

Penetapan Upah Guru di Sekolah Menengah Hidayatullah Putra Balikpapan (Studi Kasus)

Aksan,¹ Masykur,² Sukman³

Abstract: This research aims to examine how teacher wages are determined at Sekolah Menengah Putra Hidayatullah Balikpapan and analyze them from the perspective of Islamic Economic Law. The study employs field research with a qualitative descriptive approach. Data collection methods include observation, direct interviews with informants, and documentation. The findings reveal that the institution or foundation does not arbitrarily determine wages. However, the core issue is that the wages set are below the regional minimum wage (UMR), leading to teacher dissatisfaction as their wages cannot adequately meet daily basic needs. From the perspective of government wage regulations, the current wage determination is deemed inadequate. However, from the perspective of Islamic law and fiqh muamalah, the wages are considered valid and compliant with Sharia. This is because the essential requirements are fulfilled, and the teachers willingly agree and accept the wages set by the institution. Despite one condition being unmet, the agreement between the institution and teachers ensures the legality of the wage arrangement under Islamic law. The research concludes that while the wages do not align with government standards, they remain valid in Islamic terms due to mutual consent and teacher contentment.

Keywords: Wage Determination, Teachers, Islamic Law

A. Pendahuluan

Salah satu struktur muamalah adalah perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama antara pemberi jasa kesejahteraan atau pekerja. Hal seperti itu dilakukan demi menjalankan suatu produksi, dengan ketentuan pihak buruh akan memperoleh kompensasi berupa upah. Kegiatan itu dalam literatur fiqh disebut dengan akad *Ijarah al-'amal*, yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia.⁴ Menurut Amir Syarifuddin "al-Ijarah dapat diartikan dengan akad atau transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu." Bilah yang menjadi objek transaksi manfaat atau jasa dari tenaga seseorang disebut upah mengupah (*ijarah ad-Dzimmah*).⁵

Pengupahan terhadap karyawan ataupun pekerja ialah wujud pemberian kompensasi berbentuk upah yang diberikan oleh yang mempekerjakan (majikan) kepada pekerja maupun pegawai. Secara finansial kompensasi tersebut merupakan perihal yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang terdapat untuk pegawai.⁶ Ada pun upah maupun pendapatan yang diperoleh karyawan ataupun pekerja berperan selaku penunjang terhadap kelangsungan hidupnya, guna penunjang kebutuhan tiap harinya seperti sandang, pangan, papan, serta pembelajaran. Adapun untuk industri, *ujroh* (upah) yang diserahkan kepada pegawai ataupun pekerja berperan sebagai jaminan dalam kelangsungan pembuatan ataupun usaha industri tersebut. Sehingga dari itu, jalinan antara pengusaha dengan pekerja mesti baik

¹ STIS Hidayatullah Balikpapan | aksan45@gmail.com

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

³ STIS Hidayatullah Balikpapan | sukman@stishid.ac.id

⁴ Abdurrahman al-Jaziri, "*kitab al-Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba'ah*" (Beirut: Dar al Fikr, 2003), h. 73.

⁵ Ali Ummar Ritongah, "Margin Pada pembiayaan My Ihram," *Hukum Bisnis Islam*, 12, No.1, (Juli 2020), h. 145.

⁶ Susilo Martoyo, "*Manajemen Sumber Daya*", (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), h. 130.

serta bersama memperhatikan kebutuhan diantar mereka. Majikan wajib berikan upah yang setimpal kepada pekerja atas pekerjaan yang ia jalani serta pekerja wajib bekerja secara jujur serta proporsional.

Ijarah baik dalam bentuk, sewa menyewa atau upah mengupah itu merupakan kegiatan *muamalah* yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya boleh atau mubah bila dilakukan sesuai dengan ketentuan syariat Islam.⁷

Manusia mampu hidup lebih baik apabila dia ingin bersungguh-sungguh dalam bekerja serta bekerja secara profesional. Dengan pekerjaan yang ditekuninya dia bisa mendapatkan hasil yang dapat menopang keperluan hidupnya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam Q.S at-Taubah [9]: 105.

"وَقُلِ اَعْمَلُوا فَاَسِيْرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَّرَسُوْلُهُ. وَّالْمُؤْمِنُوْنَ وَّسُرُّوْنَ اِلَىٰ اِلْمِ الْعَيْبِ وَّالشَّهَادَةِ فَاِيْنِيْتِكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ" ١٠

Dalam menafsirkan Q.S at-Taubah [9] 105 di atas, Quraish Shihab menerangkan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut:

"Bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan berbagai macam amal saleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat secara umum, maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kepadamu"⁸

Tafsir dalam keterangan di atas ialah menilai dan memberikan ganjaran terhadap amal-amal itu, sebutan lain dari ganjaran ialah imbalan, upah atau kompensasi Lebih dalam lagi Q. S. at- Taubah[9] ayat 105 menerangkan kalau Allah memerintahkan kita selaku hambanya supaya tetap bekerja serta tentu Allah bakal membalas apa- apa yang telah kita usahakan. Perihal yang sangat berarti dalam ayat ini yakni Allah menegaskan bahwa dorongan motivasi ataupun hasrat bekerja itu harus benar dan ikhlas.⁹

Adapun dalil dari as-Sunah ialah hadis yang diriwayatkan oleh Imam Muslim.

"حَدَّثَنِي أَحْمَدُ بْنُ سَعِيدٍ بْنُ صَخْرٍ الدَّارِمِيُّ حَدَّثَنَا حَبَّانُ بْنُ هِلَالٍ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ

طَاوُسٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اخْتَجَمَ وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ وَاسْتَعَطَّ" (رواه مسلم)

Artinya: "Telah menceritakan kepadaku Ahmad bin Sa'id bin Sakhrin ad-darimiy, telah mengabarkan kepada kami Habban bin Hilal, telah mengabarkan kepada kami Wuhaib, telah mengabarkan kepada kami 'Abdullah bin Tawus, dari ayahnya, dari Ibnu 'Abbas bahwa Nabi saw berbekam dan memberikan upah kepadanya, dan beliau pernah juga memakai obat tetes hidung" (hadis riwayat Muslim)¹⁰

Ada beberapa prinsip dasar, secara umum dalam aktivitas muamalah. Salah satu diantaranya ialah muamalah mesti didasarkan atas persetujuan, keikhlasan antara *musta'jir* dan *ajir* dan juga dalam

⁷ Suprida, "Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah," *Sosial dan Budaya Syar'i*, 5 No. 1 (2018), h. 41.

⁸ Quraish Shihab, Tafsir AL-Misnah, Vol. h. 670.

⁹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Pengajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), h. 27.

¹⁰ Muslim ibn al-Hajjaj Abu al-Hasan al-Qusyairi an-Naisaburi, *Shahih Muslim*, (Beirut: Dar Ihya' at-Turas), 1731/4, Maktabah Syamilah

muamalat tidak dibolehkan saling merugikan.¹¹

Islam mengajarkan bahwa ketentuan-ketentuan kompensasi harus sesuai dengan Syari'ah yaitu rukun dan syarat upah (*ujrah*) harus diutamakan diantaranya ialah *'aqid* (majikan dan pekerja), *sighat akad*, *ujrah* (upah), dan manfaat.¹²

'Aqid terdiri atas *mu'jir* (pekerja) serta *musta'jir* (majikan/pemberi upah), apabila kedua belah pihak sudah bersepakat guna melangsungkan satu akad upah, sehingga perihal tersebut telah sesuai dengan ajar Islam. Sementara itu upah yang disepakati harus jelas dan diketahui. Dasar yang digunakan untuk penetapan upah ialah besarnya manfaat yang diperoleh dari pekerja. Bukan berdasarkan derajat hidup, kebutuhan fisik minimum ataupun penghasilan. Dalam Islam prinsip utama yang harus diikuti ialah prinsip keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini ialah tidak adanya tindakan kezaliman atau tidak adanya terhadap diri sendiri maupun kepada orang lain, pihak pekerja ataupun pemberi kerja.

Upah merupakan hal yang sangat erat hubungannya dalam perekonomian tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga manusia harus bekerja, karena melalui kerja manusia dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari atau suatu bentuk muamalah, yang terjadi di antara semua orang dan ada dalam suatu hubungan kerja yang terjalin secara teratur. Tenaga kerja yang diwakili oleh pemilik serikat industri dan perusahaan yang sebelumnya terlibat dalam penandatanganan kontrak tertulis dan tidak tertulis tentang berbagai hal seperti kontrak kerja, jam kerja, hasil kerja, upah, dll.¹³

Pemberi upah kepada para pekerja hendaklah menghasilkan dua sisi bagi industri perusahaan. Pada satu sisi perusahaan diwajibkan agar bisa memberikan upah yang baik, seimbang, adil, tepat, layak serta dinamis supaya pekerja bisa mendapatkan kepuasan.¹⁴ Dalam upaya pemberian upah, dibutuhkan pemikiran menimpa wujud serta besarnya upah yang disesuaikan dengan keahlian industri dalam mengembangkan usaha guna mendapatkan keuntungan.

Beberapa undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan menempatkan pekerja pada posisi yang lebih tidak menguntungkan daripada dianggap tidak mampu memenuhi kebutuhan masyarakat saat ini. Untuk itu, Peraturan Negara Nomor 5 tentang Pengupahan Republik Indonesia Tahun 2003 dianggap layak menjawab pertanyaan pengupahan. Untuk itu, pekerja perlu mendapatkan upah, jaminan sosial, dan kesehatan dan keselamatan kerja untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan internal dan eksternal. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja boleh lebih dan tidak boleh rendah atau bertentangan dengan ketentuan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena itu upah yang diterima para pekerja salah satu diantaranya ialah upah minimum. Kebijakan upah minimum adalah salah satu strategi pemerintah untuk menanggulangi kemiskinan, dengan menghitung kebutuhan dasar, seperti: pangan, sandang, dan papan, sekaligus sebagai jaring pengaman sosial dengan menghitung kebutuhan pendidikan dasar dan jasa.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan ditetapkan tentang

¹¹ Qadariah Barkah, Peny cahaya azwari, dan Zuul Fitriani Umari, "Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah," *Kajian ekonomi Islam*, 3, No.2, (Desember 2018), h. 205.

¹² Rachmat Syafe'i, "*Fiqh Muamalah*" (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 125.

¹³ Sulaiman Rasyd, "*Fiqh Islam cet.17*", (Bandung: PT Sinar Baru), 1998, h 303.

¹⁴ Afzalurrahman, "*Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*", (Jakarta: Yayasan Swarna Bhummi, 1997). h. 5.

sistem upah sebagai peraturan yang harus diikuti oleh pihak pemberi kerja dengan tujuan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya karena bidang ketenagakerjaan dianggap penting karena menyangkut kepentingan masyarakat, sehingga pemerintah mengalihkannya dari hukum publik. Alasan pemerintah mengalihkan dari hukum publik adalah banyaknya masalah ketenagakerjaan yang terjadi baik dalam maupun luar negeri. UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 88, secara khusus menyatakan:

1. Semua pekerja dan pekerja berhak memperoleh penghasilan yang cukup untuk mendukung kehidupan umat manusia.
2. Untuk memperoleh penghasilan kehidupan yang layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah harus memperkenalkan pekerja atau kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja.
3. Kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: upah minimum, Uang kerja lembur, Gaji tidak bekerja karena kekurangan upah, Kehilangan upah karena kegiatan selain pekerjaan.

Pasal ini sangat tegas menetapkan terkait sistem pengupahan yang harus dibayar kepada pihak pekerja/buruh dengan beragam bentuk upah. Bahkan demi melindungi para pekerja, pemerintah juga menetapkan peraturan tentang upah minimum dalam Pasal 88 ayat (4):

“Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.”

Selanjutnya di Balikpapan, secara lebih spesifik Gubernur Kalimantan Timur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kaltim 2021 sebesar Rp 2,981,378, sedangkan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) dan Upah Minimum Regional (UMR) Kaltim 2021 sebesar Rp 3,069,315.¹⁵

Sedangkan realitasnya yang terjadi di SMH Raadhiyatan Mardhiyyah Putra upah guru itu bervariasi, contohnya guru yang belum berkeluarga upahnya itu sebesar Rp 1.300.000 dan belum dapat gaji tunjangan, sedangkan guru yang sudah berkeluarga upahnya sebesar 1.300.000 kemudian dapat gaji tunjangan. Oleh karena itu upah pada guru tidak sesuai dengan standar UMR, yang ditetapkan di Balikpapan.

Berkaitan dengan penelitian ini ada beberapa penelitian skripsi yang serupa dengan yang peneliti teliti diantaranya:

Dalam skripsi Akhyar Muhaidy dengan judul *“Gaji Guru Non PNS di SDN 4 Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (studi kasus di SDN 4 Desa Danau Rata Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim).”* Hasil dari penelitian ini adalah “mekanisme pembayaran upah guru honor tidak tetap sering kali mengalami keterlambatan untuk mengantisipasi dari para guru honor maka kepala sekolah menggunakan uang pribadi sebagai upah untuk para guru honor, dengan penggantian uang kepala sekolah akan diganti oleh dana BOS setelah dana tersebut cair. Hukum Islam menjelaskan tujuan disyariatkannya sewa menyewa atau upah yang dikenal dengan ijarah adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam pergaulan hidupnya dan merujuk kepada hukum asal itu adalah mubah dan mekanisme pembayaran gaji guru non PNS di SDN 4 Danau Rata Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim telah sesuai

¹⁵ Gajimu.com/Garmen - UMP/UMK Kaltim, diakses pada tanggal 13 maret 2021.

dilihat dari bentuk objek dan akadnya namun pada syarat ijarah adanya kerelaan tanpa ada keterpaksaan yang belum terpenuhi.”¹⁶

Dalam skripsi yang ditulis oleh Silvia Eka Putri, dengan judul “*Upah Penyedap Karet Dengan Sistem Barter di Desa Lubuk Tua Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*” Hasil penelitian ini menyatakan bahwa “pembayaran upah tidak memenuhi syarat ijarah (upah-mengupah) yang tidak terpenuhi atau pelaksanaan tidak sesuai, sebagaimana yang telah ditentukan di dalam syariat Islam, maka hal tersebut tidak sah (tidak diperbolehkan) seperti penundaan pembayaran upah yang dilakukan oleh salah satu pihak yang berakad dalam pelaksanaan ini.”¹⁷

Dalam skripsi yang ditulis oleh Mela Ratna dengan judul “*Sistem Penetapan Gaji Guru Kontrak Di Kabupaten Aceh Jaya Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal (Studi Tentang Relevansi Gaji Dengan Kecukupan Hidup Layak Guru Di Daerah Terpencil)*”. Hasil dari penelitian ini ditemukan, “sistem penetapan upah atau gaji guru kontrak daerah terpencil pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya didasarkan pada Peraturan Bupati Aceh Jaya No 63 Tahun 2017 gaji guru kontrak tingkat Diploma II dan Diploma III sebesar Rp 1.300.000, sedangkan untuk guru tingkat Sarjana sebesar Rp 1.500.000. yang pencariannya 3 bulan sekali. Sedangkan insentif yang diberikan kepada guru di daerah terpencil setara dengan gaji bulannya yaitu Diploma II dan Diploma III sebesar Rp 1.500.000, guru tingkat Sarjana Rp 1.500.000. yang dicairkan setiap bulan. Dalam konsep *ijarah bi al-amal* penting sekali asas kelayakan diimplementasikan, apalagi guru kontrak yang belum memiliki rumah dan kendaraan yang layak, harus mampu diberi upah yang lebih baik. Penetapan gaji guru di Aceh Jaya masih sangat minim, dan jauh dibawa UMP, dengan pencairannya secara triwulan. Namun dengan adanya insentif agak memadai untuk guru yang hidup di daerah terpencil karena kebutuhan hidup yang lebih terjangkau. Bilah dibandingkan dengan pengabdian gaji dan insentifnya kecil.”¹⁸

Dalam skripsi di atas Adapun persamaan dari skripsi yang ditulis oleh Akhyar Muhaidy, Silvia Eka Putri, dan Mela Ratna dengan yang peneliti teliti adalah sama-sama membahas tentang penetapan upah, sedangkan perbedaannya ialah dari sisi objeknya, lokasi penelitian, dan dari segi pemberian upahnya, karena pemberian upah yang peneliti teliti tidak sesuai dengan standar UMR (upah minimum regional).

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*). Yang mana penelitian ini menggambarkan suatu penelitian yang dilakukan di lapangan maupun letak studi, suatu tempat yang seleksi sebagai letak atau tempat peneliti untuk menyelidiki indikasi objek yang terjadi di

¹⁶ Akhyar Muhaidy, “Gaji Guru Non PNS di SDN 4 Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi kasus di SDN 4 Des Danau Rata Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim)”, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2019).

¹⁷ Silvia Eka Putri, “Upah Penyedap Karet Dengan Sistem Barter di Desa Lubuk Tua Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas Dalam Perspektif Fiqih Muamalah”, (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2016).

¹⁸ Mela Ratna, “Sistem Penetapan Gaji Guru Kontrak di Kabupaten Aceh Jaya Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal (Studi Tentang Relevansi Gaji Dengan Kecukupan Hidup Layak Guru di Daerah Terpencil)” (Skripsi: UIN ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2020).

lokasi tersebut, hal ini dilakukan untuk memudahkan penyusunan laporan ilmiah.¹⁹ Studi lapangan dilakukan dengan mengamati objek secara langsung di lokasi yang bakal diteliti supaya mendapatkan hasil yang optimal, studi ini dilakukan dengan menggali informasi yang bersumber dari Sekolah Menengah Putra Hidayatullah Balikpapan.

Subjek yang menjadi fokus penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Hidayatullah Putra Balikpapan dan yang terlibat dalam pemberian Upah Guru. Objek penelitian ini yaitu Penetapan Upah Guru.

Data yaitu hasil dari penulisan peneliti, baik itu berupa fakta maupun berupa angka. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah: 1) Data Primer data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung (*dept interview*) dengan responden atau informan. 2) Data sekunder merupakan informasi atau gosip ataupun sumber informasi yang dijadikan sebagai informasi pendukung, contohnya melalui orang lain atau dokumentasi.

Setelah data terkumpul semua, maka peneliti melakukan teknik analisis data, dalam hal ini peneliti menggunakan teori atau metode Miles dan Huberman, mengambil langkah-langkah berikut: reduksi data, display data, verifikasi data, penarikan kesimpulan.

Objek penelitian ini adalah terkait dengan Penetapan Upah Guru, yang mana dalam hal ini penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Hidayatullah Putra Balikpapan. Yang terletak di kawasan Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan, yang terletak di wilayah ujung utara sekitar 26, km dari bandara Sepinggian atau dikenal dengan nama Bandara Sultan Hasanuddin. Ia bertempat di jalan Mulawarman RT 25, Kelurahan Teritip, Kecamatan Balikpapan Timur.

C. Hasil Penelitian

Awal mula Hidayatullah belum bergerak pada bidang pendidikan tetapi lebih fokus bergerak pada bidang sosial dan dakwah. Tujuannya ialah untuk mewedahi anak-anak dan yatim piatu, anak terlantar dan melayani dakwah di masyarakat.

“Tidak ada pembelajaran formal, walaupun siswa/santri sudah banyak mulai dari usia dini sampai orang tua. Pada saat itu dikenal dengan istilahnya KMM (kuliah mubalighin mubalighat). Ada juga KDI (kuliah dinul Islam). Dua lembaga ini yang melahirkan kader-kader awal untuk membuka cabang-cabang Hidayatullah di berbagai daerah”.²⁰

Selanjutnya menjelang di akhir tahun 80-an, barulah ada dorongan untuk mengurus perizinan pembelajaran formal Hidayatullah di Kemenag dan Diknas, sampai pada tahun 1984 mulailah diterapkan sistem pendidikan klasikal dengan menggunakan kurikulum Departemen Agama. Mula-mula diselenggarakan Madrasah Ibtidaiyah. Awal mula didirikan Madrasah Tsanawiyah pada tahun 1987, di susul oleh Madrasah Aliyah pada tahun 1990.²¹ Sampai saat ini pendidikan formal sudah berjalan dengan baik, namun di tahun 2019 muncul kebijakan baru diyayanan kalau MTS dan MA itu mau diparalelkan

¹⁹ Abdurrahmat Fathoni, “*Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*”, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 96.

²⁰ <https://lpp-hidayatullah.com/about/> diakses pada tanggal 8 Oktober 2021

²¹ Tim Peneliti IAIN Antasari Banjarmasin, “*Hidayatullah Sarang Teroris*”, (Jakarta: Pustaka Inti, 2004), h.II.

menjadikan satu manajemen, jadi nama yang sebelumnya MTS dan MA di ubah menjadi SMH (sekolah menengah hidayatullah) karena MTS itu adalah pendidikan menengah pertama dan MA merupakan pendidikan menengah atas sehingga diparalelkan sebagai sekolah menengah Hidayatullah dan kurikulumnya itu berkelanjutan, yang belajar fikih kelas 1,2, dan 3 dan apa yang di ajari di kelas 3 (tiga) tidak di ulang lagi langsung lanjut ke pelajaran kelas 4, 5, dan 6. Ini adalah filosofi kenapa MTS dan MA dijadikan satu.

Sejak awal berdirinya sampai namanya diubah menjadi Sekolah Menengah Hidayatullah pendidikan di Gunung Tembak hingga sekarang masih berjalan sesuai dengan pendidikan awal yakni berbasis kader. Sampai-sampai Hidayatullah digelar sebagai pencetus kader sebab dari dulu sampai saat ini yang paling banyak mencetuskan pemudah tangguh yang siap diterjunkan ke berbagai pelosok itu di Hidayatullah Gunung Tembak.²²

Berdasarkan data-data yang peneliti paparkan sebelumnya, maka peneliti dapatkan peraturan mengenai sistem penetapan upah guru. Dalam hal ini peneliti dapatkan bahwa upah guru di Sekolah Menengah Hidayatullah itu rata-rata ± Rp 2,169,000, namun upah tersebut masih dibawa standar UMR yang ditetapkan pemerintah sehingga membuat para guru mengeluh karena upah atau natura yang didapat belum bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai lima informan, satu informan kunci dari pengurus LPPH (lembaga pendidikan Hidayatullah) yang mengatur keuangan dan sekali gus gaji guru, satu informan tambahan dari kepala sekolah menengah Hidayatullah, yang tau banyak tentang penetapan upah guru, dan tiga informan utama dari tenaga pendidik atau guru-guru yang merasakan dampak terhadap upah yang ditetapkan oleh lembaga.

Wawancara dengan *face to face* dengan seluruh informan yang telah peneliti lakukan menunjukkan, bahwa informan kunci dari pengurus LPPH mengatakan bahwa sistem penetapan upah itu tidak serta merta ditetapkan begitu saja, tentunya ada aturan yang dibuat oleh Yayasan untuk plotting penggajian guru yang sudah menikah dan yang belum yang menetapkan kata beliau adalah Yayasan sehingga dalam penggajian guru itu dibedakan antara yang sudah berkeluarga dan yang belum, untuk persentase gajinya, yang sudah berkeluarga gaji pokok sebesar kurang lebih Rp 1,250,000 di tambah tunjangan istri sebesar 10 % atau Rp 125,000 tunjangan 3 anak Rp 150,000 dan tunjangan-tunjangan lainnya, sedangkan yang belum berkeluarga atau masih bujang mereka hanya dapat gaji pokok saja sebesar Rp 1.250.000 kurang lebih tanpa mendapatkan tunjangan. Sedangkan informan kedua dari kepala SMH menyatakan hal yang bahwa penetapan upah guru itu di atur oleh yayasan.

Adapun peraturannya itu diantaranya ialah guru yang sudah 6 bulan lebih dan layak diangkat menjadi pegawai tetap yayasan. setelah di yayasan ada peraturan-peraturan diantaranya ialah dia akan mendapatkan gaji pokok, adapun besarnya di nilai dari berbagai aspek. Pertama dia harus lolos jadi PTY (pegawai tetap yayasan), yang ke dua dilihat dari segi ijazahnya, dan yang ke tiga dilihat juga dari lama dia bekerja atau mengajar. Semu gaji guru di atur di LPPH mulai dari gaji pokok, gaji tunjangan struktural, gaji tunjangan keluarga, dan gaji tunjangan kesehatan. Sedangkan pihak sekolah hanya bisa

²² <https://lpp-hidayatullah.com/about/> diakses pada tanggal 8 Oktober 2021

memberikan tambahan kepada guru hampir sebesar Rp 400000 ribu. Tapi untuk bisa mendapatkan Rp 400000 ribu guru harus menandatangani daftar 400000 ribu, akan tetapi untuk pengambilannya harus memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh sekolah.

Informan ketiga merasa bahwa gaji Rp 2,185,000 yang dia terima selama kurang lebih 9 mengajar itu belum layak sebab belum bisa mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dan juga apabila di lihat dari sebuah perusahaan sangat tidak sesuai dengan hasil kerja, karena kalau mengara ke besaran UMR itu sangat jauh sebab UMR Balikpapan itu kurang lebih Rp 3,069,315. cuman kata beliau karena kita dilembaga ini sejak awal perjalanannya adalah perjuangan maka kita harus ikhlas dan terima lapang dada karena pada konsepnya kita murni dilembaga ini tidak semata-mata bekerja dan menuntut gaji standar UMR itu tidak, sebab ada konsep yang sejak awal sudah dibangun oleh almarhum Abdullah Said di lembaga ini yaitu konsep perjuangan ini sehingga apa pun kegiatan kita harus bermula pada perjuangan. Dan memang Allah akan memberikan balasan kepada pejuang-pejuang karena itulah Abdullah Said mengatakan “Kalau ditanya berapa gajinya? Maka jawab *ajrun ghoiru mamnun*,”.

Informan keempat pun merasa gaji atau natura yang diterima dari lembaga pada dasarnya kurang kalau lihat natura atau gaji Rp 1.250.000 itu tidak mencukupi kebutuhan keluarga apalagi kalau sudah menikah dan punya anak maka tentu itu butu banyak pemasukan, tetapi kita juga haru menyadari bahwa visi Hidayatullah itu adalah pengaderan, maka tentu kita dan harus belajar menerima dan ikhlas, tapi ikhlas bukan berarti tidak berusaha tetapi harus tetap berusaha untuk saat ini kondisinya masih seperti itu dan masih minim gaji atau natura untuk guru-guru namun kata beliau gaji yang diberikan oleh lembaga itu sudah adil karena lembaga memberikan sesuai dengan yang bisa di berikan, tentunya sebelum masuk mengajar ada kontrak dari lembaga bahwa sanggup tidak antum mengajar dengan gaji sekian, ini dilakukan sebelum masuk mengajar di SMH, dan apa bilah kita mengatakan sanggup maka kita harus siap menerima apa adanya, tetapi dilain sisi juga ada kelebihan karena lembaga selain memberikan natura atau gaji juga memberikan pelayanan rumah bagi yang sudah menikah, BPJS, dan tunjangan-tunjangan lainya. Adapun informan kelima, juga berpendapat yang sama dengan informan sebelumnya, emang gaji yang di Rp 1.300.000 sangat tidak cukup untuk kebutuhan pokok sehari-hari dalam keluarga tetapi karena kita berlembaga dan tujuan kita di sini adalah untuk mengapdi kepada lembaga bukan untuk mencari gaji atau natur yang tinggi, maka gaji yang dia dapat tidak jadi maslah dan itu kita harus syukuri.

Adapun Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Penetapan Upah Guru di Sekolah Menengah Hidayatullah Balikpapan. Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa penetapan upah yang terjadi di Sekolah Menengah Hidayatullah tentu tidak semena-mena dibuat tanpa adanya peraturan dari Yayasan untuk polting penggajian guru.

Islam menawarkan bahwa penetapan upah-mengupah sangat memegang erat prinsip keadilan, kelayakan, dan kejelasan upah atau natura yang diberikan untuk memelihara kebutuhan kedua belah pihak, baik kalangan tenaga kerja atau guru maupun majikan dalam artian LPPH, tidak diperkenankan seorang majikan berperilaku zolim atau kejam terhadap tenaga kerja dengan tidak memberikan hak ujrath atau gaji secara adil dan layak. Seorang pekerja atau guru berhak mendapatkan natura atau gaji yang sesuai atas hasil kerja mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Menjadi kewajiban bahwa seluruh manusia yang menjalankan profesi baik itu, guru, pegawai, petani, tukang bangunan dan tenaga kerja lainnya maka mereka berhak mendapatkan imbalan atau ujah sesuai apa yang mereka usahakan, tanpa terkecuali dengan kegiatan-kegiatan manusia yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Kejelasan janji atau akad bagian Ekonomi Islam itu sangat penting dalam berbagai hal muamalah. Sehingga janji yang terjadi dalam transaksi upah-mengupah sangat menyimpan efek atau pengaruh yang kuat. Dengan janji pula suatu kewenangan dan tanggung jawab itu dapat diubah. Terkait hukum transaksi yang dilakukan boleh atau tidaknya, pada dasarnya segala sesuatu dalam muamalah itu *mubah* dan boleh, sebagai mana kaidah fiqh:

Namun dalam transaksi muamalah ada ketentuan rukun dan syarat yang mesti diperhatikan karena berdampak terhadap boleh atau tidaknya suatu akad dalam muamalah.

Penetapan upah yang terjadi di Sekolah Menengah Hidayatullah menurut peneliti sangat bertentangan dengan norma dan etika pengupahan dalam Islam, sebab dalam penggajian guru atau tenaga kerja harus dilihat dari kelayakan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan pokok dari segi pangan, sandang, dan papan dalam kehidupan sehari-hari, karena salah satu norma dalam pengupahan adalah harus dapat mencukupi kebutuhan pokok hidup.

Keadilan dalam Islam bermakna Proporsional maksudnya dalam pengupahan tidak terlalu berlebihan dan tidak terlalu sedikit, tujuannya ialah upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Kata *al-adl* dalam Al-Qur'an dimaknai proporsional, sebagaimana diterangkan dalam QS. An-Najm: 39.

"وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى"

Ayat diatas menjelaskan bahwa *ujroh* (upah) yang diserahkan kepada karyawan atau guru tidak dapat mencukupi keperluan pokoknya merupakan tindakan kezoliman dan sesuatu yang tidak disukai Allah. Kewajiban majikan harus meneladani keadilan Allah dalam menetapkan suatu kebijakan.

Dalam Islam juga dijelaskan bahwa kelayakan dalam pengupahan merupakan sesuatu yang urgen dan harus diperhatikan. Upah yang layak diartikan dapat memadai makanan, pakaian, maupun tempat tinggal. Apabila ditinjau berdasarkan sabda Nabi yang diceritakan oleh Abu Dzar bahwa Nabi SAW bersabda:

"Abu Bakar bin Abi Syaibah menceritakan bahwa: Nabi Muhammad SAW bersabda: "Mereka para budak dan pelayanmu adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawa asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawa asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakanya (sendiri) dan tidak membebankan pada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah mereka mengerjakannya".

Dalam upah-mengupah akad sangat penting dijelaskan atau disampaikan jumlah upah atau gaji yang harus diberikan oleh lembaga yang mempekerjakan kepada pekerjanya dalam hal ini guru, sehingga majikan tidak semena-mena memberikan natura atau gaji kepada guru, sebab mereka berhak menerima upah sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam hal ini sebagaimana Hadis Rasulullah sebagai berikut:

"حَدَّثَنَا أَبُو أَحْمَدَ الْغَطْرِيْفِيُّ، ثنا مُحَمَّدُ الْوَاسِطِيُّ، ثنا وَهْبُ بْنُ بَقِيَّةٍ، ثنا خَالِدٌ، عَنْ أَبِي حَنِيفَةَ، عَنْ

حَمَّادٍ، عَنْ إِبْرَاهِيمَ، عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ، وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَتَهُ»

“Telah menggambarkan kepada kami Abu Ahmad al-Gitrifi, telah menjelaskan Mahmud al-Wasitiy, telah menjelaskan Wahb ibn Baqiyyah, telah menjelaskan Khalid, dari Abu Hanifah, dari Hammad, dari Ibrahim, dari Abu Sayid al-Khudri, dari Abu Hurairah, mereka berdua berkata: Rasulullah saw bersabda barang siapa mempekerjakan pekerja maka beritahukanlah upahnya”.

Namun pada kasus ini, penjelasan mengenai gaji atau upah tidak memberikan informasi kepada semua guru yang baru masuk mengajar di SMH hanya pada guru-guru tertentu seperti guru luar yang mau mengajar di SMH yang diberitahu mengenai gaji atau natura dia mengajar, namun tidak pada guru lulusan PTH. Sehingga perlu dilakukan oleh lembaga dalam artian ini LPPH untuk memberikan informasi kepada semua guru baik guru dari luar maupun dari PTH terkait persoalan upah atau gaji sehingga nantinya tidak ada kesalahpahaman mengenai gaji atau upah yang diberikan meski pun pada akhirnya para guru ridho dan rela dengan gaji tersebut. Sebab jika tidak dilakukan demikian maka tentu hal tersebut bertentangan dengan hadis di atas. Tujuan kejelasan ini apabila dikemudian hari terjadi kesalahpahaman yang tidak diinginkan antar guru dengan pengurus .

Penetapan upah dalam kajian “*Maqasid asy-Syariah*” berdasarkan hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa penetapan upah guru di Sekolah Menengah Hidayatullah termasuk kategori *daruriyyat*, sebab jika tidak ditetapkan berdasarkan peraturan yang dibuat oleh lembaga dan mengikuti peraturan pemerintah tentu akan merugikan pendapatan lembaga karena bukan cuman natura atau upah guru yang harus diprioritaskan akan tetapi banyak hal lain yang harus di urus dan itu tentu membutuhkan biaya, sehingga penetapan Upah tersebut merupakan kongkret dan implementasi dari *Hifzul mall* (menjaga harta), jika dikorelasikan dengan penelitian ini yakni menjaga keuangan lembaga atau aset. Hanya saja pengurus perlu memperhatikan nilai-nilai syariah dalam segala bentuk muamalahnya dalam rangka mewujudkan visi lembaga perjuangan ini, dimana seluru gerak geriknya selalu dihiasi dengan nilai-nilai syariah.

Adapun dalam tinjauan fikih muamalah, Ujrah dalam penelitian disebut dengan ijarah ‘*ala al – ‘amal* atau dikenal dengan istilah upah mengupah, bukan ijarah ‘*ala al-manafi*’ pada dasarnya ijarah atau upah-mengupah dibolehkan berlandaskan Al-Qur’an dan *as-Sunnah*.

Akad ijarah atau ujroh dikatakan sah apabila rukun dan syaratnya terpenuhi, setelah peneliti melihat pada sub bab sebelumnya maka peneliti beranggapan bahwa penetapan upah itu belum sah karena salah satu syaratnya belum terpenuhi meskipun rukun terpenuhi. Adapun rukun dan syarat ujrah (upah) yakni adanya dua orang yang berakat (*ajir dan musta’jir*), *sighot* (*manfaat*), dan Ujrah (*imbalan*). Adapun syarat-syarat *Ujroh* diantaranya ialah, **pertama**; *syarat in’iqod* (terjadinya akad) orang sudah balig dan berakal, **kedua**; seseorang yang berakat telah mengatakan kerelaannya untuk melakukan perjanjian, **ketiga**; manfaat dari objek akad mesti diketahui secara jelas, **keempat**; Objek akad dapat diserahkan atau dimanfaatkan secara langsung dan tidak diperbolehkan barang yang cacat. Dan yang **kelima**; objek perjanjian harus sesuatu yang dibolehkan oleh syara’.

Setelah melihat dari pemaparan diatas, maka penelitian ini terlihat dua hukum yang berbeda dalam penetapan upah, jika dilihat dari ujah atau natura yang diberikan kepada guru belum memenuhi kebutuhan pokok dari segi pangan, sandang dan papan, namun ketika dilihat dari pihak guru, mereka rela, ikhlas, dan lapang dada menerima gaji seperti itu maka penetapan upah ini sah.

Setelah melalui analisis, peneliti berkesimpulan bahwa Penetapan Upah Guru di Sekolah Menengah Hidayatullah jika dilihat dari sisi pengupahan peraturan pemerintah itu belum layak karena belum memenuhi kebutuhan pokok dan standar UMR (upah minimum regional), namun dari segi hukum Islam dan tinjauan fikih muamalah maka itu sudah sah dan tidak bertentangan dengan syariah, meskipun sala satu syarat tidak terpenuhi dan rukun sudah terpenuhi, namun para guru pun setuju dan ridhoh dengan gaji yang di tetapkan oleh lembaga sehingga hukumnya sah dan boleh.

D. Kesimpulan

Bersumber pada uraian dalam eksperimen diatas yang peneliti paparkan di bab sebelumnya, sehingga peneliti bisa menarik pokok-pokok kesimpulan diantaranya:

Penetapan upah yang terjadi di Sekolah Menengah Hidayatullah itu merupakan kebijakan dan tidak semena-mena ditetapkan tanpa ada peraturan dan pertimbangan dari lembaga atau Yayasan, namun perlu bagi lembaga mensosialisasikan atau memberi informasi kepada semua guru bukan hanya guru luar yang masuk mengajar tapi guru lulusan PTH harus diberi informasi bahwa bekerja di lembaga ini natura atau urohya tidak banyak dan jauh berbeda dengan sekolah di luar, sehingga kelak tidak terjadi kontroversi antara pengurus dengan guru.

Upah atau natura yang diterima oleh guru tidak sesuai dengan etika pengupahan jika dilihat dari peraturan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah, namun ketika ditinjau dari hukum Islam dan fikih muamalah maka akad belum sah dikarenakan salah satu syaratnya belum terpenuhi dan rukun dalam pengupahan, dan juga semua informan rida dan ikhlas menerima upah atau natura yang di berikan oleh lembaga

Daftar Pustaka

- Ahmad Azhar Basyir, *“Asas-Asas Hukum Muamalah atau Hukum Perdat”*, (Yogyakarta: FH UII, 204)
- Abdurrahman al-Jaziri, *“kitab al-Fiqh ‘ala al-Mazahib al-Arba’ah”* (Beirut: Dar al Fikr, 2003)
- Abdurrahmat Fathoni, *“Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi”*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006)
- Afzalurrahman, *“Muhammad Sebagai pedagang”*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy, 2000)
- Afzalurrahman, *“Muhammad Sebagai Seorang Pedagang”*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhummi, 1997)
- Ahkmad Farroh Hasan, M.SI., *“Fiqh Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer”* (Malang, Oktober, 2018)
- Ahkmad Farroh Hasan, M.SI., *“Fiqh Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer”* (Malang, Oktober, 2018)

- Ahmad Azhar Basyir, *Asas-asas Hukum Mu'amalat*, edisi revisi (Yogyakarta: UII Press, 2000)
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2010), Ed. 1, Cet. 1,
- Ahmad Warson Munawwir, "*Al-munawwir kamus Arab Indonesia*", (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997)
- Akhyar Muhaidy, "Gaji Guru Non PNS di SDN 4 Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi kasus di SDN 4 Des Danau Rata Kecamatan Sungai Rotan Kabupaten Muara Enim)", (Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2019).
- Ali Ummar Ritongah, "Margin Pada pembiayaan My Ihram," *Hukum Bisnis Islam*, 12, No.1, (Juli 2020)
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008)
- Dr. Sri Sudiarti, MA, "*Fiqh Muamalah Kontemporer*", (Medan, Oktober 2018)
- Gajimu.com/Garmen - UMP/UMK Kaltim, diakses pada tanggal 13 maret 2021.
- Ghufuran A. Mas'adi, "*Fiqh Muamalah Konstektual*", (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)
- <https://lpp-hidayatullah.com/about/> diakses pada tanggal 8 Oktober 2021
- M.Arkhal Salim, "*Etika Investasi Negara: perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*", (Jakarta: Logos, 1999)
- Maryanto Supriyano, *Buku pintar perbankan*, (Yogyakarta: Andi, 2011)
- Mela Ratna, "Sistem Penetapan Gaji Guru Kontrak di Kabupaten Aceh Jaya Dalam Perspektif Akad Ijarah Bi Al-Amal (Studi Tentang Relevansi Gaji Dengan Kecukupan Hidup Layak Guru di Daerah Terpencil)" (Skripsi: UIN ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, 2020).
- Mulyadi, *Akutansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001)
- Muslim ibn al-Hajjaj Abu al-Hasan al-Qusyairi an-Naisaburi, *Shahih Muslim*, (Beirut: Dar Ihya' at-Turas), 1731/4, Maktabah Syamilah
- Qadariah Barkah, Peny cahaya azwari, dan Zuul Fitriani Umari, "Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah," *Kajian ekonomi Islam*, 3, No.2, (Desember 2018)
- Quraish Shihab, Tafsir AL-Misnah, Vol, h. 670.
- Rachmat Syafe'i, "*Fiqh Muamalah*" (Bandung: Pustaka Setia, 2001)
- Ruslan Abdul Ghofur, "*Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*", (JAKARTA: Arjasa Pratama 2020)
- Silvia Eka Putri, "Upah Penyedap Karet Dengan Sistem Barter di Desa Lubuk Tua Kecamatan Muara Kelingi Kabupaten Musi Rawas Dalam Perspektif Fiqih Muamalah",

(Skripsi: UIN Raden Fatah Palembang, 2016).

Sugiyarso, G. Dan winarni, F, *Menejemen Keuangan*, (Yogyakarta: media Pressindo, 2005)

Sulaiman Rasyd, "*Fiqih Islam cet.17*", (Bandung: PT Sinar Baru), 1998.

Suprida, "Tinjauan Fiqih Muamalah Terhadap Pelaksanaan Upah," *Sosial dan Budaya Syar'i*, 5 No. 1 (2018)

Susilo Martoyo, "*Manajemen Sumber Daya*", (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987)

Tim Peneliti IAIN Antasari Banjarmasin, "*Hidayatullah Sarang Teroris*", (Jakarta: Pustaka Inti, 2004