



AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies

Journal website: <https://al-afkar.com>

P-ISSN : 2614-4883; E-ISSN : 2614-4905
<https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v7i1.830>

Vol. 7 No. 1 (2024).
pp. 1-17

Research Article

Implementasi Maqashid Syari'ah Dalam Pemberian Upah Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam

Budi Badrul Zaman¹, Isman², Imron Rosyadi³

1. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 0200210023@student.ums.ac.id
2. Universitas Muhammadiyah Surakarta, ism190@ums.ac.id
3. Universitas Muhammadiyah Surakarta, ir120@ums.ac.id



Copyright © 2024 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : September 18, 2023
Accepted : November, 2023

Revised : October 25, 2023
Available online : January 02, 2024

How to Cite: Budi Badrul Zaman, Isman and Imron Rosyadi (2024) "Implementation Of Maqashid Sharia in Employee Wages in Islamic Education Institutions", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 7(1), pp. 1-17. doi: 10.31943/afkarjournal.v7i1.830

Implementation Of Maqashid Sharia in Employee Wages in Islamic Education Institutions

Abstract. This study aims to determine the implementation of maqashid sharia in providing employee wages in Islamic Education Institutions. This research method is qualitative using a case study approach with the object of research is the Islamic Education Institution Ar Rahmah Pacitan Foundation. The data collection techniques were carried out by observation, interview, and documentation. The data that has been collected, arranged systematically, and analysed. Data analysis used includes data collection, data reduction, data presentation, and verification. The results of the study explain that the provision of employee wages at the Ar Rahmah Pacitan Foundation Islamic Education Institution is carried out with a process that is by the provisions of the ijarah contract, namely; there is an agreement between the institution and employees, both in terms of obligations and rights. In terms of wages given by the principles of justice (Clear, transparent, and proportional), and feasible in the sense of fulfilling the basic needs of clothing, food, and shelter, also in accordance with (market standards) other similar institutions in the same area. Providing employee wages at the

Ar Rahmah Pacitan Foundation Islamic Education Institution has realized maqashid sharia, namely dhoruriyat al-khomsah or al-kuliyat al-khomsah including Hifz al-Din, Hifz al-Nafs, Hifz al-'Aql, Hifz al-Nasl, and Hifz al-Maal.

Keywords: Maqashid Sharia, Wages, Islamic Education Institutions.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi *maqashid syari'ah* dalam pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam. Metode penelitian ini bersifat kualitatif menggunakan pendekatan studi kasus dengan objek penelitiannya adalah Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah Pacitan. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul, disusun secara sistematis dan dianalisis. Analisis data yang digunakan meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah Pacitan dilakukan dengan proses yang sesuai dengan ketentuan akad *ijarah* yaitu adanya kesepakatan antara lembaga dengan pegawai, baik dalam hal kewajiban maupun hakaknya. Dalam hal upah yang diberikan sesuai dengan prinsip keadilan (Jelas, transparan, dan proporsional), dan layak dalam arti mencukupi kebutuhan pokok sandang, pangan dan papan, juga sesuai dengan (standar pasaran) lembaga lain yang sejenis di daerah yang sama. Pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah Pacitan telah mewujudkan *maqashid syari'ah* yaitu *dhoruriyat al-khomsah* atau *al-kuliyat al-khomsah* diantaranya *Hifz al-Din*, *Hifz al-Nafs*, *Hifz al-'Aql*, *Hifz al-Nasl* dan *Hifz al-Maal*.

Kata Kunci: Maqashid Syari'ah, Upah, Lembaga Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Salah satu isu penting dalam kebijakan ekonomi dibidang ketenagakerjaan di Indonesia adalah penetapan kebijakan upah minimum. Kebijakan ini merupakan jaring pengaman untuk menjamin pekerja mendapatkan penghasilan agar hidup layak, sejahtera dan mempersempit kesenjangan pendapatan (Safitri et al., 2020: 46). Kesejahteraan pekerja yang dimaksud, yaitu sebagaimana dalam undang undang dimaknai dengan pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, n.d.).

Islam mengatur hubungan antara pekerja, pegawai atau buruh dengan pemberi kerja, lembaga atau perusahaan, khususnya dalam hal pemberian upah yang adil. Upah yang adil merupakan hak dasar pekerja. Selain mendapatkan upah yang adil, mendapatkan kesempatan untuk bekerja juga merupakan hak dasar pekerja. Islam menganjurkan untuk bekerja karena bekerja merupakan salah satu kebutuhan penting dalam kehidupan manusia (Sarhan & Rosman, 2022: 2179). Anjuran bekerja ini agar manusia dapat menjalani kehidupan dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan antara pekerja dan pemberi kerja merupakan hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain.

Pengaturan Islam dalam hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja termasuk dalam bidang *mu'amalat*. Hukum asal dalam bidang *mu'amalat* adalah mubah, termasuk transaksi kontrak perjanjian (*'aqad*), apapun bentuknya bisa dibuat selama tidak ada larangan khusus mengenai transaksi itu. Hal ini senada dengan rumusan hukum Islam bahwa pada dasarnya akad itu kesepakatan para pihak, dan

akibat hukumnya adalah apa apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji (Dewi, 2019: 15).

Dalam konteks pemberian upah bagi pekerja atau pegawai, Islam memberikan dasar hukum yang telah dirumuskan oleh para ulama juga para cendekiawan muslim. Dasar pemberian upah dalam Islam diantaranya manfaat yang diberikan pekerja atau pegawai, nilai kerja, standar cukup, perjanjian kerja dan jenis kerja. Disamping itu terdapat syarat syarat yang tidak boleh diabaikan seperti harus jelas, dan memiliki nilai ekonomi, selain itu harus dibayarkan dengan segera dan sesuai dengan kesepakatan (Dewi, 2019: 17-18). Tujuan dari semua itu adalah untuk menjamin kesejahteraan dan keberlangsungan hidup yang merupakan bagian dari *maqashid syari'ah*.

Maqashid syari'ah diperlukan dalam menetapkan sebuah ketentuan hukum. Begitu juga dalam regulasi yang berkaitan dengan persoalan penetapan upah pekerja atau pegawai yang merupakan bagian dari *mu'amalat* dan persoalan kehidupan ekonomi syari'ah. Dengan *maqashid syari'ah* akan terbangun pola pemikiran yang rasional dan substansial dalam memandang akad akad (Syamsoni & Ismail, 2021: 81). Begitu juga kontrak kerja antara pekerja atau pegawai dengan pemberi kerja atau lembaga yang dibangun diatas akad perjanjian kerja.

Teori kebutuhan yang berdasarkan atas azas kemaslahatan merupakan penjabaran dari konsep *maqashid syari'ah*. Teori tersebut sampai saat ini tetap eksis digunakan dalam sistem ekonomi yang berlandaskan al Qur'an dan as Sunnah atau lebih dikenal dengan ekonomi syariah atau ekonomi Islam (Suharyono & Kurniawan, 2022).

Dalam konteks persoalan upah, aspek kemaslahatan juga perlu diperhatikan baik kemaslahatan bagi pegawai, juga kemaslahatan bagi lembaga. Dalam rangka mewujudkan kemaslahatan baik di dunia maupun di akhirat, berdasarkan analisis para ahli ushul fiqh, ada lima pokok yang harus dipelihara dan diwujudkan . Kelima unsur pokok tersebut adalah agama, aqal, keturunan, jiwa dan harta. Jika kelima unsur tersebut dijaga, dipelihara dan diwujudkan maka mukallaf akan mendapatkan kemaslahatan, dan sebaliknya jika tidak dapat mewujudkan kelima pokok tersebut maka akan terjadi *mafsadat* (Mansyur, 2020: 75).

Penelitian sebelumnya (Mansyur, 2020) membahas bagaimana penerapan teori *maqashid syari'ah* asy-Syatibi dalam menyelesaikan persoalan mu'amalah dari mulai klasik sampai modern/ kontemporer. Teori *maqashid syari'ah* asy-Syatibi senantiasa relevan dalam menyelesaikan persoalan tersebut. Selanjutnya studi yang dilakukan oleh (Zulaikhah, 2022) membahas implementasi *maqashid syari'ah* dalam penetapan upah minimum pekerja berbasis keadilan. Dalam studinya menyimpulkan bahwa jumlah upah minimum tidak ditetapkan secara pasti dalam al-Qur'an maupun hadits. Penetapannya melalui kebiasaan yang berlaku di masyarakat dengan ketentuan upah yang diberikan harus memenuhi kebutuhan pokok pekerja dan keluarganya. Dan Implementasi *maqashid syari'ah* dalam penetapan upah dapat diwujudkan dalam bentuk terlaksananya perintah syariah dan ditinggalkannya larangan syariah serta mengandung unsur lima pokok *maqashid syari'ah*. Dari penelitian sebelumnya tersebut, penulis mencoba untuk melanjutkan studi penelitian terkait dengan implementasi *maqashid syari'ah* dalam konteks pemberian

upah di Lembaga Pendidikan Islam. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui sistem pengupahan di Lembaga Pendidikan Islam agar sesuai dengan *maqashid syari'ah*.

Adapun Lembaga yang menjadi tempat penelitian ini adalah Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Yayasan Ar Rahmah (YAR) di Kabupaten Pacitan. Yayasan tersebut memiliki tiga unit lembaga pendidikan setingkat sekolah dasar, sekolah menengah pertama dan pondok pesantren. Ar Rahmah merupakan yayasan yang mengelola Lembaga Pendidikan Islam dengan jumlah siswa yang tidak sedikit di Kabupaten Pacitan. Dengan jumlah siswa yang banyak tentu memiliki pegawai yang banyak pula, tentunya memerlukan manajemen pengelolaan pegawai baik dari segi profesionalitas maupun kompensasi upah sehingga bisa menjaga hak hidup pegawai, dan keberlangsungan lembaga. Bahkan aspek kebutuhan pegawai perlu diperhatikan sehingga bisa memberikan rasa keadilan dan kenyamanan pegawai yang bekerja di lembaga tersebut.

Pegawai tentunya memiliki kebutuhan salah satunya kebutuhan materi baik berupa papan, sandang maupun pangan. Papan sandang dan pangan atau tempat tinggal, pakaian dan makanan merupakan kebutuhan dasar manusia yang perlu dipenuhi untuk keberlangsungan hidup. *Maqashid syari'ah* mempunyai peran dan fungsi untuk membangun kehidupan manusia. Proteksi terhadap nilai nilai kemanusiaan serta proteksi terhadap materi terkandung dalam *maqashid syari'ah*. Kelima proteksi yang dicakup dalam bingkai maqashid syariah yaitu; proteksi terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta benda (Fanindy, 2020: 25).

Menurut teori al Ghazali *maqashid syari'ah* diklasifikasi menjadi lima hal pokok yaitu pemeliharaan terhadap agama, kehidupan/ jiwa, nasab, harta, dan akal, dimana dalam setiap klasifikasi memiliki tingkatan tersendiri yaitu; *dharuriyyat*, *hajjiyat*, dan *tahsiniyyat* (Zulaikhah, 2022: 408).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi *maqashid syari'ah* dalam pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dan saran terhadap lembaga dalam hal manajemen pengelolaan upah pegawai. Disamping itu diharapkan bisa memperkaya literatur tentang implementasi *maqashid syari'ah* dalam pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pemilihan metode penelitian ini karena meneliti fenomena objek alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci dengan teknik pengumpulan data secara triangulasi (gabungan), dengan analisis data bersifat induktif/ kualitatif, serta hasil penelitian menekankan pada makna (Sugiyono, 2021: 18). Selain itu karena untuk menemukan pola hubungan yang bersifat interaktif, penemuan teori, penggambaran realitas yang kompleks, dan pemahaman makna (Effendy, 2023: 121). Adapun lokasi penelitian ini di lakukan di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah Pacitan, tepatnya di Desa Bangunsari Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan Jawa Timur. Untuk bisa memahami makna implementasi maqashid syariah dalam pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam

Yayasan Ar Rahmah Pacitan, keterlibatan peneliti secara langsung pada objek di lapangan sangat diperlukan.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dimulai dengan mengkaji seluruh data yang terkumpul dari berbagai sumber, yaitu wawancara, observasi atau pengamatan, dokumen resmi, dan lain-lain. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi data (Sugiyono, 2021: 321).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Upah Dalam Islam

Upah sebagaimana dijelaskan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 ialah 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 (*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, n.d.). Upah adalah imbalan yang diberikan oleh penyedia lapangan kerja kepada tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja (Putra et al., 2022: 26). Dengan demikian, upah bisa diartikan sebagai suatu kompensasi atas jasa yang dikeluarkan oleh pekerja berdasarkan kesepakatan dengan pemberi kerja.

Ada perbedaan pengertian antara upah dan gaji dalam pengertian Barat, upah terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap atau tenaga buruh lepas seperti buruh bangunan yang dibayar harian atau mingguan, sedangkan gaji berkaitan dengan imbalan uang yang diterima oleh pekerja tetap yang dibayar setiap bulan. Hal ini berbeda dengan Islam yang lebih komprehensif dalam memandang upah dan gaji dari pada Barat (Khotimah & Efendi, 2021: 243).

Dalam Islam hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja diatur dalam kontrak *ijarah*. Sebagaimana dalam DSN-MUI mengenai ketentuan *ijarah* disebutkan bahwa objek *ijarah* adalah manfaat dari penggunaan barang atau jasa, dan sewa atau upah adalah sesuatu yang dijanjikan atau dibayarkan (DSN-MUI No. 09 Tahun 2000, n.d.). *ijarah* berarti transaksi atas jasa tertentu dengan imbalan atau kompensasi tertentu pula (Khotimah & Efendi, 2021: 241).

Ijaraoh menurut Ulama Hanafiah adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta. Menurut Ulama Syafi'iyah, *ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang dimaksud dan tertentu yang bisa diberikan dan dibolehkan dengan imbalan tertentu. Menurut Ulama Malikiyah, *ijarah* suatu akad yang memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah untuk masa tertentu dengan imbalan yang bukan dari manfaat. Sedangkan menurut Hambaliyah, *ijarah* ialah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *ijarah* dan *kara'* dan semacamnya. Menurut Taqiyuddin an Nabhani, *ijarah* ialah transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai kompensasi (Musa & Yusmalinda, 2021: 28-29).

Ijaroh berlaku umum atas seluruh transaksi yang menjadikan adanya pemberian imbalan terhadap suatu manfaat yang diambil. Dengan adanya *ijarah* maka timbul *ujroh* dimana *ujroh* dimaknai dengan sewa atau upah karena sesuatu yang disewa dapat berupa barang atau jasa. *Ujroh* merupakan kompensasi yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang karena statusnya sebagai pekerja yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan dalam pekerjaannya (Safwan & Benazir, 2023: 30-31). Dengan demikian baik gaji, maupun upah, atau *ujroh* sama sama merupakan suatu kompensasi yang diterima oleh pekerja atas sebuah jasa yang telah dikeluarkannya.

Islam memiliki landasan yang menjadi dasar hukum pemberian upah sebagaimana dalam al Qur'an dan al hadits. Al Qur'an menyebutkan upah dalam surat *al-Baqarah* ayat 233 yang artinya: "... Dan Jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (Q.S. *Al- Baqarah*: 233) (Kementerian Agama RI, 2017: 37). Selain dalam ayat tersebut ada beberapa ayat lain yang menjadi dasar hukum pemberian upah, seperti surat *at-Thalaq* ayat 6 yang artinya: ... kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (Q.S. *at-Thalaq*: 6) (Kementerian Agama RI, 2017: 559). Begitu juga dalam Surat *al-Kahfi* ayat 77 yang artinya: ... Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hamper roboh, maka Khidir menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu". Q.S. *Al-Kahfi*: 77) (Kementerian Agama RI, 2017: 302).

Dalam beberapa hadits juga disebutkan mengenai pemberian upah diantaranya Hadits Nabi SAW yang berbunyi: "Berikanlah upah seseorang sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah). Juga Hadits yang diriwayatkan oleh Bukhori yang berbunyi: Diriwayatkan dari *Abi Hurairah r.a.*, dari Nabi Muhammad SAW bahwa beliau bersabda: "Allah telah berfirman: "Ada tiga jenis orang yang Aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat. Seseorang yang bersumpah atas nama-Ku lalu mengingkarinya, seseorang yang menjual orang yang telah merdeka, lalu memakan hasil penjualannya (harganya), dan seseorang yang mempekerjakan pekerja kemudian pekerja itu menyelesaikan pekerjaannya, namun tidak memberi upahnya" (HR. Bukhori No. 2075).

Terdapat beberapa ketentuan dalam pembayaran upah diantaranya; upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, dibayarkan secara layak, dibayarkan secara proporsional, dan dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan kesepakatan yang telah disebutkan dalam akad (Caniago & Ganeshha, 2018: 45-46) Ketentuan ini merupakan bagian dari jaring pengaman bagi para pekerja agar tercipta keadilan yang dapat mendorong kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sehingga bisa meningkatkan produktifitas dalam bekerja dengan suasana yang aman dan nyaman. Ketentuan ini sejalan dengan rambu rambu sistem pemberian upah dalam Islam yaitu

yang pertama adil dalam arti jelas dan transparan, dan yang kedua layak dalam arti cukup pangan sandang dan papan serta sesuai dengan pasaran (Agustian & Mellita, 2020: 45).

Wahbah Az-Zuhaili menjelaskan bahwa syarat upah ada dua macam, yang pertama hendaknya upah tersebut merupakan harta yang bernilai dan diketahui, dan yang kedua hendaknya upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan objek akad, seperti jasa dibayar dengan jasa. Upah berupa manfaat yang sejenis dengan objek akad dikategorikan cabang dari riba oleh ulama Malikiyah (Az Zuhaili, 2011: 400-404).

Selain itu ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dalam pemberian upah yaitu; adanya musyawarah mufakat antara pemberi kerja dan pekerja baik dalam hal penetapan upah maupun bentuk pekerjaan di awal akad sehingga sebelum pekerjaan dimulai pemberi kerja harus menjelaskan kepada pekerja terkait pekerjaan dan upahnya, yang kedua upah harus sesuai dengan kemampuan pemberi pekerjaan dan kesanggupan pekerja, dan yang ketiga adanya asas timbal balik suatu pekerjaan. Timbal balik ini yang dimaksud adalah adanya hubungan saling menguntungkan antara pekerja dan pemberi pekerjaan (Putri et al., 2023: 4-5).

Pegawai dan Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah

Adapun pekerja sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1 undang undang No. 13 yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (*Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, n.d.). Sesuai dengan definisi tersebut, bisa penulis sebutkan bahwa pegawai bisa difahami sebagaimana pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah. Begitu juga yayasan yang merupakan sebuah lembaga yang berbadan hukum bisa dikategorikan sebagai pemberi pekerjaan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pegawai dan yayasan adalah para pihak yang berakad atau bertransaksi dalam mencapai suatu tujuan pekerjaan.

Dalam konteks penelitian ini, yang dimaksud dengan pegawai yayasan adalah guru dan karyawan yang bekerja pada yayasan dan menerima gaji atau honor yang telah ditetapkan melalui surat keputusan dan berdasarkan perjanjian hubungan kerja dengan yayasan (*Peraturan Ketua Yayasan Ar Rahmah Pacitan*, 2019). Seluruh tenaga pendidik atau guru, juga seluruh tenaga kependidikan atau karyawan baik karyawan administrasi maupun kebersihan tercakup dalam lingkup pegawai di Yayasan Ar Rahmah Pacitan.

Status kepegawaian di yayasan mempengaruhi penetapan upah/ gaji, sehingga perlu penulis jelaskan definisi dari unsur pegawai di yayasan. Dalam aturan kepegawaian yayasan (*Peraturan Ketua Yayasan Ar Rahmah Pacitan*, 2019) yang dimaksud dengan;

- Guru adalah guru tetap yayasan, guru tidak tetap yayasan, calon guru tidak tetap yayasan, dan guru kontrak yayasan yang merupakan pendidik profesional yang bekerja di yayasan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

- Calon guru tidak tetap yayasan adalah guru yang telah lulus seleksi dan mengikuti masa orientasi untuk bekerja pada yayasan.
- Guru tidak tetap yayasan adalah guru yang telah lulus masa orientasi, selanjutnya disingkat GTTY.
- Guru tetap yayasan adalah guru yang telah menyelesaikan tahapan GTTY yang telah diangkat tetap oleh yayasan berdasarkan surat keputusan yayasan, selanjutnya disingkat GTY.
- Guru kontrak yayasan adalah guru yang bekerja pada yayasan berdasarkan perjanjian kontrak kerja.
- Karyawan adalah pegawai tetap yayasan, pegawai tidak tetap yayasan, calon pegawai yayasan, dan pegawai kontrak yayasan yang bekerja di yayasan dengan tugas utama melaksanakan fungsi manajerial, administrasi dan pelayanan.
- Calon pegawai yayasan adalah karyawan yang telah lulus seleksi dan mengikuti masa orientasi untuk bekerja pada yayasan.
- Pegawai tidak tetap yayasan adalah karyawan yang telah lulus masa orientasi, selanjutnya disingkat PTTY.
- Pegawai tetap yayasan adalah karyawan yang telah menyelesaikan tahapan PTTY yang telah diangkat tetap oleh yayasan berdasarkan surat keputusan yayasan, selanjutnya disingkat PTY.
- Pegawai kontrak yayasan adalah karyawan yang bekerja pada yayasan berdasarkan perjanjian kontrak kerja.
- Pegawai khusus adalah guru atau karyawan yang diangkat oleh yayasan dengan tahapan khusus.

Berikut tabel status kepegawaian di Lembaga Pendidikan Yayasan Ar Rahmah Pacitan;

Tabel 1. Status Kepegawaian

Status Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar-Rahmah Pacitan				
Guru		Karyawan		
Guru tetap (GTY)		Pegawai tetap (PTY)		
Guru Tidak tetap (GTTY)	Guru kontrak	Pegawai tidak tetap (PTTY)	Pegawai kontrak	Pegawai khusus
Calon guru tidak tetap		Calon pegawai tetap		

Yayasan Ar Rahmah Pacitan memiliki tiga unit lembaga pendidikan dari mulai tingkat sekolah dasar sampai tingkat sekolah menengah pertama. Yayasan sebagai lembaga yang berbadan hukum yang menaungi unit lembaga pendidikan tersebut berlokasi di Desa Bangunsari Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan. Yayasan memiliki empat kampus lembaga pendidikan yang tersebar di tiga desa yaitu; Unit Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Dasar Islam Terpadu atau disingkat dengan SDIT Ar-Rahmah berlokasi di Desa Sirnobojo Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan,

disebut kampus 1. Unit Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Menengan Pertama Islam Terpadu atau disingkat dengan SMPIT Ar Rahmah berlokasi di dua desa yaitu kampus putra di Desa Bangunsari Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan disebut kampus 2, sedangkan kampus putri di Desa Sumberharjo Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan. Untuk asrama putri berlokasi di Dsn. Craken Wetan disebut kampus 3, sedangkan untuk tempat kegiatan belajar mengajar sekolah formal berlokasi di Dsn. Craken Kulon disebut kampus 4. Unit Lembaga Pondok Pesantren atau disingkat dengan Ponpes Ar Rahmah berlokasi di dua desa juga sama dengan SMPIT yaitu kampus putra di Desa Bangunsari kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan disebut kampus 2, dan kampus putri di Desa Sumberharjo Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan disebut kampus 3.

Sistem Upah Di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah (LPI-YAR)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa data hasil penelitian untuk diinterpretasikan. Sistem pembayaran upah/ gaji di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah (LPI-YAR) dilakukan sebulan sekali yaitu setiap akhir bulan ke rekening masing masing pegawai. Dalam setahun, upah/ gaji dibayarkan 12 kali ditambah gaji ke 13, juga Tunjangan Hari Raya. Komponen dan kisaran besaran gaji disampaikan kepada calon pegawai saat pegawai dinyatakan lulus seleksi dan akan mengikuti masa orientasi. Pada saat dijelaskan komponen dan kisaran gaji sesuai dengan tahapan status kepegawaian kepada calon pegawai, yang bersangkutan diberi kesempatan untuk menyatakan apakah akan melanjutkan proses tahapan calon pegawai atau mengundurkan diri. Dengan tahapan penjelasan kisaran besaran upah/ gaji, calon pegawai memahami dengan jelas terkait tahapan status kepegawaian di lembaga, juga berapa dia akan mendapat upah/ gajinya setiap bulan.

Upah/ gaji yang diberikan kepada pegawai tetap di LPI-YAR terdiri dari beberapa komponen, seperti; gaji pokok, masa kerja, tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan kehadiran, dan tunjangan hari tua. Hal ini berbeda dengan upah/ gaji yang diberikan kepada calon pegawai, pegawai atau guru tidak tetap, pegawai kontrak, dan pegawai khusus. Upah/ gaji selain pegawai atau guru tetap tidak terdiri dari komponen sebagaimana pegawai atau guru tetap, dan hal ini juga dijelaskan di awal sebelum calon pegawai bekerja. Pegawai yang masih berstatus calon pegawai, pegawai atau guru tidak tetap juga pegawai khusus, mendapat upah/ gaji setiap bulannya dengan nominal tertentu yang telah dijelaskan kepada calon pegawai di awal sebelum mereka bekerja. Sedangkan pegawai kontrak diberikan upah/ gaji berdasarkan hitungan jumlah kehadiran atau tatap muka dalam sebulan. Dengan demikian, semua pegawai yang bekerja di LPI-YAR telah mendapat penjelasan upah/ gaji sebelum mereka menyepakati untuk bekerja di lembaga yayasan.

Gaji pokok merupakan gaji atau upah yang ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan pegawai. Masa kerja ditetapkan berdasarkan waktu tahun bekerja. Tunjangan struktural ditetapkan berdasarkan jabatan struktur lembaga yang diduduki. Tunjangan fungsional ditetapkan berdasar jumlah jam mengajar, begitu juga karyawan diambil dari persamaan dengan jumlah rata rata jam mengajar guru atau 25 jam pelajaran. Tunjangan kehadiran ditetapkan berdasar jumlah menit dalam

setiap hari dan diakumulasi dalam sebulan. Tunjangan hari tua ditetapkan berdasarkan nominal tertentu dalam setiap bulan. Berikut table penjelasan upah/ gaji sesuai dengan status kepegawaian di LPI-YAR:

Tabel 2. Komponen Gaji di LPI-YAR

Komponen	Penjelasan
Gaji Pokok	Berdasarkan tingkat Pendidikan
Masa Kerja	Berdasarkan waktu tahun bekerja
Tunjangan Struktural	Berdasarkan jabatan yang diduduki
Tunjangan Fungsional	Berdasarkan jumlah jam mengajar bagi guru, dan persamaan 25 jam pelajaran bagi karyawan
Tunjangan Kehadiran	Berdasarkan jumlah menit dalam sehari dan diakumulasi dalam sebulan
Tunjangan Hari Tua	Berdasarkan nominal tertentu dalam setiap bulan

Tabel 3. Penerimaan Komponen Gaji di LPI-YAR

No	Status Pegawai	Gaji Pokok	Masa Kerja	Tunja- ngan Struk- tural	Tunja- ngan Fung- sional	Tun- jangan Kehadi- ran	Tun- jangan Hari Tua	Sesuai Jumlah Tatap Muka	Ditentu- kan Nominal Tertentu
1	Pegawai/ Guru Tetap	√	√	√	√	√	√	×	×
2	Pegawai/ Guru Tidak Tetap**	×	×	×	×	×	×	×	√
3	Pegawai Kontrak	×	×	×	×	×	×	√	×
4	Pegawai Khusus	×	×	×	×	×	√	×	√
5	Calon Pegawai*	×	×	×	×	×	×	×	√

* Periode calon pegawai yaitu selama 3 bulan.

** Periode pegawai/ guru tidak tetap yaitu selama 9 bulan.

Waktu kerja pegawai atau guru tetap LPI-YAR adalah 42 jam dalam seminggu sebagaimana diatur dalam aturan kepegawaian lembaga Bab IV Pasal 14 tentang jam kerja dan hari kerja. Hari kerjanya adalah senin sampai sabtu. Sedangkan hari libur resmi adalah hari hari libur yang ditetapkan oleh pemerintah dan atau yayasan (*Peraturan Ketua Yayasan Ar Rahmah Pacitan, 2019*). Begitu juga dengan calon pegawai, dan pegawai atau guru tidak tetap menyesuaikan dengan pegawai atau guru tetap. Sedangkan waktu kerja pegawai kontrak dan pegawai khusus adalah sesuai dengan jadwal tugas mengajar, tugas kerja, dan atau disepakati pegawai dengan kepala unit lembaga masing masing.

Implementasi Maqashid Syariah Dalam Pemberian Upah Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah Pacitan

Ibadah dan mu'amalah merupakan bagian dari syariah yang terkandung dalam al-Qur'an. Walaupun aturan terperinci tidak diatur secara spesifik dalam al-Qur'an, prinsip hukum ajaran Islam terkandung di dalamnya. Selanjutnya dengan al-hadits kita mendapat penjelasan terhadap al-Qur'an tersebut. Dengan dasar al-Qur'an dan al-Hadits para ulama mengembangkan hukum islam terutama bidang mu'amalah, dari kerangka inilah asy-Syatibi mengemukakan konsep *maqashid al-syari'ah* (Suharyono & Kurniawan, 2022).

Al-maqashid merupakan bentuk *jamak* dari *al-maqshad* dari akar kata *al-qashd* yang memiliki arti tujuan yang paling utama sebagaimana yang dimaksud oleh para ulama fiqh dan ushul fiqh (Musolli, 2018: 62). *Al-syari'ah* secara bahasa memiliki arti jalan menuju sumber air, bisa dikaitkan pula dengan jalan menuju sumber pokok kehidupan (Anggraini et al., 2018: 304). Pada dasarnya *syari'ah* dipakai untuk sumber air yang dimaksudkan untuk diminum. Orang arab memakai kata *syari'ah* untuk pengertian jalan yang lurus, maksudnya adalah bahwa sumber air adalah jalan yang lurus yang membawa manusia pada kebaikan (Paryadi, 2021: 204).

Sedangkan menurut istilah *al-maqashid al-syari'ah* adalah apa yang dimaksud, apa yang dituju, apa yang ingin dicapai oleh Allah dalam menetapkan suatu hukum. Dalam definisi lain adalah maksud dan tujuan disyariatkannya hukum islam (Syamsoni & Ismail, 2021: 82). *Maqashid syari'ah* memiliki arti yang sama dengan kata *al-hikmah* yang bermakna tujuan yang dimaksud Allah SWT dalam penetapan suatu hukum. Dengan kesamaan arti ini, Ibnu 'Ashur mendefinisikan *maqashid syari'ah* sebagai makna makna lebih mendalam dan aspek aspek baik dari kebijaksanaan, yang dipertimbangkan oleh pembuat hukum (Allah SWT) menyangkut semua atau sebagian besar bidang dan keadaan dalam pembuatan hukum (Syamsoni & Ismail, 2021: 82). Dari definisi tersebut bisa disimpulkan bahwa *maqashid syari'ah* adalah hikmah yang terkandung dalam suatu penetapan hukum yang diinginkan oleh pembuat hukum untuk tujuan kemashlahatan di dunia dan di akhirat.

Kemaslahatan di dunia dan akhirat merupakan tujuan dari syari'at (*maqashid syari'ah*) saat pembebanan hukum. Kaitannya dengan kemaslahatan yang ingin diwujudkan, memerlukan mediator/ wasa'il yang bisa mengantarkan kepada tujuan yang ingin dicapai tersebut. Al Qarafi menyebutkan bahwa mediator dalam ketetapan hukum mengikuti tujuan. Jika tujuannya wajib makan wasa'ilnya juga wajib, dan sebaliknya jika tujuannya haram maka mediatornya juga haram (Rizka et al., 2021: 936).

Menurut asy-Syatibi bahwa kemaslahatan yang ingin dicapai itu terbagi kedalam tiga kategori yaitu; kebutuhan *dharuriyat*, kebutuhan *hajiyyat*, dan kebutuhan *tahsiniyat*. Kebutuhan *dharuriyat* ialah kebutuhan yang harus ada dan jika tidak terpenuhi, akan merusak kehidupan secara total. Kebutuhan *hajiyyat* yaitu kebutuhan yang bila tidak terpenuhi, tidak mengancam keselamatan, tetapi menimbulkan kesulitan. Dan yang terakhir kebutuhan *tahsiniyat* ialah kebutuhan yang jika tidak terwujud tidak mengancam eksistensi dan tidak pula berdampak pada kesulitan, kebutuhan ini hanya pelengkap saja yang diperlukan untuk menjadikan kehidupan lebih indah (Kurniawan & Hudafi, 2021: 35-36). Hierarki tujuan hukum

dalam wacana asy-Syatibi memperkuat posisi epistemologisnya sebagai penganut paham koherensi (Isman, 2020: 52).

Maqashid syari'ah di dalam lingkup kebutuhan *dharuriyat* terbagi menjadi lima yang disebut dengan *al-kuliyat al-khomsah*, yaitu; yang pertama *Hifz al-Din* mengandung pengertian memelihara agama maksudnya adalah bagaimana agar norma norma dan ketentuan agama ini terjaga baik dari sisi aspek akidah maupun ibadah. Kedua *Hifz al-Nafs* mengandung arti memelihara jiwa sehingga terjaga hak hidup setiap individu maupun masyarakat serta melindunginya dari segala macam yang bisa mengancam jiwa. Ketiga *Hifz al-'Aql* artinya memelihara 'aql dengan melindunginya dari apapun yang bisa menyebabkan kerusakan pada 'aql agar bisa tetap terjaga kreatifitas dan daya pikirnya. Keempat *Hifz al-Nasl* artinya memelihara keturunan maksudnya ialah menjaga keberlangsungan generasi atau keturunan yang baik. Dan terakhir *Hifz al-Maal* adalah memelihara harta dengan melindungi hak milik pribadi serta mengembangkan perekonomian (Kurniawan & Hudafi, 2021: 35).

Untuk melihat implementasi *maqashid syari'ah* dalam pemberian upah di Lembaga Pendidikan Yayasan Ar Rahmah Pacitan dapat dilihat dalam penjelasan berikut. Pertama, realitas *Hifz al-Din* dalam praktek pemberian upah pegawai di LPI-YAR. Jika melihat pemberian upah yang dilakukan oleh lembaga yayasan tersebut, bisa diinterpretasikan bahwa proses akad dalam hal pengupahan berjalan sesuai dengan prinsip syariah yaitu musyawarah dan transparan. Calon pegawai mendapat penjelasan dari lembaga terkait dengan hak dan kewajiban, atau upah dan detail pekerjaan, sebelum mereka bekerja. Dengan musyawarah ini menjadikan terwujudnya keadilan dan terhindar dari kezaliman karena kejelasan akad dan komitmen kedua belah pihak. Begitu pula dalam pelaksanaan waktu pemberian upah yang senantiasa diberikan dengan rutin setiap akhir bulan kepada pegawai sebagaimana disepakati oleh lembaga dan calon pegawai pada saat akad.

Wahbah az-Zuhaili dalam kitabnya *fiqh Islam wa adillatuhu* menjelaskan bahwa syarat sah akad *ijarah* diantaranya; kerelaan kedua pelaku akad, penjelasan objek kerja, manfaat yang dijadikan objek dibolehkan secara syara' (Az Zuhaili, 2011: 390-396). Ketentuan ini sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'an surat an nisa ayat 29 yang artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu. (an-Nisa: 29:)* (Kementerian Agama RI, 2017: 83).

Memelihara agama berarti melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan. Syariah harus terjaga dari sistem yang dapat merusaknya. Begitu pula dalam sistem pemberian upah, penjagaan terhadap ketentuan yang diperintahkan dan menghindari sistem yang bisa merusak mu'amalah dalam pemberian upah harus dijaga. Dengan melihat proses akad dan juga waktu pelaksanaan pemberian upah yang dilakukan lembaga kepada calon pegawai tersebut, maka norma norma agama berupa ketentuan dalam hal pemberian upah kepada pegawai telah dijaga dan dipelihara sehingga terimplementasikan *maqashid syariah* dalam kategori *hifz al-Din*.

Kedua, realitas *Hifz al-Nafs* dalam pemberian upah kepada pegawai oleh LPI-YAR bisa dianalisis dari ketentuan upah dalam hal menjaga keberlangsungan hidup.

Jika norma adil dilihat dari kejelasan, transparan, dan proporsional, maka dalam menjaga keberlangsungan hidup bisa dilihat dari kelayakan dalam pemberian upah.

Dalam sebuah hadits disebutkan sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW. Bersabda: *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan kepada mereka dengan tugas yang sangat berat. Dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).”* (HR. Muslim).

Layak bisa diartikan dengan mencukupi kebutuhan dasar pangan, sandang, dan papan, serta sesuai pasaran. Dalam hal sesuai dengan pasaran artinya dalam pemberian upah tersebut harus sama dengan standar upah yang biasanya diberikan (Agustian & Mellita, 2020: 43-44). Perbandingan pasaran yang digunakan tentunya sesuai lembaga sejenis dan daerah dimana lembaga tersebut berada.

Penerimaan upah di LPI-YAR sebagaimana dijelaskan sebelumnya yaitu sesuai dengan ketentuan status kepegawaian. Ketentuan status pegawai memengaruhi penerimaan upah tersebut. Pegawai tetap yayasan dengan berbagai komponen gaji yang diterima sebagaimana dalam penjelasan di atas, telah memenuhi standar layak, baik dari segi kecukupan sandang, pangan, dan papan, maupun jika dilihat dari standar pasaran, yaitu dengan perbandingan lembaga lain yang sejenis di daerah Pacitan. Dalam komponen gaji terdapat juga tunjangan hari tua, sehingga ini membantu para pegawai saat nanti purna agar punya simpanan untuk keberlangsungan hidup. Dengan demikian, *maqashid syari'ah* pada *dharuriyat al-Nafs* telah terimplementasikan pada pegawai. Selain itu, adanya kebijakan dalam hal kompensasi, seperti Tunjangan Hari Raya (THR) ataupun dana sosial, seluruh para pegawai terjaga hak hidupnya dan terlindungi dari segala macam yang bisa mengancam jiwa.

Ketiga, realitas *Hifz al-'Aql* yaitu menjaga agar akal tetap terjaga kreatifitas dan daya fikirnya. Akal merupakan potensi yang Allah berikan kepada manusia sehingga berbeda dengan makhluk lainnya. Menjaga akal dari hal hal yang bisa menyebabkan rusaknya akal tersebut, bagian dari *maqashid syari'ah*. Lembaga memiliki program peningkatan kapasitas diantaranya ialah pegawai diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan bantuan biaya pendidikan dari lembaga. Program lainnya dalam menjaga akal ini berupa monitoring dan evaluasi terkait dengan ta'lim, juga pemberian pendidikan dan pelatihan para pegawai. Karena lembaga sudah menyediakan program dalam memenuhi kebutuhan agar akal ini tetap terpelihara dengan baik dan tumbuhnya daya fikir serta kreatifitas pegawai, upah yang diterima bisa digunakan untuk keperluan lain. Program peningkatan kapasitas pegawai dalam aspek moral, spiritual, dan kapasitas sesuai dengan tupoksinya, merupakan bagian dari kebijakan lembaga dalam mengimplementasikan *maqashid syari'ah* pada aspek memelihara akal sehingga terjaga dari kerusakan daya fikir dan kreatifitas berfikir, juga menjauhkan dari hawa nafsu yang bisa merusak akal.

Keempat, realitas *Hifz al-Nasl* yaitu menjaga keberlangsungan generasi atau keturunan yang baik. Program yang diberikan kepada pegawai di LPI-YAR yang mengandung tujuan menjaga keturunan adalah berupa bantuan biaya pendidikan untuk anak anak kandung para pegawai. Hal ini dilakukan agar keturunan terjaga kualitas dan potensinya. Hal ini sebagaimana yang disebutkan Allah dalam al-Qur'an surat An-Nisa ayat 9: "Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar. Qs. An-Nisa: 9) (Kementerian Agama RI, 2017: 78). Program bantuan biaya pendidikan anak ini merupakan implementasi *hifz al-Nasl* yang merupakan *maqashid syari'ah* agar terwujud masalah dunia dan akhirat.

Kelima, realitas *Hifz al-Maal* yaitu memelihara harta. Dalam al-Qur'an disebutkan dalam surat asy-Syu'aro ayat 183, "Dan Janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya, dan janganlah membuat kerusakan di bumi, (Asy-Syu'aro: 183) (Kementerian Agama RI, 2017: 374). Dalam ketentuan ekonomi islam khususnya dalam pemberian upah pegawai tidak boleh ada unsur yang bisa merugikan hak-hak orang lain. Sumber perekonomian pegawai berupa harta harus terpelihara dengan baik sehingga pegawai bisa semakin produktif dalam bekerja dan nyaman dalam lingkungan kerja mereka. Sistem pemberian upah di LPI-YAR memiliki kejelasan dalam komponennya, begitu juga nominal dan ketentuannya sebagaimana telah dijelaskan di atas. Sebagai interpretasi data atas pemenuhan kebutuhan dalam *hifz al-Maal* untuk kemaslahatan *maqashid syari'ah*, ada komponen gaji berupa tunjangan hari tua. Program ini juga bisa dimaksudkan agar para pegawai bisa tetap memiliki sumber perekonomian atau harta saat mereka tidak bekerja lagi di lembaga, baik karena usia pensiun atau karena hal lain. Dalam hal tidak ada hak yang berkurang dari harta pegawai berupa upah, adanya kebijakan lain berupa gaji ke-13, dan tunjangan hari tua, maka aspek *Hifz al-Maal* telah terimplementasi dalam pemberian upah pegawai di LPI-YAR. Berikut penulis gambarkan bentuk bentuk implementasi *maqashid syari'ah* dalam pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah.

Tabel 4

Implementasi *maqashid syari'ah* dalam pemberian upah pegawai di LPI-YAR

No	<i>Maqashid syari'ah</i>	Bentuk Dalam Pemberian Upah Pegawai	Implementasi
1	<i>Hifz al-Din</i> (Memelihara agama)	Terlaksananya ketentuan syariah dan norma norma agama dalam pemberian upah	Terwujud
2	<i>Hifz al-Nafs</i> (Memelihara Jiwa)	<ul style="list-style-type: none"> - Tercukupi kebutuhan pokok - Sesuai dengan pasaran lembaga lain yang sejenis di daerah yang sama. - Tunjangan Hari Raya - Dana sosial 	Terwujud

3	<i>Hifz al-'Aql</i> (Memelihara Akal)	<ul style="list-style-type: none"> - Bantuan biaya pendidikan lanjutan pegawai - Program pendidikan dan pelatihan - Monitoring program ta'lim 	Terwujud
4	<i>Hifz al-Nasl</i> (Memelihara Keturunan)	<ul style="list-style-type: none"> - Bantuan biaya Pendidikan anak - Dana sosial 	Terwujud
5	<i>Hifz al-Maal</i> (Memelihara Harta)	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak terdzalimi dalam penerimaan upah - Gaji ke-13 - Tunjangan hari tua 	Terwujud

Demikianlah Implementasi *maqashid syari'ah* dalam pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah Pacitan. Pemberian upah pegawai harus memenuhi terwujudnya kebutuhan *al kuliyyat al-khomsah* sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga tercapai kemaslahatan di dunia dan akhirat, karena tujuan syariah adalah kemaslahatan untuk manusia baik dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah Pacitan dilakukan dengan proses yang sesuai dengan ketentuan akad *ijarah* yaitu; adanya kesepakatan antara lembaga dengan pegawai, juga kerelaan pegawai di awal sebelum bekerja baik dalam hal kewajiban yaitu jenis pekerjaan atau tupoksi maupun hakaknya seperti kisaran upah atau gaji yang diterima setiap bulan pada waktu akhir bulan. Dalam hal upah yang diberikan telah sesuai dengan prinsip keadilan (Jelas, transparan, dan proporsional), dan layak dalam arti mencukupi kebutuhan pokok sandang, pangan dan papan, juga sesuai dengan (standar pasaran) lembaga lain yang sejenis di daerah yang sama. Kebijakan kompensasi sebagai pemenuhan kebutuhan pokok manusia seperti komponen gaji yang terdiri dari gaji pokok, masa kerja, tunjangan struktural, tunjangan fungsional, tunjangan kehadiran, dan tunjangan hari tua, juga kebijakan adanya gaji ke-13, THR, dana sosial, merupakan gambaran pemenuhan *maqashid syaria'ah*.

Pemberian upah pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Ar Rahmah Pacitan telah memenuhi *maqashid syari'ah* yaitu *dhoruriyat al-khomsah* atau *al-kuliyyat al-khomsah* diantaranya *Hifz al-Din*, *Hifz al-Nafs*, *Hifz al-'Aql*, *Hifz al-Nasl* dan *Hifz al-Maal*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, W., & Mellita, D. (2020). Konsep Pengupahan Dalam Manajemen Syariah. *JIBM; Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(1), 36–46.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.827>

- Anggraini, R., Rohmati, D., & Widiastuti, T. (2018). Maqāshid al-Sharī'ah sebagai Landasan Dasar Ekonomi Islam. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 295–317.
<https://doi.org/10.21580/economica.2018.9.2.2051>
- Az Zuhaili, W. (2011). *Fiqih Islam Wa Adillatuhu: Vol. Jilid 5*. Gema Insani.
- Caniago, F., & Ganesha, P. P. (2018). Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam. *TEXTURA*, 5(1), 38–48.
<http://www.journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA/article/view/170>
- Dewi, N. Y. S. (2019). Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam. *Econetica Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 11–24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.0602/econetica.v1i2.86>
- DSN-MUI No. 09 Tahun 2000. (n.d.). *Fatwa DSN No: 09/DSN-MUI/IV/2000*. Retrieved August 19, 2023.
<https://mui.or.id/wp-content/uploads/files/fatwa/09-ljarah.pdf>
- Effendy, M. (2023). *Riset & Publikasi Ilmiah* (E. S. Mulyanta, Ed.). ANDI.
- Fanindy, M. N. (2020). Formulasi Maqasid Syariah Perspektif Jamaluddin Athiyyah; Studi Kasus Perda Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) No. 7 Tahun 2018 Tentang Ketahanan Keluarga. *ISLAMITSCH FAMILIERECHT JOURNAL*, 1(01), 23–45.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32923/ifj.v1i01.1489>
- Isman. (2020). Legal Reasoning Comparative Model Of Asy Syatibi And Gustav Radbruch. *Nurani: Jurnal Kajian Syari'ah Dan Masyarakat*, 20(1), 48–56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19109/nurani.v20i1.6089>
- Kementerian Agama RI. (2017). *-Tikrar- Al-Qur'an Hafalan Tajwid & Terjemah*. PT. SYGMA EXAMEDIA ARKANLEEMA.
- Khotimah, H., & Efendi, I. (2021). Perbedaan Dasar Konsep Upah Islam Dan Barat. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 239–249.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalaindonesia.v1i3.606>
- Kurniawan, A., & Hudafi, H. (2021). Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat. *Al-Mabsut; Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 15(1), 29–38.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56997/almabsut.v15i1.502>
- Mansyur, Z. (2020). Implementasi Teori Maqashid Syari'ah Asy-Syatibi Dalam Muamalah Kontemporer. *JURISDICTIE*, 11(1), 67.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18860/j.v11i1.7675>
- Musa, & Yusmalinda. (2021). Studi Pemikiran Fazlurrahman Tentang Upah. *IQTISHADY*, 2(1), 21–40.
<https://journal.staiat.ac.id/index.php/iqtishady/article/view/55/47>
- Musolli. (2018). Maqasid Syariah: Kajian Teoritis Dan Aplikatif Pada Isu-Isu Kontemporer. *60 | Musolli At-Turās*, V(1), 60–82.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33650/at-turas.v5i1.324>
- Paryadi. (2021). Maqashid Syariah: Definisi Dan Pendapat Para Ulama. *Cross-Border*, 4(2), 201–216.
<https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/view/742>

- Peraturan Ketua Yayasan Ar Rahmah Pacitan.* (2019).
- Putra, Z., Wiridin, D., & Wajdi, F. (2022). *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja* (Y. Umaya, Ed.; Cet. Ke-1). Ahlimedia Press.
- Putri, R. C., Akmal Tarigan, A., Samri, Y., & Nasution, J. (2023). Analisis Konsep AL-Ujrah (Upah) Dalam Ekonomi Islam: Pendekatan Tafsir Tematik. *JIEI; Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1–9.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8161>
- Rizka, Bakhtiar, A., & Rosyadi, I. (2021). Sadd Adz-Dzari'ah Dan Aplikasinya Pada Fatwa Bidang Kesehatan Majelis Ulama Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(2), 935–947.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i2.4951>
- Safitri, R., Baihaqi, J., & Supriyadi, S. (2020). Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Pembangunan Manusia Berbasis Maqashid Syariah Terhadap Jumlah Kemiskinan Di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah. *IQTISHODUNA*, 16(1), 39–58.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18860/iq.v16i1.7498>
- Safwan, & Benazir. (2023). Sistem Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Tahqiqqa*, 17(1).
<http://jurnal.stisahlalsigli.ac.id/index.php/tahqiqqa/article/view/84/73>
- Sarhan, W. A. I., & Rosman, A. S. Bin. (2022). Criteria And Bases For Determining Wages In Islamic Economic Thought And Its Economic Effects On Distribution And Achieving Social Security. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 2177–2195.
<http://mail.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/7537>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). ALFABETA.
- Suharyono, & Kurniawan, Y. S. (2022). Pemikiran Al-Syatibi Dalam Bidang Ekonomi. *El-Kahfi; Journal of Islamic Economics*, 03(01).
<https://doi.org/https://doi.org/10.58958/elkahfi.v3i01.100>
- Syamsoni, U. R., & Ismail, M. S. (2021). Penerapan Maqashid Asy-Syari'Ah Pada Sistem Ekonomi Syariah. *ISTIKHLAF: Jurnal Ekonomi, Perbankan Dan Manajemen Syariah*, 3(1), 80–89.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51311/istikhlaf.v3i1.295>
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.* (n.d.). Retrieved August 16, 2023, from https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Zulaikhah. (2022). Implementasi Maqashid Al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan. *Justisia Ekonomika Jurnal Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 6(01), 401–414.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30651/justeko.v6i1>