

**TINJAUAN HUKUM ISLAM
TENTANG PELAKSANAAN UPAH KARYAWAN
DI MASJID AGUNG JAWA TENGAH**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Tugas
Dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar S1
Dalam Ilmu Syari'ah



Disusun Oleh:

AFIFAH NURUL JANNAH

(2104196)

**JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2009

Drs. H. Nur Khoirin, M.Ag
Jln, Tugu Lapangan RT.08 RW.01
Tambakaji Ngaliyan Semarang.

H. Abdul Ghofur, M.Ag
Perum. Kaliwungu Indah RT.05 RW.X
No.19 Kaliwungu Kendal

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah
IAIN Walisongo Semarang
Di Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
A.n. Sdri Afifah Nurul Jannah

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya,
bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Afifah Nurul Jannah
Nim : 2104196
Judul : **TINJAUAN HUKUM ISLAM TENTANG
PELAKSANAAN UPAH KARYAWAN DI
MASJID AGUNG JAWA TENGAH**

Selanjutnya saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera
dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 14 Januari 2009

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Nur Khoirin, M. Ag.
NIP. 150 254 254

H. Abdul Ghofur, M.Ag
NIP. 150 279 723



DEPARTEMEN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH

Jl. Prof. Dr. Hamka KM 02 Ngaliyan Telp. (024) 7601291 Semarang

PENGESAHAN

Nama : AFIFAH NURUL JANNAH
NIM : 2104196/ 042311196
Jurusan : MUAMALAH
Judul : Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan Di
Masjid Agung Jawa Tengah

Telah memunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang dinyatakan lulus pada tanggal:

28 Januari 2009

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir Program sarjana Strata satu (1) guna memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Syari'ah.

Semarang, 4 Februari 2009

Mengetahui

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

A. Arif Budiman, M.Ag
NIP. 150 274 615

Drs. H. Nur Khoirin, M.Ag.
NIP. 150 254 254

Penguji I

Penguji II

H. Khoirul Anwar, M.Ag
NIP. 150 276 114

Drs. Wahab Zaenuri, MM
NIP. 150 299 492

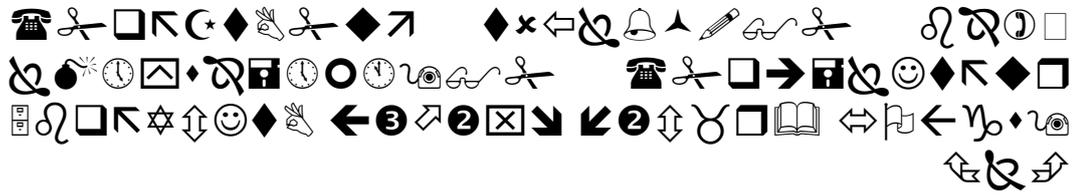
Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. H. Nur Khoirin, M.Ag
NIP. 150 254 254

H. Abdul Ghofur, M.Ag
NIP. 150 279 723

MOTTO



(فصلت : 8)

*"Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, mereka
mendapat pahala yang tiada putus-putusnya".*
(QS. Fushshilat ayat 8)

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 15 Januari 2009

Deklarator,

Afifah Nurul Jannah
NIM. 2104196

ABSTRAK

Masjid Agung Jawa Tengah adalah lembaga yang mempunyai Badan Pengelola tersendiri untuk menjalankan roda organisasi dan mempunyai banyak karyawan baik karyawan tetap maupun tidak tetap untuk menjalankan segala aktivitas masjid sehari-hari, serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang bisa menghasilkan uang guna kesejahteraan dan kemakmuran masjid.

Pihak Masjid Agung Jawa Tengah dalam mempekerjakan para karyawan harus memperhatikan hak-hak mereka. Karena pada dasarnya bekerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh setiap anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Sehingga meskipun mereka bekerja dalam masjid, namun mereka harus diberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Upah dalam Hukum Islam termasuk dalam bab *ijarah* dengan syarat bahwa akad *ijarah* yang dilakukan harus jelas. Baik jelas diketahui dari jenis pekerjaan, masa kerja, tenaga maupun upahnya.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang meneliti obyek di lapangan untuk mendapatkan data dan gambaran yang jelas dan konkrit tentang hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang bertujuan penelitian ini didapat pencandraan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Kemudian dianalisis dengan metode diskriptif analisis.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kebijakan pengupahan yang terdapat dalam Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah sampai saat ini belum terealisasi sepenuhnya. Namun, pihak Masjid Agung Jawa Tengah masih tetap memperhatikan hak-hak karyawan yang mesti mereka peroleh, yaitu meliputi: upah pokok, upah lembur, dan uang insentif sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan, serta dana sosial sebagai wujud kepedulian masjid terhadap para karyawannya.

Meskipun pada dasarnya masjid termasuk lembaga non profit, yang mana kebijakan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang tidak berlaku baginya, Namun sekarang ini, hal tersebut baru ada perencanaan yang nantinya upah, pangkat serta golongan karyawan akan disesuaikan dengan Peraturan Pengupahan yang berlaku.

Sedangkan dilihat dari akad *ijarah* yang dilakukan oleh pihak Masjid Agung Jawa Tengah sebagai *mustajir* dan karyawan sebagai *mu'jir* sudah sesuai dengan prinsip Islam, yang mana dalam akad atau Surat Keputusan telah menerangkan jenis pekerjaan, waktu, tenaga, serta upah secara jelas.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah... Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas rahmat, taufik, hidayah serta inayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabatnya, dan orang-orang mukmin yang senantiasa setia jadi pengikutnya.

Penulis sadar sepenuhnya, bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa pertolongan Allah dengan perantara makhlukNya. Oleh karena itu, dengan tulus penulis menyampaikan banyak terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak, seraya berdo'a semoga Allah memberikan yang terbaik buat mereka semua:

1. Prof. Dr. Abdul Djamil, M.A. selaku Rektor IAIN Walisongo Semarang
2. Drs. H. Muhyiddin, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang.
3. Drs. H. Nur Khoirin, M.Ag. dan H. Abdul Ghofur, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing, yang telah bersedia memberikan bimbingan, arahan, saran dan motivasi yang sangat berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Para Dosen Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang, yang telah membekali berbagai ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
5. Para Pegawai perpustakaan Fakultas Syari'ah dan perustakaan IAIN Walisongo yang telah meminjamkan buku-bukunya sebagai bahan penulisan skripsi.
6. Bapak Fatquri Busheri dan segenap keluarga besar Masjid Agung Jawa Tengah yang telah berkenan memberikan waktu dan bantuannya untuk memberikan informasi dalam penelitian ini.

7. Ayahanda Ali Muksan (alm) dan Ibunda S. Anisah tercinta, yang senantiasa memberikan do'a dan kasih sayangnya. Do'a dan ridhomu adalah modal utama sebagai motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak-kakaku (Mbak farid & Mas Yudhi, Mas "Pink" & Mbak Titin), serta keponakanku (abel), terima kasih atas semua dukungannya baik moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
9. "*My Special Friend* (Mz H_s@n)" yang senantiasa sabar meyakinkan penulis. Terimakasih atas motivasi dan bantuannya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga besarku BPI A-34 (Mba' Enur, Atip, Arin, Hanie, Lily, Hesti, Lala, Yuli, Olip, Memey & Dyah), yang selalu mewarnai hari-hari penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih atas kekeluargaannya.
11. Sahabat-sahabati PMII Rayon Syariah dan komesariat IAIN Walisongo Semarang serta RI (*Reason Institut*), terima kasih atas persahabatan dan kebersamaannya yang menjadi bagian dalam proses pembelajaran penulis.
12. Teman senasib seperjuangan angkatan 2004 Fakultas Syariah khususnya jurusan Muamalah (MUB), yang senantiasa saling memberikan spirit dalam penyelesaian skripsi. "*Ayo semangat... Kita insyaAlloh bisa*"
13. Ustadz-ustadzah dan Santri-santriwati TPQ Al Muttaqien Semarang yang menjadi bagian dari semangat penulis dalam menyelesaikan studi ini.
14. Kepada semua pihak yang secara tidak langsung yang tak mampu penulis sebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan bantuan baik moral maupun materi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga kebaikan dan keikhlasan yang kalian berikan mendapat balasan dari Allah SWT. Dan hanya kepada Nya lah penulis berserah diri, dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Semarang. 15 Januari 2009

Penulis

Afifah Nurul Jannah

PERSEMBAHAN

Karya sedarhana ini penulis persembahkan untuk :

- ❖ Bapaku (Ali Muksan, alm.) dan Ibuku (S. Anisah) yang tercinta...
Terimakasih atas kasih sayangmu yang tulus dan kesabaranmu dalam mendidik, menjaga, dan membesarkanku selama ini. Do'a dan ridhomu senantiasa terus ku harapkan dalam setiap langkahku...
Untuk Bapak... Smoga engkau mendapatkan tempat terindah di sisi Nya. Amiin...
- ❖ Mbaku (Farida) dan mas iparku (Yudhi), Masku Firda (mas "pink") dan Mbak iparku (Titin), dan Keponakan (peri kecilku "Abelia Adzakira")...
Kalian bagaikan pelangi yang mengisi hari-hariku menjadi lebih indah dan berwarna. Smoga kalian dapatkan samudra kebahagiaan di hari esok nanti, amiin...
- ❖ "*Njenengan....*"
Yang telah sabar, teguh, dan tulus dalam meyakinkan dan menungguku s'lama ini. Terima kasih atas pengorbanan dan keikhlasannya, serta motivasinya yang kau berikan...
Smoga kita mendapat petunjuk dan ridho dari Nya, amiin...
- ❖ Ustadz dan ustadzahku yang telah menyalurkan ilmu kepadaku...
Dan sahabat-sahabatiku yang senantiasa menemani dan memberikan spirit dalam perjalanan hidupku...

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN DEKLARASI	v
HALAMAN ABSTRAKSI	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
HALAMAN DAFTAR ISI	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penulisan Skripsi.....	8
D. Telaah Pustaka	8
E. Metode Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II : KONSEP UPAH DALAM HUKUM ISLAM	15
A. Pengertian Upah.....	15
B. Dasar Hukum Upah.....	19

C. Rukun Dan Syarat Upah.....	22
D. Macam-macam Upah.....	29
E. Upah Untuk Praktik Ibadah.....	30

BAB III : PELAKSANAAN PENGUPAHAN DI MASJID AGUNG JAWA

TENGAH	37
A. Profil Masjid Agung Jawa Tengah.....	37
1. Sejarah Berdirinya.....	37
2. Lokasi	40
3. Badan Pengelola.....	42
4. Keistimewaan Masjid Agung Jawa Tengah.....	44
B. Pelaksanaan Upah Karyawan Masjid Agung Jawa Tengah..	48

BAB IV : ANALISIS PELAKSANAAN UPAH (*IJARAH*) DI MASJID

AGUNG JAWA TENGAH	66
A. Analisis Mu'jir dan musta'jir.....	66
B. Analisis Jenis Pekerjaan.....	70
C. Analisis Pekerjaan Selaku Imam Dan Muadzin.....	72
D. Analisis Sistem Upah.....	77
E. Analisis Perjanjian Kerja / Kontrak Kerja.....	86

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	92
B. Saran-saran	94
C. Penutup	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam ajaran Islam atau dalam kitab-kitab fikih telah membahas masalah sewa-menyewa dan perburuhan (hubungan ketenagakerjaan) dalam suatu bagian yang disebut Kitab *Ijarah*. *Ijarah* secara bahasa berarti upah dan sewa. Jasa atau imbalan. Ia sesungguhnya merupakan transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda. Transaksi *ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah¹ yang banyak dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup.²

Sedangkan menurut Taqyuddin an-Nabhani *ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajir* (tenaga kerja), maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang *ajir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karena transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah *fasid* (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan, atau tahunan. Disamping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan.³ Sehingga manakala akad *ijarah* (sewa-

¹ Muamalah secara harfiah berarti “pergaulan” atau hubungan antar manusia. Dalam pengertian harfiah yang bersifat umum ini, muamalah berarti perbuatan atau pergaulan manusia di luar ibadah. Muamalah merupakan perbuatan manusia dalam menjalin hubungan atau pergaulan antar sesama manusia sedang ibadah merupakan hubungan atau “pergaulan manusia dengan Tuhan”. (baca: Ghufroon A. Mas’adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002, hlm. 1)

² *Ibid*, hlm. 181

³ Taqayudin an-Nabhani, *Membangun Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, Cet. Ke-7, 2002, hlm. 83.

menyewa) telah berlangsung, maka seseorang penyewa (pengusaha) sudah berhak mengambil manfaat. Dan orang yang menyewakan (pekerja) berhak pula ,mengambil upah.⁴

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan / atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁵ Sedangkan upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).⁶

Menurut Afzalur Rahman dalam bukunya *Doktrin Ekonomi Islam* menyatakan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.⁷ Sedangkan dalam Pasal 1 ayat 2 UU Ketenagakerjaan No. 13/ 2003 ditegaskan bahwa: Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun

⁴ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, Bandung: PT. Al-Ma'arif, Cet ke-2, 1988, hlm. 15

⁵ Tim Redaksi Hukum Nuansa Aulia, *Himpunan Perundang-undangan RI Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: Nuansa Aulia, Cet. Ke-1, 2005, hlm. 19.

⁶ Lihat: Hendry Tanjung, *Konsep Manajemen Syari'ah Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*, <http://www.uika-bogor.ac.id/jur03.htm>.

⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, Kuala Lumpur: Syari'ah Islam, Cet. Ke-2, 1991, hlm. 248

masyarakat. Sementara ayat 3 mengaskan: pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain.

Upah adalah hak buruh yang tidak bisa ditawar sebagai pembayaran atas produktivitas dan tenaga buruh. Relasi manusia dengan Tuhan juga menggaris bawahi persoalan upah (pahala), di mana Allah berjanji tidak akan mensia-siakan setiap amal (kerja) manusia (termasuk pula buruh).⁸

Dalam Surat Ali Imran ayat 195 Allah menegaskan bahwa setiap usaha atau pekerjaan pasti akan ada imbalannya. Allah berfirman:



Artinya: "Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain."

Sebagaimana hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah adalah sebagai berikut:

عن ابن عمر رضی اللہ عنہما قال رسول ص م اعطوا الا جيرا اجرہ قبل ان
يجف عرقہ (رواه ابن ماجہ)⁹

Artinya: "Dari Ibnu Umar RA berkata Ia: Bersabda Rosulullah SAW: Berikanlah olehmu upah orang sewamu sebelum keringnya kering" (HR. Ibnu Majah)

Relevansi hadis di atas menunjukkan bahwa Islam menggariskan bahwa dalam mempekerjakan suatu pekerja kepada orang lain haruslah mempunyai

⁸ Umnia Labibah, *Wahyu Pembebasan, Relasi Buruh Majikan*, Yogyakarta: Pustaka Alief, 2004, hlm. 32.

⁹ Sunan Ibnu Majah, Juz 2, Beirut Lebanon: Darul Fikr, tt, hlm. 273

standar dalam pengupahan. Dan yang terpenting adalah mempunyai nilai keadilan, yakni harus senantiasa dipelihara dalam hal kebijakan kompensasi pembayaran upah dan gaji yang layak dan sesuai dengan hasil kerjanya, meskipun pekerjaan itu berupa fisik ataupun pikiran.

Memberi upah yang layak dan setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan tanpa dikurangi dan tidak menyimpang dari kesepakatan semula, adalah kewajiban yang tidak bisa ditunda. Sebab bila memberikan upah di bawah atau kurang dari apa yang menjadi haknya berarti ia telah melakukan sebuah bentuk kezaliman dan penganiayaan. Sedangkan kezaliman merupakan suatu perbuatan yang mendapat kecaman keras dalam Al Qur'an.

Upah sebagai hak buruh seharusnya dibayarkan kepada buruh bukan sebatas sebagai biaya produksi semata tapi juga dibayarkan dari perhitungan pembagian laba hasil produksi. Demikian salah satu kesimpulan yang diperoleh dari hasil Work Shop Kebijakan Pengupahan yang diadakan oleh Yayasan Wahyu Sosial Semarang (Yawas) pada Desember 2001. Artinya upah buruh dibayarkan bukan saja sebagai biaya pengganti waktu dan tenaganya yang hilang, tapi juga mempertimbangkan partisipasi buruh terhadap laba.¹⁰

Di satu sisi cara pandang melihat upah adalah sebagai kebutuhan (*need*), yaitu sebatas memenuhi kebutuhan keberlangsungan buruh dalam proses produksi. Karenanya upah tidak memperhitungkan biaya reproduksi tenaga kerja yang telah dikeluarkan untuk memenuhi pasokan tenaga kerja

¹⁰ Baca: Catatan Work Shop Kebijakan Pengupahan Yayasan Wahyu Sosial, Diklat Depag Jateng 5-6 Desember 2001.

(meliputi biaya pertumbuhan, perawatan, perkembangan, pendidikan dan biaya sosial lainnya), seberapa banyak waktu sosial buruh sendiri yang hilang ketika buruh bekerja, biaya pengembangan diri, biaya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya serta biaya sosial lainnya. Upah tidak dilihat sebagai hak buruh baik atas penggantian tenaga yang hilang dalam proses produksi juga pembayaran atas apresiasi buruh atas laba produksi.

Masalah pengupahan memang masalah pelik yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak perusahaan, upah seolah-olah kata-kata yang selalu membuat pihak perusahaan berfikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga selalu memicu konflik antara pihak perusahaan dengan karyawan seperti yang banyak terjadi pada akhir-akhir ini.

Dan berbicara mengenai persoalan buruh/karyawan dengan majikan/atasan khususnya persoalan upah, sangat identik sekali tentang gambaran relasi antara karyawan dengan atasan pada sebuah perusahaan industri. Padahal tidak hanya perusahaan tersebut atau sejenisnya saja yang mempekerjakan seorang karyawan, akan tetapi banyak juga instansi atau lembaga tertentu lain yang memiliki banyak karyawan, misalkan saja karyawan yang bekerja di sebuah masjid yang besar yang memang di dalamnya sangat diperlukan sekali adanya badan pengelola tersendiri untuk mengurus masjid, dan salah satunya adalah Masjid Agung Jawa Tengah.

Masjid Agung Jawa Tengah adalah salah satu masjid atau lembaga yang mempunyai Badan Pengelola Masjid tersendiri untuk menjalankan roda

organisasi serta menjalankan segala aktivitas masjid sehari-hari, karena selain masjid ini dijadikan sebagai tempat untuk beribadah atau menjalankan aktivitas keagamaan, namun di samping itu masjid ini juga menjalankan aktivitas di bidang sosial atau muamalah. Masjid agung ini juga biasanya dijadikan sebagai tempat pusat diselenggarakannya kegiatan-kegiatan besar keagamaan di wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya, dijadikan sebagai tempat wisata, tempat penginapan, tempat menyelenggarakan even tertentu dan masih banyak yang lain. Oleh karena itu tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk membersihkan, mengurus, merawat, mengelola dan yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan dan kemakmuran masjid, serta keberlangsungan kegiatan rutinitas masjid sehari-hari.

Meskipun konteksnya masjid adalah tempat untuk beribadah dan mendekatkan diri pada sang Khaliq, namun kenyataannya masjid mempunyai banyak karyawan untuk bekerja di dalamnya, yang mana seorang bekerja berhak mendapatkan upah atas jasanya dimanapun tempatnya. Oleh karena itu pihak Masjid Agung harus tetap menjalankan kewajiban untuk memenuhi hak-hak yang harus diberikan kepada para tenaga kerja/karyawannya, baik kewajiban dalam memberikan upah maupun hak yang lainnya. Karena meskipun demikian mereka telah memberikan jasa dan tenaganya kepada masjid, sehingga atas jasa inilah mereka berhak mendapatkan pengganti atau imbalan yang sesuai.

Adapun sistem upah yang diberikan oleh Masjid Agung Jawa Tengah kepada semua karyawannya berdasarkan pada peraturan kepegawaian yang

diberlakukan oleh Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah yaitu diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Masjid Agung Jawa Tengah seperti yang sudah dijelaskan di awal yang mempunyai banyak karyawan, meskipun ia adalah tempat untuk beribadah, namun ia tetap menjalankan sistem upah kepada karyawan-karyawannya, dan tetap memperhatikan hak-hak lain yang harus diperoleh karyawan-karyawannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pelaksanaan upah karyawan di Masjid Agung Jawa Tengah, Apakah sepenuhnya kebijakan yang diterapkan dalam Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah terealisasi sepenuhnya? dan apakah kebijakan tersebut sesuai dengan prinsip syari'ah?

Dengan dasar tersebut, penelitian ini dikemas dengan *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan Di Masjid Agung Jawa Tengah*

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang penulis uraikan di atas maka pokok permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan yang diterapkan di Masjid Agung Jawa Tengah? dan bagaimana pelaksanaan upah karyawannya?
2. Apakah pelaksanaan upahnya sudah sesuai dengan prinsip syariah (*ijarah*)?

C. Tujuan Penulisan Skripsi

Berkaitan dengan penulisan skripsi ini penulis mempunyai beberapa tujuan pokok, yaitu:

1. Untuk mengetahui kebijakan yang diterapkan oleh Masjid Agung Jawa Tengah dan pelaksanaan upah kepada karyawannya.
2. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan upah yang dijalankan oleh Masjid Agung Jawa Tengah sudah sesuai dengan prinsip hukum Islam (*ijarah*)?

D. Telaah Pustaka

Permasalahan pungupahan pada karyawan memang bukan hal yang baru untuk diangkat dalam sebuah penulisan skripsi maupun literatur lainnya.

Tulisan yang berbentuk skripsi misalnya, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem hubungan kerja di Indonesia (Studi Analisis UU No. 25 Tahun 1997)* Oleh M. Rofi'I (2193125). Skripsi ini membahas tentang upah yang mempunyai pola hubungan antara perusahaan dengan buruh dan upah itu diberikan langsung dengan uang.

Tinjauan Hukum Islam terhadap Kontrak Kerja Pemain Olahraga (sepakbola) Dalam Liga Kansas (Studi Kasus Di PSIS Semarang). Oleh M. Salman (2193143). Skripsi ini membahas tentang Upah dari kontrak antara pemain dan klub Sepakbola dalam waktu tertentu.

Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing Dalam UU RI No. 3 Tahun 1958 Kaitannya Dengan Akad Ijarah, Oleh Arif Supriyanto (2194160). Skripsi ini membahas tentang upah tenaga kerja Asing dan masih dalam pola hubungan antara majikan dan buruh dalam suatu perusahaan.

Tinjauan Hukum Islam terhadap Pasal 88 (Pengupahan) Dalam UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan pelaksanaannya di CV. Aneka Ilmu Demak. Oleh Siti Anifah (2102113). Skripsi ini membahas tentang konsep pasal 88 tentang pengupahan dan implikasinya di CV. Aneka Ilmu Demak.

Meskipun semua hasil penelitian skripsi diatas sudah banyak yang membahas masalah pengupahan, namun tidak menutup kemungkinan bagi penulis untuk melakukan penelitian masalah pengupahan dari sudut pandang yang berbeda. Jika skripsi-skripsi yang sudah ada telah banyak membahas tentang pengupahan dalam konteks umum, akan tetapi pembahasan skripsi kali ini nantinya akan lebih dikaitkan dengan konteks keagamaan. Bagaimana lembaga masjid dalam menjalankan sistem upah kepada karyawan-karyawannya, yang secara umum masjid adalah sebagai tempat untuk beribadah kepada Allah SWT. Dan pembahasan nantinya juga akan dikaitkan antara keikhlasan dan pengabdian karyawan dalam hal beribadah dengan hak upah yang harus diterima sebagai pengganti atas jasanya.

Dan skripsi-skripsi yang sudah ada nantinya bisa penulis jadikan khazanah dan acuan bagi penulis dalam penyelesaian skripsi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan di Masjid Agung Jawa Tengah.*

E. Metode Penelitian

Metode penelitian ini meliputi jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, dan analisis data.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang meneliti obyek di lapangan untuk mendapatkan data dan gambaran yang jelas dan konkrit tentang hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan penelitian ini, didapat pencandraan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.¹¹

2. Sumber Data

Ada dua bentuk sumber data dalam penelitian ini yang akan dijadikan penulis sebagai pusat informasi pendukung data yang dibutuhkan dalam penelitian. Sumber data tersebut adalah:

a. Sumber Data Primer

Jenis data primer adalah data yang pokok yang berkaitan dan diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Sedangkan sumber data primer adalah sumber data yang memberikan data penelitian secara langsung.¹² Data diperoleh dari Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah, dengan kata lain data ini merupakan data murni yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung, yaitu berupa dokumen-

¹¹ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Rajawali Pers (cet. VII), 1992, 18

¹² Joko P. Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 1991, hlm. 87-88

dokumen, peraturan kerja, surat perjanjian kerja (SK), arsip-arsip, dan lain sebagainya,

b. Data Sekunder

Jenis data sekunder adalah jenis data yang dapat dijadikan sebagai pendukung data pokok, atau dapat pula didefinisikan sebagai sumber yang mampu atau dapat memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok.¹³ Maksudnya data ini diperoleh bukan dari sumber asli yang memuat informasi. Dengan kata lain data sekunder akan diperoleh dari karya-karya atau tulisan-tulisan yang berhubungan dengan pengupahan.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.¹⁴ Dokumen yang akan penulis teliti adalah Surat Keputusan (SK) dari Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah, list pegawai tetap, peraturan kerja, slip gaji, dll.

b. Metode Wawancara (Interview)

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan organisasi, motivasi,

¹³ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Raja Grafindo, 1998, hlm. 85

¹⁴ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998, hlm. 135

perasaan, dan sebagainya yang dilakukan dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai.¹⁵ Wawancara ini dilakukan oleh peneliti kepada Ketua Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah atau Kepala Tata Usaha Masjid Agung Jawa Tengah atau karyawan-karyawati, atau pihak yang bersangkutan yang bisa dijadikan informasi untuk memperoleh data tentang pelaksanaan upah karyawan di Masjid Agung Jawa Tengah.

c. Metode Observasi

Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrument.¹⁶ Dalam metode ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap aktivitas karyawan masjid sehari-hari, baik dalam hal pemberlakuan jam istirahat maupun kinerja karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya masing-masing.

4. Metode Analisis Data

Secara garis besar, analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode diskriptif analisis, yakni sebuah metode analisis mendiskripsikan suatu situasi atau area populasi tertentu bersifat faktual secara sistematis dan akurat.¹⁷ Sebagian besar hasil analisis penelitian

¹⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologi ke Arah ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007, hlm. 155

¹⁶ Suharsini Arikunto, *Op. cit.*, hlm. 204

¹⁷ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2002, hlm. 41

kualitatif berupa buku-buku, kertas kerja atau makalah, bahan presentasi atau rencana bertindak.¹⁸

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan penulisan dan pemahaman dalam pembahasan dan analisa terhadap permasalahan yang akan diangkat, maka skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I. PENDAHULUAN

Memuat tentang Latar Belakang Masalah, Pokok-pokok masalah, tujuan penulisan skripsi, tinjauan pustaka, metode penulisan skripsi, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II. KONSEP UPAH DALAM HUKUM ISLAM

Membahas tentang konsep upah dalam hukum islam yang meliputi: pengertian upah, dasar hukum upah, syarat upah, macam upah, dan upah dalam praktik ibadah.

Bab III. PELAKSANAAN UPAH KARYAWAN DI MASJID AGUNG JAWA TENGAH

Membahas tentang Profil Masjid Agung Jawa Tengah, dan pelaksanaan upah karyawan di Masjid Agung Jawa Tengah.

Bab IV. ANALISIS PELAKSANAAN UPAH (*IJARAH*) DI MASJID AGUNG JAWA TENGAH DALAM HUKUM ISLAM

¹⁸ *Ibid*, hlm.210

Menganalisis akad ijarah, yang meliputi: analisis mu'jir dan musta'jir, analisis jenis pekerjaan, analisis pekerjaan selaku imam dan muadzin, analisis sistem upah, dan analisis kontrak kerja.

Bab V. PENUTUP

Yang memuat kesimpulan, saran – saran, dan penutup.

BAB II

KONSEP UPAH DALAM HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut Profesor Benham dalam bukunya Afzalur Rahman yang berjudul *Doktrin Ekonomi Islam* menyatakan bahwa: “Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian”¹

Kitab-kitab *Fiqh* telah membahas masalah upah dan perburuhan dalam suatu bagian yang disebut kitab *ijarah* atau bab *ijarah*. Atau yang biasa disebut juga dengan sewa-menyewa.

Secara etimologis, kata *Ijarah* berasal dari kata *ajru* yang berarti ‘*iwadhu* ‘pengganti’². *Ijarah* secara bahasa berarti upah dan sewa. Jasa atau imbalan³.

¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid ke-2, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995, hlm. 361

² Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4, Terjemah*, Jakarta: Pena Puni Aksara, cet. 2, 2007, hlm. 193

³ Ghufron A. Masadi, *Op. Cit.*, hlm.181

Sedangkan menurut Syara' *Ijarah* adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang.⁴

Dalam istilah *fiqh*, *al-ijarah* (rent, rental) berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu. Ada juga istilah *al-ijarah fi al-dzimmah* (reward, fair wage), upah dalam tanggungan, maksudnya upah yang diberikan sebagai imbalan jasa pekerjaan tertentu, upah menjahit, menambal ban, dan lain-lain.⁵

Adapun definisi *Ijarah* yang disampaikan oleh kalangan fuqaha antara lain sebagai berikut.

- 1) Menurut fuqaha Hanafiah, Syafi'iyah. Dan fuqaha Malikiyah dan Hanabilah dalam kitab *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu* mendefinisikan *Ijarah* adalah sebagai berikut.

وقال الحنفية: الايجار: عقد على المنافع بعوض. وعرف الشافعية الايجار فقالوا: هو عقد على منفعة مقصودة معلومة مباحة قابلة للبذل والاباحة بعوض معلوم. وقال المالكية: الايجار: تمليك منافع شئى مباحة مدة معلومة بعوض. وبمثل ذلك قال الحنابلة.⁶

⁴ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet: 2, 2001, hlm.422

⁵ Ibnu Rusyid, *Bidayatul Mujtahid, Analisa Fiqh Para Mujtahid*, Jilid 3, Jakarta: Pustaka Amani, 2007, hlm. 61

⁶ Wahbah al-Zuhaily, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, Juz V, hlm. 3803-3804

“Menurut fuqaha Hanafiyah, Ijarah adalah akad⁷ atau transaksi terhadap manfaat dengan imbalan⁸. Menurut fuqaha Syafi’iyah, Ijarah adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah⁹ dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu. Menurut fuqaha Malikiyah dan Hanabilah, Ijarah adalah pemilikan manfaat suatu harta-benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan”

Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka akad *al-ijarah* tidak boleh dibatasi oleh syarat. Akad *al-ijarah* juga tidak berlaku bagi pepohonan untuk diambil buahnya, karena buah itu adalah materi (benda). Sedangkan akad *il-ijarah* itu hanya ditujukan kepada manfaat saja.¹⁰

- 2) Menurut Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy dalam bukunya *Pengantar Fiqh Muamalah*, bahwa *ijarah* adalah:

عقد موضوعه المبادلة على منفعة الشيء بمدة محدودة أي تملكها
بعوض, فهي بيع المنافع

⁷ Akad berasal dari bahasa arab yaitu *al-‘akid* yang berarti perikatan, perjanjian, dan pemufakatan (*al-ittifaq*), pertalian *ijab* (pernyataan melakukan ikatan) dan *Kabul* (pernyataan penerimaan ikatan) sesuai dengan kehendak syarat yang berpengaruh pada obyek perikatan. Yang dimaksud dengan “sesuai dengan kehendak syariat” maksudnya adalah bahwa seluruh perikatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak atau lebih tidak boleh apabila tidak sejalan dengan kehendak syara’, misalnya kesepakatan untuk melakukan transaksi riba, dan menipu orang lain. (baca: Dahlan Abdul Aziz, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: Intermasa, 1997, hlm. 63)

⁸ Imbalan adalah upah sebagai pembalas jasa (honorarium). (lihat: W.J.S. Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1967, hlm. 23)

⁹ Mubah (lit. “dibolehkan”) kategori perbuatan yang diperbolehkan dan bersifat netral. Kategori lainnya adalah *fard* atau wajib yakni perbuatan yang diharuskan, *mustahab* atau *manzubah* yakni perbuatan yang dianjurkan. *Makruh* yakni perbuatan yang dibenci, dan *haram* yakni perbuatan yang dilarang. (baca Cyril Glasse, *Ensiklopedi islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, cet. Ke-2. 1999, hlm. 276)

¹⁰ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. 1, 2003, hlm. 228

“Akad yang obyeknya ialah pertukaran manfaat untuk masa tertentu, artinya: *memilikan manfaat dengan iwadh, sama dengan menjual manfaat*”¹¹

- 3) Menurut Idris Ahmad bahwa menyewa artinya mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat tertentu.¹²
- 4) Menurut Sayyid Sabiq menerangkan bahwa:

عقد على المنافع بعوض¹³

"ijarah ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian."

- 5) Menurut H. Moh. Anwar seperti yang dikutip Sudarsono menerangkan bahwa *ijarah* ialah perakadan (perikatan) pemberian kemanfaatan (jasa) kepada orang lain dengan syarat memakai ‘iwadh (pengganti/balas jasa) dengan berupa uang atau barang yang ditentukan.¹⁴

Meskipun istilah yang digunakan para ulama tentang pengertian *ijarah* di atas berbeda-beda, namun pada dasarnya mereka mempunyai maksud yang sama yaitu *ijarah* menitikberatkan pada suatu kemanfaatan suatu benda atau jasa atau hasil kerja, bukan kepemilikan kepada benda itu.

¹¹ Muhammad Hashbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999, hlm. 94

¹² Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i*, Terjemah Jakarta: Widjaya, 1969, hlm. 82

¹³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Beirut Lebanon: Darul Fikr, 1992, Jilid III, Juz 13, hlm. 198

¹⁴ Sudarsono, *Loc. Cit*

Dan dapat disimpulkan disini bahwa upah (*Ijarah*) adalah suatu perjanjian atau perikatan antara dua belah pihak untuk memiliki manfaat suatu barang atau jasa dengan memberikan penggantian upah/imbalan atas pemanfaatan barang atau jasa tersebut.

Sewa-menyewa sebagaimana perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual, perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat sewa-menyewa berlangsung, dan apabila akad sudah berlangsung, maka pihak yang menyewakan (*Mu'ajjir*) berkewajiban untuk menyerahkan barang (*Ma'jur*) kepada pihak penyewa (*Musta'jir*), dan dengan diserahkannya manfaat barang/benda maka pihak penyewa berkewajiban pula untuk menyerahkan uang sewanya (*Ujrah*)¹⁵

Dan dalam Bab *ijarah*, dibahas segala sesuatu yang berhubungan dengan segala macam sewa-menyewa, yang meliputi: sewa-menyewa barang bergerak, sewa-menyewa barang tidak bergerak¹⁶ dan sewa-menyewa tenaga (perburuan).¹⁷

B. Dasar Hukum Upah

Hampir semua ulama fiqh sepakat bahwa *ijarah* disyariatkan dalam Islam.

Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail Ibn Aliah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawi, dan Ibn Kaisan

¹⁵ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996, hlm. 52.

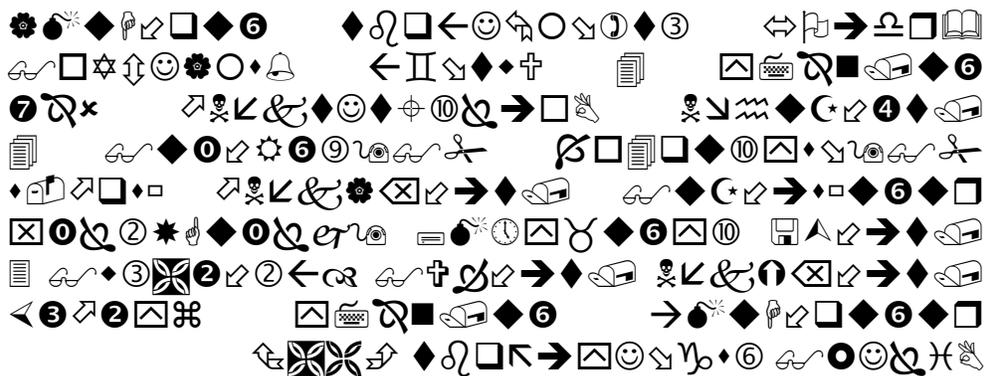
¹⁶ Dari segi kemungkinan dapat di pindahkan, harta dibedakan menjadi *mal-'uqar* (harta tidak bergerak atau harta tetap), yaitu harta benda yang tidak mungkin di pindah dari tempat asalnya ke tempat lain seperti tanah dan rumah, dan *mal ghairul 'uqar* harta bergerak atau harta tidak tetap), yaitu harta benda yang dapat dipindahkan dari tempat semula ke tempat lain seperti hewan dan perhiasan. (lihat Ghufron A. Mas'adi, *Op. Cit.* hlm. 22)

¹⁷ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1992, hlm. 317

beralasan bahwa *ijarah* adalah jual beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan jual beli. Namun dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati *ijarah* tersebut, Ibn Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).¹⁸

Pada dasarnya transaksi *ijarah* (sewa) disyahkan dalam syari'at. Jumhur Ulama berpendapat bahwa *ijarah* disyariatkan berdasarkan Al-Qur'an, As-Sunah, dan ijma'.

a. Al-Qur'an



“Apakah mereka yang membagi rahmat Tuhannya? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (az-Zukhruf: 32)

Ulama fikih juga beralasan kepada firman Allah:

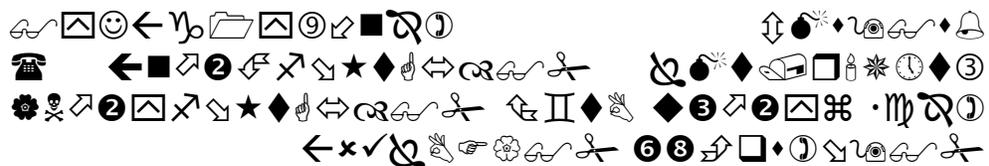


¹⁸ Rachmat Syafi’I, *Fiqih Muamalah*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2001, hlm. 123

“Jika menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah upah kepada mereka” (Q.S. at-Thalaq: 6)

Maksud ayat di atas menerangkan bahwa dalam memberikan upah setelah ada ganti, dan yang diupah tidak berkurang nilainya. Seperti: memberi upah kepada orang yang menyusui. Upah ini diberikan sebab menyusui, tidak karena air susunya, tetapi mempekerjakannya. Hal ini juga sebagaimana orang menyewa rumah yang didalamnya ada sumur, boleh mengambil air sumur dan nilai rumah dengan sumur itu tidak berkurang.

Allah berfirman:



“Salah seorang dari wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (Q.S. al-Qashash: 26)

Allah berfirman:



“Dan jika kalian ingin anak-anak kalian disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagi kalian apabila kalian memberikan pembayaran menurut yang patut” (Q.S. al-Baqarah: 233)

b. As-Sunah

عن ابن عمر رضی الله عنهما قال رسول ص م اعطوا الاجيرا
اجره قبل ان يجف عرقه (رواه ابن ماجه)¹⁹

“Dari Ibn Umar RA berkata, Rosulullah bersabda: Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah)

Sabda Rasulullah:

من استأجر أجير فليعلمه أجره (رواه عبد الرزق والبيهقي)²⁰

“Barang Siapa yang meminta untuk menjadi buruh hendaklah beritahu upahnya.” (HR. Razaq dan Baihaqi).

Sabda Rasulullah:

أن رسول الله صلعم احتجم واعطى الحجام أجره (رواه البخاري
ومسلم وأحمد)²¹

“Rasulullah barbekam, lalu beliau membayar upahnya kepada orang yang membekamnya.” (HR. Bukhari, Muslim dan Ahmad)

c. *Ijma'*

Landasan *ijma'*nya ialah semua umat sepakat, tidak ada seorang ulama pun yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat, hal itu tidak dianggap.

C. Rukun dan Syarat²² Upah Dalam Islam

¹⁹ Sunan Ibnu Majah, *Loc. cit.*

²⁰ Wahbah al-Zuhaily, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, Juz V, hlm. 3802

²¹ *Ibid*

Agama menghendaki agar dalam pelaksanaannya upah itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak diantara keduanya. Untuk memelihara ketentuan tersebut maka dibutuhkan syarat dan rukun nya.

Rukun-rukun dan syarat-syarat ijarah adalah sebagai berikut:²³

- a) *Mu'jir dan musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah baligh, berakal, cakap²⁴ melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.

²² Rukun (Ar.: rakana, yurkanu, ruknan, rukuunan: tiang, sandaran, atau unsur). Suatu unsur yang merupakan bagian tak terpisahkan dari suatu perbuatan atau lembaga yang menentukan sah atau tidaknya perbuatan tersebut dan ada atau tidaknya sesuatu itu.

Rukun berbeda dengan syarat yang juga menentukan sah atau tidaknya suatu perbuatan. Syarat bukan merupakan bagian yang terdapat dalam suatu perbuatan, tetapi di luar perbuatan tersebut. Contoh: rukuk dan sujud adalah rukun shalat karena rukuk dan sujud merupakan bagian yang terdapat dalam shalat. Tetapi wudhu adalah syarat sah shalat, karena dia merupakan urusan tersendiri yang terdapat di luar shalat. (baca Dahlan Abdul Aziz, *Op. cit*, hlm. 1510

²³ Hendi Suhenda, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 117-118

²⁴ Ukuran baligh seseorang adalah telah bermimpi (*iltiham*) bagi laki-laki dan telah haid bagi perempuan. *Baligh* juga dapat diukur dari usia seseorang, seperti yang tercantum dalam Hadis dari Ibnu Umar yaitu 15 tahun. Terhadap orang yang sudah *baligh* sudah dapat dibebani hukum *taklif* atau sudah dapat bertindak hukum, karena menurut Muhammad Imam Abu Zahrah, ia sudah berakal dan memiliki kecakapan bertindak hukum secara sempurna.

berakal sehat. Seseorang yang melakukan perikatan harus memiliki akal yang sehat. Dengan akal sehat, ia akan memahami segala perbuatan hukum yang dilakukan dan akibat hukum terhadap dirinya maupun orang lain. Seseorang yang gila, sedang marah, sedang sakit, atau sedangf tidur, tidak dapat menjadi subyek hukum yang sempurna.

Ahliyah (kecakapan), yaitu kecakapan seseorang untuk memiliki hak dan dikenai kewajiban atasnya dan kecakapan melakukan *tasharruf*. Baca Gemala Dewi, ed al., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana. 2005, cet. Ke-1, hlm. 56

Menurut Madzab Syafi'i dan Hambali syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal. Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila, menyewakan hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka ijarahnya tidak sah.²⁵

Berbeda dengan Madzab Hanafi dan Maliki mengatakan bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia *baligh*, tetapi anak yang telah *mumayyiz*²⁶ pun boleh melakukan akad *ijarah* dengan ketentuan, disetujui oleh walinya.²⁷

- b) *Shighat* ijab kabul²⁸ antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah mengupah. ijab kabul sewa-menewa misalnya: “Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp.5000,00”, maka *musta'jir* menjawab “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ijab Kabul upah-mengupah misalnya seseorang berkata, “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkul dengan upah setiap hari Rp.5000,00”. Kemudian *musta'jir*

²⁵ Mohammad Ali Hasan, *Op. cit*, hlm. 231

²⁶ Mumayyiz (Ar.: al-mumayyiz, kata sifat dari muyyaza: menyisihkan). Seorang anak yang sudah dapat membedakan sesuatu yang baik dan sesuatu yang buruk yakni ketika ia berumur 7 tahun. (baca: Dahlan Abdul Aziz, *Op. cit*, hlm. 1225)

²⁷ Mohammad Ali Hasan, *Loc. Cit*.

²⁸ *Shighat* adalah ucapan dari kedua belah pihak yang melakukan akad. *Ijab* menurut ulama' mazhab Hanafi adalah ucapan pertama dari orang yang berjual beli, baik ucapan pertama itu muncul dari pembeli maupun dari penjual. Sedangkan *Kabul* adalah ucapan kedua yang muncul dari pihak kedua dalam suatu akad, yang menunjukkan persetujuan dan ridhanya terhadap ucapan pihak pertama. (lihat: Abdul Aziz Dahlan, eds, et.al., *Suplemen Ensiklopedi Islam*, Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, 2002, hlm. 225)

menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu dengan apa yang engkau ucapkan”.

- c) *Ujrah*, hukum islam juga mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *Ijarah* (upah atau ongkos sewa) sebagaimana berikut ini.

Pertama, upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah berdasarkan sabda Rosulullah yang artinya: "Barangsiapa memperkerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya". Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jahalalah* (ketidakpastian). *Kedua*, upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Menyewa rumah dengan rumah lain, atau mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh *ijarah* yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan kepada praktek riba.²⁹

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak

²⁹ Ghufron A. Masadi, *Op. cit*, hlm. 186-187

menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.³⁰

Menurut Mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad. Boleh untuk memberikan syarat mempercepat dan menangguhkan upah seperti, mempercepat sebagian upah dan menangguhkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Jika tidak ada kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat atau menangguhkn upah sekiranya upah dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo. Misalnya, orang menyewa sebuah rumah selama satu bulan, setelah habis masa sewa ia wajib membayar uang sewa tersebut.³¹

Dalam bukunya Dr. Ash-Shadiq Abdurrahman Al Gharyani menjelaskan bahwa “Barang siapa digaji untuk suatu pekerjaan selama waktu tertentu, maka ia tidak boleh meninggalkan pekerjaan sebelum habis waktunya walaupun ia sekedar duduk tanpa pekerjaan. Dan apabila meninggalkan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain untuk dirinya sendiri dengan sejumlah upah, maka ia tidak berhak atas upah tersebut. Melainkan upah tersebut menjadi hak orang yang pertama yang mempekerjakannya.³²

³⁰ Hendi Suhendi, *Op. cit*, hlm. 121

³¹ Sayyid Sabiq, *Op. cit*, hlm 209

³² Ash-Shadiq Abdurrahman Al Gharyani, *Fatwa-Fatwa Muamalah Kontemporer*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2004, hlm. 55

Jadi pada prinsipnya *ijarah* lahir sesudah ada perjanjian atau kesepakatan antara pihak yang menyewakan dengan pihak penyewa. Dan upah dalam *ijarah* atau sewa-menyewa dibayarkan sesuai akad atau kesepakatan dari awal antara kedua belah pihak. Baik upah itu akan dibayarkan secara langsung atau tunai maupun ditangguhkan atau berangsur.

Dan dapat disimpulkan bahwa ujarah disyaratkan yang *pertama*, harus jelas yaitu diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. *Kedua*, upah baru menjadi hak pekerja setelah pekerjaannya selesai. Hal ini sebagaimana dalam hadis Nabi Saw. "bayarlah upah sebelum kering keringatnya". *Ketiga*, upah itu harus adil dan layak sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 (lihat dalam bab dasar hukum upah). *Keempat*, upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian (akad).

- d) Barang yang disewakan atau sesuatu yang dikerjakan dalam upah-mengupah, diisyaratkan pada barang yang disewakan dengan beberapa syarat berikut ini.
- 1) Hendaklah barang yang menjadi obyek akad sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat dimanfaatkan kegunaannya.
 - 2) Hendaklah benda yang menjadi obyek sewa-menyewa dan upah-mengupah dapat diserahkan kepada penyewa dan pekerja berikut kegunaannya (khusus dalam sewa-menyewa)
 - 3) Manfaat dari benda yang disewa adalah perkara yang mubah (boleh) menurut syara' bukan hal yang dilarang (diharamkan).

- 4) Benda yang disewakan disyaratkan kekal *'ain* (zat)-nya hingga waktu yang ditentukan menurut perjanjian dalam akad.

Adapun *ijarah* yang mentransaksikan suatu pekerjaan atas seorang pekerja atau buruh, harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut ini.³³

Pertama, perbuatan tersebut harus jelas batas waktu pekerjaan, misalnya bekerja menjaga rumah satu malam, atau satu bulan. Dan harus jelas jenis pekerjaannya, misalnya pekerjaan menjahit baju, memasak, mencuci dan lain sebagainya. Dalam hal yang disebutkan terakhir ini tidak disyaratkan adanya batas waktu pengerjaannya. Dengan kata lain, hal *ijarah* pekerjaan diperlukan adanya *job description* (uraian pekerjaan).

Kedua, pekerjaan yang menjadi obyek *ijarah* tidak berupa pekerjaan yang telah menjadi kewajiban pihak *musta'jir* (pekerja) sebelum berlangsung akad *ijarah*, seperti kewajiban me,bayar hutang, mengembalikan pinjaman, menyusui anak dan lain-lain

Ulama Mazhab Hanafi mengatakan, bahwa rukun *ijarah* hanya satu, yaitu ijab dan kabul saja (ungkapan menyerahkan dan persetujuan sewa-menewa). Sedangkan jumhur ulama berpendapat, bahwa rukun *ijarah* ada empat.³⁴

- 1) Orang yang berakad

³³ Ghufron A. Mas'adi, *Op. cit*, hlm.185-186

³⁴ Mohammad Ali Hasan, , *Loc. Cit.*

2) Sewa/imbalan

3) Manfaat

Manfaat yang menjadi obyek *ijarah* harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan di belakang hari. Jika manfaatnya tidak jelas, maka akad itu tidak sah.³⁵ Manfaat diisyaratkan, bahwa manfaat itu ada harganya dan dimaklumi (diketahui). Adapun manfaat itu kadang-kadang ditentukan dengan masa. Seperti menyewa rumah untuk didiami selama setahun. Dan kadang-kadang ditentukan dengan tempat. Seperti menyewa kuda untuk dikendarai ke negeri tertentu.³⁶

4) Sighah (ijab dan kabul).

D. Macam-macam Upah

Ijarah dapat dibagi menjadi dua, yaitu *ijarah* terhadap benda atau sewa-menyewa, dan *ijarah* atas pekerjaan atau upah mengupah.

- a. *Ijarah 'ayan*; dalam hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.
- b. *Ijarah amal*; dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia dimana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan.³⁷

Sedangkan *Ijarah 'ala al-a'mal* terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. *Ijarah Khusus*

³⁵ *Ibid*, hlm. 232

³⁶ Idris Ahmad, *op. cit.* hlm. 84

³⁷ Sudarsono, *Op. cit.*, hlm. 426

Yaitu ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja. Hukumnya, orang yang bekerja tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

b. *Ijarah Musytarik*

Yaitu ijarah dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.³⁸

E. Upah Untuk Praktik Ibadah

Para Ulama Fikih berbeda pendapat, mengenai menyewa (menggaji/upah) atas praktik ibadah. Seperti menggaji seorang Muadzin, menggaji Imam shalat fardhu, menggaji seorang mengajar Al Qur'an dan lain sebagainya, ada yang mengharamkan dan ada yang membolehkan. Karena cara pandang mereka berbeda-beda terhadap pekerjaan itu.

Madzab Hanafi menyebutkan bahwa membayar jasa atas praktek ibadah seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa, melaksanakan ibadah haji, membaca Al Qur'an yang pahalanya dihadiahkan kepada orang yang menyewa adzan, imam shalat, dan seterusnya, hukumnya tidak boleh. Diharamkan untuk mengambil upah seperti dilansir dalam hadits Rasulullah,³⁹

لَقَوْلِهِ عَلَيْهِ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ : "اقْرَؤُوا الْقُرْآنَ وَلَا تَأْكُلُوا بِهِ"

Artinya: "Bacalah Al Qur'an dan janganlah kamu jadikan untuk pencaharian"

³⁸ Rachmat Syafi'i, *Op. cit.*, hlm. 135

³⁹ Sayyid Sabiq, Jilid IV, *Op. cit.*, hlm. 206

Ulama Madzab Hanafi Dan Hanbali mengatakan tidak boleh (haram hukumnya) menggaji mereka karena pekerjaan seperti ini termasuk pekerjaan taat (dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah) dan terhadap perbuatan taat seseorang tidak boleh menerima gaji. Mereka beralasan kepada sesuatu riwayat dari Amir bin Ash, yang menyatakan :⁴⁰

ان لا اتخذ مؤذنا يأخذ على أذان اجرا (رواه الترميذى وابن ماجه
وأبو داود والنساء)⁴¹

Artinya: "Apabila salah seorang diantara kamu dijadikan Muadzin (di masjid), maka janganlah kamu meminta upah atas adzan tersebut" (HR. Tirmidzi, Ibnu Majah, Abu Daud dan Nasai)

Hadits tersebut menyatakan bahwa syara' tidak menyukai Muadzin yang meminta upah karena adzannya, dan syara' tidak menyukai pengangkatan Muadzin yang menghendaki gaji.

Ibnu Umar bin Ishaq sangat benci kepada Muadzin yang mengambil upah. Ahmad, al Qosim bin Abdurrahman, al Auza'i, Ibnul Mundzir, Ulama Hanifah dan Hadawiyah memakruhkan pengambilan upah dari pekerjaan selaku Muadzin. Sedangkan at-Tirmidzi menerangkan bahwa kebanyakan ahli ilmu tidak menyukai Muadzin yang menerima upah dari adzan. Mereka menyukai muadzin sukarela, tidak mengharap upah atau gaji.⁴²

⁴⁰ Mohammad Ali Hasan, *Op. cit.*, hlm. 233

⁴¹ Sunan Ibnu Majah, Juz I, Beirut Lebanon: Darul Fikr, tt, hlm. 236

⁴² Hamzah Ya'qub, *Op. cit.*, hlm. 331

Menurut Madzab Hanbali bahwa pengambilan upah dari pekerjaan adzan, iqomat, mengajarkan Al Qur'an, fiqh, hadits, badal haji, dan puasa qadha adalah tidak boleh dan diharamkan bagi pelakunya untuk mengambil upah tersebut. Namun boleh mengambil upah dari pekerjaan-pekerjaan tersebut jika termasuk kepada *mashalih*, seperti mengajarkan Al Qur'an, hadis dan fiqh, dan haram mengambil upah yang termasuk kepada *taqarrub* seperti membaca Al Qur'an, shalat dan yang lainnya.⁴³

Sayyid Sabiq menjelaskan, bahwa pada zaman sekarang banyak ulama yang mengecualikan dalam hal pengajaran Al Qur'an dan ilmu-ilmu syariat. Fatwanya, boleh mengambil upah tersebut sebagai perbuatan baik. Pada masa awal-awal Islam, kalangan yang mengajarkan agama mendapatkan hadiah dari orang-orang kaya dan bagian dari baitul mal. Tujuannya, agar para guru yang juga membutuhkan materi dalam kehidupan mereka dan keluarganya tidak terjebak dalam kesulitan hidup. Pertimbangan lainnya, mereka tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pertanian atau perdagangan atau industri, karena waktunya tersita untuk kepentingan Al Qur'an dan syari'ah. Untuk itu imbalan materi sebagai ganjaran amal mereka adalah sesuatu yang wajar.⁴⁴

Dibolehkan mengambil rezeki dari baitul mal atau wakaf untuk perbuatan bermanfaat, seperti *qadha* (hakim), mengajar Al Qur'an, hadits, fiqh, badal haji, bersaksi, mengumandangkan adzan dan seterusnya. Alasannya, materi yang

⁴³ Hendi Suhendi, *Op. cit.*, hlm. 120

⁴⁴ Sayyid Sabiq, Jilid IV, *Op. cit.*, hlm. 206-207

diberikan tersebut untuk maslahat, bukan sebagai kompensasi. Materi tersebut dimaksudkan sebagai rezeki penunjang ibadah dan tidak menjauhkannya dari ibadah yang ikhlas. Jika tidak, tentu tidak dibenarkan mengambil *ghanimah* dan asset-aset pembunuh oleh keluarga korban.⁴⁵

Adapun Ulama yang membolehkan penerimaan gaji dari pekerjaan selaku muadzin ialah Imam Malik dan sebagian pengikut as-Syafi'i. Demikian juga Ibnul Arabi. Kata Ibnul Arabi: "Boleh mengambil upah dari adzan, dari menghakimi, karena Khalifah-khalifah sendiri menerima gaji berkenaan dengan tugas kepengurusan Negara".⁴⁶

Imam as-Syafi'i dalam ringkasan kitab al-Umm menerangkan sebagai berikut: "Saya lebih menyukai kalau para muadzin itu adalah orang-orang yang suka rela dalam melakukan tugasnya dan imam (pemerintah) tidak perlu memberikan upah kepada mereka, tidak pula kepada salah seorang dari mereka selama imam masih mendapatkan orang yang mau adzan dengan sukarela serta memiliki sifat amanah (terpercaya)".⁴⁷

Sedangkan menurut Hamzah Ya'qub berpendapat, bahwa dalam suatu kota besar, tentu dapat diperoleh orang yang bersedia menjadi muadzin dengan

⁴⁵ *Ibid*

⁴⁶ Hamzah Ya'qub, *Loc. cit.*

⁴⁷ Imam Syafi'i Abu Abdullah Muhammad Bin Idris, *Ringkasanr Kitab Al Umm*, Jilid 1-2, Jakarta: Pustaka Azam, 2004, hlm. 129

sukarela. Apabila tiada diperoleh lagi muadzin sukarela, barulah boleh menggaji muadzin dengan harta kekayaan Negara.⁴⁸

Dari Hadits dan pandangan fiqaha tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebaiknya muadzin diangkat dari orang-orang yang bersedia secara sukarela melaksanakan tugas tersebut, semata-mata karena Allah, karena pekerjaan tersebut adalah ibadah. Sekiranya muadzin itu mengharapkan gaji, padahal ia mempunyai kecukupan dan kalayakan dalam hidup, tentulah adzannya itu bukan karena mengharapkan pahala. Tetapi jika muadzin yang diangkat itu tidak mempunyai harta yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, maka dia boleh menerima pendapatan dari kas Negara yang memungkinkah dia melaksanakan tugasnya dengan baik.⁴⁹

Madzab Maliki, Syafi'i, dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan yang mengajarkan Al Qur'an dan ilmu-ilmu karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang diketahui pula.⁵⁰ Atau dengan kata lain perbuatan dan usahanya diketahui dengan jelas.

Ibnu Hazm mengatakan, "Upah mengajar Al-Qur'an dan ilmu agama dibolehkan bulanan atau langsung sama saja. Untuk pengobatan, menulis Al-Qur'an dan buku-buku pengetahuan hukumnya juga boleh karena tidak ada teks syariat yang melarangnya, bahkan ada yang membolehkannya".⁵¹

⁴⁸ Hamzah Ya'qub, *Loc. cit.*

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Hendi Suhendi, *Loc. cit.*

⁵¹ Sayyid Sabiq, Jilid IV, *Loc. cit.*

Abu Hanifah dan Ahmad melarang pengambilan upah dari *tilawat Alqur'an* dan mengajarkannya bila kaitan pembacaan dan pengajarannya dengan taat atau ibadah. Sementara Maliki berpendapat boleh mengambil imbalan dari pembacaan dan pengajaran Alqur'an, adzan dan badal haji.⁵²

Pendapat Ulama Madzab Maliki dan Syafi'i, bahwa seorang boleh menerima gaji dalam mengajarkan al Qur'an, karena mengajarkan tersebut merupakan suatu pekerjaan yang jelas.⁵³ Alasan mereka adalah sabda Rasulullah:

ان أحق ما أخذتم عليه أجرًا كتاب الله (رواه أحمد وأبو داود
والترمذی وابن ماجه)⁵⁴

Artinya: "Upah yang lebih berhak (pantas) kamu ambil adalah dari mengajarkan kitab Allah". (HR. Ahmad, Abu Daud, Tirmidzi dan Ibnu Majah)

Berdasarkan Sabda Rasulullah di atas, Ulama Madzab Maliki berpendapat, bahwa boleh hukumnya menggaji seorang Muadzin dan Imam tetap pada suatu masjid. Imam Shalat di masjid al Haram dan Masjid Nabawi mendapat gaji tetap. Kemungkinan di masjid-masjid lain pun ada terjadi, sebab tugas itu menjadi tugas rutin.⁵⁵

Seluruh ulama fikih sepakat mengatakan, bahwa seseorang boleh menerima gaji untuk mengajar berbagai disiplin ilmu, karena mengajarkan

⁵² Hendi Suhendi, *Ibid.*

⁵³ Mohammad Ali Hasan, *Op. cit.*, 234

⁵⁴ Sunan Ibnu Majah, Juz 2, hlm. 730

⁵⁵ *Ibid.*, hlm. 234-235

seluruh ilmu itu bukanlah kewajiban pribadi, tetapi kewajiban kolektif (fardhu kifayah).⁵⁶

Menurut Imam Malik dan Imam Syafi'i *ijarah* atas pengajaran al Qur'an, mengumandangkan adzan dan menjadi Imam Masjid adalah boleh. Karena *ijarah* tersebut berlaku pada suatu pekerjaan yang jelas dan bukan merupakan kewajiban pribadi. Namun Imam Syafi'i, tidak membenarkan *ijarah* atas imam shalat fardhu. Dalam hal ibadah haji Imam Syafi'i membolehkan *ijarah* untuk melaksanakan manasik haji.⁵⁷

Adapun dari berbagai perbedaan pendapat para ahli fiqh di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa ulama yang tidak membolehkan mengambil upah dari praktik ibadah, seperti upah atas adzan, imam shalat, membacakan Alqur'an dan lain sebagainya adalah diantaranya adalah ulama Madzab Hanafi dan Madzab Hanbali, karena perbuatan tersebut adalah sebagai *taqarrub* (mendekatkan diri pada Allah), jadi diharamkan mengambil upah atas perbuatan tersebut. Sedangkan ulama yang membolehkan upah atas pekerjaan tersebut adalah diantaranya ulama Madzab Maliki dan Madzab Syafi'i. Karena pendapat mereka upah tersebut termasuk jenis imbalan atas perbuatan dan usaha yang diketahui dengan jelas.

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ Ghufroon Mas'adi, *Op. cit.*, hlm. 186

BAB III

PELAKSANAAN PENGUPAHAN DI MASJID AGUNG JAWA TENGAH

A. Profil Masjid Agung Jawa Tengah¹

1. Sejarah Berdirinya Masjid Agung Jawa Tengah

Ibarat dua sisi mata uang, membicarakan Masjid Agung Jawa Tengah tak bisa lepas dari Masjid Agung Kauman Semarang. Karena Masjid Agung Jawa Tengah ada karena Masjid Agung Kauman Semarang. Ceritanya, Masjid Agung Kauman di Jalan Alon-alon Barat Kauman Semarang mempunyai tanah Banda Masjid seluas 119,1270 Ha yang dikelola oleh Badan Kesejahteraan Masjid (BKM), Organisasi bentukan Bidang Urusan Agama Islam (Urais) Depertemen Agama. Dengan alasan tanah seluas 119,1270 itu tidak produktif oleh BKM ditukar guling (ruislag) dengan tanah seluas 250 hektare di Kabupaten Demak lewat PT. Sambirejo. Dari PT. Sambirejo kemudian berpindah kepada PT. Tens Indo Tjipto Siswojo. Singkat cerita proses ruislag itu tidak berjalan mulus, tanah di Demak itu ternyata ada yang sudah jadi laut, sungai, kuburan dan lai-lain. Walhasil Tanah Banda Masjid Agung Kauman Semarang hilang, raib akibat dikelola oleh manusia-manusia jahat dan tidak amanah.

Lewat jalur hukum dari Pengadilan Negeri Semarang hingga Kasasi di Mahkamah Agung, BKM Masjid Kauman Semarang selalu kalah. Akhirnya sepakat dibentuk Tim Terpadu yang dimotori oleh Badan

¹ Oleh Bp. Agus Fathuddin Yusuf, Sekretaris Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah

Koordinasi Stabilitas Nasional Daerah (Bakorstanasda) Jawa Tengah / Kodam IV Diponegoro. Pada waktu itu Pangdeam IV / Diponegoro dijabat Mayjen TNI Mardiyanto (yang akhirnya menjadi Gubernur Provinsi Jawa Tengah). Tim ini awalnya dipimpin Kolonel Bambang Soediarso, kemudian dilanjutkan oleh Kolonel Art Slamet Prayitno, Kepala Badan Kesbang dan Linmas Jawa Tengah pada waktu itu.

Pada Jumat Legi 17 Desember 1999, usai shalat Jumat di Masjid Agung Kauman, ribuan umat Islam bermaksud memberi *pressure* kepada Tjipto Siswojo agar menyerahkan tanah-tanah itu kembali kepada masjid. Mereka melakukan *longmarch* dari Masjid Agung Kauman menuju rumah Tjipto Siswojo di Jalan Branjangan 22-23, kawasan kota lama Semarang. Akhirnya, Tjipto Siswojo mau menyerahkan sertifikat tanah-tanah itu kepada masjid. Meskipun dia bukan karena tekanan dari siapa pun, tetapi masyarakat sudah terlanjur meyakini Tjipto menyerahkan harta bendanya karena *pressure* masyarakat Jumat Legi 17 Desember itu. Kemudian dibentuk Tim Terpadu dengan Ketua Kolonel Bambang Soediarso (dari Kodam IV/Diponegoro) dan Sekretaris Slamet Prayitno (Kepala Badan Kesbanglinmas Jawa Tengah)

Orang yang paling intens mengupayakan proses pengembalian tanah banda masjid yang hilang ini antara lain: KH. MA Sahal Mahfudz (waktu itu Ketua Umum MUI Jawa Tengah), Drs. H, Ali Mufiz MPA (waktu itu Ketua MUI Jawa Tengah/Dosen Fisip Undip Semarang), Drs. H. Noor Achmad, MA (anggota DPRD Jawa Tengah), dan Drs. HM

Chabib Thoha MA (Sekretaris Umum MUI Jawa Tengah). Mereka hampir setiap hari berkumpul di Kantor MUI Jawa Tengah (sebelah utara Masjid Raya Baiturrahman) Simpanglima Semarang.

Gerakan umat pun terus berlanjut bak gayung bersambut. Masyarakat Kauman bersama seluruh elemennya terus berjuang agar tanah-tanah banda masjid itu kembali. KH Turmudzi Taslim Al Hafidz (Almarhum), KH Hanief Ismail Lc, H Hasan Thoha Putra MBA, Ir H Hammad Maksum, H Muhaimin S.Sos dan lain-lain adalah sebagian nama-nama yang menyemangati gerakan tersebut. Sementara lewat gerakan spiritual Drs. KH Dzikron Abdullah, KH Amdjat Al Hafidz, KH Kharis Shodaqoh, KH Muhaimin, KH Masruri Mughni memberikan dukungan lewat jalur lain.

Melalui jalur politik tidak kalah serunya. Pembicaraan di Gedung Berlian DPRD Provinsi Jawa Tengah tentang Banda masjid cukup seru. Ketua DPRD Jawa Tengah H Mardijo waktu itu memimpin paripurna. Drs. H Istajib AS melalui komisi E, Drs. KH Achmad Daroji Msi, Dr. H Noor Achmad MA, H Abdul Kadir Karding Spi. Drs. H Hisyam Alie, KH A Thoyfoer MC dan masih banyak nama lain yang semuanya mendukung upaya mengembalikan bandha masjid.

Dari 119,1270 Hektare Tanah Banda Masjid Agung Kauman Semarang yang hilang, baru ditemukan 69,2 hektare. Puncaknya pada Sabtu 8 Juli 2000 di ruang Paripurna DPRD Provinsi Jawa Tengah Jalan Pahlawan Semarang. Tjipto Siswojo menyerahkan sertifikat tanah seluas

69,2 hektare kepada Pangdam IV/Diponegoro/Ketua Bakorstanasda Jateng (pengganti Mayjen Mardiyanto) kepada Gubernur Jawa Tengah Mardiyanto (menggantikan H. Soewardi).

Gubernur Jawa Tengah Mardiyanto punya ide cemerlang. Sebagai tetenger atau pertanda kembalinya Tanah Banda Masjid yang hilang, dari 69,2 hektare itu diambil 10 hektare di jalan Gajah Raya, Kelurahan Sambirejo, Kecamatan Gayamsari Kota Semarang untuk didirikan Masjid. Pada 28 November 2001 diadakan Sayembara Desain Arsitektur Masjid Agung Jawa Tengah. Yang menjadi pemenang adalah PT. Atelier Enam Bandung dipimpin oleh Ir. H. Ahmad Fanani.

Pada Jumat, 6 September 2002. Menteri Agama Prof. Dr. KH Said Agil Al Munawar, Ketua Umum MUI Pusat KH. MA. Sahal Mahfudz dan Gubernur Jawa Tengah H, Mardiyanto menanamkan tiang pancang pertama dimulainya Pembangunan Masjid Agung Jawa Tengah. Sehari sebelumnya, Kamis malam 5 September 2002 dilakukan semakan AlQuran oleh 200 hafidz se-Jateng dan Asmaul Husna dipimpin KH. Amdjad Alhafiz. Pada awalnya direncanakan menghabiskan biaya Rp. 33 Miliar, namun dalam perkembangannya terus mengalami peningkatan hingga mencapai Rp. 200 Miliar.

2. Lokasi Masjid Agung Jawa Tengah

Masjid Agung Jawa Tengah terletak di Jl. Gajahraya, Kelurahan Sambirejo, Kecamatan Gayamsari (dulu masuk kecamatan Pedurungan), Kota Semarang.

- a. Dari arah Demak (timur) sampai sebelah barat Jembatan Genuk tepatnya di pertigaan Trimulyo-belok ke kiri lewat Kudu Bangetayu melewati rel KA menuju jalan Woltermonginsidi. Dari Jln. Woltermongsidi-belok ke kanan melalui Jl. Arteri Citarum (Jalan Soekarno Hatta). Belok kiri ke Jl. Gajah Raya. Atau bisa juga dari Demak lewat Jl. Raya Kaligawe sebelum jembatan Kaligawe belok ke kiri lewat Jl. Inspeksi Kali Banjarkanal Timur Jln. Sawah Besar Perempatan Arteri Soekarno Hatta dan Jl. Gajah Raya.
- b. Dari arah Grobogan (Purwodadi, Gubug) melewati Jl. Raya Penggaron–Pedurungan-Jl. Raya Maja[ahit (Brigjen Soediarso)–RS. Bhayangkara sampai perempatan Makro, belok kanan masuk Jl. Gajah Raya. Atau sampai pertigaan Pedurungan ambil kanan masuk Jl. Arteri Citarum (Soekarno-Hatta) - Jl. Gajah Raya.
- c. Dari arah Solo, Magelang, DIY, Banyumas, Kedudil (Selatan). Sampai di Banyumanik, Sukun Kanan lewat Tol Jatingaleh. Setelah melewati pintu Tol Tembalang ambil kanan ke arah Kaligawe Demak. Sebelum sampai pintu tol Muktiharjo ambil kiri masuk Jl. Majapahit/Brigjen Soediarso Kanan RS. Bhayangkara–perempatan Makro Kanan masuk Jl. Gajah Raya. Atau melewati jalur spondol Gombel Jatingaleh Pasar Peterongan Jl. MT. Haryono (Mataram) Perempatan Milo Jl. Brigjen Soediarso / Jl. Majapahit, perempatan Makro Kiri Jl. Gajah Raya.

d. Dari arah Barat (Kendal-Pekalongan-Tegal-Jakarta). Dari bundaran Tugumuda lurus ke Timur Jl. Pandanaran-Simpanglima-Jl. Ahmad Yani-perempatan Milo-Jl. Brigjen Soediarso-Jl. Majapahit-Perempatan Makro-kiri-Masuk jl. Gajah Raya. Atau lewat jalur Bundaran Tugumuda-Jl. Pemuda (Balai Kota Semarang)-Pasar Johar-Bubakab-Pertokoan Jurnatan-Jl. Patimura-Perempatan Jl. Dr. Cipto-Patimura-Jl. Raya Citarum (Stadion Citarum)-Jl. Arteri Citarum (Soekarno-Hatta)-POM Bensin Masjid Agung Kauman Semarang-Kanan masuk Jl. Gajah Raya.

3. Badan Pengelola

Untuk menjalankan roda organisasi Masjid Agung Jawa Tengah, pada tahun 2003 tepatnya 28 Maret 2003, Gubernur Jawa Tengah H. Mardiyanto mengeluarkan SK Nomor 71 Tahun 2003 tentang Pembentukan Pembina, Pengawas dan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. Sebagai Ketua Drs. H. Achmad, Wakil Ketua I, II dan III Drs. HM. Chabib Thoha, MA, Drs. H. Ali Mufiz MPA dan Drs. H. Noor Achmad, MA. Sekretaris I, II dan III Drs. H. Muhtarom HM, dr. Anung Sugihantono, M. Kes dan Drs. H. Ibnu Djarir. Bendahara I dan II Drs. H. Zubaidi dan Ir. Nidhom Azhari Dipl HE. Dalam perjalanannya Drs. H. Ali Mufiz MPA dan Drs. H. Djaesar Amit mengundurkan diri dari jabatan Badan Pengelola.

Pada 29 Maret 2006, Gubernur Jawa Tengah H. Mardiyanto menerbitkan Surat Keputusan (SK) Nomor : 451.2/19/2006 tentang

penunjukan Kepengurusan Pembina, Dewan Penasehat, Dewan Pengawas, dan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Tahun 2006-2009. sebagai Ketua Prof. Dr. H. Abdul Djamil, MA., Wakil Ketua Dr. H. Noor Achmad, MA. Sekretaris Drs. H. Agus Fathuddin Yusuf. Wakil Sekretaris H. Ateng Chozany Miftah, SE. M.Si. bendahara Hj. Gatyat Sri Chotijah, SH dan Wakil Bendahara H. Gautama Setiadi. Bidang Takmir diketuai Dr. H. Muhtarom HM dan Bidang Lembaga Pengembangan Usaha (LPU) diketuai H. Hasan Thoha Putra MBA. Bersamaan itu Gubernur Jawa Tengah juga menerbitkan Peraturan Gubernur (Pergub) Nomor : 18 Tahun 2006 Tanggal 7 Maret 2006 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Pembina, Dewan Penasehat, Dewan Pengawas dan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah.

Untuk membiayai operasional Masjid Agung Jawa Tengah, masjid ini dilengkapi berbagai sarana dan prasarana yang bisa menghasilkan uang. Yaitu meliputi Gedung Convention Hall (Auditorium), Souvenir Shop dan PKL, Office Space, Guest House, Menara Pandang, Areal Parkir dan Museum Kebudayaan Islam. Untuk mengelola bidang usaha tersebut, LPU Masjid Agung Jawa Tengah menunjuk pihak ketiga (*Outsourcing*) yaitu PT. Madani Agung Jaya (MAJ). Penandatanganan MoU dilakukan pada 25 Agustus 2006 di Masjid Agung Jawa Tengah. Ditandatangani oleh Ketua LPU H. Hasan Thoha Putra dan Dirut PT. MAJ Yustica, serta disaksikan Ketua Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Prof. Dr. H. Abdul Djamil, MA.

Pada Sabtu Pon, 23 September bertepatan dengan Upacara tradisi Dugderan di Masjid Agung Jawa Tengah, Gubernur H. Mardiyanto meresmikan berdirinya (mengudara kali pertama) "On-Air" Radio Dakwah Islam (DAIS). Studio Radio terletak di lantai dasar Menara Al-Husna Masjid Agung Jawa Tengah. Gubernur Jawa Tengah H. Mardiyanto bersama Sekda H. Mardijiono, SH, Kepala Badan Informasi Komunikasi dan Kehumasan (BIKK) Drs. Saman Kadarisman, Ketua Badan Pengelola Prof. Dr. Abdul Djamil, MA dan Penanggungjawab Siaran Radio DAIS Agus Fathuddin Yusuf, melakukan siaran perdana dengan "menyapa pendengar" pada frekuensi 107,9 MHz.

4. Keistimewaan Masjid Agung Jawa Tengah

Kalau ditanya, apa keistimewaan Masjid Agung Jawa Tengah (MAJT)? Jawabnya banyak. Menurut Agus Fathuddin Yusuf semua detail yang ada di MAJT istimewa dibanding bangunan masjid yang ada di Indonesia, bahkan dunia sekalipun. Luas areal tanahnya saja spektakuler: 10 Hektare. Luas Bangunan Induk atau Bangunan Utama untuk Shalat: 7,669 m². bangunan Utama terdiri dua lantai. Lantai satu untuk jamaah pria dan lantai dua untuk jamaah perempuan. Kapasitas ruang utama diperkirakan bisa menampung 6.000 orang jamaah. Di dalam bangunan induk dilengkapi dengan empat buah Minaret masing-masing tingginya 62 meter. Salah satu Minaret dilengkapi dengan lift yaitu Minaret bagian depan (Timur) kanan. Kubah utama berbentuk setengah lingkaran dari cor beton dengan garis tengah 20 meter.

Gaya arsitektur masjid merupakan pepaduan antara Jawa, Timur Tengah (Arab Saudi) dan Yunani. Gaya Timur Tengah terlihat dari Kubah dan empat minaretnya. Gaya Jawa terlihat dari bentuk tajugan di atap di bawah kubah utama. Sedangkan gaya Yunani terlihat pada 25 pilar-pilar Kolosium dipandu dengan kaligrafi Arab yang sangat indah.

Filosofi perancangan Masjid Agung Jawa Tengah merupakan perwujudan dan kesinambungan historis perkembangan agama Islam di Tanah Air. Filosofi ini diterjemahkan dalam Candrasengkala yang dirangkai dalam kalimat "Sucining Guna Gapuraning Gusti" yang berarti Tahun Jawa 1943 atau Tahun Masehi 2001 adalah Tahun dimulainya realisasi dari gagasan pembangunan Masjid Agung Jawa Tengah. Candrasengkala ini terwujud menjadi ekspresi jati diri Masjid Agung yang megah dan indah, perpaduan unsur budaya universal maupun lokal dalam kebudayaan Islam.

Berikutnya plasa Masjid. Pada Plasa ini terdapat Banner yang dinamakan Gerbang Al-Qanathir yang artinya "Megah dan Bernilai". Tiang pada Gerbang Al-Qanathir ini berjumlah 25 buah merupakan simbolisasi dari 25 Rosul Allah sebagai pembimbing umat. Pada Banner Gerbang ini bertuliskan kaligrafi kalimat Syahadat Tauhid "Asyhadu Alla Illa Ha Illallah" dan Syahadat Rasul "Asyhadu anna Muhammadar Rosulullah". Sedangkan pada bidang datar tertulis huruf pegon berbunyi "Sucining Guna Gapuraning Gusti".

Plasa masjid seluas 7500 meter persegi ini merupakan perluasan ruang sholat yang dapat menampung kurang lebih 10.000 jamaah. Dilengkapi dengan 6 payung raksasa yang bisa membuka dan menutup secara otomatis seperti yang ada di Masjid Nabawi di Madinah. Konon di dunia hanya ada dua masjid yang dilengkapi dengan payung elektrik semacam ini. Tinggi tiang elektrik masing-masing 20 meter sedangkan bentangan (jari-jari) masing-masing 14 meter.

Di dalam ruang utama Masjid Agung Jawa tengah terdapat Al-Qur'an Raksasa (Mushaf Al-Akbar) karya Santri Pondok Pesantren Al-Ssy'ariyyah Kalibeyer, Mojotengah, Wonosobo (Pendiri : KH. Muntaha AlHafidz). Disebut Mushaf Al-Akbar karena ukuran yang besar yaitu 145cmx95cm.

Di dalam Masjid bagian Timur Utara juga terdapat Bedug Raksasa Karya KH. Ahnad Shobri, Tinggarjaya, Jatilawang, Purwokerto Banyumas. Bedug bernama "Badug Ijo" Mangunsari dibuat pada 20 Sya'ban 1424 H. Panjangnya 310 cm. garis tengah depan/belakang 186 cm. Garis tengah bagian tengah 220 cm. Keliling depan/belakang 588 cm. Keliling tengah 683 cm jumlah paku 156 buah. Yang istimewa kata kiai Shobri, Dukuh tempat dibuatnya Bedug namanya Mangunsari dari Bahasa Arab Maun Syaar artinya pertolongan dari kejelekan. Terbuat dari Kayu Waru pilihan dan kata orang pohon yang angker. Pembuatnya harus dalam keadaan wudhu dan puasa.

Di bawah bangunan utama terdapat tempat wudhu pria/wanita, terdapat 93 kran wudhu pria dan 56 kran wudhu wanita, di tempat wudhu sayap kanan terdapat 50 buah kran wudhu sedang di tempat wudhu sayap kiri terdapat 14 buah. Di bawah bangunan utama juga terdapat Ruang Perkantoran Badan Pengelola, Gedung Serbaguna dan Ruang VIP yang akses langsung ke ruang imam.

Bangunan sayap kanan adalah Convention Hall (Auditorium) yang mampu menampung 2.000 orang. Sedang bangunan sayap kiri adalah perpustakaan yang nantinya didesain menjadi perpustakaan modern "Digital Library" dan Office Space ruang perkantoran yang disewakan. Di bawah Plasa Masjid Agung Jawa Tengah adalah tempat parkir yang mampu menampung 680 mobil dan 670 sepeda motor.

Masjid Agung Jawa Tengah juga dilemngkapi dengan Wisma Penginapan dengan kapasitas 23 kamar berbagai kelas. Para peziarah atau pengunjung yang ingin bermalam bisa memanfaatkan fasilitas tersebut dengan harga yang sangat murah. Wisma penginapan ini terletak di bagian Timur Utara Masjid.

Daya tarik lainnya Masjid Agung Jawa Tengah adalah Menara AL_HUSNA (Al-Husna Tower). Tingginya 99 meter ittibak pada angka Al-Asmaul Husna. Bagian dasar menara terdapat Studio Radio DAIS (Dakwah Islam). Lantai 2 dan 3 untuk museum Kebudayaan Islam. Di lantai 18 terdapat kafe muslim yang biasa berputar 360 derajat. Sambil menikmati hidangan dan lagu-lagu islami, di kafe ini bisa menikmati

indahny kota Semarang. Lantai 19 untuk menara pandang, dilengkapi dengan 5 teropong yang bisa melihat pemandangan kota Semarang. Pada awal Ramadhan 1427 H, untuk kali pertamadipakai Rukyatul Hilal dari Tim Rukyah Jawa Tengah menggunakan teropong canggih dari BOSCA.

Masjid Agung Jawa Tengah mempunyai empat Imam masing-masing Hafidz (hafal) AlQur,'an 30 juz. Mereka tidak hanya hafal tetapi ketika melantunkan ayat AlQur'an saat shalat maghrib, Isya dan Shubuh juga Tarawih harus dengan lagu seperti di Masjidil Haram. Mereka adalah KH. Ulil Abshor AlHafidz dari Jepara, KH. Zaenuri Ahmad AlHafidz dari Salatiga, KH. Ahmad Thoha dari Pekalongan dan KH. Muhaimin AlHafidz. Sedang Muadzin yaitu Mohammad Rokhani, Muhammad Zen dan Muhammad Yusuf.

B. Pelaksanaan Upah Karyawan Di Masjid Agung Jawa Tengah

Pengupahan merupakan salah satu sistem akuntansi yang penting dalam membina hubungan antara karyawan dengan atasan. Baik dalam suatu perusahaan maupun dalam sebuah instansi atau lembaga tertentu. Adapun sistem upah karyawan yang dilaksanakan Masjid Agung Jawa Tengah adalah sebagai berikut.

1. Status Karyawan

Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah terdiri dari :

a) Pegawai Tetap Masjid Agung Jawa Tengah

Yaitu pegawai yang diangkat dan diberi gaji oleh BP MAJT berdasarkan peraturan yang diberlakukan oleh BP MAJT, disertai

tugas tetap di lingkungan Masjid Agung Jawa Tengah dan mendapatkan pembinaan tetap dari BP MAJT. Pegawai tetap Masjid Agung Jawa Tengah menyediakan waktu kerjanya secara penuh untuk kepentingan Masjid Agung Jawa Tengah.

Jumlah karyawan tetap yang diangkat oleh BP MAJT adalah sebanyak 61 orang. Perbandingan antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan adalah 8:1. Semua Karyawan tersebut mempunyai jenjang pendidikan yang bervariasi. Untuk tenaga kebersihan dan keamanan, diperlukan berpendidikan formal SLTP, dengan pangkat/golongan dalam pengangkatan pertama Juru Muda Tk. I (I/b) dengan pangkat/golongan terakhir pengatur (II/c). Sedangkan untuk tenaga administrasi, diperlukan berpendidikan formal SMU (sederajat), dengan pangkat/golongan dalam pengangkatan pertama Juru Muda (I/c) dengan pangkat/golongan terakhir Penata (III/c).

Namun terkecuali untuk Imam dan Muadzin, meskipun mereka juga tergolong karyawan tetap di Masjid Agung Jawa Tengah, namun dalam hal pangkat/golongan bukan berdasarkan pada pendidikan formal terakhir mereka namun berdasarkan kualifikasi-kualifikasi tertentu.

b) Pegawai Tidak Tetap

Yaitu pegawai yang diangkat oleh BP MAJT untuk jangka waktu tertentu dan atau tugas yang terbatas. Kepadaanya diberikan gaji/upah

serta fasilitas/hak terbatas menurut peraturan yang diberlakukan oleh BP MAJT.

Yang termasuk karyawan tidak tetap, semisal seperti karyawan yang masih dalam proses Masa Percobaan dan Masa Orientasi, atau karyawan yang masih dalam uji coba.

c) Pegawai Harian

Yaitu pegawai yang diangkat oleh BP MAJT untuk melaksanakan tugas tertentu dan diberi gaji/upah secara harian setelah tugas atau pekerjaannya selesai. Yang termasuk karyawan harian adalah karyawan untuk garapan tertentu, misalnya seperti; Tukang bangunan, karyawan untuk hal penghijauan, pemupukan, atau karyawan untuk kebutuhan renovasi kecil.

d) Karyawan *Outsourcing*²

Jumlah karyawan yang diambil dari PT. *Outsourcing* sekitar kurang lebih 44 orang. Karyawan *Outsourcing* yang diambil oleh pihak Masjid Agung adalah mereka yang bekerja sebagai *cleaning service*. Pihak Masjid Agung bekerjasama dengan PT Permalat dan PT TCS (Total Clean Service). Dari PT Permalat mengambil tenaga kerja sebanyak 6 (enam) orang, sedangkan dari PT TCS mengambil tenaga

² *Outsourcing* menjadi istilah yang populer dalam bisnis dan manajemen sejak tahun 1990-an di Amerika Utara. Pertama kali dilakukan dalam industri pemrosesan data dan kemudian berkembang ke berbagai bidang lainnya.

Outsourcing dari sudut pandang bisnis didefinisikan sebagai penyerahan sebagai tugas atau pekerjaan di dalam suatu perusahaan ke perusahaan lain (penyedia jasa). *Outsourcing* dilakukan untuk menghemat biaya/uang, meningkatkan kualitas produk, atau membebaskan sumber daya yang ada di perusahaan (pemberi kerja) untuk melakukan aktivitas-aktivitas lain. (Rina Herawati, *Outsourcing Mengapa Harus Diwaspadai*, Bandung: Yayasan Akatiga, 2006, hlm. 2

kerja sebanyak 38 orang. Pihak Masjid Agung tidak bertanggungjawab langsung atas pekerjaan yang mereka lakukan, jika ada suatu kesalahan dari mereka (pekerja) maka pihak Masjid Agung langsung menegur kepada PT. *Outsourcing* yang bersangkutan.

e) Pihak yang di angkat oleh Mitra Masjid Agung Jawa Tengah

Pegawai yang diangkat oleh Mitra Masjid Agung Jawa Tengah yaitu PT Madani Agung Jaya. PT ini berperan dalam menjalankan komersial area Masjid Agung Jawa Tengah. Dalam urusan kepegawaian PT Madani baik mulai dari pengangkatan karyawan sampai dengan pengupahan, pihak Masjid Agung tidak tahu menahu, hanya saja dalam pengangkatan karyawan PT Madani melakukan koordinasi terlebih dahulu dengan pihak Masjid Agung. Namun selanjutnya dalam menyeleksi karyawan secara teknis dan mekanismenya tetap diatur sendiri oleh Kepala Bagian Rumah Tangga PT Madani.

2. Perjanjian Kerja

Dalam Peraturan Kepegawaian yang diterapkan Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah bahwa ada klasifikasi tertentu dalam merekrut karyawan, baik mulai dari imam sampai tenaga kebersihan ada syarat-syarat tertentu. Antara lain sebagai berikut:

Karyawan	Klasifikasi
Imam	Hafal Al-Qur'an 30 juz dengan bacaan yang fasih, serta dapat melagukan ayat pada saat menjadi imam sholat.
Muadzin	Dapat mengumandangkan suara adzan yang indah dan minimal pernah

	menjuarai lomba adzan tingkat nasional maupun internasional.
Staf	Jenjang pendidikan terakhir SMU (sederajat)
Kebersihan&Keamanan	Jenjang Pendidikan terakhir SLTP (sederajat)

Jumlah karyawan Masjid Agung Jawa Tengah yang bekerja sebagai karyawan tetap sebanyak 61 orang. Yang mana masing-masing karyawan mempunyai Surat Keputusan sendiri yang sudah ditetapkan oleh Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah yang di dalamnya menyebutkan jenis pekerjaan dan jumlah gaji yang diterima karyawan setiap bulan, serta dijelaskan masa kerja mereka, sebagaimana yang telah tertulis di Surat Keputusan BP MAJT menerangkan bahwa setiap satu tahun terdapat perubahan Surat Keputusan (SK).

Namun, sebelum karyawan Masjid Agung Jawa Tengah diangkat sebagai karyawan tetap dan mempunyai SK, sebelumnya setiap karyawan melewati Masa Orientasi dan Masa Percobaan terlebih dahulu.

Masa Orientasi adalah masa di mana calon Pegawai diberi kesempatan untuk mengenal dan menyesuaikan diri dengan tugas dan situasi tempat kerja. Masa Orientasi berlangsung antara enam sampai dengan dua belas bulan. Sedangkan Masa Percobaan adalah sesudah Masa Orientasi, di mana Pegawai secara definitive diangkat menjadi Calon Pegawai Tetap dan diberi gaji menurut sistem penggajian yang berlaku. Masa Percobaan berlangsung sekurang-kurangnya selama satu tahun dan selama-lamanya dua tahun.

Setelah selesai menjalani Masa Percobaan Calon Pegawai yang dinilai memenuhi kualifikasi yang ditentukan untuk jabatan tertentu akan diangkat menjadi Pegawai Tetap. Pengangkatan Calon Pegawai berdasarkan dengan Surat Keputusan Ketua Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah yang menyebutkan juga tempat tugasnya. Pada saat calon Pegawai diangkat menjadi Pegawai Tetap ia diwajibkan menandatangani Perjanjian Kerja.

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

Di dalam Peraturan Kepegawaian BP MAJT menyatakan bahwa untuk menetapkan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) oleh pejabat yang berwenang. Dan untuk keperluan menetapkan kenaikan golongan seorang pegawai diharuskan menempuh dan lulus ujian khusus. Kenaikan pangkat/golongan pegawai dilaksanakan secepat-cepatnya 4 (empat) tahun sekali.³

3. Waktu Kerja dan Masa Kerja

Waktu kerja pegawai Masjid Agung Jawa Tengah ditetapkan sesuai peraturan yang ditetapkan oleh BP MAJT. Yaitu selama enam hari

³ Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Pasal 12

dalam seminggu dan waktunya delapan jam dalam sehari. Untuk tugas di luar jam kerja dan hari libur diatur oleh Kepala Bagian Rumah Tangga dan atau Ketua Tarta Usaha Masjid Agung Jawa Tengah.

Adapun waktu kerja untuk Karyawan di Masjid Agung Jawa Tengah adalah sbb :

- a) Karyawan tetap (staf) jam kerja masuk pada hari senin s/d sabtu antara pukul 08.00 s/d 14.00 WIB.
- b) Kebersihan mengurus taman masjid, yaitu bekerja selama 6 (enam) hari dalam satu minggu, mulai pukul 08.00 s/d 16.00 WIB.
- c) Keamanan terdapat tiga waktu sip, yaitu sip pertama mulai jam 07.00 s/d 15.00 WIB, sip yang kedua mulai jam 15.00 s/d 23.00 WIB, dan sip yang ketiga mulai 23.00 s/d 07.00 WIB.
- d) Imam dan Muadzin Masjid Agung bekerja dua hari dalam seminggu dengan cara bergilir.
- e) Karyawan *Outsourcing*

Untuk karyawan *outsourcing* atau *cleaning service* mereka bekerja setiap hari dengan cara pergantian antara sip pagi yaitu mulai jam 07.00 s/d 15.00 dan sip sore mulai jam 15.00 s/d 22.00.

Waktu kerja berbeda arti dengan masa kerja, di mana masa kerja adalah masa kontrak pekerja untuk mengabdikan kepada perusahaan atau lembaga yang memiliki parameter sendiri. Hal ini juga dijelaskan sejak awal oleh Masjid Agung Jawa Tengah ketika merekrut tenaga kerja. Adapun masa kerja yang diberlakukan mencapai usia 60 tahun. Dan ketika

pada usia dibawah batas maksimal, karyawan tidak bisa melakukan tugas secara optimal dikarenakan sakit atau kondisi fisik yang tidak mendukung, maka pekerja diberikan kewenangan untuk mengundurkan diri.

4. Rutinitas Karyawan Masjid Agung Jawa Tengah

Dalam kesehariannya kegiatan rutinitas di Masjid Agung salah satunya adalah memberlakukan shalat berjamaah untuk semua karyawan baik mulai dari staf sampai bagian kebersihan. Hal ini dilaksanakan terutama pada waktu shalat dhuhur dan shalat ashar, sedangkan semua aktivitas diberhentikan beberapa saat. Sedangkan untuk istirahat diberikan waktu selama satu jam dimulai dengan patokan menyesuaikan waktu sholat dzuhur. Maka untuk karyawan yang bekerja di luar masjid (bagian kebersihan dan sebagainya) waktu istirahat dimulai 15 menit sebelum adzan, sedangkan karyawan yang berada di dalam masjid (staf) dimulai pada saat adzan dikumandangkan.

Shalat berjamaah ini bertujuan untuk melakukan disiplin shalat tepat waktu yang sekaligus mengajarkan pola disiplin dalam diri karyawan. Selain itu juga difungsikan sebagai ajang komunikasi antar karyawan yang berbeda tempat kerja antara satu dengan yang lainnya. Ketika melaksanakan penelitian, penulis sempat menyaksikan pada waktu sholat dhuhur dilaksanakan, maka semua aktivitas berhenti kecuali karyawan yang mempunyai urusan yang sangat mendesak untuk diselesaikan pada waktu itu juga. Dan terkecuali lagi bagian keamanan Masjid Agung, mereka dalam hal ini diberi dispensasi untuk tidak ikut

shalat berjamaah. Karena tugas mereka adalah mengendalikan tata tertib masjid, menjaga masjid dari kegaduhan dan keramaian baik pada waktu shalat berlangsung maupun tidak dan lain sebagainya.

Pelaksanaan shalat berjamaah merupakan salah satu yang ditekankan oleh staf kepada semua karyawan sebagai rutinitas dalam lingkungan masjid. Karena akan menjadi contoh dan panutan kepada tamu yang berkunjung dan membuat citra karyawan menjadi insan yang bercita-cita luhur nutuk turut serta mengabdikan dan merasa memiliki Masjid Agung Jawa Tengah, dan apabila salah satu dari mereka baik mulai dari staf sampai *cleaning service* terlihat tidak mengikuti jamaah maka akan ditegur satu sama lain. Prinsipnya, ketika mereka beraktivitas di dalam masjid mereka harus mengikuti rutinitas masjid sehari-hari. Karena jika dipertanyakan aktivitas karyawan diluar jam kerja, pihak staf tidak mengetahui pasti.

5. Unsur-unsur Gaji

Masjid Agung Jawa Tengah mengusahakan jaminan kesejahteraan untuk setiap pegawai tetap Masjid Agung Jawa Tengah berdasarkan pada Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah, dalam bentuk sbb:

a) Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji yang diterima oleh karyawan sebelum ditambah tunjangan dan dikurangi potongan-potongan. Berdasarkan kemampuan Masjid Agung Jawa Tengah, Gaji diberikan kepada

pegawai tetap pada setiap akhir bulan dan besarnya diusahakan mengacu kepada ketentuan Peraturan gaji yang berlaku bagi Pegawai negeri Sipil (PGPNS) Sedangkan menurut penuturan Bapak Fatkhuri Busheri⁴ bahwa gaji pokok karyawan Masjid Agung Jawa Tengah mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR). Dan sampai saat ini sudah disesuaikan dengan UMR Kota Semarang. Adapun data gaji yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Honorarium sebagian Karyawan Tetap
Masjid Agung Jawa Tengah untuk Tahun 2006⁵.

UNIT TUGAS (JABATAN)	JUMLAH TERIMA	PENETAPAN SK	KET
Sekretaris Urusan Takmir	750.000	25-Maret-2004	SK Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah No.036/KEP/BPMAJT/I/20 06 Tanggal 3 Januari 2006
Imam Besar	1.000.000	26-Maret-2004	
Imam Shalat Rawatib Muadzin	750.000 650.000	26-Maret-2004 21-April-2004	
Kepala Tata Usaha	900.000	25-Maret-2004	SK Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah No.003/KEP/BPMAJT/I/20 06 Tanggal 3 Januari 2006
Kepala Seksi Rumah Tangga	750.000	25-Maret-2004	
Kepala Seksi Keamanan	750.000	25-Maret-2004	
Kepala Seksi Keuangan	750.000	1-Juni-2005	
Administrasi	700.000	21-Maret-2005	SK Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah No.004/KEP/NPMAJT/I/20 06 Tanggal 3 Januari 2006
Teknisi Listrik	700.000	21-Maret-2005	
Kebersihan	585.000	25-Maret-2004	

⁴ Menjabat sebagai Kepala Tata Usaha Masjid Agung Jawa Tengah.

⁵ Untuk data tahun 2008/2009, Pihak Masjid Agung Jawa Tengah masih merahasiakan data tentang pengupahan. Akan tetapi pihak Masjid Agung Jawa Tengah menerangkan bahwa nominal yang diterima karyawan untuk sekarang ini sudah mengalami kenaikan berkala.

b) Pensiun

Diberikan kepada pegawai tetap yang telah memenuhi syarat-syarat umur, masa kerja, dan syarat lain yang ditentukan berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh Masjid Agung Jawa Tengah. Pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri dipekerjakan/diperbantukan, menerima pensiun dari pemerintah.

c) Tunjangan Pengabdian

Diberikan setiap bulan kepada semua pegawai tetap, yang besarnya diperhitungkan berdasarkan pada indeks yang berlaku dan masa kerja pegawai di Masjid Agung Jawa Tengah.

d) Tunjangan Struktural

Diberikan kepada pegawai tetap yang memegang jabatan struktural tertentu yang ditetapkan oleh Masjid Agung Jawa Tengah, dan besarnya mengikuti peraturan Masjid Agung Jawa Tengah.

e) Tunjangan Fungsional

Diberikan kepada pegawai tetap yang memegang jabatan-jabatan fungsional yang ditetapkan oleh Masjid Agung Jawa Tengah, dan besarnya mengikuti peraturan Masjid Agung Jawa Tengah.

f) Tunjangan Pangan

Diberikan kepada pegawai tetap yang besarnya ditetapkan peraturan Masjid Agung Jawa Tengah.

g) Tunjangan Anak

Diberikan kepada pegawai tetap yang telah memiliki anak yang sah menurut hukum yang jumlah dan besarnya ditetapkan dengan peraturan Masjid Agung Jawa Tengah.

h) Dana Sosial

Diberikan kepada pegawai tetap yang isteri atau anaknya meninggal dunia. Dana ini diberikan semisal ada keluarga yang meninggal, istri melahirkan, karyawan menikah, yang masing-masing besarnya sama yaitu sebesar Rp.250.000,00. Dan berlaku untuk semua karyawan, baik karyawan tetap, tidak tetap, maupun karyawan *outsourcing*. Dana ini diberikan sebagai bukti kepedulian atau sumbangsih Masjid Agung Jawa Tengah terhadap karyawan.

i) 75% Gaji Pokok

Diberikan kepada pegawai tetap yang terkena pemberhentian sementara karena dinyatakan hilang dan atau dikenakan tahanan sementara oleh pihak yang berwajib selama-lamanya 12 bulan.

j) Rekreasi

Dalam batas kemungkinan dan kemampuan, rata-rata 1 (satu) tahun sekali diadakan rekreasi pegawai tetap bersama keluarga dengan biaya Masjid Agung Jawa Tengah.

k) Tunjangan Hari Raya

Setiap karyawan memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar gaji satu bulan penuh dalam satu tahun.

l) Uang Makan

Setiap karyawan baik karyawan/pegawai tetap maupun tidak tetap yang hadir baik hanya setengah hari kerja karena ada halangan atau tugas dari masjid maupun hadir seharian penuh mendapatkan uang makan satu kali saja yaitu makan siang sebesar Rp.5000,00 perhari. Sedangkan untuk Imam dan Muadzin selama mereka berdomisili di Mes Masjid Agung, mereka mendapatkan uang makan sehari tiga kali.

m) Uang Lembur

Uang lembur adalah uang sebagai hak yang harus diberikan kepada karyawan karena *overtime* (kelebihan waktu), dan akan diberikan apabila ada kegiatan-kegiatan ekstra.

Kegiatan-kegiatan ekstra tersebut antara lain :

- Terdapat pengajian besar yang dilaksanakan diluar jam kerja
- Melayani akad nikah diluar jam kerja
- Melayani jamaah yang meminjam fasilitas Masjid Agung untuk sebuah kegiatan. Meskipun yang menyelenggarakan acara tersebut bukan dari pihak masjid, akan tetapi pihak masjid tetap bertanggungjawab atas kebersihan masjid, sehingga seketika itu juga masjid harus tetap bersih dari sampah-sampah dan hal-hal kotor lainnya. Maka perhitungan upahnya dimasukan kedalam uang lembur, karena dikerjakan di luar jam kerja.
- Menerima tamu yang berkunjung untuk study banding, membantu bimbingan sekolah atau melayani tamu atau mahasiswa dalam hal penelitian dan lain sebagainya.

Uang lembur hanya diberikan kepada karyawan tetap, sedangkan untuk karyawan *outsourcing* (bagian *cleaning service*), tidak berlaku uang lembur. Namun untuk imam dan muadzin biasanya berlaku uang insentif, meskipun pada dasarnya adalah sama, hanya saja kadang nama lain yang digunakan adalah uang insentif. Dalam hal penentuan sedikit banyaknya uang lembur yang diberikan kepada karyawan tidak bisa ditetapkan jumlahnya, jadi disini sifatnya relatif dan kondisional sesuai jam lembur karyawan. Namun terdapat patokan tersendiri yaitu:

- Untuk staf uang lemburnya kurang lebih mencapai Rp.50.000,00
- Untuk kebersihan dan keamanan mencapai Rp.25.000,00
- Dan untuk imam jika ada kegiatan ekstra⁶ bisa mencapai Rp.200,000,00.

n) Uang Transportasi

Uang Transportasi biasanya diberikan kepada Imam, karena dalam hal ini seorang Imam tidak berdomisili tetap di Masjid Agung, tentunya mereka bolak balik antara rumah dengan masjid, padahal mereka harus mengimami sesuai jadwal masing-masing selama dua hari dalam satu minggu.

o) Uang Insentif

Uang Insentif adalah *reward* yang diberikan atas prestasi yang dijalankan oleh karyawan karena muatan/beban pekerjaan yang lebih

⁶ Semisal memimpin acara Peringatan Hari Besar Islam (PHBI).

berat dari pekerjaan biasa atau normal dan pekerjaan itu dilakukan pada saat jam kerja.

Uang Insentif ini bisa diperoleh kepada siapa saja, baik karyawan tetap maupun tidak tetap, dan uang ini diberikan pada waktu-waktu tertentu saja. Misalkan setelah ada kegiatan besar atau acara tertentu baik yang diselenggarakan oleh pihak Masjid Agung secara langsung maupun pihak lain yang meminjam fasilitas masjid. Hal seperti ini sudah tentu mendatangkan sampah yang sangat banyak dan akan menyebabkan masjid menjadi kotor. Oleh karena itu, sampah harus tetap dibersihkan seketika itu pula agar masjid tetap bersih. Pekerjaan seperti inilah yang nantinya diberikan semacam uang insentif, karena muatan pekerjaannya lebih berat dan cukup melelahkan dibanding pekerjaan normal setiap harinya, dan itu dilakukan masih dalam waktu jam kerja.

Semua karyawan baik dari karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* bisa mendapatkan uang insentif. Dan uang insentif ini langsung diberikan kepada karyawan yang bersangkutan setelah selesainya suatu kegiatan atau even tertentu. Besarnya nominal uang insentif adalah Rp.15.000,00 per kegiatan atau setiap ada even tertentu.

Yang tergolong kedalam uang *insentif*, misalkan juga seperti dari pihak masjid mempresentasikan seseorang untuk mengikuti kegiatan di luar. Misalkan, Ketua Badan Pengelola Masjid Agung menghadiri

seminar, menghadiri rapat atau sebagai narasumber dalam mengisi suatu acara dan lain sebagainya.

6. Hak Cuti

Yang dimaksud dengan cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Cuti terdiri dari:

a) Cuti Sakit

Setiap Pegawai tetap yang menderita sakit berhak atas cuti sakit yang lamanya sesuai dengan keterangan Dokter.

b) Cuti Hamil / Bersalin

Cuti hamil/bersalin diberikan secara bertahap untuk masa paling lama 2 (dua) bulan terhitung sejak seorang pegawai yang bersangkutan mengambilnya.

c) Cuti Tahunan

Cuti tahunan hanya diberikan kepada pegawai tetap non-guru, selama-lamanya 12 hari kerja untuk setiap tahunnya, dan dapat diambil sewaktu-waktu tanpa mengganggu kelancaran tugas BP MAJT. Cuti tahunan yang tidak diambil pada tahun yang bersangkutan tidak dapat diambil paska tahun berikutnya atau sebaliknya.

d) Cuti Karena Alasan Penting

Cuti karena alasan penting diberikan kepada pegawai tetap yang melangsungkan pernikahannya; terkena musibah karena orang tua, isteri/suami, anak, kakak/adik kandung, mertua/menantu sakit keras

atau meninggal dunia; Cuti karena alasan penting diberikan untuk selama-lamanya 4 (empat) hari.

7. Jaminan Sosial Karyawan

Jaminan sosial atau disini bisa disebut sebagai asuransi kesehatan karyawan, dalam hal ini pihak Masjid Agung menggunakan sistem *takaful*. Dalam pembayaran *takaful* pihak Masjid Agung membayar kepada PT Takaful sebesar Rp.25.000,00 per bulan untuk setiap karyawan atau staf. Dan dalam perjanjiannya jika karyawan atau staf mengalami sakit atau mengalami kecelakaan dan dirawat inap, maka menggunakan fasilitas Rumah Sakit untuk Rumah Sakit Rumani, Sultan Agung dan Karyadi menggunakan fasilitas ruangan kelas 2 (dua). Sedangkan Rumah Sakit Telogo Rejo dan Elizabet menggunakan fasilitas ruangan kelas 3 (tiga). Dan yang mendapat fasilitas ini adalah untuk semua karyawan tetap dari Masjid Agung dan karyawan PT Madani, kecuali karyawan *outsourcing*.

8. Pihak yang bersangkutan dalam penggajian

a) Badan Pengelola

Badan Pengelola dalam hal ini bertugas menetapkan estimasi biaya operasional yang dibutuhkan masjid dalam satu bulan misalkan daftar belanja masjid, anggaran konsumsi rapat, anggaran BBM, anggaran ATK dan salah satunya adalah anggaran gaji semua karyawan.

b) Bendahara

Bendahara dalam hal ini bertugas mengeluarkan sejumlah uang yang dipakai atau yang dibutuhkan untuk operasional masjid dalam

satu bulan dan juga gaji semua karyawan, yang anggaran-anggaran itu sudah disetujui atau disepakati oleh Badan Pengelola.

c) Kasi Keuangan Tata Usaha

Dalam hal ini bertugas membagi uang gaji kepada masing-masing karyawan, yang mana uang tersebut berasal dari bendahara Masjid Agung yang sebelumnya sudah disepakati oleh Badan Pengelola Masjid Agung.

BAB IV
ANALISIS PELAKSANAAN UPAH (*IJARAH*)
DI MASJID AGUNG JAWA TENGAH

Masjid Agung Jawa Tengah dalam menetapkan kebijakan kepegawaian baik mulai dari syarat dalam pengadaan/perekrutan pegawai sampai kebijakan dalam hal pengupahan karyawan berdasarkan atas peraturan kepegawaian yang telah diatur oleh Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah.

Dalam hal ini, penulis mencoba menganalisis kebijakan yang telah diterapkan Masjid Agung Jawa Tengah yaitu antara lain meliputi analisis *mu'jir* dan *musta'jir*, analisis jenis pekerjaan, analisis sistem upah, dan analisis perjanjian kerja / kontrak kerja. Dari analisis tersebut nantinya akan ditemukan suatu kesimpulan, apakah kebijakan yang telah ditetapkan tersebut sudah terealisasi sepenuhnya. Dan apakah yang terealisasi tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam yaitu dilihat dari segi akad *ijarah* nya dan pelaksanaan upahnya.

A. Analisis *Musta'jir* dan *Mu'jir*

Unsur-unsur yang terdapat dalam akad *ijarah* adalah diantaranya terdapat *musta'jir* dan *mu'jir*. *Musta'jir* yakni orang yang menyewa sesuatu baik berupa barang maupun jasa. Dalam hal ini yang disebut sebagai *musta'jir* adalah pihak Masjid Agung Jawa Tengah, yaitu sebagai penyewa tenaga kerja. Sedangkan *mu'jir* adalah orang yang menyewakan barang atau jasanya, dalam hal ini yang disebut sebagai *mu'jir* adalah karyawan/pegawai Masjid Agung Jawa Tengah.

Syarat *musta'jir* dan *mu'jir* dalam melakukan akad *ijarah* adalah orang yang sudah baligh, berakal sehat dan cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai. (baca rukun-rukun *ijarah* dalam Bab II).

Dari pengertian di atas mengandung arti bahwa akad *ijarah* dilakukan oleh seseorang, dan orang yang melakukan akad tersebut harus mempunyai kriteria yang sudah ditentukan oleh syariat Islam, yaitu orang yang melakukan akad *ijarah* adalah mereka yang sudah baligh, mumayyiz, berakal sehat dan cakap. Dan apabila kriteria atau syarat tersebut tidak terpenuhi, maka akad yang dilakukan tidak sah. Semisal, orang yang melakukan akad adalah anak kecil atau orang gila, maka akad yang dilakukan tidak sah.

Pada umumnya subyek atau pelaku dalam melaksanakan akad perikatan adalah orang atau manusia, akan tetapi dalam hal ini pihak sebagai subyek atau pelaku *musta'jir* adalah Badan Hukum yaitu Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah.

Badan Hukum menurut R. Wirjono Prodjodikoro adalah badan yang dianggap dapat bertindak dalam hukum dan yang mempunyai hak-hak, kewajiban-kewajiban, dan perhubungan hukum terhadap orang lain atau badan lain.¹

Dalam bukunya Hasbi Ash Shiddieqy dijelaskan bahwa mula-mula yang dipandang sebagai subyek hak hanya orang, kemudian berkembang jalan pikiran lalu badan-badan yang mengurus kepentingan-kepentingan umum

¹ R. Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perdata*, cet. 8, Bandung: Sumur Bandung, 1981, hlm. 23

dipandang sebagai orang juga. Kemudian berkembang lagi pandangan dalam memberikan bentuk baru kepada subyek hak yang demikian itu. Dapat diperhatikan juga bahwa yayasan-yayasan itu terdiri dari orang-orang yang kesemuanya itu dipandang sebagai orang seorang, mempunyai kemaslahatan dan hak yang berdiri sendiri yang terlepas dari *syakhshiyah* dan kemaslahatan masing-masing pribadinya.²

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa orang atau pribadi dalam pandangan hukum ada dua yaitu *Asykhsh tabi'iyah* dan *asykhas I'tibariyah* (pribadi dalam pandangan hukum). Dan yang disebut sebagai *Asykhsh tabi'iyah* adalah setiap orang dari masyarakat manusia, yang masing-masing mereka mempunyai kecakapan bertindak dan bertanggung jawab, mempunyai beberapa hak dan beberapa kewajiban.

Dalam hal ini Masjid Agung Jawa Tengah yang disebut sebagai pihak *mustajir* adalah suatu lembaga yang di dalamnya mempunyai Badan Pengelola tersendiri untuk mengurus urusan masjid, baik mulai dari masalah ubudiyah maupun muamalah, yang mana dalam peraturan kepegawaiannya mempunyai hak dan tanggung jawab yang harus diberlakukan. Sehingga Masjid Agung Jawa Tengah sebagai subyek hukum dalam melakukan akad adalah sah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah dalam merekrut para tenaga kerja atau *mu'jir* juga menetapkan syarat dan klasifikasi tertentu. Syarat untuk menjadi Pegawai ditetapkan dalam Peraturan Kepegawaian Badan

² Muhammad Hasbi Ash Shiddieqy, *Op. cit.*, hlm. 194

Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah yaitu mereka seorang muslim yang taat; memiliki kemampuan baik fisik maupun mental untuk melaksanakan tugas; dan berumur maksimum 40 tahun untuk pegawai tetap, sedang di atas umur 40 tahun diangkat sebagai pegawai honorer atau harian.³

Hal ini menggambarkan bahwa seorang *mu'jir* (tenaga kerja/karyawan) yang akan bekerja nantinya tidak hanya diperhatikan dari segi baligh, berakal maupun cakap saja, namun mempertimbangkan juga dari segi kemampuan dan keahlian para pekerja sesuai bidangnya masing-masing.

Adapun klasifikasi pegawai/karyawan Masjid Agung Jawa Tengah, mayoritas mereka yang jenjang pendidikannya berkisar tamatan SLTP, berada dengan pangkat/golongan dalam pengangkatan pertama Juru Muda Tk. I (I/b) dan pangkat/golongan terakhir pengatur (II/c). Mereka adalah tenaga kebersihan dan keamanan. Sedangkan mereka yang jenjang pendidikannya berkisar SMU (sederajat), dengan pangkat/golongan dalam pengangkatan pertama Juru Muda (I/c) dengan pangkat/golongan terakhir Penata (II/c).⁴

Meskipun demikian pada kenyataannya Di Masjid Agung Jawa Tengah sampai saat ini belum terdapat perbedaan tingkat golongan, namun berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fatquri Busheri,⁵ bahwa hal tersebut baru direncanakan dan akan disesuaikan dengan kebijakan pengupahan yang berlaku, dengan saran dan petunjuk kepegawaian dari pihak

³ Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Bab IV Pasal 9 tentang Pengadaan Pegawai.

⁴ *Ibid*, Pasal 13

⁵ wawancara dengan Bapak Fatquri Busheri, menjabat sebagai Kepala Tata Usaha Masjid Agung Jawa Tengah, Pada Tanggal 22 November 2008

propinsi karena Masjid Agung Jawa Tengah adalah lembaga yang berdiri di bawah naungan Provinsi Jawa Tengah.

Peraturan Kepegawaian tersebut terdapat pengecualian untuk seorang imam dan muadzin. Meskipun mereka tergolong karyawan tetap di Masjid Agung Jawa Tengah, namun dalam merekrut atau mengangkat seorang imam dan muadzin tidak didasarkan pada jenjang pendidikan formal terakhir, akan tetapi dipertimbangkan dalam hal keagamaan maupun keahlian-keahlian mereka. Yaitu untuk seorang imam harus hafal Al Qur'an 30 juz dengan bacaan dan tartil yang fasih dan untuk muadzin adalah ahli mengumandangkan suara adzan yang indah serta minimal pernah menjuarai perlombaan tingkat nasional.

Dari penjelasan di atas membuktikan bahwa akad yang dilaksanakan oleh Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah yaitu sebagai *musta'jir* dan karyawan/pegawai sebagai *mu'jir* adalah sah menurut hukum Islam. Yaitu syarat antara *musta'jir* dan *mu'jir* dalam melakukan akad adalah mereka seorang yang sudah baligh, berakal sehat, cakap dan juga mempunyai kemampuan dalam bidang tertentu. Dan atau badan hukum yang mengurus kepentingan umum, dan mempunyai hak dan tanggung jawab.

B. Analisis Jenis Pekerjaan

Dalam akad *ijarah*, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur.

Selain menentukan bentuk pekerjaan itu, sekaligus menentukan juga siapa pekerja yang akan melakukannya, agar kadar pengorbanannya bisa dijelaskan, misalnya harus seorang insinyur. Juga mencakup pekerjaan apa yang akan dilakukan, agar pengorbanan yang harus dicurahkan bisa dijelaskan, semisal menggali sumur. Oleh karena itu, menentukan suatu pekerjaan dengan suatu diskripsi, sama dengan menentukan suatu pekerjaan dengan suatu zat tertentu.⁶ Dalam hal ini, Masjid Agung Jawa Tengah dalam menentukan jenis pekerjaan maupun siapa golongan orang yang akan bekerja sangat dijelaskan secara detail.

Adapun Jumlah Karyawan Tetap Masjid Agung Jawa Tengah adalah sebanyak 61 orang, dan jenis pekerjaannya yaitu antara lain Seksi Peribadatan, Imam Shalat Jumat dan Rawatib, Muadzin, Kepala Tata Usaha, Kasi Rumah Tangga, Kasi Keuangan, Administrasi, Perpustakaan, Teknisi Listrik, Operator Lift, Pengemudi, Staf LPU, Staf Bidang Ketakmiran, Kebersihan, Kasi Keamanan, dan Keamanan. Dengan Tanggal Penerbitan SK Terakhir/ST dan Nomor SK Terakhir/Surat Tugas telah ditetapkan oleh Pihak Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. Semisal, SK untuk KH. Ulil Abshor sebagai Imam shalat jumat dan rawatib dengan Nomor SK terakhir 036/KEP/BPMAJT/1/2006, SK untuk Sulistyo Utomo sebagai Teknisi listrik dan air dengan Nomor SK terakhir 007/KEP/BPMAJT/1/2006, dan lain sebagainya.

⁶ Taqyuddin An Nabhani, *Op. cit.*, hlm. 86

Dalam hal ini, terlihat bahwa Masjid Agung Jawa Tengah dalam menentukan jenis pekerjaan kepada karyawan sangat jelas, sehingga masing-masing karyawan akan mengetahui tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan bisa dipertanggungjawabkan atas pekerjaannya tersebut.

Konsep yang demikian sangat dijunjung tinggi pihak Masjid Agung Jawa Tengah. Namun, meskipun pada dasarnya tanggung jawab atas pekerjaan sudah ditentukan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan SK yang telah ditentukan, akan tetapi pada kenyataannya di lapangan mereka bekerja saling bahu-membahu atas pekerjaan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Dan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar keikhlasan dan kesadaran para karyawan.

C. Analisis Pekerjaan Selaku Imam dan Muadzin

Melihat pernyataan di atas bahwa seorang imam dan muadzin adalah termasuk karyawan tetap dan juga mendapatkan upah atas pekerjaannya tersebut, maka terdapat suatu kesenjangan dengan hukum Islam yang ada. Menurut sebagian Ulama, menerima upah dari pekerjaan selaku imam dan muadzin adalah haram.

Madzab Hanafi menyebutkan bahwa membayar jasa atas praktek ibadah seperti menyewa orang lain untuk shalat, puasa, melaksanakan ibadah haji, membaca Al Qur'an yang pahalanya dihadiahkan kepada orang yang

menyewa adzan, imam shalat, dan seterusnya, hukumnya tidak boleh. Diharamkan untuk mengambil upah seperti dilansir dalam hadits Rasulullah,⁷

لَقَوْلِهِ عَلَيْهِ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ : "اقْرَأُوا الْقُرْآنَ وَلَا تَأْكُلُوا بِهِ"

Artinya: "Bacalah Al Qur'an dan janganlah kamu jadikan untuk pencaharian"

Ulama Madzab Hanafi Dan Hanbali mengatakan tidak boleh (haram hukumnya) menggaji mereka karena pekerjaan seperti ini termasuk pekerjaan taat (dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah) dan terhadap perbuatan taat seseorang tidak boleh menerima gaji. Mereka beralasan kepada sesuatu riwayat dari Amir bin Ash, yang menyatakan :⁸

ان لا اتخذ مؤذنا يأخذ على الاذان اجرا (رواه الترميذى وابن ماجه
وأبو داود والنساء)⁹

Artinya: "Apabila salah seorang diantara kamu dijadikan Muadzin (di masjid), maka janganlah kamu meminta upah atas adzan tersebut" (HR. Tirmidzi, Ibnu Majah, Abu Daud dan Nasai)

Menurut Madzab Hanbali, boleh mengambil upah dari pekerjaan-pekerjaan tersebut jika termasuk kepada *mashalih*, seperti mengajarkan Al Qur'an, hadis dan fiqh, dan haram mengambil upah yang termasuk kepada *taqarrub* seperti membaca Al Qur'an, shalat dan yang lainnya.¹⁰

Sedangkan Ulama yang membolehkan menerima upah dari pekerjaan selaku imam dan muadzin adalah Imam Malik, Imam Syafi'i dan Ibnu Arabi.

⁷ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4, Terjemah*, Jakarta: Pena Puni Aksara, cet. 2, 2007, hlm. 206

⁸ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. 1, 2003, hlm. 233

⁹ Sunan Ibnu Majah, Juz 1, Beirut Lebanon: Darul Fikr, tt, hlm. 236

¹⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 120

Menurut Pendapat Madzab Maliki dan Syafi'i, bahwa seorang boleh menerima gaji dalam mengajarkan al Qur'an, karena mengajarkan tersebut merupakan suatu pekerjaan yang jelas.¹¹ Alasan mereka adalah sabda Rasulullah:

ان أحق ما أخذتم عليه أجرًا كتاب الله (رواه أحمد وأبو داود
والترمذی وابن ماجه)¹²

Artinya: "Upah yang lebih berhak (pantas) kamu ambil adalah dari mengajarkan kitab Allah". (HR. Ahmad, Abu Daud, Tirmidzi dan Ibnu Majah)

Menurut penulis menerima upah atas pekerjaan selaku imam dan muadzin adalah sah saja, karena ini termasuk ke dalam akad *ijarah*, dan prinsip *ijarah* sejak awal dalam mengontrak seorang *ajir* (pekerja) adalah harus dijelaskan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya, sedangkan pekerjaan selaku imam dan muadzin adalah pekerjaan yang jelas. Baik dari segi akad, jenis pekerjaan, waktu kerja, masa kerja, tenaga serta upah.

Kebolehan seorang imam dan muadzin dalam menerima gaji, menurut penulis juga berdasarkan pertimbangan atas dasar hukum *istihsan*¹³ (pertimbangan kepatutan). Bahwa betapa perlunya ada seorang imam dan muadzin yang bertugas untuk mengimami dan beradzan dalam suatu masjid dan menerima imbalan atas jasanya tersebut, khususnya dalam kota-kota

¹¹ Mohammad Ali Hasan, *Op. cit.*, 234

¹² Sunan Ibnu Majah, Juz 2, *Op. cit.*, hlm. 730

¹³ *Istihsan* menurut bahasa adalah menganggap sesuatu itu baik. Sedangkan menurut istilah ulama ushul fiqh *istihsan* ialah berpalingnya seorang mujtahid dari tuntutan qiyas atau *jail* (nyata) kepada tuntutan qiyas yang *khafiy* (samar), atau dari hokum kulli (umum) kepada hokum *istihna'iy* (pengecualian) ada dalil yang menyebutkan dia mencela akalunya dan memenangkan berpalingnya ini. Lihat Abdul Wahab Khalaf, *Ilmu Ushul Fiqh*, Semarang: Dina Utama, 1994, hlm. 110

besar. Karena dalam hal ini tidak semua orang bisa menjadi imam dan muadzin dengan kualifikasi-kualifikasi tertentu.

Kehadiran seorang imam dan muadzin yang diberi gaji itu perlu. Sebab jika mereka tidak diberi imbalan yang patut (honorarium), mereka akan mengalami kesulitan hidup, karena jam-jam atau waktu-waktu mereka digunakan untuk melaksanakan tugas sebagai imam dan muadzin. Padahal disamping mereka harus beribadah untuk mendekatkan diri pada Allah secara ikhlas, namun di sisi lain mereka juga mempunyai tanggungjawab dalam mencukupi kebutuhan untuk dirinya maupun keluarganya.

Seandainya menerima gaji atas seorang imam dan muadzin itu dilarang, niscaya terpaksa seorang imam dan muadzin mencari rizki dan pencarian lain, sehingga tiada waktu lagi seorang imam dalam memimpin shalat dan seorang muadzin dalam beradzan, dan pelaksanaan ibadah di masjid pun nantinya akan terbengkalai apalagi masjid yang terdapat di kota-kota besar, dan masjid tersebut sebagai masjid agung yang setiap harinya dibanjiri oleh para tamu pengunjung.

Menurut pendapat Sayyid Sabiq, bahwa pada zaman sekarang banyak ulama yang mengecualikan dalam hal pengajaran Al-Qur'an dan ilmu-ilmu syariat. Fatwanya, boleh mengambil upah tersebut sebagai perbuatan baik. Pada masa awal-awal Islam, kalangan yang mengajarkan agama mendapatkan hadiah dari orang-orang kaya dan bagian dari baitul mal. Tujuannya, agar para guru yang juga membutuhkan materi dalam kehidupan mereka dan keluarganya tidak terjebak dalam kesulitan hidup. Pertimbangan lainnya,

mereka tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pertanian atau perdagangan atau industri, karena waktunya tersita untuk kepentingan Al-Qur'an dan syari'ah. Untuk itu imbalan materi sebagai ganjaran amal mereka adalah sesuatu yang wajar. Dibolehkan mengambil rezeki dari baitul mal atau wakaf untuk perbuatan bermanfaat, seperti *qadha* (hakim), mengajar Al-Qur'an, hadits, fiqh, badal haji, bersaksi, mengumandangkan adzan dan seterusnya. Alasannya, materi yang diberikan tersebut untuk maslahat, bukan sebagai kompensasi. Materi tersebut dimaksudkan sebagai rezeki penunjang ibadah dan tidak menjauhkannya dari ibadah yang ikhlas.¹⁴

Alasan kebolehan penulis juga berdasarkan atas pendapat Taqyuddin An-Nabhani, bahwa upah dalam masalah ibadah harus dilihat terlebih dahulu. Apabila ibadah tersebut termasuk ibadah yang manfaatnya tidak bisa dirasakan oleh pelakunya, seperti menghajikan dirinya sendiri dan membayarkan zakatnya sendiri, maka tidak boleh mengambil upah atas ibadahnya, sebab upah tersebut merupakan kompensasi suatu perolehan jasa, sementara orang lain tidak mendapatkan jasanya sama sekali, sehingga mengontrak dirinya untuk melaksanakan ibadah lalu meminta upah atas ibadahnya tentu tidak diperbolehkan, karena ibadah tersebut merupakan kewajiban untuk dirinya. Namun, apabila ibadah tersebut merupakan ibadah yang manfaatnya bisa dimanfaatkan pelakunya, maka *ijarah* tersebut diperbolehkan, semisal adzan

¹⁴ Sayyid Sabiq, *Op. cit.*, hlm. 206-207

untuk orang lain, menjadi imam orang lain, atau dikontrak orang untuk membayar zakatnya, dan lain sebagainya, maka dalam hal ini diperbolehkan.¹⁵

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa jadwal piket untuk seorang imam dan muadzin di Masjid Agung Jawa Tengah adalah dua hari secara bergantian, yang sebelumnya sudah ada kesepakatan dengan pihak Masjid Agung Jawa Tengah bahwa mereka menjadi imam selama dua hari secara bergilir dan itu sudah menjadi tugas rutin, jadi mereka tidak bisa melalaikan tugasnya tersebut. Sehingga dari sini membuktikan bahwa akad yang dilakukan oleh imam dan muadzin termasuk akad ijarah yang jelas.

Dan untuk imam selama mereka bertugas, mereka harus bermalam di mes atau rumah peristirahatan yang sudah disediakan karena posisi mereka tidak berdomisili di Semarang. Dengan kondisi seperti itu mengakibatkan bahwa waktu yang seharusnya mereka gunakan untuk melakukan pekerjaan lain, secara otomatis harus mereka gunakan untuk mengimami. Oleh karena itu menurut penulis sah saja jika mereka menerima upah atas pekerjaan tersebut.

D. Analisis Sistem Upah

Kebijakan upah yang diterapkan di Masjid Agung Jawa Tengah sangat sulit didapatkan secara gamblang, artinya lembaga menjaga kerahasiaan pada bidang tersebut. Meski demikian Masjid Agung Jawa Tengah memberikan gambaran tentang sistem upah yang diterapkan. Sistem upah didasarkan atas peraturan yang diberlakukan oleh Badan Pengelola Masjid Agung Jawa

¹⁵ Taquuddin An Nabhani, *Op. cit.*, hlm. 96

Tengah, yaitu sesuai dengan pangkat/golongan, yang dipengaruhi oleh jenjang pendidikan dan masa kerja.

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

Di dalam Peraturan Kepegawaian BP MAJT menyatakan bahwa untuk menetapkan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) oleh pejabat yang berwenang. Dan untuk keperluan menetapkan kenaikan golongan seorang pegawai diharuskan menempuh dan lulus ujian khusus. Kenaikan pangkat/golongan Pegawai dilaksanakan secepat-cepatnya 4 (empat) tahun sekali.¹⁶

Dari berbagai tingkatan golongan/pangkat Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah, pada dasarnya unsur-unsur gaji yang didapatkan adalah sama, hanya saja berbeda takaran dari masing-masing personal sesuai dengan jabatannya dan tingkat kesulitan atau tinggi rendahnya resiko pekerjaan.

Adapun unsur-unsur gaji yang diberikan Masjid Agung Jawa Tengah kepada karyawan tetap berdasarkan pada Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah adalah antara lain; Gaji pokok, Pensiun, Tunjangan-tunjangan (meliputi; tunjangan pengabdian, tunjangan

¹⁶ Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Pasal 12

struktural, tunjangan fungsional, tunjangan pangan, dan tunjangan anak), Dana Sosial, 75% gaji pokok, Rekreasi, dan Hak Cuti.

Meskipun dalam Peraturan Kepegawaian BP MAJT pengupahan dijelaskan tingkat golongan dan unsur-unsur gaji karyawan tetap secara jelas seperti yang telah disebutkan di atas, namun pada kenyataannya kebijakan tersebut belum terealisasi sepenuhnya.

Menurut penuturan Bapak Fatquri Busheri¹⁷, bahwa Peraturan yang dibuat sedemikian itu sampai saat ini masih sebagai idealitas saja, dan Peraturan Kebijakan tersebut di atur untuk berjaga jikalau suatu hari terdapat perubahan dalam memberikan gaji kepada karyawan semisal diberlakukannya tunjangan untuk karyawan, maka sudah ada payung hukum yang melatar belakangi masalah tersebut dan peraturan yang dijadikan acuan nantinya tidak dibuat keputusan secara dadakan atau instant. Karena pada dasarnya Masjid Agung Jawa Tengah sendiri belum ada aturan yang memuat peraturan kepegawaian secara definitive dan normative.

Masjid memberikan upah kepada karyawan adalah masih menjadi hal yang baru. Di Semarang masjid yang memberikan upah kepada karyawan hanya Masjid Kauman Semarang dan Masjid Baiturrahman, itu saja normatifnya masih banyak menonjolkan keikhlasan, dan hanya memberikan upah dalam arti bisyaroh, dan bisyaroh itu belum ada aturan normatifnya.

Dari hasil penelitian, bahwa gaji selama ini yang diperoleh para karyawan sebatas apa adanya berdasarkan hasil kerja mereka yaitu gaji pokok

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Fatquri Buseri, Pada Tanggal 22 November 2008

saja belum mencapai tunjangan-tunjangan seperti apa yang telah disebutkan dalam Peraturan Kepegawaian. Meskipun demikian, Karyawan Masjid Agung Jawa Tengah tidak pernah menuntut atas gaji yang mereka peroleh tersebut agar segera dinaikan.¹⁸ Karena memang pada dasarnya setiap karyawan berkedudukan sebagai pribadi yang bercita-cita luhur untuk mengabdikan dan merasa memiliki Masjid Agung Jawa Tengah dan lembaga-lembaga milik Masjid Agung Jawa Tengah dengan penuh kesadaran, kesetiaan dan ketaatan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga para karyawan bekerja karena keikhlasan untuk memakmurkan masjid, bukan malah sebagai benalu akan tetapi ikut memberikan kontribusi kepada masjid sebagai wujud pengabdian.¹⁹

Sampai saat ini Masjid Agung Jawa Tengah masih tahap mencari pengurus atau karyawan yang mempunyai nyali bahwa karyawan nantinya hanya menerima pure gaji pokok saja, karena yang ada pada umumnya orang bekerja di masjid tidak percaya diri atas gaji yang diperoleh dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang mereka miliki. Sehingga kondisi tersebut betul-betul berbeda dengan kondisi karyawan pada umumnya. Di mana karyawan dan pengurus masjid mempunyai hubungan kekerjaan yang tidak murni sebagai karyawan, yaitu masih memasukan unsur atau nilai keikhlasan dan spirit keagamaan. Sehingga inilah yang akhirnya terdapat gaji yang kurang atau belum sesuai dengan peraturan yang ada.

¹⁸ Hasil wawancara dengan sebagian karyawan Masjid Agung Jawa Tengah, bahwa mereka tidak pernah menuntut untuk kenaikan gaji.

¹⁹ Kedudukan Pegawai yang tertulis dalam Bab II Peraturan Kepegawaian BP MAJT.

Menurut Bapak Fatquri pihak Masjid lebih baik memberikan upah kepada karyawan sedikit tapi salah tapi pertanggung jawabannya ringan, daripada memberikan gaji besar berdasar ketentuan yang berlaku namun tidak sesuai dengan norma-norma keagamaan. Meskipun sebenarnya pihak masjid ada untuk memberikan gaji yang lebih namun pihak masjid tidak akan memperjuangkan hak-hak karyawan sebagaimana mestinya dan tidak akan memanjakan karyawan dengan berbagai upah yang lebih,²⁰ begitu juga karyawan-karyawan masjid, mereka selama ini menerima apa adanya tanpa ada tuntutan, karena pada dasarnya mereka bekerja karena keikhlasan untuk mengabdikan dalam masjid.²¹

Jikalau saja itu diberlakukan maka karyawan masjid tidak ada bedanya dengan karyawan lain, padahal seharusnya karyawan mempunyai spirit keagamaan dan keikhlasan dalam pekerjaan ini. Sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat nilai lebih yang dapat diambil sebagai karyawan yang bekerja di dalam masjid.

Honorarium sebagian Karyawan Tetap
Masjid Agung Jawa Tengah untuk Tahun 2006²².

UNIT TUGAS (JABATAN)	JUMLAH TERIMA	PENETAPAN SK	KET
Sekretaris Urusan Takmir	750.000	25-Maret-2004	SK Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah No.036/KEP/BPMAJT/I/2006 Tanggal 3 Januari 2006
Imam Besar	1.000.000	26-Maret-2004	

²⁰ Wawancara dengan Bapak Fatquri Busheri, Pada Tanggal 22 November 2008.

²¹ Hasil wawancara dengan sebagian karyawan Masjid Agung Jawa Tengah, bahwa mereka ikhlas bekerja di Masjid Agung Jawa Tengah dengan gaji yang mereka peroleh, bahkan mereka bangga bisa mengabdikan dalam masjid.

²² Untuk data tahun 2008/2009, Pihak Masjid Agung Jawa Tengah masih merahasiakan data tentang pengupahan. Akan tetapi pihak Masjid Agung Jawa Tengah menerangkan bahwa nominal yang diterima karyawan untuk sekarang ini sudah mengalami kenaikan berkala.

Imam Shalat Rawatib	750.000	26-Maret-2004	
Muadzin	650.000	21-April-2004	
Kepala Tata Usaha	900.000	25-Maret-2004	SK Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah No.003/KEP/BPMAJT/I/2006 Tanggal 3 Januari 2006
Kepala Seksi Rumah Tangga	750.000	25-Maret-2004	
Kepala Seksi Keamanan	750.000	25-Maret-2004	
Kepala Seksi Keuangan	750.000	1-Juni-2005	
Administrasi	700.000	21-Maret-2005	SK Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah No.004/KEP/NPMAJT/I/2006 Tanggal 3 Januari 2006
Teknisi Listrik	700.000	21-Maret-2005	
Kebersihan	585.000	25-Maret-2004	

Meskipun dari hasil di atas menunjukkan demikian, bahwa pada dasarnya mereka hanya menerima gaji pokok saja, namun pihak Masjid Agung Jawa Tengah masih tetap memperhatikan hak-hak lain yang patut diterima karyawan atas jasa dan tenaga yang diberikan terhadap masjid, semisal:

- Uang lembur = Untuk Staf mencapai Rp.50.000,00, Kebersihan dan keamanan mencapai Rp.25.000,00, dan untuk imam mencapai Rp.200.000,00.
- Uang insentif sebesar kurang lebih Rp.15.000,00.
- Dana sosial, seperti ada keluarga yang meninggal, istri melahirkan, karyawan menikah, dll. yang masing-masing besarnya sama yaitu sebesar Rp.250.000,00.
- Tunjangan Hari Raya sebesar gaji satu bulan penuh.

STATUS KARYAWAN	UNSUR-UNSUR GAJI
Karyawan tetap*	Gaji Normatif + Uang lembur + Uang Insentif + THR + bantuan sosial
Karyawan tidak tetap**	Gaji Normatif + Uang lembur + Uang Insentif + THR + Bantuan Sosial
Karyawan harian***	Gaji Normatif harian
Karyawan Outsourching****	Gaji Normatif + Uang Insentif + Bingkisan Hari Raya + Bantuan Sosial

Keterangan:

* Antara karyawan satu dengan yang lain berbeda-beda gaji pokoknya sesuai dengan ketetapan yang terdapat dalam SK.

** Gaji pokok belum sama dengan karyawan tetap, karena masih taraf percobaan.

*** Gaji pokok dihitung per hari namun diberikan satu minggu sekali. Misalkan: untuk kuli bangunan sebesar 45.000/hari, kene' 35.000/hari, dan bagian penghijauan dan pemupukan sebesar 30.000/hari.

**** Gaji normative diterima langsung dari PT Outsourching. Namun demikian, pihak masjid tetap memperhatikan hak-hak yang lain. Semisal uang insentif yang takarannya sama dengan karyawan lain dan bantuan sosial sebagai bentuk kepedulian Masjid Agung Jawa Tengah kepada karyawan.

Menurut Musthafa Husni Assiba'i bahwa salah satu revolusi besar yang ditimbulkan oleh Islam dalam sejarahnya ialah menjunjung tinggi nilai bekerja, penghargaan yang amat besar kepada kaum pekerja, memberikan jaminan hidupnya dengan kehidupan mulia, juga jaminan hari tua, diwaktu telah lemah dan dikala sakitnya.²³ Pada zaman Rasulullah telah berlaku dimana beliau memberi upah kepada orang yang sudah berkeluarga dua kali bagian, sedang untuk bujangan satu bagian, sebagaimana diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari dan lain-lain. Hal ini dimaksudkan untuk menetapkan hak manusia dalam urusan mencukupi kebutuhan kehidupan sehari-hari.²⁴

²³ Musthafa Husni Assiba'i, *Op. cit.*, hlm. 175

²⁴ *Ibid*, hlm. 182

Menurut kesimpulan Afzalur Rahman bahwa salah satu hak buruh adalah dia tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak atau kedua-duanya.²⁵ Kemampuan fisik karyawan adalah kemampuan dia dalam bekerja dan menghasilkan suatu karya. Dalam konteks ini, usia sangat mempengaruhi kemampuan tersebut.

Pada prinsipnya karyawan tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu dia dipercayakan menangani suatu pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberikan imbalan atas apa yang dia kerjakan tersebut. Sebagaimana Allah tidak membebani manusia di luar batas kemampuannya. Allah menegaskan dalam surat al Baqarah ayat 286 bahwa Allah tidak memaksa seseorang melainkan sekedar sebatas dengan kekuatannya

Hal ini juga sesuai dengan hadits yang dikutip oleh Ummia Labibah yang diriwayatkan oleh HR al Bukhari Dan Muslim yang artinya :"*Janganlah kamu membebani (sesuatu) kepada buruh itu sesuatu yang mereka tidak kuasa (melaksanakannya), apabila kamu paksa mereka (melebihi dari yang ditetapkan), maka berilah mereka pertolongan*". Prinsipnya jika pada kondisi tertentu tenaga buruh dibutuhkan di luar batas kewajarannya maka seharusnya buruh mendapatkan upah ekstra atau tambahan.²⁶

²⁵ Afzalur Rahman, *Op. cit.*, hlm. 391

²⁶ Ummia Labibah, *Op. cit.*, hlm. 35.

Prinsip dasarnya adalah tidak ada yang didzalimi, mengurangi upah adalah dzalim karena mengambil hak orang lain. sebuah hadis yang diriwayatkan Abdullah bin Umar r.a menyebutkan bahwa Nabi pernah bercerita tentang orang yang mempekerjakan buruh dimana buruhnya setelah bekerja padanya pergi dengan tanpa mengambil upahnya. Majikan tersebut menginvestasikan upah buruh tersebut sehingga bertambah jumlahnya, setelah beberapa tahun buruh tersebut datang menagih upahnya yang ditinggal pada waktu lampau, majikan tersebut memberikan upah buruh yang dahulu, ditambah dengan laba atas pengembangan upahnya terdahulu.²⁷

Masjid Agung Jawa Tengah selain memperhatikan masalah uang lembur dan uang insentif, namun disisi lain juga memberikan jaminan sosial. Jika penulis amati dari hasil penelitian, bahwa Masjid Agung telah memberikan jaminan kesehatan kepada seluruh karyawannya kecuali karyawan outsourcing (kebersihan), yaitu dengan sistem *takaful*. Dalam sistem *takaful* ini terdapat perjanjian bahwa jika seorang karyawan mengalami sakit maka ia mendapatkan fasilitas ruangan rumah sakit kelas dua untuk rumah sakit Rumani, Sultan Agung dan Karyadi. Sedangkan untuk rumah sakit Telogorejo dan Elizabet menggunakan fasilitas rumah sakit kelas tiga.

Sehingga dari sini penulis menyimpulkan bahwa Kebijakan yang terdapat dalam Keperaturan Kepegawaian Badan Pengelola masjid Agung Jawa Tengah, pada umumnya sudah sesuai dengan prinsip Islam, hanya saja kebijakan tersebut dalam kenyataannya masih banyak yang belum terealisasi.

²⁷ Imam az-Zabidi, *Muhtashar Shahih al-Bukhari*, Bandung: Mizan, 2000, hlm. 416

Karena mengingat tempat ini sebagai tempat untuk beribadah dengan ikhlas dan mengedepankan unsur-unsur spirit keagamaan, maka tidak sepatutnya mereka menerima gaji yang setara dengan karyawan-karyawan yang bekerja di instansi-instansi lain apalagi melebihinya, sehingga gaji yang telah diberikan oleh Masjid Agung Jawa Tengah, mereka terima dengan rasa tulus dan ikhlas. Akan tetapi meskipun kebijakan pengupahan yang terdapat dalam Peraturan Kepegawaian belum terealisasi sepenuhnya, Masjid Agung Jawa Tengah masih tetap memperhatikan hak-hak karyawan yang memang patut mereka terima atas jasa dan tenaga yang mereka berikan kepada masjid..

E. Analisis Perjanjian Kerja / Kontrak kerja

Seperti perusahaan atau lembaga lainnya, di Masjid Agung Jawa Tengah Pengadaan Pegawai dilakukan melalui sistem seleksi oleh Tim yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Masjid Agung Jawa Tengah. Sebelum seorang diangkat menjadi Pegawai Tetap ia harus melalui Masa Orientasi dan Masa Percobaan.

Masa Orientasi adalah masa di mana calon Pegawai diberi kesempatan untuk mengenal dan menyesuaikan diri dengan tugas dan situasi tempat kerja. Masa Orientasi berlangsung antara enam sampai dengan dua belas bulan. Sedangkan Masa Percobaan adalah sesudah Masa Orientasi, di mana Pegawai secara definitive diangkat menjadi Calon Pegawai Tetap dan diberi gaji menurut sistem penggajian yang berlaku. Masa Percobaan berlangsung sekurang-kurangnya selama satu tahun dan selama-lamanya dua tahun.

Setelah selesai menjalani Masa Percobaan Calon Pegawai yang dinilai memenuhi kualifikasi yang ditentukan untuk jabatan tertentu akan diangkat menjadi Pegawai Tetap. Pengangkatan Calon Pegawai berdasarkan dengan Surat Keputusan Ketua Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah yang menyebutkan juga tempat tugasnya. Pada saat calon Pegawai diangkat menjadi Pegawai Tetap ia diwajibkan menandatangani Perjanjian Kerja.

Meskipun dalam peraturan kepegawaian menjelaskan bahwa seorang yang sudah diangkat menjadi pegawai tetap diwajibkan menandatangani surat perjanjian, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak terlalu diperhatikan.

Dari sini penulis menemukan suatu kesenjangan, bahwa Masjid Agung Jawa Tengah dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan para karyawannya tidak berdasarkan ketentuan yang ada di Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah, yaitu tidak melakukan perjanjian kerja kepada setiap karyawan dengan hitam di atas putih, akan tetapi perjanjian tersebut dilaksanakan berdasarkan Nomor Surat Keputusan yang telah diterbitkan Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah kepada masing-masing karyawan.

Islam dalam melakukan kontrak kerja harus jelas jenis pekerjaannya, batas waktunya, jumlah upahnya, siapa yang dikontrak (*mumayyiz* atau tidak) dan yang lebih penting adalah ada keridhaan kedua belah pihak. Keridhaan ini berdasarkan atas keadilan yang dirasakan antara karyawan dengan atasan atau lembaga. Lebih luas lagi keridhaan yang dirasakan karyawan akan kewajiban

yang diberikan perusahaan atau lembaga kepada karyawan dan jenis kewajiban yang harus dilakukan karyawan kepada lembaga.

Masjid Agung Jawa Tengah seperti yang telah disebutkan di atas bahwa dengan adanya Surat Keputusan dari Badan Pengelola Masjid Agung bahwa setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing, namun terkadang diantara karyawan satu ada yang melaksanakan pekerjaan karyawan lain, karena di sana selalu mengedepankan rasa kebersamaan antar karyawan, dan pekerjaan itu dilaksanakan atas dasar kerelaan dan keikhlasan demi kemakmuran masjid.

Dalam transaksi *ijarah* tersebut ada yang harus menyebutkan pekerjaan yang dikontrakan saja, semisal menjahit, atau mengemudikan mobil sampai ke tempat ini, tanpa harus menyebutkan waktunya. Ada juga yang harus menyebutkan waktu yang dikontrak saja, tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya, semisal : "*Aku mengontrakan kamu selama satu bulan, untuk menggali sumur atau pipa*" tanpa harus mengetahui takaran kerjanya, maka, orang tersebut harus menggantinya selama satu bulan, baik galian tadi akhirnya dalam atau dangkal. Ada juga yang harus disebutkan waktu dan pekerjaannya, misalnya membangun rumah, membuat saringan atau mengebor minyak dan sebagainya. Oleh karena itu, tiap pekerjaan yang tidak bisa diketahui selain dengan menyebutkan waktunya, maka waktunya harus disebutkan. Karena transaksi *ijarah* itu harus berupa transaksi jelas, sebab tanpa menyebutkan

waktu pada beberapa pekerjaan itu, bisa menyebabkan ketidakjelasan. Dan bila pekerjaan tersebut sudah tidak jelas, maka hukumnya tidak sah.²⁸

Masjid Agung Jawa Tengah memberlakukan waktu kerja selama enam hari dalam satu minggu, dan masuk kerja dimulai pukul 08.00 s/d 14.00. Setiap Pegawai berkewajiban mengisi dan menandatangani daftar hadir yang telah disediakan oleh Tata Usaha dan atau pimpinan yang ditunjuk serta hadir 15 menit lebih awal. Apabila pegawai mempunyai keperluan di luar tugas kewajibannya harus mendapat ijin dari Sekretaris Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah dan atau pimpinan yang ditunjuk di lingkungan BP MAJT.²⁹ Sedangkan waktu istirahat dilaksanakan dan dimulai ketika waktu shalat dzuhur tiba sampai satu jam berikutnya, jadi waktu istirahat di masjid ini kondisional menyesuaikan dengan datangnya waktu shalat dzuhur.

Waktu kerja tersebut berlaku bagi seluruh karyawan tetap Masjid Agung Jawa Tengah kecuali karyawan tetap yang waktu kerjanya memang harus gantian dengan karyawan yang lain. Misalnya, bagian Keamanan, Kebersihan, Imam dan Muadzin. Waktu Kerja untuk keamanan terdapat tiga sip yaitu, sip pertama mulai pukul 07.00 s/d 15.00; sip kedua mulai pukul 15.00 s/d 23.00; dan sip ketiga mulai pukul 23.00 s/d 07.00. Untuk Kebersihan terdapat dua sip yaitu sip pertama mulai pukul 07.00 s/d 15.00 dan sip kedua mulai pukul 15.00 s/d 22.00. Sedangkan Imam dan Muadzin mendapat giliran dua hari dalam satu minggu dengan jadwal yang sudah ditentukan dan disepakati dengan Masjid Agung Jawa Tengah.

²⁸ Taqyuddin An Nabani, *Op. cit.*, hlm. 88

²⁹ Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Pasal 4.

Kondisi seperti di atas adalah waktu kerja normal yang berlaku bagi karyawan. Namun kurun waktu tertentu, Pihak Masjid Agung Jawa Tengah juga memberlakukan jam lembur ketika ada kegiatan-kegiatan ekstra (penjelasan baca Bab III). Dan pada karyawan lembur diberikan uang lembur atas jasa yang diberikan sesuai dengan jumlah jam lemburnya.

Dengan adanya uang lembur ini membuktikan bahwa Masjid Agung memperhatikan atas waktu pekerja/karyawan yang tersita yang seharusnya digunakan untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga, akan tetapi harus tetap bekerja karena adanya suatu tuntutan tugas yang harus diselesaikan pada waktu itu juga. Dalam surat Ali Imran 195 Allah menegaskan setiap usaha atau pekerjaan pasti akan ada imbalannya: "*Sesungguhnya aku (Allah) tidak akan mensia-siakan usaha seseorang yang bekerja dari kamu semua, baik laki-laki maupun perempuan*". Prinsip dasar ayat ini adalah bahwa setiap pekerjaan seharusnya mendapatkan imbalan yang setimpal.

Waktu kerja berbeda arti dengan masa kerja, di mana masa kerja adalah masa kontrak pekerja untuk mengabdikan kepada perusahaan atau lembaga yang memiliki parameter sendiri. Hal ini juga dijelaskan sejak awal oleh Masjid Agung Jawa Tengah ketika merekrut tenaga kerja. Adapun masa kerja yang diberlakukan mencapai usia 60 tahun. Dan ketika pada usia dibawah batas maksimal, karyawan tidak bisa melakukan tugas secara optimal dikarenakan sakit atau kondisi fisik yang tidak mendukung, maka pekerja diberikan kewenangan untuk mengundurkan diri.

Pemberlakuan waktu kerja dan masa kerja tersebut di atas merupakan cerminan Masjid Agung Jawa Tengah dalam menjunjung tinggi kemanusiaan yang selaras dengan konsep Islam. Perhatian yang bernilai kemanusiaan diarahkan agar tercipta unsur kelayakan dan keadilan dalam pengupahan Dan mewujudkan hubungan yang harmonis dalam suatu lembaga.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah memberikan pengantar dan beberapa uraian secara terpadu, serta memberikan berbagai analisa terhadap permasalahan-permasalahan yang diteliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengupahan dalam Islam termasuk ke dalam Bab ijarah. Syarat dan rukun ijarah antara lain; adanya pihak *musta'jir* dan *mu'jir*, adanya akad, upah (upah) dan obyek (jenis pekerjaan). Dalam hal ini yang disebut sebagai *musta'jir* adalah pihak Masjid Agung Jawa Tengah, dan pihak *mu'jir* adalah karyawan atau tenaga kerja. Akad yang dilakukan oleh *musta'jir* dan *mu'jir* ditetapkan dalam Surat Keputusan (SK) yang dibuat oleh Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah (BP MAJT), yang mana dalam SK tersebut disebutkan jenis pekerjaan serta upahnya dengan jelas.
- 2) Sistem upah yang ditetapkan dalam Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah meliputi: Gaji Pokok, Pensiun, Tunjangan Pengabdian, tunjangan Struktural, Tunjangan Fungsional, Tunjangan Pangan, Tunjangan Anak, Dana Sosial, 75% Gaji Pokok, Rekreasi, dan Hak Cuti (cuti sakit, cuti bersalin, cuti tahunan, dan cuti karena alasan penting).

- 3) Dalam Realitasnya, upah yang diberikan oleh Pihak Masjid Agung Jawa Tengah kepada karyawan meliputi: Gaji Pokok yang sudah ditetapkan dalam SK masing-masing karyawan, Uang Lembur, Uang Insentif, Uang Makan, Dana Sosial dan Jaminan Kesehatan. Sedangkan tunjangan-tunjangan dan kebijakan upah yang lain seperti yang telah disebutkan dalam Keperaturan Kepegawaian BP MAJT, sampai saat ini belum terealisasi sepenuhnya.
- 4) Meskipun pada dasarnya masjid termasuk lembaga non profit, yang mana kebijakan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang tidak berlaku baginya, Namun sekarang ini, hal tersebut baru ada perencanaan yang nantinya upah, pangkat serta golongan karyawan akan disesuaikan dengan Peraturan Pengupahan yang berlaku.
- 5) Dalam hukum Islam, seseorang berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang dilakukan, dan upah diberikan secara adil yaitu diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan baik berupa fisik maupun non fisik. Sehingga berdasarkan kesimpulan pada poin (3) menerangkan bahwa Masjid Agung Jawa Tengah dalam memberikan upah sudah sesuai dengan Hukum Islam, yaitu memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan dengan tetap memperhatikan hak-hak yang lain seperti upah lembur, uang insentif, dana sosial, jaminan kesehatan, dsb.
- 6) Upah atas pekerjaan seorang imam dan muadzin menurut Imam Hanafi dan Imam Hanbali adalah haram karena pekerjaan tersebut termasuk

pekerjaan taat dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah. Sedangkan menurut Imam Malik dan Imam Syafi'I bahwa boleh menerima gaji atas pekerjaan tersebut, karena itu termasuk pekerjaan yang jelas dan juga sebagai tugas rutin mereka yang seharusnya waktu tersebut mereka gunakan untuk melakukan pekerjaan lain namun harus mereka gunakan untuk menjadi imam dan muadzin.

Sedangkan menurut penulis, menerima gaji selaku pekerjaan imam dan muadzin yang kedudukan mereka sebagai karyawan tetap di Masjid Agung Jawa Tengah adalah boleh, berdasar pendapat Imam Malik bahwa pekerjaan tersebut termasuk akad ijarah yang jelas. Dan di Masjidil Haram dan Masjid Nabawi pun, seorang imam dan muadzin mendapatkan gaji atas pekerjaannya itu.

B. Saran-saran

Dari berbagai uraian yang telah dikemukakan di atas, ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan:

- 1) Meskipun konteksnya adalah masjid yaitu tempat untuk beribadah kepada Allah, namun dalam hal memberikan gaji kepada karyawan harus tetap memperhatikan hak-hak karyawan.
- 2) Jika Peraturan Kepegawaian BP MAJT tersebut nantinya terealisasi sepenuhnya dan disesuaikan dengan Peraturan Perundang-undangan, maka sebaiknya sedikit banyaknya gaji yang mereka peroleh harus diterima dengan ikhlas tanpa mengurangi rasa memiliki terhadap masjid, dan mengurangi rasa keikhlasan untuk tetap mengabdikan diri dalam masjid.

- 3) Sedangkan untuk karyawan Imam dan Muadzin, meskipun mereka tetap menerima gaji atas tugasnya tersebut, hendaknya tugas yang mereka lakukan itu tidak dijadikan sebagai suatu pekerjaan untuk mendapatkan materi. Meskipun mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, namun materi tersebut niat dijadikan sebagai penunjang dalam ibadah mereka untuk tetap ikhlas beribadah karena Allah.

C. Penutup

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, serta shalawat dan salamNya semoga tetap dilimpahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini semata-mata merupakan keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki. Maka dari itu saran dan kritik konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Dengan teriring do'a penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Amiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Edytus, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung: gaji pokok, uang lembur, gaji sundulan, insentif-bonus-THR, Pajak atas gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Ahmad, Idris, *Fiqh Syafi'I, Terjemah* Jakarta: Widjaya, 1969.
- Al Gharyani, Ash-Shadiq Abdurrahman, *Fatwa-Fatwa Muamalah Kontemporer*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2004.
- Al-Zuhaily, Wahbah, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, Juz V.
- An-Nabani, Taqayudin, *Membangun Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, Cet. Ke-7, 2002.
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.
- Ash Shiddieqy, Muhammad Hashbi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- Assiba'I, Musthafa Husni, *Kehidupan Sosial Menurut Islam, Tuntunan Hidup Bermasyarakat*, Bandung: C.V Diponegoro, 1993.
- Aziz, Dahlan Abdul, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: Intermasa, 1997.
- Az-Zabidi, Imam, *Muhtashar Shahih al-Bukhari*, Bandung: Mizan, 2000.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Aktualisasi Metodologi ke Arah ragam Varian Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007.
- Catatan Work Shop Kebijakan Pengupahan Yayasan Wahyu Sosial, Diklat Depag Jateng 5-6 Desember 2001.
- Dahlan, Abdul Aziz, eds, et.al., *Suplemen Ensiklopedi Islam*, Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, 2002.
- Danim, Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2002.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Dewi, Gemala, ed al., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana, cet. Ke-1, 2005.

- Glasse, Cyril, *Ensiklopedi islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, cet. Ke-2. 1999.
- Hasan, Mohammad Ali, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cet. 1, 2003.
- Herawati, Rina, *Outsourcing Mengapa Harus Diwaspadai*, Bandung: Yayasan Akatiga, 2006.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.102/MEN/VI/2004.
- Khalaf, Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fiqh*, Semarang: Dina Utama, 1994.
- Labibah, Umnia, *Wahyu Pembebasan, Relasi Buruh Majikan*, Yogyakarta: Pustaka Alief, 2004.
- Majah, Sunan Ibnu, Juz 2, Beirut Lebanon: Darul Fikr, tt.
- Majah, Sunan Ibnu, Juz 1, Beirut Lebanon: Darul Fikr, tt.
- Mas'adi, Ghufroon A., *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Muhammad, Imam Syafi'i Abu Abdullah Bin Idris, *Ringkasan Kitab Al Umm*, Jilid 1-2, Jakarta: Pustaka Azam, 2004.
- Pasaribu, Chairuman; Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2003 Tentang Pajak Penghasilan.
- Poerwadarmita, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1967.
- Prodjodikoro, R. Wirjono, *Asas-asas Hukum Perdata*, cet. 8, Bandung: Sumur Bandung, 1981.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid 1, Kuala Lumpur: Syari'ah Islam, Cet. Ke-2, 1991.

- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid ke-2, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Rusyid, Ibnu, *Bidayatul Mujtahid, Analisa Fiqh Para Mujtahid*, Jilid 3, Jakarta: Pustaka Amani, 2007.
- Sabiq, Sayid, *Fiqh Sunnah Jilid 4, Terjemah*, Jakarta: Pena Puni Aksara, cet. 2, 2007.
- , *Fikih Sunnah*, Bandung: PT. Al-Ma'arif, Cet ke-2, 1988.
- , *Fiqh Sunnah*, Jilid III, Juz 13, Beirut Lebanon: Darul Fikr, 1992,.
- Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet: 2, 2001.
- Suhenda, Hendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Suryabrata, Sumardi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, Cet. VII. 1992.
- Syafi'I, Rachmat, *Fiqih Muamalah*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2001.
- Tanjung, Hendry, *Konsep Manajemen Syariah Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*, [http: //www.uika-bogor.ac.id/jur03.htm](http://www.uika-bogor.ac.id/jur03.htm).
- Tim Redaksi Hukum Nuansa Aulia, *Himpunan Perundang-undangan RI Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: Nuansa Aulia, Cet. Ke-1, 2005.
- Wawancara dengan Bapak Fatquri Busheri, menjabat sebagai Kepala Tata Usaha Masjid Agung Jawa Tengah.
- Ya'qub, Hamzah, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, Bandung: Diponegoro, 1992.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Afifah Nurul Jannah
Tempat Tanggal Lahir : Rembang, 20 April 1987
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Desa Tegalmulyo RT. 06 RW. 02 Kec. Kragan Kab.
Rembang

Jenjang Pendidikan

- | | |
|--|------------------|
| 1. SD Negeri Tegalmulyo | Lulus Tahun 1998 |
| 2. SLTP Negeri 1 Kragan | Lulus Tahun 2001 |
| 3. MA Negeri Lasem | Lulus Tahun 2004 |
| 4. Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang | Lulus Tahun 2009 |

Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 15 Januari 2009

Penulis

Afifah Nurul Jannah
NIM 2104196