

## **PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF HADITS HUKUM**

(Studi Kualitatif di Yayasan Islam Al-Qudwah Depok)

Muhammad Azzam Ismail<sup>1</sup>, Ruqiqah Fadwa Azzami<sup>2</sup>,  
Rijal Anshori<sup>3</sup> & Sigit Suhandoyo<sup>4</sup>

1,2,3,4 Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok

### **ABSTRAK**

هدف هذه الدراسة إلى تحديد ممارسة تطبيق عقد الأجر مع مبادئ الأجر في مراجعة الأحاديث الشرعية. نص الحديث المقدم في هذه الدراسة هو حديث عن وجوب توسط أصحاب العمل في العمل ومقدار الأجر، وكذلك التوصية بتعجيل دفع الأجر. تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي النوعي. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي دراسات الأدب والملاحظات والمقابلات. أجريت المقابلات مع رئيس مؤسسة القدوة الإسلامية، وعدد من قادة الوحدات التعليمية التابعة للمؤسسة، والمحاضرين والمعلمين وعدد من الموظفين. تظهر نتائج الدراسة أن أولاً، اتفاقيات الأجر تحدث بين أصحاب العمل والعمال من خلال المداولة ورغبة الطرفين، فيما يتعلق بمواصفات الوظيفة، وكفاءات العمال، ومبالغ الأجر، وأنواع الأجر، والضمان الاجتماعي. ثانياً، يتم دفع الرواتب بناءً على وحدات زمنية معينة، سواء شهرية أو عرضية بناءً على الأنشطة. يتم دفع الأجر نقدًا ويمكن الوصول إليها مباشرة من قبل العمال.  
الكلمات المفتاحية: الأجرة، حديث الأحكام

### **PENDAHULUAN**

Sebagai salah satu sumber penghasilan, gaji merupakan perkara penting yang signifikan dalam menciptakan daya beli, meningkatkan taraf hidup dan secara luas memberikan pengaruh kepada kesejahteraan masyarakat. Dalam perspektif ekonomi, gaji bagi pekerja menggambarkan salah satu faktor dalam kepuasan kerja, sedangkan bagi pengusaha (pemberi gaji), gaji merupakan salah satu biaya produksi yang harus efektif dan efisien guna meningkatkan keuntungan bagi lembaga usaha tersebut.

Menurut al-Maududi, ketentuan yang berlaku antara kaum majikan dan kaum pekerja mengenai berbagai hak, kewajiban dan syarat, dapat diselesaikan dengan persetujuan kedua belah pihak dan kerelaan mereka. Namun demikian pemerintah wajib menetapkan dasar-dasar keadilan dan saling pengertian dalam hal ini, seperti tingkat minimal dari gaji yang didapat oleh seorang pekerja, batas maksimal jam kerja dan jaminan sosial lainnya.<sup>1</sup>

Penelitian ini dilakukan di sebuah Yayasan Islam, dengan harapan mendapatkan deskripsi yang menarik tentang kesesuaian praktik aplikasi akad pada pembayaran upah dengan prinsip-prinsip pembayaran upah dalam tinjauan hadits hukum. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir mata kuliah Hadits Ahkam.

<sup>1</sup> Abul A'la al-Maududi, Dasar-Dasar Ekonomi dalam Islam, (Bandung: al-Ma'arif, 1980), hlm 62.

## PEMBAYARAN UPAH DALAM PERSPEKTIF HADITS HUKUM

Gaji dalam bahasa Arab disebut dengan kata (إجارة) yang berarti menjual manfaat. Kalangan Hanafiyah berpendapat bahwa ijarah adalah “ عقد على المنافع ”<sup>2</sup> yaitu akad atas suatu kemanfaatan yang disertai dengan imbalan. Menurut kalangan Syafi’iyah ijarah adalah “ عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلة للبدل والإباحة ”<sup>3</sup> yaitu akad atas suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu, mubah, serta dapat didermakan dan kebolehan dengan pengganti tertentu. Adapun menurut pendapat kalangan Malikiyah dan Hanabilah ijarah adalah “ تملك منافع شيء ”<sup>4</sup> yaitu memberikan hak kepemilikan manfaat sesuatu yang mubah dalam masa tertentu yang disertai dengan imbalan.

Kajian terhadap hadits-hadits Nabi Muhammad saw tentang gaji, menunjukkan adanya ketentuan-ketentuan yang dapat menjadi acuan hukum bagi pembayaran gaji. Sebagai berikut:

### A. Gaji yang dibayarkan merupakan sesuatu disepakati antara pemberi dan penerima gaji.

Diriwayatkan oleh Abdul Razaq al-Shan’ani, Dari Abu Sa’id al-Khudry ra berkata, Rasulullah saw bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ إِجَارَتَهُ.<sup>5</sup>

Barang siapa yang mempekerjakan pekerja, maka hendaklah ia menentukan gajinya.

Ibnu Abi Syaibah juga meriwayatkan dari Abu Sa’id al-Khudry ra dengan teks yang berbeda, bahwa Rasulullah saw bersabda;

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُعَلِّمْهُ أَجْرَهُ.<sup>6</sup>

Barang siapa yang memperkerjakan pekerja, maka hendaklah ia memberitahukan gajinya.

Imam Syafi’i dan Abu Yusuf berpendapat bahwa hadits tersebut di atas menunjukkan wajibnya menjelaskan ukuran atau kadar atas gaji yang diberikan.<sup>7</sup> Pendapat serupa dikemukakan pula oleh al-Shan’ani, bahwa hadits ini merupakan dalil wajibnya menentukan gaji atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Hal ini agar tidak menimbulkan ketidakjelasan yang bisa mengakibatkan perselisihan dan

<sup>2</sup> Fakhruddin al-Zayla’iy al-Hanafi, Tabyin al-Haqaiq, (Cairo: al-Mathba’atu al-Kubra al-Amiriyah, Cet pertama 1313 H), Juz 5, hlm 105

<sup>3</sup> Al-Khatib al-Syarbini al-Syafi’iy, Mughni al-Muhtaj, (Beirut: Dar al-Kutub al-’ilmiyyah, cet pertama, 1415 H), Juz 2, hlm 332

<sup>4</sup> Muhammad bin Ahmad al-Dasuqi al-Maliki, Hasiyatu al-Dasuqi ‘Ala Al-Syarh al-Kabir, (Beirut: Dar al-Fikr, tth), Juz 4, hlm 2. Lihat juga Ibnu Qudamah al-Maqdisi al-Hanbali, al-Mughni, (Cairo: Maktabah al-al-Qahirah, tth), Juz 5, hlm 398.

<sup>5</sup> Abdul Razaq al-Shan’ani, al-Mushannaf, (Beirut: al-Maktab al-Islami, Cetakan ke 2 1403 H), Juz 8, hlm 235, hadits no 15024.

<sup>6</sup> Abu Bakar Ibn Abi Syaibah ra, al-Kitab al-Mushannaf fil Ahadits wal Atsar, (Riyadh: Maktabah al-Rusyd, cetakan pertama 1409 H), Juz 4, hlm 366, hadits no 21109. Dalam riwayat lain dari Utsman ra teksnya (فَلْيُعَلِّمْ لَهُ أَجْرَهُ) hendaklah ia menjelaskan upahnya, *Ibid*, hadits no 21110.

<sup>7</sup> Muhammad bin Ali al-Syaukani, Nail al-Authar, (Mesir: Dar al-Hadits, Cetakan pertama 1993), Juz 5, hlm 349.

permusuhan.<sup>8</sup> Al-Kasani dari fuqaha Hanafiyah mengemukakan bahwa mengetahui gaji tidak sah kecuali dengan isyarat dan penentuan, maupun dengan penjelasan, terkait jenis, sifat, macam dan kadar dari gaji yang dimaksud.<sup>9</sup> Ibnu Qudamah dari fuqaha Hanabilah mengemukakan bahwa Gaji yang maklum atau diketahui bersama merupakan syarat dari sahnya akad.<sup>10</sup>

Mekanisme penetapan gaji dalam konsep Islam terdapat tiga alternatif sebagai berikut: a. Mekanisme Musyawarah. Musyawarah merupakan pembahasan bersama dengan maksud mencapai keputusan atas penyelesaian masalah bersama. Maka gaji kerja ditetapkan atas dasar keputusan bersama yang telah disepakati oleh pengusaha dan pekerja dengan syarat adanya keadilan dan kerelaan antara dua pihak yang bertransaksi. b. Mekanisme pasar. Mekanisme ini menetapkan bahwa gaji yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan gaji yang berlaku di pasaran, yaitu didasarkan pada penawaran dan permintaan tenaga kerja, serta nilai kontribusi tenaga kerja terhadap produktifitas. c. Ditentukan oleh Negara. Negara (pemerintah) memainkan peranan penting dalam perekonomian, yaitu menjamin perekonomian berjalan sesuai dengan syari'ah dan menjamin agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak asasi.<sup>11</sup>

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji yang dibayarkan kepada pekerja haruslah diketahui bersama secara jelas kadarnya. Jika gaji bukan berupa uang, maka jenis, sifat dan macamnya harus jelas. Gaji yang terbentuk atas dasar kesepakatan atau akad kedua belah pihak, harus jelas dan disepakati mencegah terjadinya perselisihan dan permusuhan.

## **B. Gaji dibayarkan dalam waktu yang disepakati.**

Diriwayatkan dari 'Abdullah bin Umar ra, Rasulullah saw bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ.<sup>12</sup>

Bayarlah gaji pekerja sebelum keringatnya mengering.

Menurut al Bassam, hadits tersebut diatas menunjukkan wajibnya menyegerakan untuk menunaikan gaji pekerja setelah pekerjaan tuntas dilakukan. Penggunaan teks secara hiperbola dimaksudkan agar isi pesan menjadi penting dan diperhatikan.<sup>13</sup> Imam Malik mengutip perkataan Ibnu Wahb terkait penjelasan hadits ini.

<sup>8</sup> Muhammad bin Isma'il al-Shan'ani, Subul al-Salam, (Mesir: Dar al-Hadits, tth), Juz 2, hlm 118.

<sup>9</sup> Abu Bakar bin Mas'ud al-Kasani al-Hanafi, Badai'u al-Shana'i, (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, cetakan ke 2, 1406 H), Juz 4, hlm 193.

<sup>10</sup> Ibnu Qudamah al-Maqdisi al-Hanbali, al-Mugni, (Mesir: Maktabah al-Qahirah, tth), Juz 5, hlm 327.

<sup>11</sup> Rizki Fadli dan Zainuddin, Tinjauan Fikih Ekonomi Terhadap Pengupahan Bajak Sawah, Jurnal Hukum Ekonomi Syari'ah IAIN Batu Sangkar, Volume 3 no 2, tahun 2020..

<sup>12</sup> Ibnu Majah al-Qazwini, Sunan Ibnu Majah, (Beirut: Dar Ihyau Turats al-'Arabi,tth), Juz 2, hlm 817, hadits no 2443.

<sup>13</sup> Abdurrahman bin Abdullah al-Bassam, Taudhikhul Ahkam Min Bulugh al-Maram (edisi terjemah), (Jakarta: Penerbit Buku Islam Rahmatan, tth) Jilid 5, hlm 73-74.

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيَسْتَأْجِرْهُ بِأَجْرٍ مَعْلُومٍ إِلَى أَجَلٍ مَعْلُومٍ.<sup>14</sup>

Barang siapa yang mempekerjakan pekerja, maka bayarkanlah besaran gaji yang diketahui secara umum dalam waktu yang difahami secara umum.

Menurut al-Munawi, gaji adalah harga kerja dari fisik dan psikis pekerja. Jika pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya, maka ia berhak mendapatkan gajinya dengan segera. Oleh sebab itu haram menunda-nundanya bagi orang yang mampu membayarnya dengan segera.<sup>15</sup>

Seorang pekerja hanya berhak atas gaji, jika ia telah menunaikan pekerjaan dengan semestinya dan sesuai atas syarat-syarat yang mereka sepakati bersama. Terkait waktu dan rincian pekerjaan yang harus dipenuhi. Jika ia membolos kerja tanpa alasan yang benar, tidak menunaikan pekerjaan sebagaimana mestinya, maka sepatutnya hal tersebut di perhitungkan pula sebagaimana mestinya.<sup>16</sup>

Adapun tentang penentuan gaji, rujukannya adalah kesepakatan antara kedua belah pihak. Namun tidak dibenarkan bagi pihak yang kuat dalam akad untuk mengeksploitasi pihak lain yang lebih lemah kedudukannya. Tidak dibenarkan memberikan gaji yang sangat minim hingga tidak dapat memenuhi kebutuhannya dan juga tidak dibenarkan pekerja menuntut gaji di atas haknya. Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah hendaknya setiap pihak diberikan haknya secara baik dan negara harus ikut campur mengayomi pihak yang lemah dan menegakkan keadilan. Termasuk akhlak mulia dalam perkara ini adalah, memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar gajinya sebagai hadiah, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik.<sup>17</sup>

Dapat disimpulkan bahwa, diutamakan para pemberi kerja memuliakan para pekerjanya, terutama dalam hal menyegerakan pembayaran gaji. Gaji yang diberikan sebaiknya dalam bentuk yang ma'lum dan dapat langsung ditasharufkan oleh penerima gaji.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk memperoleh data, fakta dan informasi yang akan mengungkapkan dan menjelaskan permasalahan terkait pembayaran gaji karyawan pada Yayasan Islam al-Qudwah Depok digunakan metode Kualitatif Deskriptif. Hal ini dilakukan agar dapat memahami fenomena mengenai apa yang dialami subjek penelitian, seperti praktik penggajian yang terjadi dan berlaku di yayasan, perilaku, persepsi, motivasi dan persepsi para pelaku akad terkait kerja dan penggajian di Yayasan Islam al-Qudwah Depok, secara holistik. Fenomena-fenomena tersebut kemudian di tuliskan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah serta memanfaatkan berbagai metode ilmiah, terutama berdasarkan kajian hadits yang terkait hukum.

Untuk mendapatkan informan kunci yang tepat sesuai dengan fokus penelitian, maka informan diambil berdasarkan kebutuhan. Data primer dalam

<sup>14</sup> Malik bin Anas, al-Mudawwanah, (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, cetakan pertama, 1994), Juz 3, hlm 420.

<sup>15</sup> Al-Munawi, Faidhul Qadir, Juz 1, hlm 562.

<sup>16</sup> Yusuf al-Qaradhawi, Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, (Jakarta: Rabbani Press, 2001), hlm 405.

<sup>17</sup> Ibid.

penelitian ini adalah ketua yayasan, bendahara yayasan, dan pimpinan-pimpinan lembaga di bawah Yayasan Islam al-Qudwah yang meliputi kepala sekolah TK, SD, SMP, SMA dan STAI, termasuk beberapa guru, dosen dan tenaga kependidikan.

## PEMBAHASAN

### PROSES PENETAPAN UPAH KARYAWAN

#### A. Pembentukan Kesepakatan Kerja Antara Pekerja Dengan Yayasan

Dalam praktiknya, terdapat kesepakatan atau kontrak kerja yang mengikat kedua belah pihak, yaitu pekerja dan pemberi kerja. Pemberi kerja dalam hal ini yayasan, membuat ketentuan-ketentuan yang menjadi acuan terkait hak dan kewajiban, untuk kemudian disepakati bersama, berdasarkan asas saling sukarela.

Akad upah yang berlaku di Yayasan adalah akad atas manfaat sesuatu yang merupakan jasa dalam bidang pendidikan. Hal ini sebagaimana pengertian para ulama fiqh terkait akad upah yaitu, memberikan hak kepemilikan manfaat sesuatu yang mubah dalam masa tertentu yang disertai dengan imbalan. Para guru dan karyawan di Yayasan memberikan kemanfaatan kepada yayasan berupa layanan jasa pendidikan, kependidikan maupun layanan umum kepada pihak yayasan dalam jangka waktu tertentu, dengan imbalan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan pula bahwa akad atas praktik ijarah disusun dengan mempertimbangkan penilaian dari hasil kerja pada masa percobaan, tingkat pendidikan serta ada evaluasi atas kontrak yang dilakukan.

Sebagaimana penelitian literature yang dilakukan oleh Ahmad Luthfi dan Efriadi tentang hukum upah, bahwa pemberian upah itu hendaknya berdasarkan akad perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud.<sup>18</sup>

Dalam praktiknya, perjanjian kerja sama antara pihak pekerja dan pemberi kerja (yayasan) dalam menentukan kewajiban dan haknya pekerja (upah) dilakukan dengan cara bermusyawarah agar mendapatkan kesepakatan yang dapat disetujui oleh kedua belah pihak tersebut. Pelamar harus bertemu dengan pihak SDM yayasan untuk melakukan wawancara dan beberapa tes yang sudah ditetapkan oleh yayasan yang mana jika dia pegawai tetap maka harus melalui masa percobaan minimal 3 bulan dan harus patuh terhadap aturan-aturan yang ditetapkan oleh yayasan, sedangkan pegawai kontrak harus mengikuti aturan dan pasal sesuai dengan pasal-pasal kontrak.

<sup>18</sup> Ahmad Luthfi dan Efriadi, Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam, Aktualita; Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan STAI an Nadwah, Vol 3, Edisi 2, 2023.

Prinsip musyawarah dalam praktik pengupahan pekerja, sebagaimana teks ayat ke 6 surat al-Thalaq.<sup>19</sup> Berdasarkan ayat tersebut menunjukkan bahwa upah perlu ditentukan secara musyawarah yang ditafsirkan sebagai proses tawar menawar untuk menentukan kadar upah diterima kedua belah pihak. Meskipun ayat ini khusus ditujukan kepada penentuan upah kerja menyusui bayi, namun konsep musyawarah dalam Islam adalah bersifat umum dan karena itu satu prinsip umum penentuan upah boleh diperoleh daripada maksud ayat tersebut. Penerapan mekanisme musyawarah ini mempunyai implikasi yang sangat jelas terhadap dunia perburuhan, karena memiliki bargaining position (posisi tawar menawar) yang sama dalam membuat kontrak kerja termasuk juga dalam hal upah. Musyawarah tersebut diperbolehkan untuk menyertakan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak selama tidak bertentangan dengan ketentuan syar'i. Mekanisme tersebut dilakukan untuk menghindari terjadinya perselisihan dikemudian hari karena salah satu pihak melakukan tindakan yang dapat merugikan pihak yang lain. Upah ditetapkan melalui mekanisme ini dikenal dengan ajru al-musamma (upah yang disepakati). Muhammad Abdul Mannan berpendapat bahwa upah merupakan hak bagi pekerja yang ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan majikan. Kesepakatan (kompromi) antara pekerja dan majikan dianggap sebagai prasyarat yang hakiki dalam menentukan upah kerja.<sup>20</sup>

## **B. Kebijakan Pengupahan**

Dalam praktiknya, yayasan menetapkan seluruh kebijakan dalam struktur dan skala pengupahan dan semua unit yang berada dibawah naungan yayasan wajib mengikuti ketentuan tersebut. Demikian pula berbagai bentuk penerimaan dari unit yang berada pada naungan yayasan masuk semua ke yayasan, dikecualikan pembiayaan operasional seperti listrik, internet, air, dan sebagainya.

Upah Pokok semuanya diberikan langsung dari yayasan, yang mana besaran upah disesuaikan dengan jabatan, tanggung jawab, pendidikan, dan masa waktu dalam bekerja. Disamping upah pokok ada juga upah yang bersumber dari kegiatan atau acara. Selain upah sebagai guru maupun dosen, dimungkinkan karyawan juga menempati jabatan fungsional, seperti kepala sekolah, bidang kurikulum dll.

Sesuai pasal 8 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja ialah salah satu dalam informasi ketenagakerjaan dan menjadi dasar perencanaan tenaga kerja. Kebijakan terkait pengupahan merupakan salah satu usaha atau upaya perwujudan hak pekerja agar adanya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan yang dimaksud itu meliputi beberapa hal yakni ketentuan upah minimum, struktur serta skala upah, upah ketika melaksanakan pekerjaan lembur, upah ketika pekerja tidak masuk kerja dan atau pekerja itu memiliki alasan tertentu yang menyebabkannya tidak melaksanakan pekerjaan, skema bentuk serta cara pembayaran upah, hal yang dapat diperhitungkan dengan adanya upah, dan upah yang ada sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

<sup>19</sup> (فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدْنَ لَهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْ يُرَوُّنَ بِمَعْرُوفٍ) yang artinya: Jika mereka menyusui anak-anakmu berilah mereka upah, bermusyawarahlah diantara kamu dengan baik.

<sup>20</sup> Muhammad Abdul Manan, Teori dan Praktik Ekonomi Islam, (Bogor: Intermasa, 1992), hlm 117

### **C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Upah**

Banyak faktor yang mempengaruhi besaran upah di Yayasan Islam al-Qudwah, seperti tingkat pendidikan, jabatan dan masa waktu bekerja. Dan dalam hal ini yayasan memiliki struktur dalam pengupahan sesuai golongannya. Dalam hal ini praktik yang dilakukan sudah meliputi beberapa faktor yang mempengaruhi besaran upah secara Islami.

Afzalurrahman, mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dengan nilai pekerjaan dalam penetapan upah yang sesuai dalam masyarakat secara umum yaitu meliputi; ilmu pengetahuan, keterampilan, pelatihan yang dimiliki, lamanya pengabdian seorang pekerja pada pengusaha, jenis pekerjaan, kemampuan fisik dan intelektual yang diperlukan dalam pekerjaan, kebutuhan ekonomi pekerja dan peningkatannya, serta jumlah pihak yang menjadi tanggungannya.<sup>21</sup>

### **D. Pendapatan di Luar Upah Pokok**

Upah di Yayasan Islam al-Qudwah melingkupi berbagai komponen, diantaranya berupa tunjangan tetap seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Dan tunjangan tidak tetap seperti uang transport, uang makan dan tambahan insentif dari honor kepanitiaan sesuai kontribusi. Praktik ini sesuai dengan hukum positif yang mengatur tentang perlindungan upah, bahwa tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar upah pokok yang sifatnya bergantung pada berbagai kondisi. Hal ini diatur dalam pasal 94 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003) jo. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2000) dan pasal 7 ayat (2) dan (3) memberi perlindungan upah.

### **E. Apresiasi dan Pemberian Sanksi**

Dalam praktiknya, Yayasan Islam al-Qudwah pernah menetapkan adanya apresiasi berupa bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus, namun kemudian ditiadakan karena menimbulkan permasalahan. Yayasan kemudian apresiasi berupa penghargaan yang bersifat non materi. Adapun kalau merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang ini tidak mengatur secara spesifik tentang bonus, tetapi memperbolehkan perusahaan memberikan bonus sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja karyawan.

Pemberian sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran berupa teguran. Tidak ada pemotongan atau penundaan upah. Dalam praktiknya belum pernah ada karyawan yang diberhentikan karena kasus pelanggaran. Mekanisme pemberian sanksi sebagaimana tertera di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Muslim itu terikat dengan peraturan dan perjanjian yang telah disepakati Bersama. Kaum Muslimin harus memenuhi syarat-syarat yang telah mereka sepakati, kecuali syarat yang mengharamkan suatu yang halal atau menghalalkan suatu yang haram. Jadi seorang Muslim terikat dengan peraturan dan perjanjian yang telah disepakati bersama, sebagaimana yang disebutkan dalam hadis:

---

<sup>21</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995) hlm 302.

المسلمون على شروطهم والصلح جائز بين المسلمين<sup>22</sup>

"Muslim itu terikat dengan persyaratan (yang dibuat oleh) mereka. Mengadakan perjanjian adalah diperbolehkan sesama Muslim."

Maka seorang Muslim yang sengaja melanggar perjanjiannya dengan terang terangan, ia telah berbuat aniaya dan pelanggaran.

## **WAKTU DAN METODE PEMBAYARAN UPAH**

### **A. Satuan Waktu Pembayaran Upah**

Yayasan Islam al-Qudwah menetapkan, upah di berikan berdasarkan satuan waktu, bukan satuan hasil sebagaimana perusahaan yang menghasilkan produk. Hasil wawancara menunjukan bahwa dalam penetapan upah yang menggunakan metode satuan waktu bulanan, dimana para dosen, guru, staff, karyawan akan menerima upah 1 bulan sekali pada tanggal yang sudah di tetapkan.

Jika merujuk kepada hadits Nabi saw di atas, tentang perintah memberikan upah pekerja sebelum keringatnya kering, maka bersegera menunaikan hak para pekerja setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya merupakan sebuah keutamaan. Dengan demikian, jika ada kesepakatan pemberian gaji dilakukan setiap bulan maka para pekerja harus mendapatkan hak nya setiap bulan pada setiap tanggal yang sudah di tentukan. Dalam kondisi normal, menunda-nunda penunaian kewajiban merupakan perbuatan dzalim. Sebagaimana hadits Nabi saw.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ.<sup>23</sup>

Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) adalah kezaliman.

### **B. Metode Pembayaran Upah**

Dalam membayarkan upah Yayasan Islam al-Qudwah menggunakan metode transfer antar bank, dimana para dosen, guru, karyawan dan staff akan menerima gaji setiap bulan nya lewat rekening masing-masing. Hal ini sesuai sebagaimana disebutkan dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 tahun 2021 pasal 57 tentang pengupahan, bahwa upah dapat dibayarkan secara langsung kepada pekerja atau melalui bank. Dalam hal upah dibayarkan melalui bank maka upah harus sudah dapat di uangkan oleh pekerja. pada tanggal pembayaran upah yang disepakati kedua belah pihak.

## **KESIMPULAN**

Penetapan gaji adalah kesepakatan antara kedua belah pihak. Dalam perspektif hadits hukum dalam penelitian ini, setidaknya ada dua perkara utama yang harus diperhatikan, yaitu pertama, proses pembentukan kesepakatan upah antara pemberi kerja dalam hal ini yayasan Islam al-Qudwah dan pekerja. Dan kedua adalah ketepatan waktu dan metode pembayaran upah.

Pembentukan kesepakatan kerja antara pekerja dengan yayasan terjadi dengan jalan musyawarah dan saling kerelaan kedua belah pihak, terkait spesifikasi

<sup>22</sup> Abu Abdullah al-Hakim, al-Mustadrak 'ala ash-Shahihain, (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1990), Juz2, hlm 57, hadits no. 2309.

<sup>23</sup> Muhammad bin Isma'il al-Bukhari, Shahih al-Bukhari, (Riyadh: Dar Thouq al-Najah, 1422 H), Juz 3, hlm 94, hadits no. 2287.

pekerjaan dan besaran upah. Dalam hal pengupahan Yayasan Islam al-Qudwah menetapkan kebijakan upah pokok yang bersifat tetap bulanan dan upah kegiatan. Beberapa faktor mempengaruhi besaran upah adalah tingkat pendidikan, jabatan dan masa pengabdian. Para Karyawan menerima pendapatan diluar upah pokok berupa jaminan sosial. Yayasan Islam al-Qudwah pernah menerapkan pemberian bonus materi atas kinerja karyawan, namun kemudian di evaluasi. Dalam praktiknya tidak ada pemotongan gaji atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Yayasan Islam al-Qudwah, menerapkan satuan waktu atas pembayaran upah yaitu bulanan dan incidental sesuai terkait dengan kegiatan kepanitiaan yang diluar tugas pokok. Metode pembayaran adalah tunai melalui transfer rekening, sehingga bisa langsung diakses oleh karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anas, Malik bin, al-Mudawwanah, (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, cetakan pertama,1994).
- al-Bassam, Abdurrahman bin Abdullah, Taudhikhul Ahkam Min Bulugh al-Maram (edisi terjemah), (Jakarta: Penerbit Buku Islam Rahmatan, tth)
- al-Bukhari, Muhammad bin Isma’il, Shahih al-Bukhari, (Riyadh: Dar Thouq al-Najah, 1422 H).
- Fadli, Rizki dan Zainuddin, Tinjauan Fikih Ekonomi Terhadap Pengupahan Bajak Sawah, Jurnal Hukum Ekonomi Syari’ah IAIN Batu Sangkar, Volume 3 no 2, tahun 2020.
- al-Hakim, Abu Abdullah, al-Mustadrak ‘ala ash-Shahihain, (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyyah, 1990)
- al-Hanafi, Abu Bakar bin Mas’ud al-Kasani, Badai’u al-Shana’i, (Beirut: Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah, cetakan ke 2, 1406 H).
- al-Hanafi, Fakhrudin al-Zayla’iy, Tabyin al-Haqaiq, (Cairo: al-Mathba’atu al-Kubra al-Amiriyah, Cet pertama 1313 H)
- al-Hanbali, Ibnu Qudamah al-Maqdisi, al-Mughni, (Cairo: Maktabah al-al-Qahirah, tth).
- uthfi, Ahmad dan Efriadi, Upah (Ujrah) Dalam Perspektif Hukum Islam, Aktualita; Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan STAI an Nadwah, Vol 3, Edisi 2, 2023.
- al-Maliki, Muhammad bin Ahmad al-Dasuqi, Hasiyatu al-Dasuqi ‘Ala Al-Syarh al-Kabir, (Beirut: Dar al-Fikr, tth),
- Manan, Muhammad Abdul, Teori dan Praktik Ekonomi Islam, (Bogor: Intermasa, 1992).
- al-Maududi, Abul A’la, Dasar-Dasar Ekonomi dalam Islam, (Bandung: al-Ma’arif, 1980).
- al-Qaradhawi, Yusuf Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, (Jakarta: Rabbani Press, 2001),.
- al-Qazwini, Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, (Beirut: Dar Ihyau Turats al-‘Arabi,tth).

- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995).
- al-Shan'ani, Abdul Razaq, *al-Mushannaf*, (Beirut: al-Maktab al-Islami, Cetakan ke 2 1403 H)
- al-Shan'ani, Muhammad bin Isma'il, *Subul al-Salam*, (Mesir: Dar al-Hadits, tth)
- Syaibah, Abu Bakar Ibn Abi, *al-Kitab al-Mushannaf fil Ahadits wal Atsar*, (Riyadh: Maktabah al-Rusyd, cetakan pertama 1409 H)
- al-Syafi'iy, Al-Khatib al-Syarbini, *Mughni al-Muhtaj*, (Beirut: Dar al-Kutub al-'ilmiyyah, cet pertama, 1415 H)
- al-Syaukani, Muhammad bin Ali, *Nail al-Authar*, (Mesir: Dar al-Hadits, Cetakan pertama 1993).