

**BAB IV**

**ANALISIS HUKUM ISLAM TENTANG PELAKSANAAN**

**PENGUPAHAN KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM DAMRI**

**SEMARANG**

Perum DAMRI Unit Angkutan Bus Kota (UABK) Semarang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam Lingkungan Departemen Perhubungan yang dipimpin oleh suatu Direksi dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan, Perum DAMRI Unit Angkutan Bus Kota (UABK) Semarang mempunyai tugas pokok yaitu menyediakan angkutan darat di jalan raya, sesuai dengan prinsip pelayanan angkutan umum yang memberikan suatu sistem pelayanan yang mudah, cepat, tepat, aman, nyaman, efektif, dan efisien. Dalam satuan kerja PERUM DAMRI Unit Angkutan Bus Kota (UABK) Semarang bahwa susunan organisasi kepegawaiannya dibagi menjadi dua yaitu pegawai bagian staf manajemen dan pegawai lapangan atau krew, untuk bagian staf manajemen terdiri dari Kepala Unit Angkutan Bus Kota DAMRI dengan dibantu oleh kepala bagian keuangan, kepegawaian, tata usaha, dll. Mereka bertugas sebagai pengelola atau mengatur jalannya operasional di PERUM DAMRI Unit Angkutan Bus Kota (UABK) Semarang, sedangkan pegawai lapangan atau krew, mereka adalah pegawai yang bertugas menjalankan

pekerjaannya di lapangan seperti kondektur, sopir, Timer, Satpam, Teknisi, dan P.P.A (Petugas Pengawas Angkutan).

Dalam hal ini, penulis mencoba menganalisis sistem penggajian karyawan di PERUM DAMRI Semarang. Dari analisis tersebut nantinya akan ditemukan suatu kesimpulan, apakah kebijakan yang telah ditetapkan tersebut sudah terealisasi sepenuhnya, dan apakah yang terealisasi tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam yaitu dilihat dari segi akad *ijarah* nya dan pelaksanaan upahnya.

#### **A. SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN DI PERUM DAMRI SEMARANG**

Sistem upah yang diterapkan di PERUM DAMRI Semarang sangat sulit didapatkan secara gamblang, artinya lembaga menjaga kerahasiaan pada bidang tersebut. Hal ini yang menjadikan transparansi perusahaan patut dipertanyakan. Jika ditarik dari aspek ke-Islam-an, maka tidak transparannya perusahaan mencerminkan bahwa sistem mereka masih ada kendala tersendiri. Dengan kata lain, ada permasalahan yang sifatnya *crusial* ketika sistem upah PERUM DAMRI Semarang dirunut kesesuaiannya dengan hukum Islam. Meski demikian perusahaan tersebut memberikan gambaran tentang sistem upah yang diterapkan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menentukan upah di PERUM DAMRI Semarang yaitu pendapatan beroperasi bus, masa kerja, jabatan dan golongan karyawan tersebut, dan system pengupahannya berdasarkan Surat Keputusan Direksi Kantor Pusat PERUM DAMRI.

Setiap Pegawai PERUM DAMRI Semarang diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu dengan memperhatikan ijazah, pengalaman kerja, kemampuan, dan jenjang kepangkatan yang ditetapkan untuk jabatan yang dimaksud. Pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan diberi kenaikan pangkat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di dalam Surat Keputusan Direksi Kantor Pusat PERUM DAMRI menyatakan bahwa untuk menetapkan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) oleh pejabat yang berwenang, dan untuk keperluan menetapkan kenaikan golongan seorang pegawai diharuskan menempuh dan lulus ujian khusus. Kenaikan pangkat/golongan Pegawai dilaksanakan secepat-cepatnya 4 (empat) tahun sekali.

Dari berbagai tingkatan golongan/pangkat Pegawai PERUM DAMRI Semarang, pada dasarnya unsur-unsur gaji yang didapatkan adalah sama, hanya saja berbeda takaran dari masing-masing personal sesuai dengan masa kerja, jabatan dan golongan karyawan tersebut.

Adapun unsur-unsur gaji yang diberikan PERUM DAMRI Semarang kepada karyawan tetap berdasarkan pada Surat Keputusan Direksi Kantor Pusat PERUM DAMRI adalah antara lain; Gaji pokok, Pensiun, Tunjangan-tunjangan (meliputi; tunjangan pengabdian, tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan pangan, dan tunjangan anak), Dana Sosial, 75% gaji pokok, Rekreasi, dan Hak Cuti.

Meskipun dalam Surat Keputusan Direksi Kantor Pusat PERUM DAMRI pengupahan dijelaskan tingkat golongan dan unsur-unsur gaji karyawan tetap secara jelas seperti yang telah disebutkan di atas, namun pada kenyataannya kebijakan tersebut belum terealisasi sepenuhnya.

Menurut keterangan bapak Prihadi Utomo<sup>1</sup> bahwa perusahaan masih terkendala dalam mengurus operasionalnya dan keuangan, karena semenjak diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2002 tentang Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI. PERUM DAMRI menjadi perusahaan mandiri, artinya perusahaan tersebut tidak lagi mendapatkan dana dari pemerintah dan segala operasional diurus perusahaan itu sendiri. Sehingga perusahaan kerepotan dalam mengelolanya apalagi dengan jumlah armada yang hanya berjumlah 37<sup>2</sup> sedangkan pegawai yang perusahaan miliki berjumlah 296 orang<sup>3</sup>. Perbandingan yang cukup besar bagi PERUM DAMRI Semarang untuk menggaji karyawan dengan jumlah yang besar. Maka dari itu perusahaan dengan terpaksa mengundur pembayaran gaji dan hal tersebut menjadi hal biasa bagi karyawan PERUM DAMRI Semarang.

Dari hasil penelitian, bahwa upah yang diberikan selama ini hanya sebatas apa adanya berdasarkan hasil kerja mereka, khususnya bagi karyawan yang bertugas sebagai sopir dan kondektur mereka dituntut untuk

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara oleh Bapak Prihadi Utomo, loc. cit.

<sup>2</sup> Lihat BAB III Table II “Jumlah armada yang dimiliki menurut data 12 Mei 2008”

<sup>3</sup> Ibid Table I “Jumlah pimpinan dan karyawan di PERUM DAMRI Unit Angkutan Bus Kota Semarang sampai dengan Triwulan I Tahun 2009”

mendapatkan uang setoran yang telah ditergetkan oleh perusahaan, karena dari penghasilan beroperasinya mereka maka perusahaan mampu untuk membiayai semua kebutuhan perusahaan. Perusahaan juga memberikan sanksi bagi karyawan sopir dan kondektur jika mereka tidak bisa mendapatkan hasil sesuai yang ditargetkan perusahaan maka mereka harus menggantinya dengan memotong gaji atau menghutang terlebih dahulu dengan menunggu hasil setoran hari besoknya jika ada kelebihan dalam mendapatkan uang setoran.

Menurut penjelasan bapak Harsoko Sudiro selaku bagian keuangan, bahwa dari pendapatan yang diperoleh sopir dan kondektur perusahaan memberikan fee tiap harinya kepada mereka (khusus sopir dan kondektur) dengan mengurangi 7 %nya dari hasil pendapatan tersebut, sedangkan untuk pegawai seperti Timer, PPA, Teknisi, Satpam dan pegawai bagian staf mendapatkan uang makan tiap harinya, namun ada beberapa hal yang menyebabkan perusahaan belum bisa memberikan fee dan uang makan setiap hari kepada pegawainya, terkadang perusahaan menjumlah semua gaji pokoknya ditambah dengan gaji tambahan tersebut (fee dan uang makan).

Ada beberapa kendala yang mengakibatkan perusahaan harus terpaksa mengundur waktu pembayaran gaji, menurut penuturan bapak Prihadi Utomo dan Bapak Harsoko Sudiro bahwa perusahaan masih menanggung hutang yang cukup besar kepada pihak Bank dan Asuransi,

biaya perawatan armada yang cukup besar tiap harinya, jumlah armada yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai, dan turunnya hasil uang setoran dikarenakan banyak persaingan di jalan raya.

## **B. ANALISIS HUKUM ISLAM TERHADAP SISTEM PENGGAJIAN YANG TERJADI DI PERUM DAMRI SEMARANG**

Islam adalah agama universal, di dalamnya terdapat hukum yang membahas semua permasalahan yang ada di bumi ini. Diantaranya adalah masalah pengupahan. Upah dalam kehidupan sekarang ini mendapatkan posisi yang sangat urgen dan krusial. Karena upah merupakan satu hal yang menjadi tolok ukur besar kecilnya suatu instansi/perusahaan, artinya sebuah instansi/perusahaan dikatakan besar dan sukses manakala instansi tersebut mampu membayar karyawan dengan jumlah upah yang tinggi.

Sedangkan dalam sebuah lembaga atau instansi tertentu, upah menjadi salah satu hak yang harus diterima oleh karyawan atau pekerja atas jasa atau tenaga yang ia berikan, dan upah merupakan pemicu antara karyawan dengan atasan dalam membina hubungan yang baik dan harmonis dalam sebuah organisasi di suatu instansi.

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa perusahaan menjaga kerahasiaan pada bidang pengupahan, Sistem upah PERUM DAMRI Semarang didasarkan atas golongan dan jabatan. Sedangkan golongan dan jabatan telah dijelaskan di atas. Artinya pembayaran upah didasarkan atas golongan karyawan. Golongan atau yang biasa disebut pangkat atau jabatan,

dipengaruhi oleh jenjang pendidikan dan masa kerja. Mayoritas yang berada dalam golongan I (karyawan paling bawah), maka jenjang pendidikan mereka hanya berkisar tamatan SD/SMP, namun pada kelompok tersebut ditempati oleh pegawai kontrak yang masa kerjanya hanya enam bulan. Lain halnya dengan golongan II yang memiliki tanggung jawab di atas golongan I maka tingkatan upah mereka akan lebih tinggi dan jenjang pendidikan golongan ini relatif lebih tinggi.

Jika dirunut dalam konsep upah menurut hukum Islam, maka sistem di atas mencakup aspek keadilan. Perbedaan jumlah upah yang didasarkan atas golongan merupakan upaya perusahaan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan. Sebaliknya, jika pemberian gaji mereka tiap golongan dipukul rata dalam satu jumlah nominal yang sama, maka ketidakadilan terjadi di dalamnya, karena setiap golongan memiliki tanggung jawab dan jenis pekerjaan yang berbeda. Maka keadilan akan terwujud bila sistem upah didasarkan atas perbedaan yang sesuai dengan golongan masing-masing.

PERUM DAMRI Semarang dalam memberikan gaji karyawannya berdasarkan pendapatan beroperasinya Bus tiap harinya dan pendapatan tersebut sudah dikurangi biaya-biaya pengeluaran perusahaan seperti pengisian solar, penggantian ban, perpanjangan surat-surat, penggantian oli, dll. Pendapatan tersebut dirangkum dalam laporan tiap bulan dari masing-

masing bagian seperti bagian keuangan/kasir, teknik dan operasional perusahaan.

PERUM DAMRI Semarang menentukan besaran setoran pendapatan untuk para kondektur dan sopir, dan dalam penentuan besaran setoran tersebut di tentukan dari hasil survey yang dilakukan oleh bagian PPA (Pegawai Pengawas Angkutan), menurut keterangan bapak Makruf Mulyanto<sup>4</sup> bahwa tujuan dari pengawasan tersebut untuk mencatat jumlah penumpang yang mampu bus peroleh /keramaian daerah yang dilewati oleh bus DAMRI. Jadi setiap sopir dan kondektur akan mendapatkan fee jika mereka mendapat setoran lebih banyak namun jika setoran kurang dari apa yang telah ditentukan oleh perusahaan maka mereka harus mengganti kekurangan tersebut<sup>5</sup>

Hal inilah yang Perusahaan belum sesuai dengan konsep Islam karena dalam penentuan pendapatan setoran bus berbeda-beda sehingga mengakibatkan ketidakadilan bagi karyawan sopir dan kondektur yang mendapatkan bus berukuran kecil, karena dari hasil pendapatan itulah karyawan sopir dan kondektur mendapatkan tambahan gaji, sedangkan perusahaan juga tidak membolehkan untuk system rolling atau pergantian sopir bus berukuran besar dan kecil. Walaupun perusahaan tidak

---

<sup>4</sup> Wawancara oleh Bapak Makruf Mulyanto, NIK. 759. 48484, salah satu bagian PMP (Pengawasan Muatan dan Penumpang) di PERUM DAMRI Semarang, tgl. 10 April 2009, tempat di pemberhentian bus di daerah simpang lima.

<sup>5</sup> Wawancara oleh bapak Teguh (salah satu sopir Bus DAMRI Semarang Jurusan ngaliyan – pucang gading)

membolehkan untuk pergantian bus namun untuk gaji pokoknya besarnya sama menyesuaikan golongan dan pangkat.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa Allah menegaskan setiap usaha atau pekerjaan pasti akan ada imbalannya. Sedangkan untuk pendapatan hasil operasional yang didapat oleh para kondektur dan sopir dibolehkan sepanjang itu setimpal dengan jerih payah yang dilakukan dalam mencapai target pendapatan. Pendapatan lain yang dimaksud disini yaitu kelebihan uang hasil setoran bus yang menjadi hak bagi karyawan tersebut. Namun seharusnya perusahaan juga harus adil dalam memberikan tugas, agar para kondektur dan sopir yang bertugas mengendarai bus yang berukuran kecil bisa bergantian mengendarai bus yang berukuran besar.

Menurut Rafik Issa Beekum dalam bukunya *Etika Bisnis Islami* bahwa perusahaan dalam menjamin pembagian kekayaan atau penghasilan, keuntungan dan kerugian harus secara adil, seperti dalam buku tersebut dijelaskan lima prinsip yang bisa dipergunakan untuk menjamin pembagian keuntungan dan kerugian secara adil yaitu setiap orang mendapatkan pembagian yang sama, setiap orang mendapatkan bagian sesuai kebutuhan masing-masing, setiap orang mendapat bagian sesuai usaha masing-masing, setiap orang mendapat bagian sesuai kontribusi social masing-masing, dan setiap orang mendapat bagian sesuai jasanya.<sup>6</sup> Apabila perusahaan memperhatikan poin-poin di atas maka karyawan yang bertugas sebagai

---

<sup>6</sup> Rafik Issa Beekum , *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, Cet-1, 2004, hlm. 24

sopir dan kondektur akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja, karena mereka lebih dihargai perusahaan khususnya dalam hal pemenuhan kebutuhan hidupnya dan keluarganya.

Sedangkan dalam waktu pemberian gaji karyawan PERUM DAMRI Semarang seharusnya pada tanggal 25, namun dari hasil penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa pihak manajemen perusahaan dalam memberikan gaji masih jauh sekali dengan konsep upah antara hukum positif dan hukum Islam, karena dalam kedua konsep pengupahan tersebut terdapat prinsip keadilan (*justice*) dan prinsip kelayakan (kecukupan).

Seperti yang dikemukakan Hendry Tanjung, dalam Islam ada 2 konsep upah yaitu adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan Layak bermakna 2 hal; (1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran<sup>7</sup>. Sedang dalam hukum positif seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tentang Kedua pasal tersebut menjelaskan bahwa upah yang diberikan kepada kaum buruh bertujuan untuk pencapaian hidup layak. Artinya standarisasi upah yang diberikan harus sesuai dengan biaya hidup minimum di wilayah tersebut. Penentuan

---

<sup>7</sup> Hendry Tanjung, op.cit., “*Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*”, <http://www.geocities.com/nurrachmi/lwg/ekopol/bab3.htm>

besaran upah ditentukan oleh pemerintahan Propinsi atau Kabupaten yang disesuaikan dengan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setempat<sup>8</sup>.

Realitas pengupahan yang ada di PERUM DAMRI Semarang bila dirunut pada konsep upah menurut syariah, maka ditemukan pertentangan di dalamnya. Islam sangat menekankan aspek penghidupan yang layak dan keterbukaan/transparansi. Hal ini dijelaskan dalam hadits : “ *Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).*” (HR. Muslim).<sup>9</sup>

Pemahaman hadits tersebut dijelaskan oleh Afzalur Rahman dalam bukunya "*Doktrin Ekonomi Islam* " bahwa :

1. Majikan dan pekerja harus saling mengakui satu sama lain sebagai saudara seiman dan tidak ada yang bertindak sebagai tuan dan budak. Perubahan dalam sikap majikan ini sesungguhnya akan memperbaiki hubungan diantara mereka. Manakala majikan memandang pekerjaannya dengan upah yang sesuai sehingga ia dapat menutupi semua biaya-biaya kebutuhannya. Disamping itu, pekerja akan merasa sangat berkepentingan dalam pekerjaannya dan pekerja sungguh-sungguh dengan mencurahkan kemampuan dan

---

<sup>8</sup> UU Ketenagakerjaan, pasal 88 dan 89 Bab X bagian kedua pengupahan.

<sup>9</sup> CD-Room, *Mausu'ah al Hadits asy Syarif Kutubus Sittah Shahih Muslim Kitab Al Aiman* bab 10 hadits ke 4403

kekuatannya dengan sebaik-baiknya. Hasilnya, usaha tersebut akan memberikan keuntungan bagi keduanya, majikan dan pekerja dan kekayaan negara juga akan meningkat.

2. Majikan mempunyai kedudukan yang sama dengan pekerjanya dalam pemenuhan hal kebutuhan pokok manusia. Dengan kata lain, pekerja harus diberi upah yang layak yang cukup untuk menutupi kebutuhan mereka. Sebagaimana disabdakan Rasulullah saw, "*Dia harus memberi makan kepada mereka sesuai apa yang dia sendiri makan dan memberi pakaian seperti apa yang dia pakai sendiri*" menjadi prinsip dasar yang akan menentukan upah minimum para pekerja. Diminta kepada para majikan dari kalangan orang Islam agar mereka bermurah hati dalam pemberian upah kepada pekerja mereka sehingga mencukupi untuk memenuhi tuntutan ekonomi mereka sesuai kebutuhan zaman. Sebenarnya hadits ini menuntut "Hak mata pencaharian " para pekerja terhadap majikan agar mereka tidak terlempar ke dalam penderitaan dan kesengsaraan dari bencana kemiskinan serta kelaparan. Mereka telah bekerja dan membantu para majikan mencapai kemakmuran yang sekarang mereka nikmati, dan sebagai gantinya mereka menuntut hak dari mereka dengan upah yang layak agar keperluan mereka sehari-hari terpenuhi. Disamping itu, upah harus cukup tinggi agar mereka dapat meraih sesuatu kehidupan yang menyenangkan, sehingga dapat lebih dekat dengan majikan, paling tidak pemenuhan kebutuhan pokok mereka.
3. Seorang pekerja tidak seharusnya diberi tugas yang sangat berat dan sulit melebihi kemampuannya, atau seakan-akan pekerjaan itu memungkinkan baginya mengalami penderitaan yang besar ; dan tidak dipekerjakan berjam-jam (terlalu lama ) sehingga dapat berakibat buruk pada kesehatannya. Dengan kata lain, pekerjaan itu harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan waktu, sehingga tidak harus terlalu memberatkan pekerja. Jika pekerja itu diberikan tugas yang sulit dan berat maka dia harus ditunjang oleh modal dan tenaga kerja yang lebih banyak agar tugasnya lebih mudah dan ringan. Selain itu, dia harus diganti rugi yang sesuai dalam bentuk upah ekstra untuk pekerjaan yang sulit dan pekerjaan yang memakan waktu lebih lama. Rasa tanggung jawab merupakan dasar dalam hubungan manusia, dan Islam telah berusaha melalui ajaran moral untuk menumbuhkan semangat seperti ini di kalangan penganutnya. Ajaran moral yang ditunjukkan dengan pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh pengusaha kepada kaum buruh merupakan satu contoh nyata yang harus dipenuhi. Hal ini membuktikan bahwa Islam sangat menekankan penghargaan terhadap kelayakan dengan adanya pemberian upah minimum dalam lingkup pengupahan.

Selain itu hadits yang diriwayatkan Baihaqi, nabi bersabda :

*“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”.* **(HR. Baihaqi).**

Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Baik besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.<sup>10</sup> Khusus mengenai cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda :

*“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”.* **(HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).**

Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah :*“Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: “Allah telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya”* **(HR. Bukhari).**

Hadits-hadits di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para

---

<sup>10</sup> Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*, op. cit., hlm 68

pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

Syariat Islam menganjurkan agar upah yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan dieksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja. Hal itu sesuai dengan firman Allah SWT yaitu: “Dan masing-masing derajat sesuai dengan apa yang mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedangkan mereka tiada dirugikan”. (Q.S. Al-Ahqaf : 19)

Dari itu dapatlah dikatakan bahwa tenaga kerja berhak menerima gaji sesuai keahlian dan kemampuannya walaupun terjadi penundaan. Penangguhan yang dilakukan perusahaan tidak boleh mengurangi jumlah gaji yang telah tertunda. Harus sesuai dengan yang diperjanjikan tidak boleh dikurangi sedikitpun. Perusahaan juga tidak boleh sewenang-wenang dalam memberikan hak karyawannya (upah/ujroh). Sebab hal itu akan menjadikan kondisi yang sulit bagi karyawannya.

Seperti dalam kaidah fiqih yang berbunyi : الضرر يزال , yang artinya “Kemadharatan / kesulitan itu harus dilenyapkan”<sup>11</sup>. Demikian juga disebutkan dalam satu sabda Nabi saw. : لا ضرر ولا ضرار : “Tidak boleh membuat kerusakan pada diri sendiri dan pada orang lain”.<sup>12</sup> Jadi, PERUM DAMRI Semarang yang dengan sengaja menunda-nunda membayar gaji/upah, dan akan menyulitkan bagi karyawannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-sehari dan keluarganya, tidak dibolehkan dalam Islam.

Dalam hal ini, PERUM DAMRI Semarang harus memperhatikan kebutuhan karyawannya terutama dalam memberikan upah, karena pemberian upah dapat digunakan sebagai pendorong produktivitas pegawai/buruh. Hal ini dapat dijelaskan dengan menggunakan teori upah efisiensi. Menurut teori tersebut produktivitas pekerja juga tergantung pada tingkat upah yang mereka terima. Ada banyak alasan empiris yang mendukung penjelasan ini, antara lain dengan upah yang lebih tinggi, pekerja lebih sehat, dan mampu bekerja lebih keras. Alasan ini dianggap relevan di negara-negara yang sedang berkembang, ketika status gizi penduduknya masih relative rendah.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Muh Adib Bisri, *Terjemah Al-Faraidul Bahiyah : Risalah Qawa'id Fiqh* , Kudus: Menara Kudus, 1977, hlm 21

<sup>12</sup> Ibid., hlm.21

<sup>13</sup> Eggi Sudjana, *Buruh Menggugat Perspektif Islam*, Op. cit. hlm 86

Jadi keharusan pembayaran gaji telah menjadi kewajiban bagi perusahaan kepada pekerja. Gaji sudah menjadi milik pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya. Apalagi dalam akad tidak ditentukan adanya keterlambatan gaji, jadi dalam hal ini perusahaan harus segera membayar gaji setelah pekerjaan pegawai tersebut selesai, dan walaupun perusahaan merasa tidak mampu untuk membayar tepat waktu karena kekurangan biaya seharusnya perusahaan juga harus bisa menjelaskan transparansi biaya yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan itu sendiri sehingga mengakibatkan gaji pegawai belum bisa dibayar.