
ANALISA FIQH MUAMALAH TERHADAP PRAKTIK UPAH GURU
(Studi Kualitatif di Sekolah Dasar Islam Ramah Anak Kota Depok)

Sigit Suhandoyo¹, Abdul Manaf Panjaitan², Salim Ibrahim³

1,2,3 Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qudwah Depok

ABSTRAK

This study aims to determine the practice, the salary that is ongoing and occurs at the Sekolah Dasar Islam Ramah Anak shows the custom. Practices related to customs are in accordance with the fiqh mu'amalah. Although the reference in the amount of salary does not perfectly follow the minimum salary standard, its determination is based on the agreement and willingness of both parties.

Based on the analysis of fiqh mu'amalah related to the understanding of salary, contracts, actors in the contract, sighthat, aspects of benefits & salary, work efficiency and the end of the work period, the salary practice at the Sekolah Dasar Islam Ramah Anak is dissected using studies by fiqh scholars related to the pillars and requirements of salary. It is undeniable that differences of opinion in the treasury of fiqh are a relief for mukallaf humans, especially actors in the contract at the Sekolah Dasar Islam Ramah Anak to be able to practice salary contracts in accordance with the fiqh Mu'amalah.

keyword: fiqh Mu'amalah, Salary.

PENDAHULUAN

Upah merupakan bagian dari kontrak kerja antara pemberi kerja dan pencari kerja, yang menggambarkan harapan kedua belah pihak. Upah harus dikelola dengan baik, sehingga dapat membantu lembaga untuk mempertahankan karyawan, dan bahkan meningkatkan kualitas mutu dan membantu mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga. Menurut Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain faktor permintaan dan penawaran tenaga kerja, tingkatan upah juga ditentukan oleh kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, serta peraturan perundang-undangan. Umumnya berlaku di yayasan-yayasan swasta yang menanungi lembaga pendidikan, besaran gaji dipengaruhi oleh kondisi sekolah, tingkat pendidikan pelamar kerja dan masa pengabdian. Adapun pada tahun 2024,

pemerintah provinsi Jawa Barat menetapkan besaran upah minimum kabupaten dan kota (UMK) kota Depok sebesar Rp.4.878.612.

Pertimbangan dalam upah mengupah juga terkait dengan kontrak yang tidak boleh merugikan salah satu pihak. Hal ini sebagaimana keumuman dalil dalam firman Allah ta'ala pada surat al-syu'ara ayat 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.

Peringatan untuk menunaikan upah dengan benar juga terdapat dalam hadits nabi Muhammad saw. Sebagaimana terdapat dalam riwayat al Imam Bukhari berikut :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: " قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ " ¹

Dari Abu Hurairah ra, bahwasannya Nabi saw telah bersabda: “Allah Taala berfirman: Ada tiga jenis orang yang Aku berseteru dengan mereka pada hari kiamat, seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu memakan (uang dari) harganya (hasil jualannya) dan seseorang yang memperkerjakan pekerja, pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya namun tidak dibayar upahnya”

Pembayaran upah harus di bayarkan sesuai dengan perjanjian yang disepakati dan jangan ditunda-tunda untuk membayarnya, karena yang demikian sama halnya menahan hak orang lain. Kalau perjanjian upah akan dibayarkan setiap bulan, maka bayarkan haknya sesuai dengan perjanjian, agar tidak terjadi kedzaliman. Hal ini sebagai sabda Rasulullah saw,

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجْفَأَ عَرْفُهُ» ²

Dari ‘Abdullah bin Umar, ia berkata Rasulullah saw telah bersabda: “bayarlah upah pegawai sebelum keringatnya mengering.

Ketentuan berikutnya dalam upah mengupah adalah terkait kejelasan tentang batasan pekerjaan dan upah yang diberikan. Hal ini sebagaimana hadits berikut,

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسِّمْ لَهُ إِجَارَتَهُ» ³

Dari Abu Sa'id, bahwasanya Rasulullah saw bersabda, Barang siapa mempekerjakan pegawai maka jelaskanlah kepadanya pekerjaan dan upahnya.

¹ Muhammad bin Isma'il al-Bukhari, Shahih al-Bukhari, (Riyadh: Dar Thouq al-Najah, 1422 H), Juz 3, hlm 82, hadits no. 2227.

² Ibnu Majah Abu ‘Abdullah al-Qazwini, Sunan Ibnu Majah, (Beirut: Dar Ihya al-Kutub al-‘Arabiyah), Juz 2, hlm 817, hadits no 2443.

³ Abdur Razaq al-Shan'ani, al-Mushannaf, (Beirut: al-Maktab al-Islami, 1403 H), Juz 8, hlm 235, hadits no 15024.

Penelitian terhadap gaji atau upah para guru di sekolah dilakukan, karena profesi guru merupakan profesi yang mulia. Demikian pula secara kontekstual, dapat difahami bahwa guru atau secara umum orang-orang yang mengajarkan kebaikan adalah pihak yang paling layak dimuliakan dalam hal upah. Rasulullah saw bersabda:

عن ابن عَبَّاسٍ: عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: « إِنَّ أَحَقَّ مَا أُحَدِّثُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا كِتَابُ اللَّهِ »⁴

Dari Ibnu Abbas ra, dari Nabi saw, Sesungguhnya upah yang paling mulia yang kalian dapatkan adalah upah mengajar kitabullah.

Dari latar belakang masalah tersebut peneliti ingin mengangkatnya dalam sebuah penelitian yang berjudul Oleh karenanya peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Analisa Fiqih Muamalah Terhadap Praktik Upah Guru (Studi Kualitatif di Sekolah Dasar Islam Ramah Anak)”. Sekolah Dasar Islam Ramah Anak merupakan lembaga pendidikan yang bernaung di bawah Yayasan Khaula Muadzah, berlokasi di Jl. Kp. Kali Baru No.10, RT.3/RW.5, Kalibaru, Kec. Cilodong, Kota Depok, Jawa Barat 16413, memiliki 40 guru yang termotivasi bekerja dengan baik.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif dari sisi definisi dikemukakan bahwa merupakan penelitian yang memanfaatkan wawancara terbuka untuk menelaah dan memahami sikap, pandangan, perasaan, dan perilaku individu atau sekelompok orang.⁵ Menurut Jane Richie, penelitian kualitatif merupakan upaya untuk menyajikan dunia sosial, dan perspektifnya di dalam dunia, dari segi konsep, perilaku, persepsi, dan persoalan tentang manusia yang diteliti.⁶ Sehingga penelitian kualitatif adalah penelitian yang dituangkan dalam bentuk kata-kata baik tertulis maupun lisan, dan objeknya adalah manusia.

Dalam penelitian kualitatif permasalahan yang dibahas tidak berkenaan dengan angka-angka. Tetapi mendeskripsikan, menguraikan, dan menganalisa praktik pengupahan pada sekolah Dasar Islam Ramah Anak berdasarkan fiqih mu’amalah. Sebagai sebuah penelitian kualitatif penelitian ini tidak menggunakan prosedur statistik atau kuantifikasi. Penelitian ini tentang kehidupan manusia, cerita, perilaku, dan juga tentang fungsi organisasi, gerakan sosial atau hubungan timbal balik.⁷

Di dalam penelitian peneliti tidak melakukan manipulasi atau memberikan perlakuan-perlakuan terhadap variabel atau merancang sesuatu yang diharapkan terjadi pada variabel. Tetapi semua kegiatan, keadaan, kejadian, aspek dan

⁴ Muhammad bin Isma’il al-Bukhari, op.cit, Juz 7, hlm 131, hadits no. 5737.

⁵ Lexy J. Moleong, 2014, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya) hlm.5

⁶ *Ibid.*, hlm. 6

⁷ Salim dan Syahrudin, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan)*, (Bandung: Citapustaka Media) hlm. 41

komponen berjalan sebagaimana adanya. Seperti yang ditegaskannya Lexy J. Moleong dalam bukunya bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁸

Dengan metode kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan fakta-fakta yang komprehensif tentang praktik pengupahan pada Sekolah Islam Ramah Anak dan analisis fiqh mu'amalah terhadap praktik tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Fiqh Mu'amalah

Fiqh Muamalah menurut para ahli adalah sebagai berikut; Menurut Ad-Dimyati, fiqh muamalah adalah aktifitas untuk menghasilkan duniawi menyebabkan keberhasilan masalah ukhrawi. Adapun menurut Muhammad Yusuf Musa fiqh mu'amalah adalah ketentuan-ketentuan hukum mengenai kegiatan perekonomian, amanah dalam bentuk titipan dan pinjaman, ikatan kekeluargaan, proses penyelesaian perkara lewat pengadilan, bahkan soal distribusi harta waris. Mahmud Syaltout mengemukakan bahwa fiqh mu'amalah adalah ketentuan-ketentuan hukum mengenai hubungan perekonomian yang dilakukan anggota masyarakat, dan bertendensikan kepentingan material yang saling menguntungkan satu sama lain. Abdul Wahab Khallaf mendefinisikan fiqh dengan pengetahuan tentang hukum-hukum syara' mengenai perbuatan manusia yang diusahakan dari dalil-dalil yang terinci atau kumpulan hukum syara' mengenai perbuatan manusia yang diperoleh dari dalil-dalil yang terinci.⁹

Dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa secara garis besar definisi atau pengertian fiqh muamalah yaitu, hukum-hukum yang berkaitan dengan tata cara berhubungan antar sesama manusia, baik hubungan tersebut bersifat kebendaan maupun dalam bentuk perjanjian perikatan. Fiqh mu'malah adalah salah satu pembagian lapangan pembahasan fiqh selain yang berkaitan dengan ibadah, artinya lapangan pembahasan hukum fiqh mu'amalah adalah hubungan interpersonal antar sesama manusia, bukan hubungan vertical manusia dengan Tuhannya (ibadah mahdloh).

⁸ Lexy J Moleong, 2014, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), hlm. 190-191.

⁹ Dede Rosyada, *Hukum Islam dan Pranata Sosial*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993), hal. 70-71

Pengertian Upah

Lafal al-Ijarah dalam bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan. Al-Ijarah merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain.¹⁰ Secara etimologis Ijarah berasal dari kata ajara-ya'juru yang berarti upah atau al-iwadhu (ganti), artinya jenis akad untuk mengambil manfaat (ajran) dengan jalan penggantian atau pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.¹¹

Adapun secara terminologi, para ulama Fiqh berbeda pendapat. Menurut ulama Syaifi'iyah ialah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.¹² Adapun menurut ulama Hanafiyah ialah akad untuk membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.¹³ Lebih terperinci, Amir Syarifuddin mengemukakan bahwa al-Ijarah secara sederhana dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu bila yang menjadi objek transaksi adalah manfaat atau jasa dari suatu benda disebut Ijarah al-A'in, seperti sewa-menyewa rumah untuk ditempati. Bila yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut Ijarah ad-Dzimah atau upah mengupah, seperti upah mengetik skripsi. Sekalipun objeknya berbeda keduanya dalam konteks Fiqh disebut al-Ijarah.¹⁴

Berdasarkan beberapa uraian mengenai definisi Ujrah atau upah sebagaimana dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa upah atau Ujrah adalah suatu biaya yang didapatkan atas suatu jasa yang telah dilakukan. Upah (Ujrah) tidak bisa dipisahkan dengan sewa menyewa (Ijarah) karena memang upah merupakan bagian sewa menyewa (Ijarah), Ijarah berlaku umum atas setiap akad berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil.

Rukun & Syarat Upah

Menurut jumhur ulama, rukun Ijarah ada empat, yaitu : 1). Aqid (Orang yang berakad), orang yang melakukan akad ijarah ada dua orang yaitu mu'jir dan mustajir. Mu'jir adalah orang yang memberikan upah atau yang menyewakan. Sedangkan Musta'jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. 2) Shighat aqad, yaitu suatu ungkapan para pihak yang

¹⁰ Nasrun Haroen, Fiqh muamalah, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

¹¹ Mahmud Yunus, Kamus Arab Indonesia, (Ciputat: PT Mahmud Yunus Wa Dzurriyah, 2007). hlm. 41.

¹² Rachmat Syafe'i, op.cit., hlm. 165

¹³ Ibid

¹⁴ Abdul Rahman, Ghufron Ihsan, dkk, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 277

melakukan akad berupa ijab dan qabul adalah permulaan penjelasan yang keluar dari salah seorang yang berakad sebagai gambaran kehendaknya dalam mengadakan akad ijarah. 3) Ujroh (upah), yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir. Dan 4) Manfaat, diantara cara untuk mengetahui ma'qud alaih (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika ijarah atas pekerjaan atau jasa seseorang.

Adapun syarat upah adalah:

- a) Sudah jelas/sudah diketahui jumlahnya. Karena ijarah akad timbal balik, karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.
- b) Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
- c) Uang yang harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.¹⁵
- d) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat mewujudkan rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum didalam diri setiap individu pelaku ekonomi.¹⁶
- e) Upah yang berupa mal mutaqaawim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteriakriteria karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Mempekerjakan orang dengan upah makan merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidakpastian). Ijarah seperti ini menurut jumhur fuqaha selain Malikiyah tidak sah. Fuqaha Malikiyah menetapkan keabsahan ijarah tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
- f) Upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya mempekerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
- g) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian dan tidak sah membantu seseorang dengan

¹⁵ Muhammad Rawwas Qal'aji, Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 178.

¹⁶ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, Op. Cit, h. 157.

upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.

- h) Berupa harta tetap yang diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu dan penjelasan objek kerja dalam penyewaan para pekerja.
- 1) Penjelasan tempat manfaat, disyaratkan bahwa manfaat itu dapat dirasakan, ada harganya dan dapat diketahui.¹⁷
 - 2) Penjelasan waktu, ulama Hanafiyah tidak mensyaratkan untuk menetapkan awal waktu akad, sedangkan ulama Syafi'iyah mensyaratkannya, sebab bila tidak dibatasi hal itu dapat menyebabkan ketidaktahuan waktu yang wajib dipenuhi. Didalam buku karangan Wahhab Zuhaili Sayafi'iyah sangat ketat dalam mensyaratkan waktu. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.
 - 3) Penjelasan jenis pekerjaan, penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.
 - 4) Tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

Berakhirnya Akad Upah

Para ulama fiqih menyatakan bahwa akad ijarah akan berakhir apabila: a). Objek hilang atau musnah, seperti rumah terbakar atau baju jahitan hilang. b). Tenggang waktu yang disepakati dalam akad ijarah sudah berakhir. Apabila yang disewakan itu rumah, maka rumah itu dikembalikan kepada pemiliknya, dan apabila yang disewakan itu adalah jasa seseorang maka dia berhak menerima upahnya. c). Menurut mazhab Hanafiyah, wafatnya salah seorang yang berakad, karena akad ijarah menurut mereka tidak boleh diwariskan. Sedangkan menurut jumhur ulama wafatnya salah satu pihak tidak membatalkan akad ijarah, menurut mereka boleh diwariskan dan ijarah sama dengan jual beli, yaitu mengikat kedua belah pihak yang berakad.

¹⁷ Ibnu Mas'ud dan Zainal Abidin, Fiqih Madzhab Syafi'i, (Bandung: Pustaka Setia, 2007), h. 139.

PEMBAHASAN

1. Analisis Fiqih Mu'amalah terhadap Pemahaman Guru dan Pegawai SD Islam Ramah Anak Depok Tentang Akad Upah

Dalam praktiknya guru dan pegawai SD Islam Ramah Anak Depok memahami bahwa upah adalah balas jasa atas manfaat yang diterima, hal ini sebagaimana pengertian upah, “sebagai imbalan suatu kegiatan atau upah karena melakukan suatu aktivitas”.¹⁸

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Pemberi kerja dalam hal ini Yayasan, serta pekerja yaitu para guru dan karyawan menyadari bahwa gaji atau upah selayaknya berupa sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya, dan Merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di bidang usaha sejenis ditempat usaha lain dimasyarakat.

Demikian pula dalam sudut pandang yang lain, karyawan menyadari untuk menjalin suatu hubungan kerja yang baik, mengenai masalah upah, mereka memikirkan pula keadaan dalam sekolah, jika sekolah belum mampu membayar upah yang sama seperti di perusahaan-perusahaan lain. dan tidak melakukan tuntutan pembayaran upah yang sama seperti di perusahaan dalam jenis bidang usaha yang lain.

Pemahaman seorang guru tentang akad upah sangat penting, karena ini berhubungan langsung dengan hak dan kewajibannya. Beberapa hal yang perlu dipahami oleh seorang guru dalam akad upah adalah:

Keadilan dalam Penetapan Upah: Guru harus memastikan bahwa upah yang diterima sesuai dengan standar yang wajar dan tidak menzalimi salah satu pihak, baik itu dirinya sendiri maupun siswa. Menurut fiqih, upah yang adil adalah salah satu hal yang ditekankan dalam akad ijarah.

Kepatuhan terhadap Prinsip Syariah: Guru harus memastikan bahwa pekerjaan atau jasa yang diberikan sesuai dengan norma-norma agama. Misalnya, mengajarkan hal-hal yang bertentangan dengan prinsip Islam atau menyalahgunakan posisi sebagai guru untuk tujuan pribadi adalah hal yang tidak dibenarkan.

Transparansi dalam Perjanjian: Seorang guru sebaiknya jelas dalam menyepakati berapa besar upah yang diterima, kapan dan bagaimana cara pembayarannya. Dalam fiqih, akad yang tidak jelas atau ambigu bisa mengarah pada sengketa yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, komunikasi yang jujur dan terbuka antara guru dan siswa/lembaga pendidikan sangat penting.

¹⁸ Helmi Karim, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Grafindo Persada, 1997), h. 30.

Penghindaran dari Riba dan Praktik yang Dilarang: Guru harus memahami dengan baik bahwa dalam transaksi ijarah, tidak boleh ada unsur riba (bunga yang tidak wajar) atau hal-hal yang dilarang dalam Islam. Misalnya, mengambil upah yang tidak sesuai dengan jam kerja yang sebenarnya atau meminta bayaran lebih tinggi tanpa alasan yang jelas dapat dianggap sebagai praktik yang merugikan.

Temuan penelitian juga mengungkapkan bahwa karyawan menyadari upah kerja tidak terlepas dari peran atau hasil pekerjaan (kinerja) karyawan itu sendiri, dengan demikian alangkah baiknya jika aturan kerja yang ditetapkan sekolah mencakup semua sisi pengembangan kinerja yang dibutuhkan oleh para karyawan. Kinerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan sekolah, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada pengembangan ekonomi sekolah. menjelaskan Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dengan demikian pemahaman para pelaku akad terkait upah terhadap pekerjaan khususnya dalam bidang jasa pendidikan, menunjukkan pemahaman yang baik. Sebagaimana definisi al-Khatib Asy-Syarbini, seorang fuqaha Syafi'iyah, Bahwa upah merupakan suatu kontrak jasa atas manfaat yang memiliki nilai ekonomis, diketahui pekerjaannya, legal diserahkan terimakan kepada orang lain, dengan menggunakan standar upah yang ma'lum atau diketahui dan berlaku secara umum.¹⁹

2. Analisis Fiqih Mu'amalah terhadap Akad Upah di SD Islam Ramah Anak Depok

Penetapan upah bagi guru dan karyawan harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Upah yang diberikan kepada seseorang harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya juga cukup bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Pemberian upah hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan pemberi kerja atau dalam hal ini Yayasan. Kontrak harus yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya.

Akad ijarah atau upah dalam fiqih mu'amalah adalah perjanjian antara dua pihak di mana satu pihak memberikan jasa atau barang untuk digunakan oleh pihak lain dengan imbalan tertentu yang telah disepakati. Dalam konteks guru, akad ini berlaku ketika seorang guru memberikan layanan pengajaran dan pendidikan kepada siswa, yang mendapat imbalan berupa upah, gaji, atau honorarium.

¹⁹ Al-Khatib Asy-Syarbini, *Mughni al-Muhtaj*, (Beirut: Dar al-Kutub, tth), juz 5, hlm 409.

Dalam fiqih, akad ini diatur berdasarkan beberapa prinsip dasar: a. Keharusan adanya akad yang jelas: Kedua belah pihak (guru dan murid/siswa) harus menyepakati dengan jelas apa yang akan dilakukan dan besaran upah yang diberikan. b. Transparansi tentang besaran upah: Jumlah upah harus jelas, tidak ambigu, dan disepakati di awal. Hal ini untuk menghindari perselisihan di kemudian hari. c. Pekerjaan atau jasa yang sah dan halal: Apa yang diajarkan oleh guru harus sesuai dengan nilai-nilai Islam dan tidak melanggar prinsip syariah.

Dalam praktiknya, akad upah yang terjadi disekolah menunjukkan fungsi akad selain sebagai ikatan transaksional yang bernilai ekonomis, juga berfungsi sebagai sarana sosial yang mengatur kehidupan masyarakat sekolah sebagai makhluk sosial. Kenyataan ini menunjukkan bahwa betapa kehidupan kita tiada lepas dari akad, yang menjadikan sarana dalam memenuhi berbagai bentuk kepentingan.

Temuan penelitian menunjukkan dalam praktiknya, sebagai sebuah bentuk kompensasi dari manfaat (jasa) pekerjaan upah di SD Ramah Anak disesuaikan dengan nilai manfaat. Nilai manfaat tenaga dari pekerja itulah yang menjadi pijakan utama dalam menentukan upah baik mencukupi kebutuhannya atau tidak, sebab manfaatlah merupakan objek pertukaran sedangkan tenaga yang dicurahkan hanya untuk mendapatkan manfaat tersebut. Dengan demikian upah dalam hal ini sesuai dengan fiqih Islam, sebagai sebuah imbalan yang diterima seorang pekerja atas manfaat pekerjaan yang telah dikerjakannya dengan baik dan benar dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak). Dan sebagaimana diyakini pula oleh para guru bahwa ada bentuk imbalan pahala di akhirat. Praktik ini menunjukkan keluasan khasanah fiqih mu'amalah memberikan pengertian upah lebih komprehensif karena mencakup dimensi duniawi (materi atau kebendaan) dan ukhrawi.

Adapun prinsip pengupahan yang diterapkan berdasar atas saling rela kedua belah pihak atau para pelaku akad. Hal ini tidak terlepas dari prinsip dasar kegiatan mu'amalah secara umum, terutama prinsip keadilan dan prinsip moralitas. Dalam konteks fiqih mu'amalah, menegakkan keadilan dalam hal upah tidak hanya bernilai ekonomi semata, tetapi juga berdimensi ketuhanan. Keadilan dalam fiqih mu'amalah adalah keadilan ilahi, yaitu keadilan yang tidak terpisah dari moralitas, didasarkan pada nilai-nilai absolut yang diwahyukan Tuhan dan penerimaan manusia terhadap nilai-nilai tersebut. Ini berimplikasi bahwa seluruh hukum ekonomi yang diterapkan harus sejalan dengan nilai-nilai moral yang bersumber dari al-Qur'an dan al-Hadits.

3. Analisis Fiqih Mu'amalah terhadap Pelaku Akad

Para pelaku akad adalah para pihak yang melakukan akad upah mengupah. Orang yang menyewakan jasa atau manfaat --dalam hal ini adalah guru dan

karyawan-- disebut dengan mu'jir. Sedangkan pengguna jasa atau manfaat disebut dengan musta'jir.

Syarat mu'jir dan musta'jir secara umum harus memiliki kriteria ahliyah tasharuf (kecakapan melakukan transaksi komersial) dan mukhtar (atas kesadaran sendiri). Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad. Ulama fiqih Syafi'iyah dan Hanabilah Berpendapat bahwa kecakapan melakukan transaksi komersial mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah dewasa dan berakal.²⁰

Oleh sebab itu, apabila orang yang belum atau tidak berakal, seperti anak kecil dan orang gila, menyewakan harta mereka atau diri mereka (sebagai buruh), menurut mereka, al-ijarah tidak sah. Secara umum dapat dikatakan bahwa para pihak yang melakukan ijarah mestilah orang-orang yang sudah memiliki kecakapan bertindak yang sempurna, sehingga segala perbuatan yang dilakukannya dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Para ulama dalam hal ini berpendapat bahwa kecakapan bertindak dalam lapangan muamalah ini ditentukan oleh hal-hal yang bersifat fisik dan kewajiban, sehingga segala tindakan yang dilakukannya dapat dipandang sebagai suatu perbuatan yang sah.²¹

Pelaku akad ujah, baik pemberi jasa maupun penerima jasa, memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dalam rangka menjaga sahnya akad. Berikut adalah beberapa kewajiban yang perlu diperhatikan:

- a. Pemberi Jasa (Pelaku Ujah):
 1. Memberikan Jasa dengan Baik: Pemberi jasa harus melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kesepakatan dalam akad. Jika ada kelalaian atau pengingkaran terhadap kesepakatan, maka pihak yang menerima jasa dapat menuntut ganti rugi atau pembatalan akad.
 2. Menjaga Integritas: Pemberi jasa harus menjaga integritas dan tidak boleh melakukan penipuan dalam pekerjaan yang diberikan.
- b. Penerima Jasa (Pihak yang Membayar Ujah):
 1. Membayar Ujah Sesuai Kesepakatan: Penerima jasa wajib membayar upah sesuai dengan jumlah yang telah disepakati tanpa menunda atau mengurangi bayaran.
 2. Memenuhi Hak Pemberi Jasa: Penerima jasa harus menghormati hak pemberi jasa dan tidak boleh mengabaikan atau merugikan pihak pemberi jasa secara tidak adil.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa para pelaku akad adalah orang-orang yang memiliki kecakapan melakukan transaksi komersial dan bertindak atas kesadaran sendiri dalam arti tidak ada paksaan. Kecakapan melakukan transaksi komersial dapat diketahui dengan adanya syarat jenjang pendidikan tertentu bagi para guru dan karyawan. Sedangkan mukhtar diketahui dengan adanya proses

²⁰ Hendi Suhendi, Op.Cit, hal 117

²¹ Syamsul Anwar, Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007), hlm. 95

mengajukan lamaran pekerjaan dan terjadinya kontrak tertulis yang disepakati bersama.

4. Analisis Fiqh Mu'amalah Terhadap Sighat atau ijab qabul pada SD Islam Ramah Anak Depok

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (sighatul-'aqd), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam Hukum perjanjian Islam ijab dan qabul dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.²²

Shighat dalam akad upah mengupah adalah bahasa transaksi yang memuat perjanjian kontrak pemberian kepemilikan jasa atau manfaat dari pihak guru kepada pihak yayasan dengan ganti berupa upah tertentu. Dalam praktiknya shighat di SD Ramah Anak terjadi secara eksplisit atau jelas.

Dalam fiqh mu'amalah, akad ujah atau upah merupakan salah satu transaksi yang penting dan sering terjadi. Berikut ini adalah beberapa poin penting terkait ijab qabul dalam akad ujah:

- a. Kepastian dan Kejelasan dalam Ijab Qabul: Akad dalam mu'amalah harus dilakukan dengan jelas dan tegas, termasuk pada akad ujah. Pada akad ini, kedua belah pihak harus menyatakan secara eksplisit tentang apa yang disewa atau yang akan dilakukan dan berapa besarnya imbalan yang disepakati. Jika salah satu pihak tidak menyatakan kesepakatan secara tegas, akad dapat dianggap tidak sah.
- b. Pemenuhan Syarat Sahnya Akad: Beberapa syarat sahnya suatu akad, termasuk akad ujah, adalah: 1. Kedua belah pihak (penyewa dan yang menyewa) harus memiliki kemampuan untuk membuat kontrak. 2. Tersedianya objek yang jelas dan dapat disewa (misalnya barang atau jasa). 3. Harga atau imbalan yang disepakati harus jelas, baik dalam hal jumlah, cara pembayaran, maupun waktu pembayaran. 4. Tidak ada unsur gharar (ketidakjelasan) atau penipuan dalam akad tersebut.
- c. Keberadaan Ijab Qabul dalam Akad Ujah: Dalam konteks akad ujah, ijab dapat berbentuk penawaran dari pihak yang menyediakan barang atau jasa (misalnya seorang pengemudi taksi yang menawarkan jasanya untuk diupah), sementara qabul adalah penerimaan pihak yang menyewa jasa tersebut (misalnya penumpang yang setuju membayar harga yang ditawarkan).
- d. Penyusunan Akad dalam Teks yang Jelas: Dalam praktiknya, akad ujah dapat dicatat dalam kontrak tertulis yang memuat semua informasi yang relevan, termasuk ijab dan qabul yang jelas. Hal ini penting untuk menghindari perselisihan

²² Ibid, hlm. 108

di kemudian hari. Biasanya, hal-hal yang perlu dicantumkan adalah jenis pekerjaan, durasi, dan besarnya imbalan atau gaji.

Temuan penelitian menunjukkan Shigat terjadi secara sharih atau jelas, menunjukkan keralaan, melalui perkataan dan melalui tulisan berupa tanda tangan kontrak. Proses ijab qabul memenuhi syarat fuqaha Syafi'iyah yang mensyaratkan: a) Keadaan ijab dan Kabul berhubungan. Artinya salah satu dari keduanya pantas menjadi jawaban dari yang lain dan belum berselang lama. b). Makna keduanya hendaklah mufakat walaupun lafaz kedudukannya berlainan. c). Keduanya tidak di sangkutkan dengan urusan yang lain, dan d). terbebas dari penangguhan.²³ Hal ini tercermin dari keterikatan untuk memenuhi hak dan kewajiban berlaku dengan ditandatanganinya kontrak kerja oleh para pihak.

5. Analisis Fiqih Mu'amalah Terhadap Aspek Manfaat & Ujrah

Untuk mengontrak seorang musta'jir yang dalam hal ini guru dan karyawan. harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi upah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.²⁴

Dalam fiqih mu'amalah, disyaratkan bahwa batasan jasa atau manfaat yang legal diakadkan melalui akad upah adalah setiap yang secara syariah legal atau sah untuk dimanfaatkan, diakui secara publik memiliki nilai ekonomis dan layak dikomersialkan, tanpa mengurangi fisik barang dan bisa diserahkan.²⁵ Manfaat yang menjadi objek akad, dalam hal ini adalah manfaat kecakapan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Mengajarkan ilmu adalah manfaat yang tidak melanggar syari'ah, artinya sah dan legal untuk dimanfaatkan. Memiliki nilai ekonomis, karena menciptakan keuntungan kepada yayasan dengan adanya penerimaan dari para siswa atas manfaat pendidikan. Manfaat jasa juga tidak mengurangi fisik serta dapat diserahkan.

Bagi Pekerja, upah bukan hanya sebagai kompensasi untuk waktu dan tenaga yang telah dikeluarkan, tetapi juga sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidup. Beberapa manfaat yang dapat diperoleh pekerja dari upah, antara lain: a). Pencapaian kebutuhan dasar: Upah memberikan pekerja kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pokok hidup, seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, dan kesehatan. Ini merupakan salah satu aspek penting dalam kesejahteraan ekonomi individu. b). Hak atas pekerjaan: Pekerja berhak mendapatkan upah sesuai dengan apa yang telah disepakati dan dijanjikan oleh pemberi kerja. Dalam fiqih mu'amalah, hak pekerja harus dihormati, dan upah

²³ Musthafa Dieb al-Bugha, al-Fiqhul Manhaji 'ala Madzhab al Imam asy-Syafi'i, (Beirut: Dar al-Kalam, tth), Juz 3, hlm 123-124.

²⁴ M. Ali Hasan, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 231

²⁵ Zakariya al-Anshari, Asna al-Mathalib, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, tth), juz 5, hlm 379

harus diberikan tepat waktu sesuai dengan perjanjian yang ada. Dan c). Meningkatkan kualitas hidup: Selain kebutuhan pokok, upah yang diterima juga memungkinkan pekerja untuk meningkatkan kualitas hidup mereka, seperti dalam hal pengembangan diri, rekreasi, dan kegiatan sosial.

Bagi pemberi kerja, membayar upah yang adil juga mendatangkan manfaat yang tidak kalah penting. Beberapa manfaat bagi pemberi kerja adalah: a). Mendapatkan layanan sesuai dengan kebutuhan: Pemberi kerja membayar upah kepada pekerja untuk mendapatkan layanan atau hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang diinginkan. Hal ini dapat membantu perusahaan atau individu mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan tertentu. b). Memperoleh keberkahan dalam usaha: Dalam Islam, memberikan upah yang adil dan tepat waktu kepada pekerja merupakan salah satu bentuk amal yang mendapatkan pahala. Selain itu, transaksi yang dilakukan dengan adil dapat mendatangkan keberkahan dalam usaha dan menghindarkan dari permasalahan hukum. c). Meningkatkan motivasi kerja: Dengan membayar upah yang wajar, pemberi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pekerja. Hal ini berhubungan dengan konsep “bekerja dengan ikhlas” yang sangat dihargai dalam Islam, karena pekerja merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil.

Adapun terkait ujrak atau gaji yang diberikan oleh yayasan kepada para guru dan karyawan menunjukkan adanya aspek keadilan. Gaji disusun berdasarkan berbagai kriteria, seperti tingkat pendidikan, loyalitas, tanggung jawab structural, tanggung jawab fungsional dsb. Tak hanya berupa upah bulanan, yayasan juga memenuhi jaminan sosial bagi guru dan karyawan.

Jika ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya adalah pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran serta tidak ada ketentuan pengangguhannya, maka menurut Abu Hanifah, wajib diserahkan upahnya secara berangsur-angsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam syafi'i dan ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri, jika mu'jir menyerahkan manfaat yang disewa kepada musta'jir, ia berhak menerima bayarannya, karena penyewa (musta'jir) sudah menerima kegunaan. Jika menyewa sesuatu, maka upah sewaan dibayar ketika akad sewa, kecuali bila dalam akad ditentukan lain, manfaat yang di ijarahkan mengalir selama penyewaan berlangsung.²⁶

6. Analisis Fiqih Muamalah Terhadap ‘Amal (Efisiensi Kerja)

Jasa atau manfaat dalam akad ijarah (upah) harus dibatasi dengan efisiensi penggunaan atau kinerja (‘amal). Apabila efisiensi jasa atau manfaatnya bisa diketahui. Temuan penelitian menunjukkan bahwa para guru melakukan berbagai

²⁶ Ru'fah Abdullah, Fiqih Muamalah (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm 172.

upaya untuk melakukan efisiensi kinerja, bahwa yayasan sebagai penyewa jasa tidak dirugikan karena kelalaian atau kemalasan para pekerja untuk mencapai tujuan dan target pekerjaan secara baik.

Pasal-pasal dalam kontrak kerja terkait kewajiban dan hak tertuang dalam sebuah buku yang disebut buku saku. Hal-hal seperti deskripsi tugas, waktu kerja, ketentuan upah dan berbagai ketentuan lainnya terdapat di dalamnya. Efisiensi kinerja juga diupayakan oleh para guru melalui berbagai kegiatan rapat, sosialisasi dan pembagian tugas secara berkala. Berbagai kegiatan guru juga terpantau dan dapat dievaluasi melalui komunitas kerja guru.

Dalam fiqih muamalah, hubungan kerja antara guru dan lembaga pendidikan adalah bentuk perjanjian yang sah secara syar'i. Guru sebagai pekerja (wajib) memberikan ilmunya kepada murid, sedangkan lembaga pendidikan (bisa dalam bentuk sekolah atau yayasan) berkewajiban memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

a. Efisiensi Kerja Guru: Dalam fiqih muamalah, kerja yang dilakukan oleh guru harus dijalankan dengan niat yang ikhlas, dan tidak hanya mencari keuntungan materi. Namun, untuk mencapai efisiensi, pekerjaan guru harus dilaksanakan secara optimal dengan mengelola waktu dan sumber daya yang ada, misalnya dengan menggunakan metode pengajaran yang efektif, memanfaatkan teknologi pendidikan, dan memberikan perhatian kepada perkembangan murid.

b. Kompensasi yang Adil: Fiqih muamalah mengatur bahwa gaji guru harus sesuai dengan kesepakatan yang transparan, tidak merugikan salah satu pihak, dan mencerminkan nilai kerja yang diberikan. Hal ini terkait dengan prinsip keadilan dalam transaksi ekonomi. Remunerasi yang adil juga mendorong semangat kerja yang lebih baik dan efisien.

c. Efisiensi dalam Pengajaran: Untuk menciptakan efisiensi dalam pekerjaan, fiqih muamalah mengajarkan agar guru tidak hanya memberikan ilmu secara pasif, tetapi mengembangkan metode pembelajaran yang aktif dan adaptif. Misalnya, dengan menggunakan metode yang mempermudah pemahaman siswa, seperti belajar berbasis masalah (problem-based learning), atau teknologi pembelajaran.

d. Penyediaan Sumber Daya yang Memadai: Fiqih muamalah juga menekankan pentingnya memenuhi hak guru dalam hal sarana dan prasarana yang memadai agar dapat bekerja dengan efisien. Pendidikan yang baik memerlukan dukungan fasilitas yang cukup agar dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal.

e. Efisiensi Waktu: Dalam fiqih, terdapat anjuran untuk tidak menunda pekerjaan dan untuk menggunakan waktu dengan bijak. Dalam hal ini, efisiensi waktu sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pengajaran. Misalnya, memanfaatkan waktu di luar jam pelajaran untuk menyiapkan materi ajar, mengevaluasi perkembangan siswa, atau berkolaborasi dengan rekan sejawat.

f. Efisiensi Pembelajaran: Guru diharapkan untuk memberikan pendidikan yang tidak hanya mengajarkan teori tetapi juga menerapkan metode yang mendorong siswa untuk aktif dalam belajar. Ini menciptakan hasil yang maksimal dalam waktu yang relatif singkat, sehingga meningkatkan efisiensi keseluruhan.

g. Efisiensi dalam Evaluasi: Penilaian terhadap siswa harus dilakukan secara objektif dan sesuai dengan hasil yang dicapai, serta menggunakan waktu secara efisien. Dalam hal ini, efisiensi kerja guru juga terlihat dalam proses evaluasi yang tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga proses belajar itu sendiri.

Praktik yang demikian menunjukkan bahwa jasa pekerjaan sebagai guru memenuhi keabsahan secara syari'at karena dapat diketahui kriteria dan kadarnya manfaatnya secara spesifik, baik secara efisiensi kerja maupun pembatasan waktu kontrak atas kegiatan kepanitian.²⁷

7. Analisis Fiqih Mu'amalah Terhadap Berakhirnya Masa Ijarah

Berakhirnya ijarah menurut fiqh muamalah dapat terjadi dalam beberapa kondisi yaitu: 1). Selesainya masa kontrak, baik dengan habisnya masa kontrak dalam akad ijarah yang dibatasi rampungnya pekerjaan dalam akad ijarah yang dibatasi dengan 'amal. 2. Rusaknya obyek ijarah yang ditentukan secara total di tengah masa ijarah, seperti hilangnya akal karena penyakit, 3) Meninggalnya salah satu pihak yang melakukan akad, dan. 4) Iqalah, yaitu pembatalan oleh kedua belah pihak.²⁸

Dalam fiqh, hubungan kerja biasanya dianggap sebagai bentuk kontrak atau perjanjian yang disebut dengan 'aqd. Pada dasarnya, setiap kontrak dalam Islam harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar sah, di antaranya: a). Keterbukaan: Semua pihak harus mengetahui hak dan kewajibannya. b). Kesepakatan kedua belah pihak: Karyawan dan pemberi kerja (majikan) harus sepakat dengan ketentuan yang ada. c). Tidak ada unsur penipuan: Kontrak kerja tidak boleh merugikan salah satu pihak, baik secara eksplisit maupun implisit.

Ada beberapa cara yang menyebabkan berakhirnya masa kerja seorang karyawan menurut fiqh mu'amalah:

a. Berakhirnya Perjanjian Waktu (Kontrak Kerja). Jika masa kontrak kerja yang telah disepakati bersama berakhir, maka hubungan kerja secara otomatis akan berakhir. Dalam hal ini, baik pemberi kerja maupun karyawan berhak untuk mengakhiri hubungan kerja sesuai dengan kesepakatan yang tercantum dalam kontrak. Misalnya, pada masa kontrak waktu tertentu yang telah habis. Berdasarkan fiqh, berakhirnya kontrak kerja adalah hal yang sah, karena hal ini sesuai dengan prinsip mufawadah (kesepakatan) dalam mu'amalah. Jika kontrak kerja berbasis

²⁷ Zakariya al-Anshari, op.cit, juz 5, hlm 399.

²⁸ Musthafa Dieb al-Bugha, op.cit, juz 3, hlm 141.

waktu, maka berakhirnya masa kerja adalah hak yang sah baik bagi pekerja maupun pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja tanpa adanya pelanggaran.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK dapat terjadi karena alasan tertentu, seperti kesalahan dari pihak karyawan, efisiensi, atau faktor lainnya. Dalam fiqh mu'amalah, apabila PHK dilakukan secara sepihak oleh pemberi kerja tanpa alasan yang sah, maka hal ini bisa dianggap sebagai kezhaliman. Islam menekankan pentingnya keadilan dalam mu'amalah, termasuk dalam hubungan kerja. Jika PHK dilakukan tanpa sebab yang jelas atau tanpa memberi hak-hak yang adil kepada pekerja, maka hal ini bisa dikategorikan sebagai zhulm (kezhaliman), yang dilarang dalam Islam. Pekerja berhak menerima pesangon, tunjangan, atau kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dalam kontrak.

c. Pemberhentian Berdasarkan Keinginan Pekerja. Seorang karyawan juga dapat mengakhiri kontrak kerjanya dengan alasan tertentu, misalnya karena alasan pribadi, atau mendapatkan pekerjaan lain. Dalam hal ini, jika sudah ada kesepakatan di awal, maka pekerja berhak untuk mengakhiri kontraknya dengan pemberitahuan sebelumnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Islam mengatur tentang kewajiban memberi waktu pemberitahuan sebelumnya dalam suatu perjanjian, yang dikenal dengan 'idah atau waktu tenggang sebelum mengakhiri kontrak. Dalam beberapa kasus, hal ini bisa dilihat sebagai bentuk taharruf (tanggung jawab) untuk memberi kesempatan bagi pemberi kerja mencari pengganti.

Hak-hak yang Harus Diberikan, Dalam berakhirnya hubungan kerja, terdapat hak-hak yang harus diberikan kepada karyawan, yang antara lain meliputi: 1. Upah yang telah dijanjikan: Setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang telah disepakati. Upah ini harus dibayar tepat waktu dan sesuai dengan apa yang dijanjikan. 2. Pesangon atau kompensasi: Pesangon atau kompensasi biasanya diberikan jika ada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pemberi kerja tanpa kesalahan dari pihak pekerja. 3. Hak-hak lainnya: Hak-hak lain seperti cuti, jaminan sosial, atau lainnya harus dipenuhi sesuai dengan hukum yang berlaku dalam kontrak kerja atau hukum negara. Dalam Islam, jika hubungan kerja berakhir, pemberi kerja wajib memberikan hak pekerja dengan penuh keadilan. Bahkan, Islam mengajarkan agar hak karyawan diberikan tanpa ditunda. Ini termaktub dalam hadis yang berbunyi: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya" (HR. Ibn Majah).

Prinsip Etika dalam Berakhirnya Masa Kerja. Fiqh mu'amalah juga menekankan etika yang baik dalam berakhirnya masa kerja. Karyawan dan pemberi kerja harus menjaga hubungan yang baik meskipun kontrak berakhir. Dalam Islam, memutuskan hubungan dengan cara yang baik dan saling menghormati sangat penting untuk menjaga integritas dan keadilan. Dalam Islam, hubungan antara manusia sangat diperhatikan, termasuk hubungan antara majikan dan karyawan.

Keduanya diharapkan menjaga keharmonisan dan saling menghormati, bahkan setelah kontrak berakhir. Hal ini sesuai dengan prinsip akhlaq yang baik dalam Islam.

Dalam fiqh mu'amalah, berakhirnya masa kerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang adil dan transparan. Semua pihak, baik pemberi kerja maupun karyawan, memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau tidak adil bisa dianggap sebagai kezhaliman dalam perspektif Islam. Oleh karena itu, penting untuk menjaga prinsip keadilan, memberi hak-hak pekerja, dan mengakhiri hubungan kerja dengan cara yang baik.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa berakhirnya akad ijarah disekolah terjadi melalui pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran berat terhadap pasal-pasal dalam kontrak. Pengunduran diri pekerja karena berbagai alasan seperti, pindah kerja, melahirkan. Dalam praktiknya di SD Ramah Anak belum pernah terjadi berakhirnya hubungan kerja, karena masa pensiun.

Secara normal, status akad dalam ijarah bersifat lazim, yaitu mengikat kedua belah pihak. Artinya dalam kondisi normal, berakhirnya hubungan kerja sebelum waktu pensiun dimungkinkan atas kesepakatan kedua belah pihak. Tidak boleh pihak yayasan secara sepihak membatalkan kontrak sebelum berakhirnya masa kontrak, demikian pula sebaliknya, tidak diperkenankan guru memutuskan berhenti sebelum masa kontrak berakhir tanpa persetujuan pihak yayasan. Adapun dalam kondisi tidak normal, seperti adanya pelanggaran dan lain sebagainya, dimungkinkan berlaku ketentuan yang berbeda terkait hal tersebut. Terlebih jika ada ketentuan yang mengatur hal tersebut dalam kontrak ijarah.

KESIMPULAN

Dalam praktiknya upah yang berlangsung dan terjadi pada Sekolah Dasar Islam Ramah Anak menunjukkan kelaziman. Praktik yang terkait kebiasaan, berkesesuaian dengan fiqh mu'amalah. Meski dalam acuan dalam besaran upah belum secara sempurna mengikuti standar upah minimum, namun penetapannya adalah atas dasar kesepakatan dan keridhoan kedua belah pihak.

Berdasarkan analisis fiqh mu'amalah terkait pemahaman tentang upah, akad, para pelaku akad, sighat, aspek manfaat & ujah, 'amal dan berakhirnya masa ijarah, praktik pengupahan di Sekolah Dasar Islam Ramah Anak dibedah dengan menggunakan kajian para ulama fiqh terkait rukun dan syarat upah. Tak dapat dipungkiri bahwa perbedaan pendapat dalam khasanah fiqh merupakan suatu kelapangan bagi manusia mukallaf, khususnya para pelaku akad di SD Islam Ramah Anak untuk dapat mempraktikkan akad upah secara berkesesuaian dengan fiqh Mu'amalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ru'fah, Fikih Muamalah (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011).
- al-Anshari, Zakariya, Asna al-Mathalib, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, tth).
- Anwar, Syamsul, Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007).
- al-Bukhari, Muhammad bin Isma'il, Shahih al-Bukhari, (Riyadh: Dar Thouq al-Najah, 1422 H).
- al-Bugha, Musthafa Dieb, al-Fiqhul Manhaji 'ala Madzhab al Imam asy-Syafi'i, (Beirut: Dar al-Kalam, tth).
- Haroen, Nasrun, Fiqh muamalah, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007).
- Hasan, M. Ali, Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003).
- Karim, Helmi, Fiqih Muamalah, (Jakarta: Grafindo Persada, 1997).
- Mas'ud, Ibnu dan Zainal Abidin, Fiqih Madzhab Syafi'i, (Bandung: Pustaka Setia, 2007).
- Moleong, Lexy J., 2014, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya)
- Qal'aji, Muhammad Rawwas, Ensiklopedi Fiqh Umar bin Khattab, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999).
- al-Qazwini, Ibnu Majah Abu 'Abdullah, Sunan Ibnu Majah, (Beirut: Dar Ihya al-Kutub al-'Arabiyah).
- Rahman, Abdul, Ghufroon Ihsan, dkk, Fiqh Muamalah, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010).
- Rosyada, Dede, Hukum Islam dan Pranata Sosial, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1993).
- Salim dan Syahrums, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif (Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan)*, (Bandung: Citapustaka Media)
- al-Shan'ani Abdur Razaq, al-Mushannaf, (Beirut: al-Maktab al-Islami, 1403 H).
- Al-Syarbini, Al-Khatib, *Mughni al-Muhtaj*, (Beirut: Dar al-Kutub, tth).
- Yunus, Mahmud, Kamus Arab Indonesia, (Ciputat: PT Mahmud Yunus Wa Dzurriyah, 2007).