan yang dilakukan secara bersama – sama yang saling berhubungan dan berkaitan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Unsur – unsur Sistem

Unsur – unsur sistem dalam sebuah organisasi terdiri :

1) Unsur tujuan (*the goal*), maksudya yakni setiap sistem mempunyai tujuan yang akan dicapai.
2) Unsur totalitas (*the wholeness*), Sistem pada hakikatnya adalah suatu totalitas yang terdiri dari semua unsur sebagai satu kesatuan yang utuh.

---

[11] Riyan, 2009, *Pengertian Sistem Menurut Para Ahli*, diakses pada tanggal 27 Maret 2012 dari http://www.creativebrain.web.id/media.php?action=readnews&id=84

[12] AM. Kadarman, 1996, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal.8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Unsur lingkungan (*invironment*), Lingkungan adalah situasi dan kondisi yang dapat memberikan pengaruh terhadap prosesing dari pada kehidupan sistem yang berada di sekelilingnya

4) Unsur masukan (*input)*, Masukan adalah segala sesuatu yang akan menjadi bahan prosesing di dalam *transformasi* (proses kerja) sistem menjadi keluaran.

5) Unsur keluaran (*output*), Keluaran adalah sesuatu yang merupakan hasil proses transformasi.

6) Unsur proses (*transformation*), Transformasi adalah suatu wadah yang akan mengelolah bahan masukan menjadi keluaran.

7) Unsur balikan *(feed back*), Balikan adalah merupakan suatu data yang dapat memberikan pengaruh kepada masukan apakah datangnya dari keluaran, lingkungan tugas, atau lingkungan sosial atau alam dan lain-lainnya untuk segera mengadakan penyempurnaan yang diperlukan.[13]

c. Ciri – ciri suatu Sistem

Suatu sistem terdiri atas bagian – bagian yang saling mempengaruhi dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain, suatu sistem bukanlah sekumpulan unsur secara acak, melainkan terdiri dari unsur – unsur yang dapat dikenal sebagai saling bergantung karena mempunyai tujuan yang sama.

[13] M.A. Makkasau, 1983, *Metode Analisa Sistem,* C.V. Sinar Baru, Bandung, hal. 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Winardi yang dikutip oleh Ali Aziz[14], ciri – ciri sistem terbagi menjadi enam ciri sistem, yaitu :

1) Setiap sistem merupakan bagian dari sebuah sistem yang lebih besar dan yang mencakup banyak sistem.
2) Setiap bagian atau subsistemm besar memiliki tujuan dan memberikan sumbangsih ke arah pencapaian sasaran tersebut.
3) Subsistem – subsistem berkaitan satu sama lain, hingga suatu perubahan pada bagian tertentu, sistem akan menimbulkan perubahan pada bagian lainnya.
4) Setiap sistem memiliki suatu batasan sistem dan kita dapat memperluaskan atau mempersempitnya sesuai tujuan kita.
5) Sistem fisik tertutup dalam mengalami *entropi*, yakni tidak mudah mengalami penghancuran atau kekacauan.
6) Apabila sebuah sistem terbuka ingin tetap bertahan, maka ia harus menggunakan cukup banyak input dari lingkungannya guna mengkompensasi output untuk menjalankan sistem yang bersangkutan.

d. Pengertian Kompensasi / Gaji

Bahasa sederhana dari kompensasi adalah gaji, upah, bayaran dan lain – lain. Kompensasi / gaji merupakan suatu bentuk timbal balik yang berhak diterima pegawai karena telah menuangkan tenaga dan pikiran di ruang kerja.[15] Gaji adalah salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sekali sebulan). Karyawan penerima gaji demikian biasanya sudah menjadi karyawan atau pegawai tetap yang telah lulus dari masa percobaan.[16]

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan yang akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi

---

[14] Ali Aziz, 2009, *Ilmu Dakwah*, Kencana, Jakarta, hal 195

[15] Aun Falestien Faletehan, 2009, *Sistem Penggajian*, diakses pada tanggal 3 Maret 2012 dari http://*www.blok.sunan-ampel.ac.id/falestien/files/.../**Sistem-Penggajian**_Aun.pdf*

[16] Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta, hal 235

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

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.[17]

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.[18]

Dari penjelasan diatas, gaji merupakan salah satu kebutuhan yang penting bagi manusia. Sebab dengan gaji tersebut, manusia bisa mencukupi kebutuhan hidupnya. Gaji juga merupakan salah satu faktor penentu kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

Uang juga merupakan motif yang rumit yang berkaitan dengan semua jenis kebutuhan. Dari penelitian yang telah dilaksanakan tentang intensif bayaran oleh William F. Whyte telah menemukan fakta bahwa uang adalah alat motivasi terpecaya sejak lama. [19]

Menurut Gellerman, karakteristik uang yang paling *subtle* dan penting adalah kuasanya sebagai suatu simbol. Kuasa uang yang paling jelas adalah nilai pasarnya (*market value*), yaitu hal – hal yang dapat dibeli dengan uang, bukan uang itu sendiri yang yang memberikan

---

[17] Andri Apriyono, 2009, *Pengertian Upah dalam Konsep Islam,* diakses pada tanggal 11 Juni 2012 dari http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/

[18] Andreas Viklund, 2009,"*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Bahan Kuliah Manajemen*",di akses pada 8 Maret 2012dari http:// *jurnal-sdm.blogspot.com/.../**gaji**-definisi-peranan-fungsi-dan-tujuan-Penggajian.*

[19] Paul Hersey dan Ken Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi,* Erlangga, Jakarta, hal 47 - 48

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai. Tetapi kuasa simbol uang tidak terbatas pada nilai pasarnya. Karena uang tidak memiliki arti instrinsik, maka uang dapat mewakili hampir setiap kebutuhan yang diinginkan seseorang. Dengan kata lain, uang dapat berarti apa saja yang diinginkan orang.[20]

1) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi (Gaji)

Menurut Leon C. Megginson (1981:401) yang mengemukakan bahwa "*The major factorsthat affect an organization's compensation policies and practices are: 1) Governmen factors, 2) Collective bargaining, 3) Standart and cost of living, 4) Comparable wages, 5) Supply and demand, and 6) Ability to pay*", yang berarti ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah pebandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

(a) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi / angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

[20] Paul Hersey dan Ken Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi,* Erlangga, Jakarta, hal 48-49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(b) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahan.

(c) Standar dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

(d) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

(e) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi, pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

(f) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemempuan yang ada pada perusahaan.[21]

2) Prinsip Upah dan Gaji

Prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individual, metode pembayaran dan kontrol pembayaran.

(a) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

---

[21] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hal 84 – 85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(b) Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

(c) Penentu Bayaran Individu

Penentu bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

(d) Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua adalah metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

(e) Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah *pertama*, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. *Kedua*, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. *Ketiga*, meluruskan perubahan stansar pembayaran upah.[22]

---

[22] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hal 86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi[23]

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2) Kemampuan dan kesediaan peruahaan
3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
4) Produktivitas kerja karyawan
5) Pemerintah dan Undang – undang kepresnya
6) Biaya hidup atau *cost of living*
7) Posisi jabatan karyawan
8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
9) Kondisi perekonomian Nasional
10) Jenis dan sifat pekerjaan

2. Tinjauan Tentang *Loyalitas* Kerja

a. Pengertian *Loyalitas* Kerja

Secara umum, *loyalitas* dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 1988).[24]

Sejauh ini, *loyalitas* dipandang sebagai suatu sarana untuk dapat mengikat sebuah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. *Loyalitas* sering diidentikkan dengan pengabdian akan seseorang terhadap sebuah

---

[23] Malayu Hasibunan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Bumi Aksara, Jakarta, hal 45.
[24]Maz bow, 2009, *loyalitas* kerja, di akses pada 6 Maret 2012://www.masbow.com/2009/11/ *loyalitas*-kerja.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lembaga yang mempunyai kesamaan visi dan orientasi untuk meraih tujuan bersama[25].

Resimin (1988) mengemukakan pengertian *loyalitas* sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai *total self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktifitas - aktifitas masa lalu dalam perusahaan. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan. Hal - hal yang terjadi terutama yang berhubungan dengan diri karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusakan. Demikian juga kesamaan tujuan antara karyawan dengan perusahaan akan sangat memberi nilai tersendiri terhadap keberadaanya di perusahaan tersebut[26].

Menurut Ghiselli & Brown (Kadarwati, 2003) kerja adalah aktifitas fisik, psikis maupun sosial yang mengarah pada tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Rasimin,1988) kerja adalah suatu cara untuk memusatkan kebutuhan secara bertingkat, artinya berbagai macam kebutuhan yang ada dalam diri individuakan dipengaruhi dengan cara bertahap, tidak secara bersamaan. Sesuai dengan teori Maslow yaitu,

---

[25]Husnul Yakin, 2012, *Mengukur Makna Loyalitas*, diakses 27 Maret 2012 dari http:// husnulyakin.wordpress.com/2012/01/16/mengukur-makna-loyalitas/

[26] Maz bow, 2009, *loyalitas* kerja, di akses pada 6 Maret 2012://www.masbow.com/2009/11/ *loyalitas*-kerja.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebutuhan yang sudah terpenuhi akan berlanjut untuk memenuhi kebutuhan selanjutnya.

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa *loyalitas* kerja adalah suatu keadaan aktifitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peratuaran yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan keahliannya sehingga peningkatan *efektivitas* perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

b. Indikator *Loyalitas* Kerja

Loyalitas kerja memiliki beberapa unsur menurut Gouzaly (1996 ; 485), yaitu :[27]

1) Ketaatan atau kepatuhan

Yaitu, kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan di kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2) Tanggung jawab

Yaitu, kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta

[27] Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Djambatan, Jakarta, hal 485

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3) Pengabdian

Yaitu, sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4) Kejujuran

Penjelasan pasal 4 PP No. 10 th 1979 tentang DP3, ciri pegawai yang jujur antara lain :

(a) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.

(b) Tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya.

(c) Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasanya. [28]

C. Perspektif Islam Tentang Sistem Penggajian dan *Loyalitas* Kerja

Dalam pandangan Islam, Allah menegaskan tentang imbalan (gaji / upah) dalam Al – Qur'an surat At Taubah ayat 105 :

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

[28] Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Djambatan, Jakarta, hal 485

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya :

"*Dan katakanlah : "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan kembalikan kepada Allah Yang mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.*"

(QS. At Taubah : 105)[29]

Dalam menafsirkan Al-Qur'an surat At Taubah ayat 105 ini, Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah adalah sebagai berikut: "*Bekerjalah Kamu,* demi Allah semata dengan aneka amal yang salehdan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, *maka Allah akan melihat* yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu".

Berdasarkan dari keterangan tafsir diatas, menilai dan memberi ganjaran terhadap amal – amal itu merupakan sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.[30]

Ibnu Majah telah meriwayatkan dari Ibnu Umar ra dan Thabrani, meriwayatkan dari Jabi ra serta Abu Ya'la juga meriwayatkan dari Abu Hurairah ra, ia berkata : Rasulullah SAW bersabda :

أَعْطُوا الأَجِيْرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

"*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering*".

---

[29] Al-Qur'an, *At-Taubah :* 105

[30] Andri Apriyono, 2009, *Pengertian Upah dalam Konsep Islam,* diakses pada tanggal 11 Juni 2012 dari http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Dr. Sa'id Abdul Azhim Al – Qowam, "para ulama telah menganggap bahwa menunda pembayaran gaji pekerja atau tidak memberikannya setelah pekerjaannya diselesaikan, termasuk dosa besar berdasarkan ancaman yang dahsyat ini. Karena, penundaan pembayaran dari orang yang kaya merupakan bentuk *kedzaliman*, sebagaimana yang telah disebutkan dalam membahasan *gashab*. Diantara bentuk *kedzalimannya* adalah tidak memberikan sama sekali hak – hak pekerja, sedang para pekerja tidak memiliki bukti. Bahkan, terkadang membebaninya dengan pekerjaan atau menambah waktu kerja (lembur), tapi hanya memberikan gaji pokok saja tanpa membayar pekerjaan tambahan atau waktu lembur dengan memanfaatkan momentum minimalnya lowongan pekerjaan dan kelemahan pihak pekerja. Terkadang pula, terjadi penundaan pembayaran gaji dan tidak memberikannya, kecuali dengan usaha keras para pekerja dengan tujuan agar pekerja melepaskan haknya dan tidak menunutut haknya kembali. Ada juga yang bermaksud menggunakan upah pekerja tersebut untuk usaha dan mengelolanya, sedangkan si pekerja yang miskin tersebut tidak memiliki bahan makanan untuk dirinya beserta keluarganya".[31]

[31] Sa'id Abdul Azhim Al Qhowam, 2010, "*Halal Haram dalam Bisnis Kontemporer*" diakses pada tanggal 11 Juni 2012 dari http://*pengusahamulim.com/hukum-menunda-gaji-pegawai.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id