

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Belakang

Allah SWT telah menjadikan manusia masing-masing membutuhkan satu sama lain, supaya mereka tolong menolong, tukar menukar keperluan dalam segala urusan kepentingan hidup masing-masing, baik dengan jual-beli, sewa menyewa, bercocok tanam atau perusahaan yang lain-lain, baik dalam urusan kepentingan sendiri maupun untuk kemaslahatan umum. Dengan cara demikian masyarakat menjadi teratur dan subur, pertalian yang satu dengan yang yang lainpun menjadi teguh akan tetapi, sifat tamak tetap ada pada manusia, suka mementingkan diri supaya hak masing-masing jangan sampai tersia-sia dan juga menjaga kemaslahatan umum agar pertukran dapat berjalan dengan lancar dan teratur.¹

Sedangkan menurut Taqyuddin an-Nabhani ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi

¹ Rasyid Sulaiman, *Fikih Islam* (Bandung, Pustaka Media, 2011) hal. 278

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.

Oleh sebab itu, Agama memberi peraturan sebaik-baiknya, karena teraturnya muamalat, maka kehidupan manusia bias terjamin pula dengan sebaik-baiknya sehingga perbantahan dan dendam-mendemdam tidak akan terjadi. Seiring dengan demikian melonjaknya harga akhir-akhir pokok membuat masyarakat semakin terpuruk dalam hal daya beli akan suatu barang, hal ini dikarenakan tingkat pendapatan mereka tidak seimbang dengan pengeluaran yang harus mereka keluarkan, kondisi seperti ini mendorong mereka untuk mencari jalan keluar dengan mengatasi masalah tersebut, banyak dari mereka menjual

barang berharga mereka dan juga mencari pinjaman dana daei pihak lain untuk mngatasi tersebut.

Telah menjadi sunnatullah bahwa manusia harus bermasyarakat, tunjang- menunjang, topang menopang dan tolong menolong antara yang satu dengan yang lainnya sebagaion makhluk sosial, manusia menereima dan memberikan andil kepada orang lain, saling bermuamalah untuk memenuhi hajat hidup dan mencapai kemajuan dalam hidupnya.

Hubungan manusia dengan manusia lainnya disebut istilah muamalah dalammrangka untuk memenuhi kebutuhan tiap tiap individu yang dalam kehidupan sehatri-harinya berbeda-beda antra yang satu dengan yang lainnya dari kebutuhan tersbut dapat terpenuhi dengan baik dan benar sesuai ajaran agama Islam. Konsep tolong menolong yang selalu dianjurkan dalam Islam memiliki banyak variasi salah satu bentuk yang dibolehkan dalam Islam adalah Upah.²

Masjid Agung At Tsauroh Serang adalah salah satu masjid atau lembaga yang mempunyai Badan Pengelola Masjid

² Supritana, *Pemanfaatan Barang Gadai Oleh Penerima Gadai Dalam Perspektif Madzhab Syafi'i* (IAIN SMH BANTEN, 2010), hal.1.

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. Pelaksanaan kinerja dalam proses pencapaian tujuan organisasi perlu dimotori dan dikendalikan, untuk mengetahui secara lebih dini apabila terjadinya penyimpangan dari rencana. Untuk keperluan tersebut, diperlukan adanya umpan balik dari proses pelaksanaan sehingga pemimpin dapat membuat pertimbangan dan langkah yang diperlukan.³

Dalam ajaran agama Islam yang mengatur perilaku manusia baik dalam kaitannya sebagai makhluk dengan Tuhan-nya maupun dalam kaitannya sebagai sesama makhluk. Dalam ilmu fiqh dan ushul fiqh disebut dengan syari'ah yang seseuai dengan

³ Wibowo, *Menejemen Kinerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada 2011), hal 165

aspek yang diaturanya, syariah ininterbagi menajdi dua yaitu, Ibadah dan Muamalah.

Ibadah adalah syari'ah yang mengatur hubungan antra manusia dengan tuhananya, sedandhngkan Muamalah adalah syari'ah yang mengatur hubungan antara sesame makhluk. Dalam kehidupan sesama manusia baik keluarga maupun masyarakat banyak sekali kebutuhan yang harus terpenuhi untuk kehidupan sehari-harinya.

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasiaonal pribadi untuk sendiri, seni untuk motivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi prilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjaannya.

Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi. Pekerja disuatu sisi melakukan pekerjaan mengharpkan kompensasi untuk

pemenuhan kebutuhannya dan sisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dan semua pihak untuk pekerja untuk menapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kerjanya. Meningkatkan kinerja para pekerja meningkatkan pula organisasi. Dengan demikian meningkatkannya motivasi pekerja akan meningkatkannya kinerja individu. Kelompok, maupun organisasi.

Pada prinsipnya mencari rezeki itu adalah wajib, namun agama tidak mewajibkan memilih bidang usaha pekerjaan. Setiap orang dapat memilih usaha dan pekerjaan sesuai dengan bakat, keterampilan dan faktor-faktor lingkungan masing-masing. Berkaitan dengan gaji dan upah adalah perlu dilihat pandangan kedua belah pihak yang cenderung bersebrangan, yaitu karyawan dan pihak manajemen perusahaan.

Sering kali pandangan yang berbeda menimbulkan konflik yang jika tidak segera diselesaikan akan menyebabkan kehancuran perusahaan.

Upah dan gaji dapat dibayar atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan. Namun, untuk upah dapat lebih bervariasi tergantung dari jenis dan sifat pekerjaannya, menurut waktunya, upah dapat diberikan dalam ukuran harian, mingguan, dan bulanan. Namun upah dapat pula diberikan atas prestasi atau produksi atau jasa yang dihasilkan atau berdasarkan terselesaikannya suatu unit pekerjaan tertentu.

Para ulama fiqih juga mengemukakan alasan sabda Rasulullah SAW:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ (رواه أبو يعلى وابن ماجه و الطبراني و الترمذي)

“Berilah upah/jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum kering keringatnya. (HR.Abu Ya’la, Ibnu Majah, Thabrani, dan Tirmidzi)⁴.

Berdasarkan hadits di atas telah dijelaskan bahwa dalam Islam telah mengakui upah yang layak bagi para pekerja, begitu

⁴ Muhammad Nashiruddin Al-Albani, *Shahih Sunan Ibnu Majah*, (Jakarta: Pustakaazzam, 2013),421

pentingnya hak-hak bagi pekerja, sehingga dalam Islam banyak sekali dalil-dalil yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits tentang pekerja di Indonesia, begitu pentingnya memuliakan para pekerja. Namun manusia sebagai makhluk sosial yang dapat dipisahkan dari masyarakat sebagai individu manusia tidak dapat mencapai segala sesuatu yang diinginkannya dengan mudah.⁵

Fiqih muamalah, yang menjelaskan rukun dan syarat tata cara manusia beribadah kepada Allah melalui hubungan antara yang berkaitan dengan prinsip-prinsip bermuamalah, sedangkan pengembangan tata cara bermuamalah diserahkan sepenuhnya kepada manusia sebagai makhluk yang berfikir dan berbudaya sepanjang tidak melanggar prinsip-prinsip Islam, hukumnya dibolehkan atau mubah⁶.

Atas dasar ini maka kerja yang dikehendaki Islam adalah ayang bermutu, terarah pada pengabdian terhadap Allah SWT, dan kerja yang manfaat bagi orang lain. Untuk itu Islam tidak

⁵ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : Raja Grafindo Perasada, 2011) hal 116

⁶ Abdul Hamid dan Beni Ahmad Saybani, *Fiqih Badah Ketundukan Hamba Allah Kepada Al Khaliq, Perspektif Al qur'an dan Assunnah* (Bandung : Pustaka Setia ,2009) hal.60.

menekankan pada banyaknya pekerjaan, tetapi pada kualitas dan manfaat kerja.

Adapun sistem upah yang diberikan oleh Masjid Agung Serang 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 Serang 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 Serang, Apakah sepenuhnya kebijakan yang diterapkan dalam Peraturan Kepegawaian Badan Pengelola Masjid Agung At Tsautoh 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 Serang untuk menghasilkan produk pekerjaan yang bermutu, Islam memandang pekerja dengan keahian, pengalaman, kesungguhan, dan sterusnya yang meang orang itu sangat giat dalam hal bekerja.⁷

Melihat kenyataan tersebut, maka penulis terdorong untuk meneliti dan membahasnya dalam skripsi yang berjudul **“Studi Analisis Terhadap Pemberian Upah, Adzan, Iqomah, dan Imam Shalat Dalam Perspektif Hukum Islam”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas dapat terlihat permasalahan yang perlu diteliti, namun dalam skripsi ini penulis membatasi perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Pemberian Upah Adzan, Iqomah dan Imam Shalat di Masjid Agung Serang Banten?
2. Bagaimanakah pandangan hukum Islam terhadap upah mengupah Muadzin dan Imam Shalat di Masjid Agung Serang Banten?
3. Analisis Sistem Pemberian Upah Adzan, Iqomah dan Imam Shalat di Masjid Agung Serang Banten?

⁷ Abudin Nata, *Metode Studi Islam* (Jakarta : Rajwali Pers, 2010) hal.93.

C. Tujuan Penelitian

Setelah merumuskan masalah maka tujuan yang diinginkan dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perspektif Hukum Islam terhadap pemberian upah kepada Imam Shalat, Adzan , dan Iqomah di Masjid Agung Serang Banten.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan upah terhadap kinerja petugas Imam Shalat, Adzan, dan Iqomah di Masjid Agung Serang Banten.
3. Untuk mengetahui pengupahan kepada petugas Adzan, Iqomah dan Imam Shalat di Masjid Agung Serang Banten.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini, penulis secara umum dapat mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan yang didapat selama mengikuti kuliah di Fakultas Syari'ah UIN SMH Banten dengan praktik sesungguhnya dilapangan.

2. Bagi DKM Masjid Agung Serang Banten

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dalam rangka memberikan masukan kepada pihak DKM Masjid Agung Serang Banten dalam mengatasi hambatan-hambatan untuk mencapai tujuan kinerja upah mengupah.

3. Universitas Islam Negeri SMH Banten

Skripsi ini mudah-mudahan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya suatu motivasi dan upah terhadap kinerja pekerja, baik itu digunakan sebagai bahan literature ataupun pembelajaran bagi mahasiswa.

E. Kerangka Pemikiran

Gaji dan upah pada dasarnya merupakan kompensasi sebagai kontra prestasi dan pengorbanan pekerja, upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*.

Upah biasanya diberikan kepada pekerja pada tingkat bahwa sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan. Sementara itu, gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung

jawabnya terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkat yang lebih tinggi.⁸

Jika *ijarah* itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain, jika akad sudah berlangsung dan tidak diisyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya.

Imam Syafi'i berpendapat bahwa pengambilan upah dari pengajaran berhitung, khat, bahasa, sastra, fikih, hadist, membangun masjid, menggali kuburan, memandikan mayit, dan membangun madrasah adalah boleh.

Hanya saja *ijarah* menjadi syah dengan adanya sewa/upah berwujud sesuatu yang sah sebagai harga yang diketahui oleh kedua belah pihak pengakad, baik ukurannya maupun jenis dan sifatnya. Syah menyewakan jasa/kemanfaatan yang ada nilai harganya, yang diketahui barang, ukuran maupun sifatnya, serta yang terjadi pada penyewa dalam keadaan tidak termasuk

⁸ As'ad Aliy, *Fathul Mu'in Jilid 2*, (Kdus : Mebara Kudus 1974) hal 352

kesengajaannya mengambil barang yaitu, bahwa pelaksanaan akad tersebut tanpa dengan mengambil barang sesuatu.⁹

Upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.

Islam menawarkan sesuatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak, kelas pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tetap tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan karena umat Islam terkkait dengan

⁹ As'ad Aliy, *Fathul Mu'in Jilid 2*, (Kdus : Mebara Kudus 1974) hal 286

syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal, atau menghalalkan yang haram.

Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya), karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan-peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dasar pengupahan dalam Islam adalah firman Allah SWT dalam Al-qur'an Al- Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan- pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS.AL-Ahqaf : 19)¹⁰

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat perkerjanya itu. Al Faruq (1980)

¹⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta : PT. Sinergra Pustaka Indonesia 2012) Hal 727

menegeaskan pada pekerjaan yang sama, tidak ada pekerjaan yang tidak dibayar, lebih lanjut, Maududi menegaskan bahwa kebijakan gaji berbeda diperbolehkan untuk pekerjaan yang berbeda.

Islam menghargai keahlian dan pengalaman. Gaji boleh saja berbeda dari tempat yang lain dan tergantung pada kondisi ekonomi dan iklim suatu tempat, tetapi perbedaan tersebut tidak seharusnya terukur.

Tenaga pekerja atau buruh menjadi kepentingan pengusaha merupakan esuatu yang demikian meleketnya pada pribadi pekerja atau buruh sehingga pekerja atau buruh itu selalu mengikuti tenaganya ketempat dimana dipekerjakan.¹¹

F. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan (ilmiah) yang ditempuh melalui proses panjang. Dalam konteks ilmu sosial,

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta : Rjawali Pers 2013) Cet. Ke -3 Hal 16

kegiatan penelitian diawali dengan adanya minat untuk mengkaji secara mendalam terhadap munculnya fenomena tertentu¹²

Menurut sifat dan jenis data, penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati¹³

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Teknik pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data penulis akan menggunakan atau memakai langkah-langkah penelitian sebagai berikut :

a. Wawancara

Dalam wawancara ini penulis menggunakan Tanya jawab langsung mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada sumber data tersebut yang diduga ada hubungannya dengan masalah yang sedang dibahas.

¹² Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kualitatif : Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer* (Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada, 2011) Hal 75

¹³ Nurul Zuhriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori Aplikasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) hal 92

b. Observasi

Teknik ini dimaksudkan peneliti mengadakan penelitian secara langsung ketempat yang menjadi obyek penelitian .

c. Dokumentasi

2. Teknik Pengolahan Data

Dalam teknik pengolahan data penulis akan menggunakan atau memakai langkah-langkah penelitian sebagai berikut :

- Induktif

Yaitu mengumpulkan data-data yang bersifat khusus yang ada hubungannya dengan masalah yang penulis bahas, kemudain dikembangkan menjadi kesimpulan yang bersifat umum.

3. Teknik Penulisan

Dalam teknik penulisan skripsi ini, penulis menggunakan buku-buku pedoman sebagai berikut :

a. Buku pedoman penulisan karya ilmiah yang diterbitkan oleh UIN “SMHB” Serang.

- b. Penulisan ayat-ayat Al-Qur'an dan terjemahnya, mengutip dari Al-Qur'an yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI. tahun 2006
- c. Penulisan hadits-hadist dilakuka dengan mengutip dari kitab-kitab hadits sebagai sumber aslinya. Apabila tidak ditemukan dalam sumber tersebut, maka penulis mengutip dari buku-buku yang menemuat hadits tersebut.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan dalam skripsi ini disusun dari beberapa dari bebarapa bab, dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab , yaitu sebagai berikut

Bab I Pendahuluan bab ini terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Btasan masalah , Lokasi penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Pemikiran, Ssitematika Pembahasan.

Bab II Konidisi Obyektif daerah penelitian yang meliputi : Sejarah Masjid Ats-Tsauroh Serang Banten. Lokasi Masjid Agung Ats-Tsauroh Serang Banten, kondisi Geografis dan

Demografis, Badan pengelola, Program Kegiatan, Profil Tanah Wakaf

Bab III Konsep Ujroh Dalam Islam yang meliputi, Pengertian Ijarah, Dasar Hukum Ijarah, Rukun dan Syarat Ijarah, Upah Dalam Pekerjaan Ibadah, Menyewakan Barang Sewaan, Pembatalan dan Berakhirnya Ijarah, Pengambalian Barang Sewaan.

Bab IV Sistem Pemberian Upah Adzan, Iqomah dan Imam Shalat di Masjid Agung Serang Banten, Pandangan Hukum Islam Terhadap Sistem Pemberian Upah Adzan, Iqomah Dan Imam Shalat, Analisis Terhadap Pemberian Upah Adzan, Iqomah Dan Imam Shalat

Bab V Meliputi Kesimpulan dan Saran-saran