

Penetapan Upah Guru Taman Taman Kanak-Kanak Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli Perspektif Hukum Islam

Fitriani¹ & Kamariah²

***Abstract:** The purpose of this research is to understand the Islamic legal perspective on the determination of salaries for teachers at TK Raudatul Athfal Rahmatullah Toli-Toli. This research falls under the category of field research with a qualitative approach. Data was obtained directly from informants through interviews and observations, employing non-participant observation to describe the phenomenon that has occurred through reduction, display, and verification. Salary determination varies for each teacher based on their highest education level, position, and seniority. When compared to other units under the foundation, this is consistent. From the principle of benefit, it does not cause harm to either party, and from the perspective of Sharia economic law, it is valid as it fulfills the conditions of *ujrah*. Thus, it is legally valid and permissible. However, from the standpoint of wage regulation, it is not yet appropriate according to government standards, as the salaries received by the teachers are still below the regional minimum wage (UMR).*

***Keywords:** Standard; Ujrah; Teacher*

Abstrak: tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap penetapan upah guru TK Raudatul Athfal Rahmatullah Toli-Toli. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif, perolehan data didapatkan secara langsung dari informan melalui interview dan observasi, melakukan observasi dengan observasi non partisipan, menggambarkan fenomena yang telah terjadi melalui reduksi, display dan verifikasi. Penetapan upah yang ditetapkan secara berbeda-beda setiap guru dilihat dari pendidikan terakhir, jabatan dan berkala. Jika dibandingkan dengan unit lain yang juga berada dibawah naungan yayasan maka hal ini sesuai, adapun dari asas kemaslahatan tidak terdapat memudharatkan dan dimudharatkan kedua belah pihak dan dari segi hukum ekonomi syariah sudah sah karena telah memenuhi rukun dan syarat *ujrah* sehingga hukumnya sah dan boleh. Namun jika dilihat dari sisi pengupahan peraturan pemerintah belum layak karena angka gaji yang diterima para guru masih dibawah UMR (upah minimum regional).

kata Kunci: Standar; Ujrah; Tenaga Pendidik

Pendahuluan

Dalam pemenuhan kebutuhan hidup seseorang ada hal yang bisa kita lakukan diantaranya dengan berusaha atau bekerja. Berusaha atau bekerja dalam agama Islam tidak hanya mengacu pada pemenuhan kebutuhan hidup tetapi hal itu juga merupakan keharusan dalam beragama. Pengertian bekerja adalah sesuatu yang diusahakan secara maksimal oleh seseorang, entah hal itu dari anggota badan ataupun pemikiran dengan tujuan menambah kekayaan entah itu dilakukan oleh seseorang ataupun secara kolektif entah hanya untuk pribadi ataupun masyarakat pada umumnya.³

Allah swt telah memberikan ruang yang sangat luas terhadap setiap seseorang

¹ STIS Hidayatullah Balikpapan | fitrianiwarmuhtar@gmail.com

² STIS Hidayatullah Balikpapan | kamariah@stishid.ac.id

³ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika, Penerjemah Zainal Arifin*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997), 105.

dalam berusaha mencari pekerjaan dengan tujuan memenuhi kebutuhannya, Allah swt berfirman didalam Qs. Al-Mulk [67] 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjuru dan makanlah sebahagian dari rezekiNya dan hanya kepadaNyalah kamu (Kembali setelah) dibangkitkan”

Pekerjaan yaitu seseorang yang berusaha dalam menerima gaji atas jasa yang diberikan dalam bentuk apapun.⁴ Upah merupakan sesuatu yang paling penting dan utama dalam hal ketenaga kerjaan, karena salah satu tujuan seseorang dalam berusaha yaitu dengan memperoleh gaji dengan tujuan akan dipergunakan dalam pemenuhan kelangsungan hidup seseorang.⁵ Bekerja dengan tujuan mendapatkan imbalan atupun upah dari salah satu pihak adalah menjadi seorang tenaga pendidik yang biasa disebut sebagai guru yang mana saat ini profesi itu diminati banyak orang. Profesi sebagai guru ialah salah satu profesi yang mulia yang mana seorang guru memberikan ilmu pengetahuannya kepada orang lain.

Dalam suatu pekerjaan, ada sebagai penyedia jasa manfaat dan ada yang sebagai tenaga yang akan mendapatkan upah atau *ijarah* dari hasil pekerjaannya, yang mana dalam *fiqh muamalah* dinamakan sewa menyewa jasa manusia. Dalam menetapkan upah atau *ijarah* harus bersifat adil sesuai dengan *fiqh muamalah*, dan tidak diperkenankan berbuat kejam dengan pihak pekerja dengan cara menghilangkan sebagian haknya. Setiap mereka berhak mendapatkan yang seharusnya dari usaha mereka tanpa ketidakadilan bagi pihak yang satu dan yang lainnya. Pemberi upah kepada para pekerja yang biasa disebut majikan hendaknya menghasilkan dua sisi industry perusahaan. Pada satu sisi perusahaan diwajibkan agar bisa memberikan mereka gaji yang baik, adil, seimbang dan layak agar para pekerja bisa mendapatkan kepuasan.⁶

Dalam Undang-undang No 11 Tahun 2020 pasal 88 yang mengungkapkan bahwa upah adalah *Pertama*, pekerja berhak mendapatkan kehidupan layak sebagai kemanusiaan. *Kedua*, pemerintah pusat mewajibkan suatu kebijakan dalam upah dengan tujuan mewujudkan hak-hak para pekerja terhadap kehidupan yang baik dan layak sebagai kemanusiaan dan *ketiga*, kebijakan upah seperti yang dijelaskan dalam ayat 2 antara lain; upah minimum, struktur serta skala upah, upah kerja lembur, upah untuk pekerja yang tidak hadir kerja serta tidak melaksanakan pekerjaan dengan alasan tertentu, bentuk serta cara pemberian upah adalah sesuatu yang bisa dihitung dengan upah, dan upah merupakan dasar

⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No 78 tahun 2015 tentang pengupahan.

⁵ Suad Husnan dan Heidjrahman, *manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2010), 14.

⁶ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Sorang Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhummi, 1997), 5.

pembayaran hak serta kewajiban yang lain.⁷

Pasal diatas menjelaskan tentang sistem pengupahan yang harus dibayarkan kepada pihak pekerja dengan beragam bentuk upah. Upah merupakan bagian dari pembalasan jasa yang didapatkan seseorang dari hasil atas suatu akhir dari pekerjaan yang telah diberikan berupa uang ataupun lainnya seperti, gaji bonus insentif, tunjangan kesehatan, hari raya, uang makan, uang cuti dan lain sebagainya. Sedangkan gaji guru sebagaimana di tetapkan di sekolah TK Raudatul Athfal hanya dalam bentuk uang, disini peneliti mengambil sampel upah guru TK karena jadwal masuk dan mengajar serta tugas dan wewenang sama secara keseluruhan yaitu wali kelas.

Dijelaskan secara khusus dalam Undang-undang No 11 Tahun 2020 pasal 88A ayat 2 tentang upah yang berbunyi “setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”.⁸

Selanjutnya realita yang terjadi di Taman Kanak-kanak Raudatul Athfal upah guru berbeda-beda, dilihat dari jabatan, jenjang Pendidikan, berkala (lama mengajar). Contohnya upah guru kepala sekolah sebesar Rp 1.500.000,00 bendahara sebesar Rp 1.400.000,00 guru yang sudah S1 Rp 1.300.000,00 guru yang lulusan SMA sebesar Rp 1.200.000,00. Oleh karena itu upah yang ditetapkan masih memiliki perbedaan antar guru sedangkan mereka mempunyai tugas dan wewenang yang sama kecuali kepala sekolah dan bendahara serta tata usaha. Adapun alasan sekolah menetapkan sistem penetapan upah tersebut memakai peraturan yang sudah ada dari kepala sekolah sebelumnya dan tidak memakai landasan hukum apapun. Adapun aturan-aturan yang berlaku dalam rangka mendisiplinkan guru-guru yang ada maka ditetapkan bahwa yang tidak hadir tetap mendapat potongan, seperti yang terlambat dipotong Rp 100,00/menitnya, sakit Rp 10.000,00/hari, izin syar'i Rp 15.000,00 dan alfa Rp 30.000,00. Sedangkan jika melihat dari standar UMR (upah minimum regional) Tolitoli sebesar Rp 2.308.000,00 hal ini masih jauh dari gaji yang ditetapkan di TK Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli.⁹

B. Kajian Relevan Terdahulu

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh: Luthfi Mufidah 2021 dari Institut Agama Islam Negeri Ponorogo dengan judul “Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Garden di Desa Truneng kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan)”. Skripsi ini membahas tentang bagaimana penerapan upah pada karyawan Agro wisata Green Garden, penerapan upah yaitu ada mingguan dan

⁷ Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, (2020), 544-545.

⁸ *Ibid.*, 545.

⁹ [Sickforprofit.com/gaji-umr-Tolitoli](https://sickforprofit.com/gaji-umr-Tolitoli), diakses 12 November 2022.

bulanan dimana upah mingguan tersebut didapatkan 2 minggu sekali, jika sistem pengupahan dilihat dari pandangan Ekonomi Islam belum baik hal ini dilihat dari nilai atau prinsip Ekonomi Islam dalam menetapkan upah dalam hal keadilan, kelayakan dan kesejahteraan.¹⁰

Kedua, Skripsi ini ditulis oleh: Winda Asmara putri 2018 dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dengan judul “Penetapan Pemberian Gaji Guru Honor dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan)”. Skripsi ini membahas tentang bagaimana penetapan pemberian upah guru honorer di SD Negeri 2 Tanjung Rejo Way Kanan, dimana terkadang upah yang diberikan tidak tepat waktu dalam per 3 bulannya, sehingga tidak memenuhi penetapan Ekonomi Islam seperti membayar upah sebelum keringatnya kering, memberikan upah yang adil atau layak dan memenuhi hak-hak karyawan.¹¹

Ketiga, Skripsi ini ditulis oleh: Muhammad Rofiki 2020 dari Univeristas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul “Analisis Penetapan Besaran Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT Silva Inhutani Lampung Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji)”. Skripsi ini membahas tentang penetapan upah yang dipakai pada PT Silva Inhutani Lampung yang dilakukan dengan penggolongan jabatan yang mana golongan yang tinggi menerima upah yang lebih dibandingkan yang golongan yang rendah, Sistem upah yang diterapkan sesuai dengan syariat Islam dilihat dari karakteristik pemberian upah yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan kaidah Ilmu Ekonomi Islam, meliputi (menetapkan besaran upah sejak awal dan pembayaran dilakukan dengan tepat waktu).¹²

Kecempat, Jurnal ini ditulis oleh: M. Sahirul Alim dan Sri Herianingrum dengan judul “Sistem Pengupahan Outsourcing dalam perspektif Islam (Studi Kasus pada PT. Mahakam Kencana Intan padi Surabaya)”. Jurnal ini membahas tentang sistem penggajian pada tenaga kerja dari setiap PT. Mahakam mendapatkan potongan di setiap perusahaan, sistem penupahan di PT Mahakam Kencana Intan Padi sesuai dengan perspektif Islam dalam artian nilai-nilai Islam yang ditinjau berdasarkan kesesuaian ayat al-Qur’an, hadist dan Ulama Islam.¹³

¹⁰ Lutfi Mufidah, Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Garden di Desa Truneng Kecamatan Sukomo Kabupaten Magetan), *Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, (2021).

¹¹ Winda Asmara Putri, Standar Pemberian Gaji Guru Honorer dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus SD Negeri 2 Tanjung rejo Way Kanan), *Skripsi: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro*, (2018).

¹² Muhammad Rofiki, Analisis Penetapan Besaran Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Silva Inhutani Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji), *Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, (2020).

¹³ M. Sahirul Alim dan Sri Herianingrum, Sistem Pengupahan Outsourcing dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya), *Jurnal: Ekonomi Syariah dan Terapan*, Vol 5 No. 6,

Kelima, Jurnal ini ditulis oleh: Qadriah Barkah, Peny Cahaya Azwari dan Zuul Fitriani Umari dengan judul “Konsep Aplikatif *Fiqh Muamalah* terhadap Pelaksanaan Upah di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali”. Jurnal ini membahas tentang pembayaran upah harian yang belum ditentukan sipemilik kebun baik berupa harga ataupun waktu pembayaran, yang didalamnya terdapat akad yang belum jelas, pelaksanaan upah harian di Desa Prambatan tidak bertentangan dengan syariat Islam, akan tetapi ada ketidakjelasan mengenai jumlah upah serta waktu pembayaran upah. Ada pihak yang merasa dirugikan yakni pekerja.¹⁴

Dengan melihat seluruh penelitian diatas yang telah dicantumkan dapat kita ketahui bahwa penelitian yang dilakukan memiliki sisi persamaan dan perbedaan, yaitu kesamaan mengenai penetapan upah pada karyawan disetiap perusahaan dengan sistem yang berbeda-beda. Penelitian yang akan peneliti ajukan lebih fokus kepada penetapan besaran upah terhadap guru di salah satu sekolah TK Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli.

C. Metode

Jenis penelitian ini dilakukan ialah penelitian lapangan (*field research*) yakni penelitian pada kasus yang ada di lapangan, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yakni jenis penelitian dengan melakukan pengamatan dan wawancara, subjek pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah, pihak Mushida Tolitoli (selaku pemberi upah), bendahara yayasan Hidayatullah Tolitoli dan guru-guru di TK Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli, objeknya adalah Penetapan upah yang terdapat pada Guru TK Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli, yang mana dalam penetapan upah tersebut bergantung pada lama mengajar, jabatan serta pendidikan terakhir. Data primer dari hasil wawancara melalui *via handphone* kepada pihak-pihak yang bersangkutan dan data sekunder didapatkan dari beberapa kajian pustaka dan buku-buku teori referensi yang berkaitan dengan permasalahan diantaranya *fiqh muamalah* serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan narasumber. Sumber data primer meliputi informan kunci, informan utama dan informan pendukung sedangkan sumber data sekunder didapatkan dari data-data yang menjadi pelengkap dalam pembahasan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup: observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Tahapan yang digunakan untuk menganalisis data dengan: reduksi data, display, dan verifikasi.

(Juni, 2018).

¹⁴ Qadriah Barkan, Peny CahyaniAzwari dan Zuul Fitriani Umari, Konsep Aplikatif *Fiqh Muamalah* terhadap Pelaksanaan Upah di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali, *Jurnal: Kajian Ekonomi Islam*, Vol 3 No. 2, (Juli-Desember 2018).

D. Temuan Data

Berdasarkan penelitian dan data yang telah peneliti jelaskan pada pembahasan sebelumnya, maka ditemukan hal-hal yang melatar belakangi penetapan upah guru TK (tamana kanak-kanak) Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli yaitu keterangan bahwa penetapan upah yang diterapkan berbeda-beda antar guru dilihat dari jenjang pendidikan, jabatan dan berkala (lama mengabdikan) serta angka gaji yang diperoleh setiap guru masih jauh dari angka UMR (upah minimum regional) Kota Tolitoli.

Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai 8 informan, satu dari pengurus Mushida yang memberikan gaji serta mengatur keuangan, satu lagi dari pengurus inti yaitu kepala sekolah TK Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli yang mana banyak mengerti tentang penetapan gaji yang ditetapkan, lima informan dari guru-guru yang menjadi sasaran utama terhadap penetapan gaji yang ditetapkan oleh Mushida serta satu lagi dari pengurus Yayasan yakni bendahara Yayasan Hidayatullah Tolitoli.

Wawancara melalui *via handphone* terhadap seluruh informan yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa informan dari pihak TK yaitu kepala sekolah TK Raudatul Athfal mengungkapkan bahwa yang mengatur gaji murni dari pihak Mushida tanpa campur tangan dari yayasan, sedangkan informan dari kepengurusan Mushida mengatakan bahwa penetapan gaji berbeda-beda setiap guru dilihat dari jenjang pendidikan terakhir, jabatan dan berkala (lama mengabdikan). Perbedaannya dapat dilihat ditabel berikut:

Tunjangan					
Jabatan		Pendidikan		Berkala	Fungsional
Kepsek	Rp 150.000,00	SMP	Rp 25.000,00	Pertahun Rp 10.000,00	Rp 4.000,00 × 2 (Rp 8.000,00) /jam
Bend + OP	Rp 100.000,00	SMA	Rp 50.000,00		
Wali Kelas	Rp 50.000,00	DI/D2/23	Rp 100.000,00		
		SI	Rp 150.000,00		

Di TK juga terdapat potongan ada potongan infaq Mushida, majalah terlambat dipotong Rp 100,00/menit, sakit Rp 10.000,00/hari, izin syar'i Rp 15.000,00/hari dan alfa Rp 30.000,00/hari. Adapun SOP yang dikeluarkan Mushida yaitu: *pertama*, guru yang baru bergabung 1-2 tahun belum mendapatkan tunjangan apapun hanya mendapatkan gaji

perjamnya. *Kedua*, guru yang sudah mengajar lebih dari 2 tahun maka ia berhak mendapatkan tunjangan-tunjangan yang sudah ditetapkan.

Informen dari pihak guru pertama mendapatkan gaji sebesar Rp 1.356.000,00 dimana MT memegang amanah sebagai wali kelas (Rp 50.000,00), jenjang pendidikan SI (Rp 150.000,00), berkala selama 10 tahun (Rp 100.000,00) dan perjamnya dalam sebulan menghasilkan Rp 1.056.000,00 sehingga jika ditotalkan berjumlah Rp 1.356.000,00 namun disini belum terdapat potongan-potongan.

Informen dari pihak guru kedua mendapatkan gaji sebesar Rp 1.316.000,00 dimana RMR memegang amanah sebagai wali kelas (Rp 50.000,00) jenjang pendidikan SI (Rp 150.000,00) berkala selama 6 tahun (Rp 60.000,00) dan perjamnya dalam sebulan menghasilkan Rp 1.056.000,00 sehingga jika ditotalkan berjumlah Rp 1.316.000,00 belum terdapat potongan-potongan.

Informen dari pihak guru ketiga mendapatkan gaji sebesar Rp 1.236.000,00 dimana NM memegang amanah sebagai wali kelas (Rp 50.000,00) jenjang pendidikan SMA (Rp 50.000,00) berkala selama 8 tahun (Rp 80.000,00) dan perjamnya dalam sebulan menghasilkan Rp 1.056.000,00 sehingga jika ditotalkan berjumlah Rp 1.236.000,00 belum terdapat potongan-potongan.

Informen dari pihak guru keempat mendapatkan gaji sebesar Rp 1.286.000,00 dimana DV memegang sebagai wali kelas (Rp 50.000,00) jenjang pendidikan SI (Rp 150.000,00) berkala selama 3 tahun (Rp 30.000,00) dan perjamnya dalam sebulan menghasilkan Rp 1.056.000,00, sehingga jika ditotalkan berjumlah Rp 1.286.000,00 belum terdapat potongan-potongan.

Informen dari pihak guru pengganti yang non struktural hanya mendapatkan Rp 450.000,00/bulan dan tidak mendapatkan tunjangan apapun.

Dengan pemaparan diatas menggambarkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan terakhirnya maka gaji yang diperoleh juga akan semakin tinggi, begitu juga dengan berkala (lama mengajar) di TK dimana setiap tahunnya bertambah meski hanya Rp 10.000,00, dan jabatan juga mempengaruhi gaji yang diterima jabatan yang tinggi berbeda dengan jabatan yang lebih rendah. Adapun gaji perjamnya melihat kepada kehadiran guru-guru tersebut dan di Hidayatullah sendiri memegang prinsip *ajrun gayru mamnun* (balasan tiada batasnya) balasannya adalah surga Allah swt.

Informen dari pihak bendahara yayasan menjelaskan bahwa sistem dan aturan gaji yang diterapkan diunit lain yakni SD, SMP dan SMA berbeda dengan apa yang diterpkan di TK. Pihak Yayasan juga menjelaskan guru yang baru bergabung selama satu tahun belum mendapatkan gaji pokok Rp 400.000,00.

E. Analisis

Sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya disini peneliti memperoleh peraturan tentang sistem penetapan upah guru di TK Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli dan aturan yang ada diunit lain yaitu SD, SMP, dan SMA yang mana tentu tidak semauanya melainkan dari hasil musyawarah sehingga ditetapkan aturannya pembagian gaji. Adapun gaji ialah harga yang wajib diberikan kepada pekerja ketika mereka menyelesaikan tugasnya.

Agama islam telah menawarkan bahwa penetapan upah sangat berpegang terhadap prinsip keadilan. Adapun prinsip keadilan yakni adil berarti jelas dan transparan serta adil berarti proporsional. Sedangkan prinsip utama dari keadilan terdapat kejelasan dari 2 orang yang berakad. Selain dari aspek keadilan pemberian gaji dalam Islam juga menyesuaikan dengan kecukupan dan kelayakan terhadap upah yang telah diberikan. Layak berhubungan terhadap pada penetapan yang diperoleh, juga berarti cukup dari aspek sandang, pangan dan papan. Tidak dibenarkan seseorang berperilaku zolim terhadap orang lain dengan tidak memberikan hak-haknya secara adil dan layak. Pekerja berhak memperoleh gaji sesuai dengan hasil pekerjaan dengan tidak membeda-bedakan diantara mereka.

Sistem adil dalam Islam berarti proporsional maksudnya didalam pemberian upah tidak berlebihan dan tidak kekurangan (sedikit) dengan tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan pokok. Bersikap adil sebagaimana dijelaskan dalam Qs. an-Najm [53] 39:

"وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ"

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”.

Dalil diatas mengabarkan bahwa jika seseorang memberikan upah yang tidak sesuai maka itu merupakan tindakan kezaliman dan kezaliman suatu tindakan yang tidak dicintai Allah swt. Sedangkan realita yang terjadi di TK Raudatul Athfal, melihat dari hasil wawancara bahwa apa yang mereka dapatkan berupa gaji sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

Dalam Undang-undang No 11 Tahun 2020 pasal 88A ayat 2 mengenai upah yang mengungkapkan “setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”. Undang-undang ini memberikan suatu persepsi bahwa kesetaraan individu wajib disetarakan terhadap yang lainnya. Namun pada kasus di TK Raudatul Athfal, guru yang sama pekerjaannya jika dilihat dari gaji yang diterimanya berbeda.

Dimana penetapan upah yang diterapkan di TK Raudatul Athfal berbeda dengan unit lain yang mana sama-sama berada dalam lingkup yayasan Hidayatullah Tolitoli, di TK menetapkan secara berbeda antara guru yang satu dan lainnya dilihat dari jenjang pendidikan terakhir, sedangkan unit lain yaitu SD, SMP, dan SMA tidak menerapkan hal itu dengan alasan bahwa guru yang masuk sudah harus lulusan S1 sehingga tidak melihat dari

jenjang pendidikan lagi dan juga mempunyai tunjangan anak/istri serta konsumsi.

Namun jika dibandingkan dengan penetapan yang diberlakukan di TK maka hal itu sebanding karena, pertama di TK tidak mempunyai guru laki-laki sehingga tidak memerlukan tunjangan anak/istri sebagaimana yang diterapkan di unit lain yang mana hanya guru laki-laki yang mendapatkan tunjangan itu. Kedua jam mengajarnya tidak sampai sore sehingga tidak memerlukan konsumsi (makan siang) sebagaimana yang diterapkan di unit lain.

TK Raudatul Athfal juga terdapat gaji perjam setiap guru yang mana setiap harinya terhitung 5 jam 30 menit, dimana perjamnya sebesar Rp 4000,00 × 11 = Rp 44.000,00 kemudian hasil Rp 44.000,00 × 24 (jumlah hari efektif sekolah) = Rp 1.056.000,00/bulan setiap guru, dimana rata-rata gaji yang diterima guru sebesar Rp 1.300.000,00. Jika dipandang dalam hak-hak guru yang telah disebutkan disub bab sebelumnya yakni; honorium bulanan, cuti sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan dan perlindungan hukum.

Jika melihat dari wawancara teradap informan, maka tiga hal diatas sudah terpenuhi. Namun jika melihat angka Rp 1.056.000,00/bulannya dimana rata-rata gaji yang diterima sebesar Rp 1.300.000,00 meski masih dibawah UMR (upah minimum regional) dalam hal ini angka tersebut pantas, melihat dari hasil wawancara yang mana para guru berasumsi bahwa gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan pokoknya yakni sandang, pangan dan papan pada kehidupan sehari-hari, yang mana merupakan salah satu norma upah yaitu dapat mencukupi kebutuhan pokok hidupnya.

Dalam hal muamalah Islam mempunyai sistem perekonomian yang berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang biasa dikenal dengan sistem ekonomi syariah yang bersumber dari al-Qur'an dan hadist Rasulullah saw, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam hadist yang diriwayatkan Ibnu Majah;

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَالِدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ «قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“telah bercerita kepada kami al-Abbas bin Walid ad-damassqi berkat, telah bercerita kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athia as-Salami berkata, telah bercerita kepada kami Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari BAdullah bin Umar ia berkata, Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatny” (HR. Ibnu Majah).¹⁵

Dilihat dari apa yang disampaikan oleh Rasulullah saw dapat dipahami bahwa

¹⁵ Muhammad bin Abdul Hadi Tathowi abu al-Hasan, *Kifayatul Hajata fi Syarah Sunan Ibnu Majah*, Maktabah Shamela, Juz 2, (Beirut: Darul Jailah), 84.

ketetapan upah adalah imbalan kepada orang lain mengerjakan pekerjaan sebagaimana yang kita minta dan pembayaran gaji kepadanya. Rasulullah saw menganjurkan pembayaran upah dengan menyegerakan sebelum keringatnya kering atau pekerjaannya telah selesai. Namun tidak dipandang hanya dari aspek prinsip-prinsip syariah, transaksi muamalah juga terdapat rukun dan syarat yang wajib dipenuhi hal tersebut juga menjadikan transaksi yang dilakukan boleh atau tidak.

Jika dipandang dari penyegeraan pembayaran upah, maka di TK Raudatul Athfal sudah memenuhi hal itu dimana penyerahan gaji kepada para karyawan atau guru diserahkan sebelum bulan baru masuk. Menunjukkan bahwa penyerahan gaji jika diibaratkan diberikan sebelum keringatnya kering.

Penetapan gaji dalam pandangan Maqashid syariah upah adalah aspek yang sangat sensitif dalam hubungan pekerjaan. Dari pihak para pekerja pasti memandang upah secara berbeda-beda. Pekerja memandang upah sebagai sumber penghasilan dalam pemenuhan kehidupan diri sendiri dan keluarganya. Dalam lingkup *hifz al-mal* (memelihara harta) dapat dibedakan menjadi 3 tingkatan yakni: *pertama*, memelihara harta dengan tingkatan *dharuriyat* adalah tingkatan kebutuhan yang wajib ada, biasa disebut dengan kebutuhan primer. Contoh pensyari'atan atauran dalam kepemilikan harta serta larangan pengambilan harta seseorang dengan jalan tidak baik yang mana jika aturan ini dilanggar akan berakibat pada ancaman kepemilikan harta. *Kedua*, memelihara harta dalam tingkatan *hajiyah* ialah kebutuhan sekunder yang mana jika tidak terjadi maka tidak sampai pada tahap mengancam keselamatan akan tetapi akan mengalami kesulitan. Contoh penetapan upah yang ada di TK Raudatul Athfal menetapkan sistem dengan gaji guru yang berbeda-beda yang mana tidak mengancam keselamatan akan tetapi mengalami kesulitan bagi guru yang tidak mencukupi kebutuhan pokok. *Ketiga*, memelihara harta dalam tingkatan *tahsiniyat* ialah jika hal ini tidak terpenuhi maka tidak akan mengancam salah satu dari lima pokok syariah, contoh adanya ketetapan menghindari sesuatu yang memudharatkan dan sejenisnya, yang mana hal ini akan ada pengaruhnya pada pemberian gaji, karena pada tingkatan ketiga ini merupakan bagian dari syarat adanya tingkatan kedua dan pertama.¹⁶

Sedangkan *hifz al-mal* (memelihara harta) kepada tingkatan yang paling penting yakni tingkatan *dharuriyat* yang mana terdapat prinsip tidak boleh merugikan dan tidak boleh dirugikan. Sebagaimana kaidah fiqh yaitu:

لا ضرر ولا ضرار

“Tidak boleh memudharatkan dan tidak pula dimudharatkan”

¹⁶ Zulaikhah, Implementasi Maqashid al-Syariah dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan, *Jurnal: Magister Hukum Ekonomi Syariah*, Vol 6 No. 1 (2022), 412.

Kaidah yang telah dipaparkan diatas menjelaskan bahwa seseorang dilarang berbuat yang merugikan orang lain serta mencegah berbuat yang merugikan diri sendiri. Hal ini jika dikaitkan dengan penetapan upah yang diterapkan di TK Raudatul Athfal sesuai dengan hasil wawancara yang telah dipaparkan sebelumnya, disini tidak terdapat hal yang memudharatkan juga tidak ada yang dimudharatkan anatara pihak pekerja dan bagi yang mempekerjakan.

Sedangkan dalam perspektif fiqh muamalah, ujarah/upah dalam penelitian disebut ijarah (sewa menyewa) yang mana pada asalnya ijarah ataupun ujarah dibolehkan berlandaskan al-Qur'an dan hadist, akad ijarah atau ujarah dikatakan sah apabila rukun dan syarat terpenuhi. Setelah melihat dari sub bab yang telah dipaparkan sebelumnya disini peneliti berpendapat bahwa penetapan upah yang ditetapkan sudah sah karena rukun dan syarat sudah terpenuhi secara keseluruhan, adapun rukun dan syarat ujarah/upah antara lain;

pertama, *aqid* (orang yang berakada) ada dua yakni *mu'jir* (orang yang menyerahkan upah) dan *musta'jir* (orang yang memperoleh upah), di TK ada Mushida sebagai *mu'jir* yang pemberi gaji dan ada guru sebagai *musta'jir* yang menerima gaji. *Kedua*, sigat yang biasa disebut *sigatul 'aqd*, di TK hal ini sudah terpenuhi dengan adanya kesepakatan diawal. *Ketiga*, upah, di TK hal ini ada yakni gaji berupa uang yang diberikan kepada guru.

Adapun syarat-syarat *ujrah* antara lain;

Pertama, upah harus dilakukan dengan cara musyawarah dan konsultasi terbuka, di TK hal ini sudah diterapkan dengan adanya kesepakatan 2 pihak. *Kedua*, upah harus dinyatakan secara jelas konkrit, di TK upah yang biasa disebut gaji telah dinyatakan secara jelas dengan adanya aplikasi yang menjelaskan sistem pemberian gaji yang diterapkan. *Ketiga*, upah yang berbeda dengan jenis objeknya, di TK gaji yang diberikan berbeda dengan jenis objeknya yakni jasa adapun gajinya berupa uang. *Keempat*, persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis yang dijadikan perjanjian, di TK bukan berupa manfaat dari yang diperjanjikan. *Kelima*, berupa harta tetap yang dapat diketahui, di TK gajinya berupa uang yang mana dapat diketahui.

Peneliti berpendapat penetapan upah jika melihat dari gaji yang ditetapkan terhadap para guru. Karena, ada guru yang beranggapan bahwa itu sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari dari segi sandang, pangan dan papan akan tetapi ada juga guru yang beranggapan bahwa gaji yang diterimanya tidak memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Namun ketika melihat dari pihak guru mereka tetap merasa bahwa sitem yang ditetapkan tersebut adil dan mereka menerima gaji yang telah ditetapkan, maka peneliti menganggap penetapan upah ini sah.

F. Kesimpulan

Penetapan gaji yang ditetapkan di TK Raudatul Athfal Rahmatullah Tolitoli merupakan kesepakatan oleh pengurus Mushida sebagai pemberi gaji. Dimana gaji yang diterima berbeda antar guru dilihat dari berkala (lama mengabdikan), jabatan serta jenjang pendidikan terakhir (berbeda antara guru lulusan SI, D3, SMA dan SMP) semakin tinggi pendidikan terakhirnya maka gaji yang diterima juga akan tinggi.

Gaji yang diterima oleh pihak guru sudah sesuai jika dipandang dari sisi perbandingan antara penetapan gaji di TK Raudatul Athfal dan unit lain yang sama-sama berada dibawah naungan yayasan Hidayatullah Tolitoli dianggap sebanding dengan kata lain termasuk dalam kategori adil dan jika dipandang dari segi maqashid syariah tidak terdapat didalamnya hal yang memudharatkan dan tidak pula dimudharatkan antara pihak pekerja maupun yang mempekerjakan. ketika dipandang dari tinjauan fiqh muamalah itu sudah sah karena tidak bertentangan dengan rukun dan syarat ujah/upah dan para guru sudah menyetujui serta merasa adil dengan gaji yang diterapkan di TK Raudatul Athfal sehingga hukumnya sah dan boleh. Namun jika dilihat dari sisi pengupahan peraturan pemerintah belum layak karena angka yang diterima para guru masih dibawah UMR (upah umum regional).

G. Daftar Pustaka

- Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Sorang Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhummi, 1997.
- Al-Hasan, Muhammad bin Abdul Hadi Tathowi abu, *Kifayatul Hajata fi Syarah Sunan Ibnu Majah*, Maktabah Shamela, Juz 2, Beirut: Darul Jailah.
- Heidjrahman dan Suad Husnan, *manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 2010.
- Herianingrum, Sri dan M. Sahirul Alim, Sistem Pengupahan Outsourcing dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya), *Jurnal: Ekonomi Syariah dan Terapan*, Vol 5 No. 6, Juni, 2018
- Mufidah, Lutfi, Analisis Sistem Penentuan Upah Karyawan dalam Pandangan Ekonomi Islam (Pada Agro Wisata Magetan Garden di Desa Truneng Kecamatan Sukomo Kabupaten Magetan), *Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*, 2021
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No 78 tahun 2015 tentang pengupahan.
- Presiden Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*, 2020.
- Putri, Winda Asmara, Standar Pemebrian Gaji Guru Honorar dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus SD Negeri 2 Tanjung rejo Way Kanan), *Skripsi: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro*, 2018

- Qardhawi, Yusuf, *Norma dan Etika, Penerjemah Zainal Arifin*, Jakarta: Gema Insani Pers, 1997.
- Rofiki, Muhammad, Analisis Penetapan Besaran Upah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Silva Inhutani Kecamatan Mesuji Timur, Kabupaten Mesuji), *Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 2020.
- [Sickforprofit.com/gaji-umr-Tolitoli](https://sickforprofit.com/gaji-umr-Tolitoli), diakses 12 November 2022.
- Umari, Zuul Fitriani, Qadriah Barkan dan Peny Cahyani Azwari, Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah terhadap Pelaksanaan Upah di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Pali, *Jurnal: Kajian Ekonomi Islam*, Vol 3 No. 2, Juli-Desember 2018.
- Zulaikhah, Implementasi Maqashid al-Syariah dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan, *Jurnal: Magister Hukum Ekonomi Syariah*, Vol 6 No. 1, 2022.