

**KETENTUAN PENGGAJIAN
MANAJEMEN KEBAB TURKI BABARAFI MALANG
DALAM TINJAUAN PEMIKIRAN YUSUF AL-QARDLAWI
DAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NOMOR 13 TAHUN 2012
TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK**

SKRIPSI

oleh :

**Zainur Rohman
12220175**



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2016

MOTTO

عَنْ ابْنِ عُمَرَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : الْأَجِيرُ أَجْرُهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah)¹



¹ Ibnu Hajar Al-Atsqolani, *Bulughul Maram* versi 2.0,(Hadits No. 934 tahun 1429 H/ 2008 M Pustaka Al Hidayah), h. 36

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**KETENTUAN PENGGAJIAN
MANAJEMEN KEBAB TURKI BABARAFI MALANG
DALAM TINJAUAN PEMIKIRAN YUSUF AL-QARDLAWI
DAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NOMOR 13 TAHUN 2012
TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, _____
Penulis

Zainur Rohman
NIM. 12220175

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Zainur Rohman NIM:
12220175 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam
Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**KETENTUAN PENGGAJIAN
MANAJEMEN KEBAB TURKI BABARAFI MALANG
DALAM TINJAUAN PEMIKIRAN YUSUF AL-QARDLAWI
DAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
NOMOR 13 TAHUN 2012
TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK**

maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi
syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, _____

Mengetahui,

Ketua Jurusan
Hukum Bisnis Syariah

Dosen Pembimbing

Dr.H. Mohamad Nur Yasin,S.H.,M.Ag
NIP.196910241995031003

Dra. Jundiani, SH., M. Hum
NIP. 19650904 199903 2 001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil'ālamīn, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Ketentuan Penggajian Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang Dalam Tinjauan Pemikiran Yusuf al-Qardlawi dan PERMENAKERTRANS Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak” dapat diselesaikan dengan baik.

Shalawat dan salām semoga tetap ditujukan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di akhir kelak. *Āmīn*.

Sebuah anugerah dan karunia yang luar biasa bagi penulis atas terselesainya skripsi ini yang tidak terlepas dari segala daya dan upaya serta bantuan, bimbingan maupun pengarahan dan hasil diskusi dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini. Oleh karenanya penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Roibin, M.Hi, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. H. Mohammad Nur Yasin, S.H., M.Ag. selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah dan dosen pembimbing peneliti di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Ali Hamdan, M.A selaku dosen wali Penulis di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dra. Jundiani, SH., M. Hum yang telah membimbing dan memberikan banyak koreksi dan saran kepada penulis.
6. Segenap Dewan Penguji:
 - Dr. Sudirman. M.A. selaku ketua penguji
 - Dra. Jundiani, S.H., M.Hum. selaku sekretaris penguji, dan
 - Iffaty Nasyi'ah, M.H. selaku penguji utamayang telah memberikan penilaian dan pandangan terhadap skripsi penulis.
7. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah membina, mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis, untuk dijadikan bekal di masa depan.
8. Kedua orang tua tercinta Sami'an dan Khurrotin yang senantiasa memberikan motivasi dan mendorong Penulis untuk istiqamah belajar menempuh pendidikan di perguruan tinggi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Dengan selesainya penulisan karya ilmiah berupa skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan yang ada di dalamnya, oleh karena itu, saran, kritikan dan masukan yang sifatnya membangun sangat

diperlukan dalam penulisan karya ilmiah ini, demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi penulis.

Akhirnya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini, dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca dan bagi siapapun yang mengkaji dan mempelajarinya.

Malang, _____
Penulis,

Zainur Rohman
12220175



LEMBAR PENGESAHAN

Dewan Penguji skripsi Saudara Zainur Rohman, NIM 1220175, mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

KETENTUAN PENGGAJIAN**MANAJEMEN KEBAB TURKI BABARAFI MALANG****DALAM TINJAUAN PEMIKIRAN YUSUF AL-QARDLAWI****DAN PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI****NOMOR 13 TAHUN 2012****TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN****KEBUTUHAN HIDUP LAYAK**

Telah menyatakan lulus dengan nilai A (cumlaude)

Dewan Penguji:

1. Dr. Sudirman. M.A. (_____)
NIP 197708222005011003 Ketua
2. Dra. Jundiani, S.H., M.Hum. (_____)
NIP 196509041999032001 Sekretaris
3. Iffaty Nasyi'ah, M.H. (_____)
NIP 197606082009012007 Penguji Utama

Malang, _____

Dr. H. Roibin, M.H.I.
NIP 19681218999031002

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam karya ilmiah ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari Bahasa Arab, namun ditulis dalam Bahasa Latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

A. Konsonan

ا	= tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= b	ط	= th
ت	= t	ظ	= dh
ث	= ts	ع	= ‘ (koma menghadap ke atas)
ج	= j	غ	= gh
ح	= <u>h</u>	ف	= f
خ	= kh	ق	= q
د	= d	ك	= k
ذ	= dz	ل	= l
ر	= r	م	= m
ز	= z	ن	= n
س	= s	و	= w
ش	= sy	ه	= h
ص	= sh	ي	= y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma (‘) untuk mengganti lambang “ع”.

B. Vocal, Panjang dan Difong

Vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”. sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

- Vokal (a) panjang = “â” misalnya قال menjadi qâla
- Vokal (i) panjang = “î” misalnya قيل menjadi qîla
- Vokal (u) panjang = “û” misalnya دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga dengan suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

- Diftong (aw) = قول misalnya menjadi qawlun
- Diftong (ay) = خير misalnya menjadi khayrun

C. Ta’ Marbutah (ة)

Ta’ Marbutah (ة) ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila ta’ marbutah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalatû li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya.

D. Kata Sandang dan lafdh al-Jalalah

Kata sandang berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jallah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan.

E. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi.



DAFTAR ISI

MOTTO	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PENGESAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI.....	xii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Konseptual.....	8
F. Metode Penelitian.....	9
G. Penelitian Terdahulu	16
H. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pemikiran Yusuf Al Qardhawi.....	22
B. Kebutuhan Hidup Layak Pekerja	43
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sistem Penggajian Kebab Turki Babarafi Malang	45
B. Sistem Penggajian Kebab Turki Babarafi Malang dalam Tinjauan Pemikiran Yusuf Al Qardhawi.....	46
C. Sistem Penggajian di Kebab Turki Babarafi Malang dalam Tinjauan PERMENAKERTRANS No. 13 Tahun 2012.....	62
BAB IV KESIMPULAN SARAN	
A. KESIMPULAN	66
B. SARAN.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68

LAMPIRAN-LAMPIRAN
IDENTITAS PENELITI



ABSTRAK

Zainur Rohman, 12220175, 2016. *Ketentuan Penggajian Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang Dalam Tinjauan Pemikiran Yusuf al-Qardlawi dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak*. Skripsi Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Dra. Jundiani, SH., M. Hum

Kata Kunci: Ketentuan Penggajian, Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang, Pemikiran Yusuf Al-Qardhawi, Permenakertrans No. 13 Tahun 2012.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh sebuah sistem penggajian unik yang diterapkan oleh manajemen Kebab Turki babarafi Malang. pihak manajemen membuat beberapa ketentuan penggajian, di antaranya adalah membuat standar minimal gaji Rp 900.000,00 yang berlaku hanya bagi karyawan yang masuk selama satu bulan penuh, pemberian uang transport yang disama ratakan, dan pemberian uang makan Rp 10.000,00 namun akan dipotong 50 % jika karyawan terlambat masuk. Pada kenyataannya gaji minimal yang diterapkan tersebut jauh di bawah UMK Kota Malang, dan Pemberian uang transport yang disama ratakan juga di asumsikan kurang tepat karena jarak masing-masing outlet Kebab Turki Babarafi berbeda-beda. Maka kemudian peneliti tertarik untuk mengkajinya dengan mengaitkan pemikiran Yusuf al-Qardhawi dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui sistem penggajian Kebab Turki Babarafi Malang dalam tinjauan pemikiran Yusuf al-Qardlawi dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012.

Penelitian ini adalah penelitian yuridis-normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan melalui studi kepustakaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Bahan hukum terdiri dari bahan hukum primer, skunder dan tersier. Adapun metode pengumpulan bahan hukumnya adalah telaah pustaka dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketentuan penggajian manajemen Kebab Truki Babarafi Malang dalam tinjauan pemikiran Yusuf Al-Qardlawi terdapat beberapa nilai yang sesuai dan tidak sesuai. Di antara nilai yang sesuai adalah tentang waktu pemberian gaji sebulan sekali dan tanggal pelaksanaan yang sesuai dengan kesepakatan, pemberian uang makan, pemberian 7 % dari omzet, dan pemberian sanksi pemotongan 50 % uang makan jika karyawan terlambat masuk. Sedangkan nilai yang tidak sesuai adalah pemberian uang transport yang disama ratakan dan pemberian gaji minimal jika hanya karyawan masuk satu bulan penuh. Kemudian dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 memandang bahwa dalam cakupan pencapaian kebutuhan hidup layak, ketentuan penggajian manajemen Kebab Turki Babarafi Malang ini kurang mencukupi. Gaji minimalnya masih terbilang rendah.

ABSTRACT

Zainur Rohman, Student ID 12220175, 2016. *Provision of Payroll Management Kebab Turki Babarafi Malang According to Consideration of Yusuf al-Qardhawi and Minister Regulation of Manpower and Transmigration No. 13 of 2012 About Components and Implementation Phases Achievement Living Needs*. Thesis, Sharia Business Law Department Faculty of Sharia. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor: Dra. Jundiani, SH., M. Hum

Key Word: Payroll System, Kebab Turki Babarafi Malang, Consideration of Yusuf Al-Qardhawi, Minister Regulation of Manpower and Transmigration No. 13 of 2012

This research was motivated by a unique payroll system implemented by the management of Kebab Turki babarafi Malang. The management make some provisions payroll, which makes minimum standard of salary Rp 900.000,00 which applies only to employees who attended for a month, giving transport allowance that generalized, and giving meal allowance Rp 10,000,00 but will be cut by 50 % if the employee lates. In fact, a minimum salary that applied is far below UMK Malang, and Giving transport allowance that generalized also assumed less precise due to the distance of each outlet Kebab Turki Babarafi Malang is different. So the researcher is interested in studying it by connecting consideration of Yusuf Al Qaradawi and Minister Regulation of Manpower and Transmigration No. 13 of 2012. The research objective was to determine the provision of payroll Management Kebab Turki Babarafi Malang according to consideration of Yusuf al-Qardhawi and Minister Regulation of Manpower and Transmigration No. 13 of 2012.

This research is a juridical-normative, such as law research that done by the study of literature. The approach which is used is the approach of law (*statute approach*). Law materials consists of primary law materials, secondary and tertiary. The method of collecting its law material is a literature review and documentation.

The results of this observation indicate that the provision of payroll management Kebab Turki Babarafi Malang according to consideration of Yusuf Al-Qardlawi there are some values among the appropriate values are while the values that do not it are. Among the appropriate value is about time salaries once a month and the date of implementation in accordance, giving money to eat, giving 7% of the turnover, and the sanctioning of cutting 50% of meal allowance if the employee was late getting. While the value that does not fit is the provision of transport money generalized averaged and the enactment of minimum salary for employees who attend for a month. Then in Minister Regulation of Manpower and Transmigration No. 13 of 2012 considers that the scope of meeting the need for decent living, the provision of payroll management Kebab Turki Babarafi Malang is insufficient. The minimum salary is low.

الملخص

زين الرحمن، 12220175 ، عام 2016. . **تنظيم الإدارة الأجرة كباب تركي بابا رافي مالانج**
نظرة عامة على الفكر في يوسف القرضاوي ووزيرالتنظيم القواالعاملهوالهجرة رقم 13
لسنة على مكونات ومراحل التنفيذ الإنجاز المعيشة الإحتياجات. بحث جامعي. قسم
القانون التجاري بكلية الشريعة جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بمالانج.
مُشرّفة: جوندياي الماجستير

الكلمة الرئيسة: تنظيم الأجرة، إدارة كباب تركي بابا رافي مالانج، الفكر في يوسف
القرضاوي، وزيرالتنظيم القواالعاملهوالهجرة رقم 13 لسنة 2012.

الخلفية من هذا البحث هي نظام الأجرة الفريدة التي تنفذها إدارة كباب تركي بابا رافي
مالانج. إدارة تجعل بعض من نظام الأجرة، ومنها يُبدلون الحد الأدنى من المعايير الأجرة تسع مائة
ألف (-, Rp. 900.000) روية الذي ينطبق فقط على الموظفين الذين دخلوا شهراً كاملاً، إعطاء
الأموال المعتم متوسطاً، وإعطاء بدل الطعام عشر ألف روية ولكن سيتم خفض بنسبة 50% إذا
كان الموظف متأخراً. في الواقع، أن الحد الأدنى للأجور التي يتم تطبيقها أقل بكثير UMK مالانج،
وإعطاء نقل الأموال المعتم متوسطاً تحمل أقل دقة بسبب بعد المسافة من كل مُنفذ كباب التركي
بابا رافي مختلفاً. فلذلك الباحث يهتم في بحثه بتعليق الفكر يوسف القرضاوي و وزيرالتنظيم
القواالعاملهوالهجرة رقم 13 لسنة 2012 بمكونات وتنفيذ على احتاج العيش الكريم. وكان الهدف
من هذا البحث لتحديد نظام الأجرة كباب تركي بابا رافي مالانج بنظر على الفكر يوسف
القرضاوي و P وزيرالتنظيم القواالعاملهوالهجرة رقم 13 لسنة 2012.

هذا البحث هو قانون قضائي المعيار، والبحوث القانونية التي تتم من خلال الدراسة
المكتبية. المنهج يستخدم الباحث هو منهج القانون (نهج النظام الأساسي). المواد القانونية التي
تتكون من المواد القانونية الأولية والثانوية والثالثية. أما طريقة جمع البيانات القانونية بدراسة مكتبية
ووثائقية.

وأما نتائج هذا البحث إلى أن توفير إدارة الرواتب كباب تركي بابا رافي مالانج في
استعراض يوسف يواضحاً يعتقد أن هناك بعض القيمة المناسبة وغير ملائمة. بين القيمة المناسبة

عِبَارَةٌ عَنِ رَوَاتِبِ الْوَقْتِ مَرَّةً وَاحِدَةً فِي الشَّهْرِ، وَتَارِيخِ التَّنْفِيذِ وَفَقًا لِلِاتِّفَاقِ، وَإِعْطَاءُ الْمَالِ لِتَنَاوُلِ الطَّعَامِ، وَإِعْطَاءُ 7% مِنْ قِيَمَةِ التَّدَاوُلِ، وَبِالْمَعَاقِبَةِ عَلَى خِفْضِ 50% مِنْ بَدَلِ وَجِبَةِ إِذَا كَانَ الْمَوْظَفُ أَوَّخَرَ تَحْصِيلِ. فِي حَيْثُ أَنَّ الْقِيَمَةَ الَّتِي لَا تُنَاسِبُ هِيَ تَوْفِيرُ الْمَالِ النَّقْلِ مُعَمَّمًا وَمُتَوَسِّطُ وَتَوْفِيرُ الْحُدِّ الْأَدْنَى مِنَ الرَّاتِبِ إِذَا كَانَ الْمَوْظَفُ مَدْخُلُ فَقَطْ لِمُدَّةِ شَهْرٍ كَامِلٍ. فِي وَزِيرِ التَّنْظِيمِ الْقَوَالِمَةِ وَالْهَجْرَةَ رَقْمُ 13 لِسَنَةِ 2012 أَنَّ نَطَاقَ تَلْبِيَةِ الْحَاجَةِ إِلَى الْعَيْشِ الْكَرِيمِ ، وَإِدَارَةُ الرُّوَاتِبِ كِتَابِ تُرْكِي بَابَارِي مَالَانِجَ عَيْرٌ كَافٍ. الْحُدُّ الْأَدْنَى لِلْأَجُورِ لَا يُزَالُ مُنْخَفِضًا.





BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gaji atau upah merupakan sebagian harga dari tenaga (pekerjaan) yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Afzalurrahman. Sedangkan menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja (majikan) kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.

Memberikan gaji kepada karyawan merupakan suatu kewajiban bagi setiap pengusaha yang telah mempekerjakannya. Penetapan gaji minimum adalah salah satu persoalan penting dalam ketenagakerjaan. Dalam pemberian gaji tersebut tentunya diharuskan untuk bersikap adil secara moral. Keadilan tercakup dalam “memberikan kepada orang lain akan apa yang menjadi haknya”. Hal ini dikemukakan oleh Plato sebagaimana dikutip Muslehuddin. Apa yang menjadi hak setiap orang adalah dia harus diperlakukan sebagaimana harusnya, mengingat kapasitas dan kemampuannya, sementara apa yang menjadi hak darinya adalah tuntutan kenerja yang jujur dengan posisi yang diberikan kepadanya.²

Penetapan gaji minimal pekerja di Indonesia salah satunya adalah didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (di samping produktivitas dan pertumbuhan ekonomi) para pekerja yang telah mengalami dua kali perubahan yaitu pertama penetapan upah minimum yang didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM) yang kedua didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan-perubahan tersebut dikarenakan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), maka timbullah perubahan yang disebut dengan Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) atau lebih dikenal dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL), hal ini sebagaimana disebutkan dalam PERMENAKERTRANS Nomor 13 Tahun 2012.³

²Muhammad Muslehuddin, *WACANA BARU: Manajemen dan Ekonomi Islam*, (Jogjakarta: IRCISOD, 2004), Cet. Ke-1, h. 165.

³<http://id.m.wikipedia.org> diakses hari Jum'at, 6 Mei 2016 pukul 10:41 WIB

Islam sebagai agama yang *rahmatal lil âlamîn*, telah memberikan pedoman tentang perekonomian tidak terkecuali tentang gaji dan upah. Dari Abdullah bin Umar, Nabi Muhammada SAW bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : الْأَجِيرُ أَجْرُهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah)⁴

Dalam keterangan lain Nabi Muhammad SAW bersabda: Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan.

Yusuf al-Qardlawi yang merupakan seorang pemikir Islam mengatakan bahwa Islam adalah agama yang mengaitkan masalah *muāmalah* dengan etika, yaitu kejujuran, *amānah*, adil, *ihsân*, kebajikan, *silaturrahîm*, dan kasih sayang. Selain itu, Islam juga mengaitkan seluruh aktivitas kehidupan dengan etika. Tidak dapat dipisahkan antara ilmu dengan etika, politik dengan etika, perang dengan etika, dan antara ekonomi dengan etika. Ringkasnya, etika adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan Islami. Seperti halnya etika, norma juga demikian. Norma agama (*diniyah*) dan norma ketuhanan (*rabbaniyah*) dan puncaknya adalah beriman kepada Allah dan *risâlah*-Nya dengan ganjaran yang adil diakhirat kelak. Dan buah yang dihasilkan iman yaitu norma-norma lainnya seperti cinta kepada Allah, mengharapkan rahmat-Nya, takut akan hukuman-Nya,

⁴Ibnu Hajar Al-Atsqolani, *Bulughul Maram* versi 2.0,(Hadits No. 934 tahun 1429 H/ 2008 M Pustaka Al Hidayah), h. 36

tawakkal kepada-Nya, serta berniat ikhlas untuk-Nya. Begitu juga norma kemanusiaan, dapat menimbulkan sikap positif lainnya.⁵

Di Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang sistem penggajian karyawan mempunyai keunikan tersendiri dan berbeda dengan konsep gaji di kebanyakan unit usaha lain. Manajemen Kebab Turki Babarafi membuat tiga pemilahan dalam pemberian gaji perharinya. Pertama, pemeberian uang makan sebesar Rp 10.000,00. Kedua, pemberian uang transportasi sebesar Rp 7.000,00. Dan ketiga, adalah pemberian 7 % dari omset di hari itu. Pemilahan tersebut kemudian dijadikan satu, selanjutnya dikalkulasikan dalam satu bulan. Kebab Turki Babarafi Malang menetapkan standar minimal gaji setiap karyawannya adalah sebesar Rp 900.000,00/bulan. Seumpama si A adalah karyawan, dalam satu hari dia memperoleh omset sebesar Rp 100.000,00. Maka gaji yang didapat adalah uang makan Rp 10.000,00 ditambah uang transport Rp 7.000,00 ditambah 7% dari omset Rp 100.000,00 sama dengan Rp 7.000,00, maka totalnya adalah $10.000 + 7.000 + 7.000 = \text{Rp } 24.000,00$. Jika karyawan A setiap harinya perolehan omsetnya adalah Rp 100.000,00 dan dengan total perolehan gajinya adalah Rp 24.000,00. Kemudian jika dikalkulasikan dalam satu bulan hasilnya kurang dari Rp 900.000,00. Maka dengan adanya standar minimal gaji karyawan inilah, pihak manajemen Kebab Turki Babarafi Malang akan tetap memberinya gaji paling sedikit Rp 900.000,00.

Sekilas konsep gaji ini memang menarik untuk setingkat jenis pekerjaan part time kaki lima. Sehingga banyak sekali orang-orang tidak terkecuali dari

⁵ Yusuf al-Qardlawi, *Daurul Qiyam wal Akhlaq fil Iqtishadil Islami*, Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husin, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, h. 8.

kalangan mahasiswa yang berminat untuk bekerja di Kebab Tuki Babarafi Malang. Namun ternyata masih ada karyawan yang telah bekerja selama satu bulan, tetapi mendapatkan gaji di bawah Rp 900.000,00. Tentu saja hal ini menimbulkan pertanyaan, karena tidak sesuai dengan konsep standar minimal gaji yang ditawarkan. Pihak manajemen Kebab Turki Babarafi Malang menetapkan bahwa gaji standar minimal Rp 900.000,00 itu akan diberlakukan jika karyawan bekerja selama satu bulan penuh tanpa libur, apapun alasannya. Dan jika karyawan tidak bekerja selama satu bulan penuh, misalnya dia libur satu hari entah karena ada acara penting ataupun sedang sakit. Maka standar minimal gaji pun tidak diberlakukan. Manakala kalkulasi gaji dari omsetnya ternyata Rp 600.000,00, maka karyawan yang bersangkutan akan mendapat gaji Rp 600.000,00 bukan Rp 900.000,00.

Di mana pun tempat bekerja, hari libur harusnya ada untuk seorang karyawan. Karena kondisi seseorang tidak mungkin dipaksakan untuk bekerja setiap hari tanpa jeda. Karena jika selalu bekerja setiap hari, maka nantinya akan timbul permasalahan pada seseorang baik dalam stabilitas fisik ataupun non fisik yang akan terganggu.

Dalam sebuah hadits dijelaskan:

هُمُ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ جَعَلَ اللَّهُ أَخَاهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا

يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفْهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا يَغْلِبُهُ فَلْيُعِنِّهِ عَلَيْهِ

“Para pekerja adalah saudaramu yang dikuasakan Allah kepadamu. Maka barang siapa mempunyai pekerja hendaklah diberi makanan sebagaimana

yang ia makan, diberi pakaian sebagaimana yang ia pakai, dan jangan dipaksa melakukan sesuatu yang ia tidak mampu. Jika terpaksa, ia harus dibantu"

Dari hadits di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai perhatian akan kondisi dan perlakuan terhadap karyawan sangatlah penting. Berbagai kebijakan yang dibuat oleh pengusaha selaku yang mempekerjakan karyawan hendaknya dipertimbangkan sesuai dengan kemaslahatan kedua belah pihak. Bukan hanya kemaslahatan satu pihak saja.

Sistem pengganjian karyawan yang diterapkan di Kebab Turki Babarafi Malang tampaknya kurang bisa diterima secara lugas. Karena bagaimana pun juga yang namanya manusia pastilah membutuhkan waktu libur kerja. Oleh sebab itu, konsep standar minimal gaji yang hanya diterapkan jika karyawan masuk kerja selama satu bulan penuh ini sangat perlu untuk dikaji.

Berangkat dari latar belakang inilah kemudian perlu untuk dilakukannya penelitian lebih dalam lagi tentang ketentuan penggajian Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang. Untuk selanjutnya diteliti mengenai sistem penggajian secara rincinya, alasan-alasan dibuatnya kebijakan tersebut, pendapat para karyawan yang bekerja, lalu ditinjau menurut Pemikiran Yusuf Al-Qardhawi dan PERMENAKERTRANS Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tinjauan Pemikiran Yusuf al-Qardhawi terhadap ketentuan penggajian Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang ?
2. Bagaimanakah tinjauan PERMENAKERTRANS Nomor 13 Tahun 2012 terhadap ketentuan penggajian Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan tinjauan Pemikiran Ekonomi Yusuf al-Qardhawi terhadap ketentuan penggajian Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang.
2. Menjelaskan tinjauan PERMENAKERTRANS Nomor 13 Tahun 2012 terhadap ketentuan penggajian Manajemen Kebab Turki Babarafi Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan tambahan, khususnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Hukum Bisnis Syariah. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau salah satu sumber referensi bagi semua pihak yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi segenap kaum muslim dan lebih khususnya bagi mahasiswa Hukum Bisnis Syari'ah. Agar dalam melaksanakan kegiatan ekonomi terutama dalam hal penggajian

senantiasa taat terhadap hukum yang berlaku, serta memperhatikan nilai-nilai yang telah diajarkan dalam agama Islam.

E. Definisi Konseptual

1. Ketentuan Penggajian, ketentuan mempunyai arti sesuatu yang sudah tentu atau yang telah ditentukan⁶. Sedangkan penggajian berasal dari kata dasar gaji yang berarti hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja (majikan) kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.⁷ Jadi ketentuan penggajian yang dimaksud di sini adalah aturan tata cara pemberian gaji kepada pekerja yang dilakukan oleh pemilik usaha yang terdiri dari beberapa point sebagaimana terlampir..
2. Manajemen Keab Turki Babarafi Malang adalah pihak pengelola salah satu unit usaha yang oleh peneliti dijadikan sebagai objek kajian.
3. Pemikiran Yusuf Al-Qardhawi adalah segala pemikiran Yusuf Al-Qardhawi yang berkaitan dengan masalah penelitian, dalam hal ini peneliti berpacu pada buku beliau yang berjudul "*Daurul Qiyam Wa Al-Akhlaq Fi Al-Iqtishadil Al-Islami*".
4. Permenakertrans (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi) Nomor 13 Tahun 2012 merupakan jenis hukum positif yang berlaku di Indonesia, yang

⁶ www.artikata.com diases hari Minggu, 21 Agustus 2016 jam 19.57

⁷ Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003

kemudian dijadikan sebagai pisau analisis kedua oleh peneliti untuk meninjau permasalahan yang ada.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian normatif atau disebut juga penelitian hukum doktrinal. Pada penelitian jenis ini, acap kali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Penelitian dengan cara ini hanya menggunakan sumber data sekunder dan kepustakaan.⁸ Di sini peneliti sengaja mengarahkan jenis penelitian kepada penelitian normatif. Yakni peneliti hanya mengkaji dari lembar ketentuan penggajian dari manajemen Kebab Turki Babarafi Malang kemudian dianalisis dengan dua kacamata analisis yang terdiri dari hukum Islam dan hukum positif untuk menyesuaikan jurusan tanpa harus mencari data lapangan baik berupa wawancara ataupun yang lain.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis atau pendekatan undang-undang (*Statue approach*). Pendekatan undang-undang ini dilakukan dengan menelaah undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁹ Dalam hal ini peneliti

⁸ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2004), h.118.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), h. 133.

memilih Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak karena menyesuaikan dengan isu hukum yang dianalisis.

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan pendekatan konseptual, yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum.¹⁰ Pemikiran Yusuf al-Qardlawi dianggap lebih sesuai untuk mengkaji permasalahan tentang sistem penggajian karena dalam pemikirannya Yusuf al-Qardlawi berpendapat tentang nilai-nilai yang hendaknya diperhatikan oleh pelaku ekonomi dalam hal memenuhi hak pekerja dan aspek lainnya yang berkaitan.

3. Sumber Penelitian

Sumber penelitian hukum dibedakan menjadi dua, yaitu sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Di antaranya adalah:

- 1) Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak
- 2) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2011), h. 135

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹¹ Di antaranya adalah:

- 1) Literatur:
 - a. Al-Atsqolani, Ibnu Hajar. *Bulughul Maram versi 2.0 Hadits No. 934.* : Pustaka Al-Hidayah. 2008.
 - b. Al-Qardhawi , Yusuf. *Daurul Qiyam wa Al Akhlaq fi Al Iqtishad Al Islam*, Terj. Didin dkk. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press. 1997.
 - c. Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Filsafat Hukum Islam*. Semarang: PT. Pustaka Rizqi Putra. 2001.
 - d. Effendi, Rustam. *Produksi dalam Islam*. Yogyakarta: UII Press. 2003.
 - e. Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2011.
 - f. Muslehuddin, Muhammad. *WACANA BARU: Manajemen dan Ekonpmi Islam*. Jogjakarta: IRCISOD. 2004.
 - g. ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, h. 181.

- h. Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid I*. terj. Soeroyo dan Nastangin . Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- i. Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid II, terj. Sonhaji. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1995.
- j. Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003.
- k. Soekamto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press. 2006.
- l. Yahya, Muhtar. *Dasar-dasar Pembinaan Hukum Fiqh-Islam*. Bandung: Al-Ma'arif. 1993.
- 2) Jurnal
- a. Indaryani, Mamik dkk. Hasil Penelitian Penentuan Upah Minimal di Kabupaten Kudus Jawa tengah. Kudus: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Litbang UMK. 2002.
- b. Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Mustofa yang berjudul “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] dan [2] dalam PERMENAKERTRANS Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005*”
- c. Skripsi Heri Setiawan yang berjudul “*Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam*”
- d. Skripsi Zulkhairil Hadi Syam yang berjudul “*Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)*”.

3) Kitab

- a. Kamus Besar Bahasa Indonesia
- b. Kamus Ilmiah Populer
- c. Al-Qur'an

4) Website:

- a. <http://id.m.wikipedia.org> diakses hari Jum'at, 6 Mei 2016 pukul 10:41

WIB

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

a. Telaah Perundang-undangan

Telaah perundang-undangan yang dimaksud adalah peneliti mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau yang berkaitan dengan isu yang sedang dibahas. Perundang-undangan dalam hal ini meliputi baik yang berupa *legislation* maupun *regulation* bahkan juga *delegated legislation* dan *delegated regulation*. Oleh karena itulah untuk memecahkan suatu isu hukum, peneliti mungkin harus menelusuri sekian banyak berbagai produk peraturan perundang-undangan.¹² Dan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012, karena peraturan ini berbicara mengenai kebutuhan hidup layak pekerja. Sehingga Permenakertrans ini

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, h. 237.

perlu untuk dikaji dan dicari bahasan pasal dan lampiran-lampirannya yang sesuai.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis seperti buku, catatan dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini. Bahan hukum yang diperoleh dari dokumentasi ini merupakan bahan hukum sekunder sebagai pelengkap bahan hukum primer, seperti buku-buku tentang pengupahan, fikih muamalah, dan lain-lain.

5. Metode Pengolahan Bahan Hukum

Setelah data terkumpul dari penelitian, maka data tersebut diolah dan dianalisis melalui langkah-langkah berikut:

a. *Editing*

Tahap *editing* merupakan langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti setelah peneliti berhasil mengumpulkan bahan hukum yang akan digunakan dalam penelitian. Pada tahap editing, peneliti melakukan kajian lebih dalam terhadap bahan hukum yang telah diperoleh mulai dari segi kelengkapan, kejelasan makna, keterkaitan dengan tema penelitian, serta relevansinya dengan bahan-bahan hukum yang lain.¹³

Pada langkah ini peneliti mengkaji perundang-undangan yang telah dipilih untuk dijadikan bahan hukum primer. Peneliti juga mengkaji lebih dalam buku-

¹³ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 125.

buku, artikel, jurnal, serta bahan hukum sekunder yang telah peneliti kumpulkan untuk digunakan dalam penelitian mengenai ketentuan penggajian ini. Kajian terhadap bahan hukum yang telah peneliti peroleh ini sebagai langkah awal penyaringan bahan hukum.

b. *Classifying*

Setelah tahap editing dilakukan, maka bahan-bahan hukum yang telah ada kemungkinan besar akan digunakan di dalam penelitian. Namun semua bahan hukum yang telah melalui tahap pemeriksaan awal tersebut perlu dikelompokkan lagi. Secara teoritis tahap pengelompokan ini penting dilakukan agar antara bahan hukum dengan pembahasan menjadi sinkron. Secara teknis tahap ini juga dapat membantu peneliti agar peneliti lebih mudah dalam menerapkan bahan hukum yang ada dalam setiap pembahasan.

Dalam langkah ini peneliti akan mengumpulkan dan mengelompokkan bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder ke dalam beberapa kelompok pembahasan. Data-data yang telah peneliti peroleh akan dikelompokkan berdasarkan pembahasan, mulai dari lembaran ketentuan penggajian manajemen Keab Turki Babarafi malang, pandangan umum dan undang-undang yang berkaitan dengan penggajian, serta pemikiran Yusuf Al-Qardlawi yang juga berkaitan dengan penggajian.

c. *Analyzing*

Tahap *analyzing* merupakan tahapan inti dalam penelitian. Pada tahap ini peneliti akan menganalisis bahan hukum yang didapatkan berdasarkan perspektif yang telah ditentukan oleh peneliti di awal penelitian dan berdasarkan tujuan dari

penelitian. Teknik yang digunakan pun berdasarkan pada jenis penelitian dan jenis pendekatan yang digunakan oleh peneliti.

Dalam penelitian yang berjenis pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual ini. Maka ketentuan penggajian manajemen Kebab Turki Babarafi Malang ini akan dianalisis dua kali. Pertama akan dianalisis berdasarkan nilai yang terdapat dalam pemikiran Yusuf Al-Qardlawi. Kedua akan dianalisis berdasarkan undang-undang yang dipilih, yaitu berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan pencapaian kebutuhan hidup layak.

d. Concluding

Tahapan concluding atau memberikan kesimpulan merupakan tahapan akhir dari penelitian. Setelah peneliti menganalisis bahan berdasarkan isu hukum yang diangkat dalam penelitian, maka peneliti akan menemukan jawaban-jawaban yang menjadi pertanyaan atau masalah yang diangkat di dalam penelitian.

Langkah ini sebagai langkah pamungkas dari analisis yang peneliti lakukan. Yaitu peneliti akan memberikan simpulan tentang persektif Pemikiran Yusuf Al-Qardlawi dan Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012 terhadap ketentuan penggajian yang telah diberlakukan oleh pihak manajemen Kebab Turki Babarafi Malang.

G. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka mengetahui dan memperjelas bahwa penelitian ini memiliki perbedaan yang substansial dengan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan

tinjauan hukum Islam terhadap standar upah minimal karyawan. Penelitian terdahulu yang kami temukan yaitu:

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Mustofa yang berjudul *“Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] dan [2] dalam PERMENAKERTRANS Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005”*. Perbedaan antara penelitian yang akan saya lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mustofa adalah terletak pada objek dan kajiannya. Kalau dalam skripsinya Muhammad Mustofa ini objeknya adalah PERMENAKERTRANS, dan masalah yang dikaji adalah tentang kesesuaian antara aspek kebutuhan hidup layak menurut Islam. Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan objeknya adalah system penggajian karyawan Kebab Turki babarafi Malang, dan kajiannya tentang bagaimana pandangan Islam dan PERMENAKERTRANS Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005 berkenaan dengan konsep serta kebijakan yang diterapkan.

Kedua, yaitu skripsi Heri Setiawan yang berjudul *“Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam”*. Perbedaan antara penelitian yang akan saya lakukan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Heri Setiawan adalah terletak pada cakupan objeknya. Kalau penelitiannya Heri Setiawan objek yang dikaji adalah bersifat umum tentang upah pekerja. Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan objeknya terkhususkan pada sistem penggajian di Kebab Turki Babarafi Malang.

Ketiga, yaitu skripsi Zulkhairil Hadi Syam yang berjudul *“Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri*

Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”. Berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, Skripsi Zulakhiril ini bersifat empiris dan menggunakan Fikih Muamalah sebagai pisau analisisnya. Sementara penelitian yang saya lakukan ini bersifat normatif, yaitu melihat ketentuan tertulis tentang sistem penggajian karyawan di Turki Babarafi Malang dan kemudian dibahas dengan tinjauan pustaka Permenakertrans dan buku-buku yang berkaitan dengan Pemikiran ekonomi Yusuf al-Qardlawi.

Tabel Perbedaan

No	Judul dan Penulis	Perbedaan
1	<i>Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] dan [2] dalam PERMENAKERTRANS Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005</i> ”. Ditulis oleh Muhammad Mustofa.	Penulis penelitian terdahulu berdasarkan dengan penetapan upah minimum pasal 1 ayat 1 dan 2 Permenakertrans nomor 17 tahun 2005, menjelaskan bahwa perspektif Islam memperhatikan hal-hal yang menjadi tuntutan individu dan masyarakat dalam merealisasikan jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran. Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup rakyat, Islam mewajibkan negara menjalankan kebijakan makro dengan menjalankan apa yang disebut dengan politik ekonomi Islam. Politik ekonomi Islam adalah penerapan berbagai kebijakan yang menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan pokok (primer) tiap individu masyarakat secara keseluruhan, disertai adanya jaminan yang memungkinkan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier) sesuai dengan kemampuan mereka.
2	<i>“Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam”</i> ”. Ditulis oleh Heri Setiawan.	Dalam penelitian terdahulu ini penulis menjelaskan bahwa terdapat perbedaan antara hukum positif dan hukum Islam tentang standar upah yang dikategorikan layak untuk pekerja/buruh. Dalam hukum positif ukuran nominal upah yang

		dikategorikan layak adalah dengan melihat regulasi upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah, karena upah tersebut diterbitkan berdasarkan komponen hidup layak. Jadi upah yang layak dapat diartikan upah yang dapat menembus atau mencukupi komponen hidup layak. Sedangkan dalam hukum Islam upah layak dapat diukur dengan melihat tiga hal yaitu nilai upah, bentuk upah, dan ketepatan waktu dalam membayar upah. Jika ketiga hal tersebut tidak dipenuhi maka upah nilai kelayakan upah akan berkurang, bahkan hilang.
3	<i>“Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”</i> . Ditulis Zulkhairil Hadi Syam.	Penulis penelitian terdahulu menjelaskan bahwa pengupahan karyawan pada home industri konveksi ini masih jauh dari ketentuan fiqh muamalah, walaupun secara akad home industri telah menjalankan sesuai ketentuan akan tetapi dalam penentuan jumlahnya karyawan hanya bisa menerima ketetapan dari pimpinan dan masih jauh dari kebutuhan hidup dari karyawan tersebut yang diukur dari ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta yaitu di bawah Rp 1.290.000.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan sebagai gambaran umum pertama adalah bagian formalitas yang meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman motto, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman persetujuan, halaman pengesahan, kata pengantar, pedoman transliterasi, daftar isi, daftar lampiran, dan abstrak.

BAB I berisi pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang pandangan global tentang isi skripsi, dengan menyampaikan latar belakang permasalahan yang akan menjadi alasan peneliti tema yang telah peneliti tentukan, rumusan masalah,

tujuan penelitian, serta sistematika pembahasan. Selain itu, dalam bab pertama juga akan dijelaskan tentang metode penelitian yang akan peneliti gunakan, serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian yang sedang peneliti kaji agar peneliti dapat mengetahui perbedaan penelitian yang telah ada dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

BAB II berisi tinjauan pustaka. Pada bab ini peneliti akan memaparkan dua sub materi. Yang pertama adalah tentang pemikiran Yusuf Al-Qardlawi. Dan yang kedua adalah tentang kebutuhan hidup layak yang disesuaikan dengan isi Permenakertrans nomor 13 tahun 2012.

BAB III berisi pembahasan. Pada bab ini peneliti akan melakukan analisis deskriptif yang diawali dengan pemaparan tentang ketentuan penggajian manajemen Kebab Turki Babarafi Malang. kemudian selanjutnya akan dianalisis poin-poin ketentuan penggajian yang diberlakukan dengan nilai-nilai yang terdapat dalam pemikiran Yusuf Al-Qardlawi dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 13 Tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak.

BAB IV adalah penutup. Pada bab ini peneliti akan memberikan kesimpulan dari hasil analisis. Selain itu peneliti juga akan memberikan saran-saran dari intisari nilai-nilai yang diperoleh dari hasil pembahsan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Afzalur Rahman mendefinisikan upah sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya yang di sebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.¹⁴ Ada enam teori yang menjelaskan besaran dan jenis upah yang mesti diterima pekerja. Yaitu;

1. Teori Subsistensi, yang digunakan untuk pekerja yang tidak mempunyai keterampilan khusus. Upah, menurut teori ini, didasarkan pada tingkat subsistensi sesuai tingkat kebutuhan mendasar;

¹⁴Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid II, terj. Sonhaji (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 361.

2. Teori Dana Upah. Menurut teori ini, upah pekerja adalah bagian dari modal untuk berproduksi. Besaran upah pekerja akan selalu didasarkan pada penambahan modal atau pengurangan jumlah pekerja;
3. Teori *Marginal Productivity*. Menurut teori ini, upah tenaga kerja didasarkan pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pengusaha akan menambah upah pekerja sampai batas pertambahan produktivitas marjinal minimal sama dengan upah yang diberikan pada mereka.
4. Teori *Bargaining*. Teori ini mengandaikan ada batas minimal dan maksimal upah. Upah yang ada merupakan hasil persetujuan kedua belah pihak;
5. Teori Daya Beli. Teori ini mendasarkan permintaan pasar atas barang dengan upah. Agar barang terbeli, maka upah harus tinggi. Jika upah rendah, maka daya beli tidak ada, dan barang tidak laku. Jika hal ini dibiarkan, maka akan terjadi pengangguran besar-besaran;
6. Teori Upah Hukum Alam. Teori ini menyatakan bahwa upah ditetapkan atas dasar biaya yang diperlukan untuk memelihara atau memulihkan tenaga buruh yang telah dipakai untuk berproduksi.¹⁵

A. Pemikiran Yusuf Al Qardhawi

1. Ekonomi *Ilâhîah*

Titik Tolak yang bernilai *Robbani (Ilâhîah)*:

Pertama, Ekonomi Islam adalah ekonomi *Ilâhîah*, karena titik berangkatnya dari Allah, tujuannya mencari *ridhâ* Allah dan cara-caranya tidak bertentangan dengan *syarî'at*-Nya, kegiatan ekonomi, baik produksi, konsumsi,

¹⁵Mamik Indaryani, dkk. *Hasil Penelitian Penentuan Upah Minimal di Kabupaten Kudus Jawa Tengah*, Kudus: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Litbang UMK, 2002.

penukaran, dan distribusi, diikatkan pada prinsip ilahiah dan pada tujuan *Ilâhî*. Manusia muslim memproduksi, karena memenuhi perintah Allah, sebagaimana firman-Nya:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Al Mulq: 15)

Karena itu seseorang muslim merasa ketikaa menanam, bekerja, ataupun berdagang, bahwa dengan amalnya itu ia beribadah kepada Allah. Semakin bertambah kebaikan amalnya, semakin bertambah pula *taqwâ* dan *taqorrubnya* kepada-Nya. Ketika mengkonsumsi dan memakan dari sebaik-baiknya rizki, ia merasa tengah memenuhi perintah Allah, seperti firman-Nya:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ

“Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena Sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.” (Al Baqarah: 168)

Seorang muslim ketika membeli dan menjual, menyewakan dan mempekerjakan, melakukan penukaran dengan yang lainnya dalam harta atau berbagai kemanfaatan, ia selalu tunduk kepada aturan Allah dalam muamalahnya. Ia tidak akan berusaha dengan sesuatu yang haram, tidak akan mengembangkan usahanya dengan cara yang haram, tidak akan melakukan riba, tidak akan melakukan penimbunan, tidak akan berlaku dhalim, tidak akan menipu, tidak akan

berjudi, tidak akan mencuri, tidak akan menyuap dan tidak akan menerima suapan.

Seorang muslim akan beramal pada ruang lingkup yang jelas-jelas halal dan menjauhkan diri dari areal yang jelas-jelas haram. Ia akan menjaga diri seoptimal mungkin dari hal-hal yang syubhat, karena ingin membersihkan keberagamaan dan kehormatannya, menjauhkan diri dari areal yang haram, atau khawatir jauh terperosok ke dalamnya.¹⁶

Kedua, Ekonomi dalam pandangan Islam, bukanlah tujuan itu sendiri, tetapi merupakan kebutuhan bagi manusia dan sarana yang lazim baginya agar bias hidup dan bekerja untuk mencapai tujuannya yang tinggi. Ekonomi merupakan sarana penunjang baginya dan menjadi pelayan bagi aqidah dan risalahnya.¹⁷

Ketiga, Hal lain yang sangat jelas pada ekonomi Islam yang Rabbani adalah pengawasan internal atau hati nurani, yang ditumbuhkan oleh iman di dalam hati seorang muslim, dan menjadikan pengawas bagi dirinya. Hati nurani seorang muslim tidak akan mengizinkan untuk mengambil yang bukan haknya, memakan harta orang lain dengan cara yang bathil, juga tidak memanfaatkan keluguan dan kelemahan orang yang lemah, kebutuhan orang yang mendesak, atau memanfaatkan krisis makanan, obat-obatan, dan pakaian dalam masyarakat. Seorang muslim tidak akan memanfaatkan kesempatan untuk meraup milyaran rupiah dari kelaparan orang yang lapar dan penderitaan orang yang menderita.¹⁸

¹⁶ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam wa Al Akhlaq fi Al Iqtishad Al Islam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, 1997), h. 25-27.

¹⁷ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 28.

¹⁸ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 33.

Keempat, pentingnya pendidikan iman dalam rangka mengarahkan perekonomian kearah yang dikehendaki Islam dan mengendalikan dengan hukum syari'ah. Adalah termasuk aksiomatika bidang ekonomi, pentingnya berbagai dorongan individu yang terdapat pada hak pemilikan dan hak kewarisan. Dan dalam alam kebebasan dan persaingan ekonomi, ia merupakan dorongan yang paling kuat untuk meningkatkan produksi, profesionalisasi pekerjaan di mana berbagai sarana yang terbaik digunakan untuk mendapatkan hasil yang sebesar mungkin dengan pembiayaan yang sekecil-kecilnya.¹⁹

2. Ekonomi *Akhlâq*²⁰

Antara Ekonomi dan *Akhlâq*:

Hal yang membedakan antara sistem Islam dengan sistem maupun maupun agama lain, adalah bahwa antara ekonomi dan *akhlâq* tidak pernah terpisah sama sekali seperti halnya tidak pernah terpisah antara ilmu dan *akhlâq*, antara politik dan *akhlâq*, dan antara perang dan *akhlâq*. *Akhlâq* adalah daging dan urat nadi kehidupan Islami. Karena *risâlah* Islam adalah *risâlah akhlâq*, sehingga Rasulullah saw bersabda:

إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ

“Sesungguhnya tiadalah aku diutus, melainkan hanya untuk menyempurnakan *akhlâq*.”

¹⁹ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 36.

²⁰ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 57.

Sebagaimana pula tidak pernah terpisah antara agama dan negara dan antara materi dan rohani. Seorang muslim yakin akan kesatuan hidup dan kesatuan kemanusiaan. Karena itu tidak bisa diterima sama sekali tindakan pemisahan antara kehidupan dunia dan agama sebagaimana yang terjadi di Eropa. Demikian pula yang digembar-gemborkan oleh faham kapitalis maupun yang lainnya.

Sesungguhnya Islam sama sekali tidak mengizinkan umatnya untuk mendahulukan kepentingan ekonomi di atas pemeliharaan nilai dan keutamaan yang diajarkan agama. Saat ini kita mendapatkan sistem-sistem lain yang lebih mendahulukan usaha-usaha ekonomi dengan mengabaikan akhlaq dan berbagai konsekuensi keimanan. Kesatuan antara ekonomi dan akhlaq ini akan semakin jelas pada setiap langkah-langkah ekonomi, baik yang berkaitan dengan produksi, distribusi, peredaran, maupun konsumsi. Seorang muslim baik secara pribadi maupun secara bersama-sama tidak bebas mengerjakan apa saja yang diinginkannya, atau apa yang menguntungkan saja. Tidak, sesungguhnya setiap muslim terikat oleh *îmân* dan *akhlâq* pada setiap aktifitas ekonomi yang dilakukannya, baik dalam melakukan usaha, mengembangkan maupun *menginfaqkan* hartanya.

3. Ekonomi Kemanusiaan²¹

²¹ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 64.

Ekonomi Islam sebagaimana telah diterangkan, adalah ekonomi *Ilâhiyah* dan ber *akhlâq*. Di samping itu, ekonomi Islam juga adalah ekonomi berwawasan kemanusiaan.

Sebagian orang beranggapan bahwa aspek kemanusiaan bertentangan dengan aspek *Ilâhiyah*. Makna keduanya tidak akan pernah bertemu. Keadaan keduanya sangat bertentangan, seperti putih dengan hitam dan malam dengan siang.

Kami telah membantah persepsi dan perkiraan ini ketika kami membahas karakteristik “kemanusiaan” dalam buku kami “Karakteristik Umum Ajaran Islam”. Dalam buku tersebut kami kemukakan bahwa antara keduanya tidak terdapat pertentangan. Menghargai kemanusiaan manusia adalah bagian dari prinsip Ilahiyah yang telah memuliakan manusia dan menjadikannya sebagai *khâlifah*-Nya di muka bumi ini. Sebagaimana pula “orientasi *Ilâhiyah*” merupakan bagian yang sangat fundamental dalam fitrah manusia, dan setiap orang dilahirkan dalam kondisi *fitrah* ini.

Jika prinsip-prinsip ekonomi Islam berlandaskan kepada Al-Qur’an dan as-Sunnah, yang merupakan nash-nash Ilahiyah, maka manusia adalah pihak yang mendapatkan arahan (*mukhattab*) dari *nash-nash* tersebut, manusia berupaya memahami, menafsirkan, menyimpulkan hukum, dan melakukan analogi (*qiyâs*) terhadap *nash-nash* tersebut dalam realitas kehidupan. Ia pula yang memindahkannya dari tatanan pemikiran kepada tatanan pengamalan. Manusia, dalam sistem ekonomi ini adalah sasaran, sekaligus merupakan sarana. Tujuan sasaran utama Islam adalah merealisasi “kehidupan yang baik” bagi manusia

dengan segala unsur dan pilarnya. Dalam segala fase hidup manusia, mulai dari masa kanak-kanak sampai dengan masa tua. Dalam segala keadaan hidupnya, sehat dan sakit, lemah dan kuat, susah dan senang, sebagai pribadi maupun sebagai masyarakat.

Ekonomi Islam juga bertujuan untuk memungkinkan manusia memenuhi kebutuhan hidupnya yang *disyarif*'atkan. Manusia perlu hidup dengan pola kehidupan yang Rabbani dan sekaligus manusiawi, sehingga ia mampu melaksanakan kewajibannya kepada Tuhannya, kepada dirinya, kepada keluarganya, dan kepada manusia secara umum.

Demikian pula, dengan izin Allah, manusia adalah pelaku ekonomi, karena ia telah dipercaya sebagai *khâlifah*-Nya:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." (al-Baqarah: 30)

Allah memberikan kepada manusia berbagai kemampuan dan prasarana yang memungkinkan melaksanakan tugasnya. Karena itu manusia wajib beramal dan bekerja keras, berkreasi, dan berinovasi, dan tidak boleh menunggu pertolongan, kecuali dari Allah, *dzat* yang tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang melakukan kebajikan.

Allah tidak akan pernah menurunkan para malaikat untuk bercocok tanam atau melakukan kegiatan industri, karena mereka tidak bisa melakukannya dan tidak pula mempunyai keahlian di bidang itu. Nabi Adam juga telah lulus dalam mengetahui segala nama, sementara para malaikat tidak lulus, karena Allah

mengajarkan kepada Nabi Adam dan tidak mengajarkan kepada para malaikat.

Allah berfirman:

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Mereka menjawab: "Maha suci Engkau, tidak ada yang Kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; Sesungguhnya Engkaulah yang Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana." (al-Baqarah: 32)

Manusia dengan demikian adalah merupakan tujuan kegiatan ekonomi dalam pandangan Islam, sekaligus merupakna sarana dan pelakunya, dengan memanfaatkan ilmu yang telah diajarkan Allah kepadanya dan anugerah serta kemampuan yang diberikan-Nya.

Nilai kemanusiaan terhimpun dalam ekonomi Islam pada sejumlah nilai yang ditunjukkan Islam di dalam al Qur'an dan as Sunnah. Dengan nilai tersebut muncul warisan yang berharga dan peradaban yang istimewa. Sebagian contoh dari nilai tersebut adalah nilai kemerdekaan dan kemuliaan, kemanusiaan dan keadilan, dan menetapkan hukum kepada manusia berdasarkan keadilan tersebut, persaudaraan, dan saling mencintai dan saling tolong-menolong antara sesama manusia. Memerangi sifat permusuhan, dengki dan saling membenci, karena sifat itu akan mencukur, tetapi bukan mencukur rambut melainkan mencukur agama.

Nilai lainnya seperti menyayangi seluruh manusia terutama kaum yang lemah, seperti anak yatim, fakir miskin, ibnu sabil, para janda, orang-orang jompo dan lumpuh, dan setiap orang yang tidak mampu berusaha untuk mendapatkan penghasilan, baik dengan usahanya sendiri maupun dengan hartanya.

Di antara buah dari nilai-nilai ini adalah pengakuan Islam akan kepemilikan pribadi jika diperoleh melalui cara-cara yang dibenarkan *syarî'at* serta melaksanakan hak-hak harta. Islam juga menjaga kepemilikan ini dengan undang-undang dan *akhlâqnya*. Islam mensyarî'atkan juga bagi setiap pribadi untuk menjaga kepemilikan dan hartanya dari orang yang akan mengganggunya dan dari orang yang melampaui batas.

4. Ekonomi Pertengahan²²

Di antara nilai-nilai pokok dalam ekonomi Islam, adalah nilai pertengahan atau nilai keseimbangan. Bahkan pertengahan yang adil ini dalam kenyataannya merupakan ruh dari ekonomi Islam. Sebagai manusia hidup dengan ruh, di samping bentuk *jasadnya* yang bersifat material. *Rûh* merupakan faktor keistimewaan dan menjadi kemuliaannya. Demikian pula dalam setiap sistem pasti memiliki ruh yang menyebabkan ia berjalan dan membedakannya dari yang lainnya. Baik sistem ekonomi, sistem sosial kemasyarakatan, atau sistem politik.

Rûh sistem Islam adalah pertengahan yang adil, yang dengannya Allah menjadikan cirikhas utama umat ini, sebagaimana firman-Nya:

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ۗ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَتَّبِعِ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَىٰ عَقْبَيْهِ ۗ وَإِنْ كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ ۗ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضَيِّعَ إِيمَانَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرَءُوفٌ رَحِيمٌ

“Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan[95] agar kamu menjadi saksi atas

²² Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 83.

(perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu. dan Kami tidak menetapkan kiblat yang menjadi kiblatmu (sekarang) melainkan agar Kami mengetahui (supaya nyata) siapa yang mengikuti Rasul dan siapa yang membelot. dan sungguh (pemindahan kiblat) itu terasa Amat berat, kecuali bagi orang-orang yang telah diberi petunjuk oleh Allah; dan Allah tidak akan menyia-nyiakan imanmu. Sesungguhnya Allah Maha Pengasih lagi Maha Penyayang kepada manusia.” (Al Baqarah: 143)

Ciri khas pertengahan ini tercermin dalam keseimbangan yang adil yang ditegakkan oleh Islam di antara individu dan masyarakat, sebagaimana ditegakkan dalam berbagai “pasangan” lainnya: dunia dan akhirat. Jasmani dan rohani, akal dan rohani, idealisme dan fakta, “polisi” iman dan polisi penguasa, dan “pasangan-pasangan” lainnya yang sudah sangat terkenal.

Sistem ekonomi Islam tidak menganiaya masyarakat, terutama masyarakat lemah seperti yang dilakukan oleh sistem kapitalis. Tidak pula menganiaya hak-hak dan kebebasan individu, seperti yang dilakukan oleh komunis terutama marxisme. Akan tetapi pertengahan di antara keduanya, tidak menyia-nyiakan dan tidak berlebih-lebihan, tidak melampaui batas dan tidak pula merugikan, sebagaimana firman-Nya:

وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ. أَلَّا تَطْغَوْا فِي الْمِيزَانِ. وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ

“Dan Allah telah meninggikan langit dan Dia meletakkan neraca (keadilan). Supaya kamu jangan melampaui batas tentang neraca itu. Dan Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi neraca itu.” (Ar Rahman: 7-9)

Islam telah memberikan hak masing-masing dari individu dan masyarakat secara utuh, dan menuntut penunaian segala kewajibannya. Di

samping menjadi “hakim” yang adil di antara keduanya dan membagi tanggung jawab kepada keduanya secara adil. Tetapi Islam tidak melakukan hal tersebut demi menghindari ekstrimitas sosialisme atau kesewenang-wenangan kapitalisme. Tidak Islam telah muncul jauh sebelum kedua sistem tersebut. Tetapi Allah yang mensyari’atkannya. Maha Mengetahui hal yang merusak dan hal yang membawa kemaslahatan. Islam adalah syari’at Allah yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.

5. Nilai Keadilan, Arti Dan Urgensinya²³

- Kebebasan Mutlak adalah Sesuatau yang Nista dan Tercela.

Itulah kebebasan yang ditetapkan oleh Islam, tetapi apa batasan-batasannya? Apakah semua kebebasan ekonomi harus mutlak? Tidak. Sesungguhnya kebebasan ekonomi yang mutlak atau semi mutlak yang dianjurkan oleh kaum kapitalis sama seperti ekonomi mutlak yang diimpikan oleh kaum komunis. Keduanya, kapitalis dan komunis beranggapan bahwa sistem mereka merupakan sikap yang nista dan tercela. Oleh karena itu, ketika Islam memberikan kepada manusia kebebasan memiliki (*hurriyatut tamalluk*) tidak membiarkannya begitu saja: memiliki apa saja yang ia sukai dengan cara sesukanya pula, mengelola miliknya sesukanya, dan di sembarang alokasi yang ia sukai. Islam meletakkan batasan-batasan pencarian nafkah dan pemilikannya. Batasan-batasan pengelolaan hak milik, baik dalam bentuk pengembangan atau konsumsi. Di samping mewajibkan hak-hak tertentu pada harta yang dimiliki jika telah

²³ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 381.

mencapai nishab tertentu, dan hak-hak lain yang ditentukan oleh pemerintah Islam atau yang ditentukan oleh tuntutan darurat dan kebutuhan.

Karena kebebasan cenderung membuat orang “mabuk” dan bila dilepas tanpa ikatan akan menimbulkan tindakan liar dan binal, maka Islam membatasi kebinalan kebebasan ekonomi dengan batasan-batasan yang dibuatnya, dengan hak-hak yang telah ditentukannya, dan dengan ikatan-ikatan yang telah ditetapkannya. Dengan batasan-batasan tersebut Islam menghalalkan yang halal dan mengharamkan yang haram.

- Kebebasan Yang Terikat Oleh Keadilan

Sesungguhnya kebebasan yang disyari’atkan Islam dalam bidang ekonomi bukanlah kebebasan mutlak yang terlepas dari setiap ikatan, seperti kebebasan yang difahami oleh kaum Syu’aib:

قَالُوا يَا شُعَيْبُ أَصَلَاتُكَ تَأْمُرُكَ أَنْ نَتْرُكَ مَا يَعْبُدُ آبَاؤُنَا أَوْ أَنْ نَفْعَلَ فِي أَمْوَالِنَا مَا نَشَاءُ إِنَّكَ لَأَنْتَ
الْحَلِيمُ الرَّشِيدُ

Mereka berkata: "Hai Syu'aib, Apakah sembahyangmu menyuruh kamu agar Kami meninggalkan apa yang disembah oleh bapak-bapak Kami atau melarang Kami memperbuat apa yang Kami kehendaki tentang harta kami. Sesungguhnya kamu adalah orang yang sangat Penyantun lagi berakal." (Hud: 87)

Tetapi ia adalah kebebasan yang terkendali, terikat dengan keadilan yang diwajibkan Allah. Hal ini karena dalam tabi’at manusia ada semacam kontrediksi yang telah diciptakan Allah padanya untuk suatu hikmah yang menjadi tuntutan pemakmuran bumi dan kelangsungan hidup.

Sesungguhnya pilar penyangga kebebasan ekonomi yang berdiri di atas pemuliaan *fitrâh* dan harkat manusia disempurnakan dan ditentukan oleh pilar

penyangga yang lain yaitu keadilan. Keadilan dalam Islam bukanlah prinsip yang sekunder. Ia adalah cikal bakal dan fondasi kokoh yang memasuki semua ajaran dan hukum Islam berupa *aqîdah*, *syari'ah*, dan *akhlâq* (moral).

Ketika Allah memerintahkan tiga hal, maka keadilan merupakan hal pertama yang disebutkan. Firman Allah:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (An Nahl: 90)

Al Qur'an memberitahukan bahwa hikmah dibalik pengutusan para Rasul oleh Allah dan penurunan kitab-kitab-Nya adalah pelaksanaan keadilan oleh manusia. Allah berfirman:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۗ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۗ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

“Sesungguhnya Kami telah mengutus Rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya Padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha kuat lagi Maha Perkasa.” (Al Hadid: 25)

- Keadilan tidak Selalu Berarti Persamaan

Keadilan adalah *tawazzun* (keseimbangan) antara berbagai potensi individu baik moral ataupun material. Ia adalah *tawazzun* antara individu dan komunitas (masyarakat). Kemudian antara satu komunitas dengan komunitas yang lain dan tidak ada jalan menuju *tawazzun* ini kecuali dengan berhukum kepada *syari'ah* Allah dan kepada kitab dan hikmah yang Ia turunkan. Keadilan tidak berarti kesamaan secara mutlak karena menyamakan antara dua hal yang berbeda seperti membedakan antara dua hal yang sama. Kedua tindakan ini tidak bisa dikatakan keadilan sama sekali, apalagi persamaan secara mutlak adalah suatu hal yang mustahil karena bertentangan dengan tabi'at manusia dan tabi'at segala sesuatu.

Ustadz Abbas Al 'Aqad berkata: "Persamaan yang ideal adalah keadilan yang tidak ada kezaliman terhadap seorang pun di dalamnya. Oleh karena itu, para pakar definisi bahasa tidak dapat menjadikan persamaan yang ideal sebagai sesuatu persamaan dalam kewajiban karena persamaan dalam kewajiban dengan adanya perbedaan kemampuan untuk melaksanakannya adalah suatu kezaliman yang buruk."

"Mereka juga tidak dapat menjadikan keadilan sebagai suatu persamaan dalam hak karena persamaan dalam hak dengan adanya perbedaan dalam kewajiban adalah kezaliman yang lebih buruk. Ia merupakan perampasan yang tidak dapat diterima oleh akal dan sangat membahayakan kepentingan umum sebagaimana membahayakan kepentingan tiap individu yang memiliki berbagai hak dan kewajiban."

“Jadi yang benar adalah persamaan dalam kesempatan dan sarana. Oleh sebab itu, tidak boleh ada seorang pun yang tidak mendapatkan kesempatannya untuk mengembangkan kemampuan yang memungkinkannya untuk melaksanakan salah satu kewajibannya. Juga tidak boleh ada seorang pun yang tidak mendapatkan sarannya yang akan dipergunakan untuk mencapai kesempatan tersebut.”

a. Termasuk Prinsip Keadilan Adalah Perbedaan Pendapatan Dan Pemerataan Kesempatan²⁴

- Termasuk keadilan adalah membedakan manusia sesuai dengan keahlian dan kerja keras mereka

Apabila di antara kezaliman adalah membedakan antara dua orang yang sama tanpa sebab dan alasan, maka bukan termasuk keadilan pula menyamakan antara dua orang yang berbeda karena nafsu persamaan. Jika kita memberikan kesempatan kepada dua orang untuk bekerja di satu bidang, lalu salah satunya tekun, baik, membuktikan kegiatan dan kemampuannya, sedangkan yang lainnya lalai, malas, dan lemah produktivitasnya, maka adalah termasuk kezaliman jika kita menyamakan dalam segala segi antara kedua orang tersebut. Al Qur'an telah menetapkan hakikat ini dengan mengatakan:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ
وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang

²⁴ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 398.

mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?"
Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.(Az-Zumar:9)

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۗ
فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ
الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

“Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar. (An Nisa’: 95)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَمَا رُبُّكَ بَعْفِلٍ عَمَّا يُعْمَلُونَ

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.” (Al An’am: 132)

Suatu hal ya hars ditekankan hendaknya pembedaan tersebut berdasarkan kemampuan dan penunaian yang baik.

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ

“tidak ada Balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).” (ar Rahman : 60)

- Perbedaan Pendapatan Dan Artinya

Ketidaksamaan yang adil ini tidak diragukan lagi akan mengakibatkan perbedaan dalam pendapatan. Ia merupakan aksioma yang telah diungkapkan oleh Al Qu'an dalam sejumlah ayat seperti firman-Nya:

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ ۖ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِّي رِزْقِهِمْ عَلَىٰ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ ۖ أَفَبِعِزَّةِ اللَّهِ يَتَّخِذُونَ

“Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?.” (An Nahl:71)

Mungkin ayat yang paling mudah dapat diterima oleh akal di sini adalah firman-Nya:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian 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.” (Al Zukhruf: 32)

Suatu hal yang bisa dicatat di sini bahwa pelebihan ini bukan berarti tidak memberikan kepada sebagian orang sama sekali dan memberikan segala sesuatu kepada orang lain. Sesungguhnya pelebihan ini seperti telah diketahui adalah keikutsertaan dua orang dalam suatu hal. Kemudian tidaklah mengapa jika ada kelebihan salah satu dari keduanya dalam hal tersebut, selama dasar pelebihan ini adalah apa yang telah kami sebutkan di atas yaitu ilmu, kerja dan penunaian

tugas secara baik. Bukan sembarang kelebihan seperti persepsi orang-orang bodoh selama ini. Ia berdasarkan pada sunnatullah (hukum Allah) pada alam dan syar'ah-Nya.

Arti kata syukriyan (pendayagunaan) yang tersebut dalam ayat tersebut tidak berarti pendayagunaan dengan paksaan dan penghinaan seperti apa yang difahami seenaknya oleh sebagian orang. Tetapi pendayagunaan dengan sistem dan manajemen. Jika kita samakan kehidupan seperti pabrik yang besar, maka sesungguhnya pabrik ini supaya pekerjaannya dapat berjalan dengan baik membutuhkan general manager, para asistennya, kepala-kepala bagian, supervisor, para pekerja profesional dalam berbagai tingkatan, satpam, office boy, cleaning service, dan seterusnya. Setiap mereka itu satu sama lain saling mendayagunakan dengan menghilangkan perasaan tidak enak bagi pegawai yang rendah dan menghilangkan perasaan semena-mena bagi pegawai tinggi.

- Termasuk Prinsip Keadilan : Pemerataan Kesempatan

Semua anggota masyarakat harus sama dalam mendapatkan hak untuk hidup, memiliki, belajar, bekerja, berobat, kelayakan hidup, dan jaminan keamanan dari bencana alam.

Ya, harus diberikan kepada mereka kesempatan yang sama dalam semua hal tersebut, karena hal ini merupakan hak-hak kemanusiaan yang berhak mereka peroleh, sebagai manusia semata-mata dan bukan sebagai anak-anak kelas khusus atau keluarga tertentu, juga bukan sebagai individu-individu yang memiliki keahlian khusus. Selama semua orang sama dalam arti kemanusiaan, maka

pembedaan antara satu individu dengan individu yang lain atau satu kelompok dengan kelompok yang lain adalah suatu kezhaliman yang tidak beralasan sama sekali, karena hal itu berarti pembedaan antara dua pihak yang sama dalam semua segi.

a. Termasuk Prinsip Keadilan: Memenuhi Hak Para Pekerja²⁵

Di antara nilai yang dituntut di sini adalah memenuhi hak pekerja atau buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda. Allah ta'ala berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (Al-Kahfi: 30)

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (Ali Imran: 57)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seorang mu'min adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolak ukurnya.

²⁵ Yusuf Al Qardhawi, *Daurul Qiyam*, Terj. Didin dkk, *Peran Nilai*, h. 403.

- Tiga Orang Yang Dimusuhi Allah

Di dalam hadits qudsi yang diriwayatkan oleh Bukhari dalam shahihnya disebutkan, “Tiga orang yang aku menjadi seteru mereka pada hari kiamat: seorang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya, dan seseorang yang mmpkerjakan seorang buruh lalu sang buruh itu memenuhi pekerjaannya tetapi ia tidak memberikan upahnya kepadanya.”

Di dalam riwayat lain disebutkan, “Tiga orang yang Aku menjadi seteru... dan siapa yang Aku menjadi seterunya maka pasti Aku memusuhinya.”

- Berikanlah Upah Buruh Sebelum Kering Keringatnya

Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah seorang buruh sebelum mongering keringatnya.”

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karen setiap hak dibarengi dengan kewajibannya. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka keajibannya juga harus dipenuhi.

Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Adapun tentang penentuan upah, berapakah ia, rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah di bawah standart.

Sebagaimana dilarang jual beli karena keterpaksaan, artinya tidak boleh mengeksploitasi kondisi kebutuhan mendesak penjual untuk membeli barang darinya dengan harga lebih rendah dari harga yang wajar, sehingga dengan demikian ia telah merugikannya. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat menggemukkan dan tidak dapat menghilangkan lapar.

Sebagaimana tidak boleh bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan di atas kemampuan pengguna jasanya melalui tekanan dengan cara aksi mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya.

Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Negara Islam mengingat totalitas pengayomannya harus ikut campur dalam melindungi pihak yang lemah dan menegakkan neraca dengan adil.

B. Kebutuhan Hidup Layak Pekerja

Islam pada dasarnya sangat memperhatikan pemenuhan kebutuhan manusia, baik terkait dengan diri, jiwa, akal, akidah, usaha, pahala dan lain-lain.²⁶ Spiritualitas Islam yang tertuang dalam teks-teks korpus Qur`an sarat dengan idiom keadilan, kemanusiaan. Islam mempunyai tradisi membela kaum lemah yang terhisap. (*al Maun: 1-8*) Kalau marxisme menolak kapitalisme, kelas-kelas masyarakat, eksploitasi negara, penumpukan kekayaan, etika pencarian diri terutama menolak terhadap perbudakan manusia, Islam juga sangat menentang penghisapan dan penindasan. Islam berusaha mendobrak kebudayaan penindas yang telah lama mengakar pada zaman *Jahiliyah*.

Di Indonesia kebutuhan hidup layak seorang pekerja diatur di dalam peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 13 tahun 2012. Dalam permenakertrans ini di atur mengenai kohponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. Peraturan nomor 13 tahun 2012 ini menggantikan permenakertrans nomor 17 tahun 2005 yang dianggap sudah tidak sesuai dengan keadaan sehingga perlu adanya perubahan.

Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum, di mana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya.

Awalnya penghitungan upah minimum dihitung didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), kemudian terjadi perubahan penghitungan

²⁶Hasbi Ash Shiddieqy, *Filsafat Hukum Islam* (Semarang: PT. Pustaka Rizqi Putra, 2001), h. 142.

didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan itu disebabkan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, sehingga timbul perubahan yang disebut dengan KHM. Tapi, penetapan upah minimum berdasarkan KHM mendapat koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan, terjadi implikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat level bawah. Dengan beberapa pendekatan dan penjelasan langsung terhadap pekerja, penetapan upah minimum berdasarkan KHM dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.

Perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang cukup pesat menimbulkan pemikiran, kebutuhan hidup pekerja berdasarkan kondisi “minimum” perlu diubah menjadi kebutuhan hidup layak. Kebutuhan hidup Layak dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas nasional.²⁷

²⁷ <http://id.m.wikipedia.org> diakses hari Jum'at, 6 Mei 2016 pukul 10:41 WIB



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Penggajian Kebab Turki Babarafi Malang

Dalam sistem penggajian di Kebab Turki Babarafi Malang peneliti memperoleh data dari Kepala Pengelola Harian yaitu berupa Ketentuan Pemberian Gaji Operator. Ketentuan Gaji operator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaji diberikan kepada operator setiap satu bulan sekali
2. Tutup buku tanggal 20, dan pemberian gaji dilakukan setiap tanggal 26
3. Rincian gaji yang diterima oleh operator adalah kalkulasi dari:
 - Uang makan Rp 10.000,00/hari
 - Uang transport Rp 7.000,00/hari

- 7 % dari omzet yang diperoleh
- 4. Gaji minimal yang diterima oleh operator adalah Rp 900.000,00/bulan
- 5. Gaji minimal Rp 900.000 akan berlaku jika operator masuk selama satu bulan penuh
- 6. Operator boleh mengambil uang makan dan uang transport pada hari kerja
- 7. Operator yang berangkat kerjanya terlambat satu jam, maka uang makan yang diberikan adalah 50 % dari yang ditentukan.
- 8. Operator yang masih dalam masa training (3 bulan pertama) gaji minimal yang akan diberikan adalah Rp 850.000,00

B. Sistem Penggajian Kebab Turki Babarafi Malang dalam Tinjauan Pemikiran Yusuf Al Qardhawi

1. Gaji diberikan kepada operator setiap satu bulan sekali

Ketentuan ini merupakan komitmen manajemen Kebab Turki Babarafi Malang untuk memberikan gaji kepadakaryawannya. Dalam arti lain bahwa gaji pasti akan diberikan. Dan kata-kata “setiap satu bulan sekali” adalah kesanggupan kurun waktu pemberiannya. Dalam point ini peneliti tidak menitik beratkan mengenai waktunya, karena perihal waktu lebih jelasnya telah terdapat pada ketentuan gaji poin ke-2. Namun peneliti lebih terfokus pada komitmen pemberian gaji.

Yusuf Al Qardhawi mengatakan, di antara nilai yang dituntut dalam ekonomi Islam adalah memenuhi hak pekerja atau buruh. Tidak boleh dalam keadilan Islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan keringatnya

sementara ia tidak mendapatkan upah dan gajinya, dikurangi atau ditunda-tunda.

Allah ta'ala berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik.” (Al-Kahfi: 30)

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim.” (Ali Imran: 57)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak dicintai-Nya. Kewajiban seorang mu'min adalah menggunakan keadilan Allah sebagai tolak ukurnya.

- Tiga Orang Yang Dimusuhi Allah

Di dalam hadits qudsi yang diriwayatkan oleh Bukhari dalam shahihnya disebutkan, “Tiga orang yang aku menjadi seteru mereka pada hari kiamat: seorang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya, seseorang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya, dan seseorang yang mmpkerjakan seorang buruh lalu sang buruh itu memenuhi pekerjaannya tetapi ia tidak memberikan upahnya kepadanya.”

Di dalam riwayat lain disebutkan, “Tiga orang yang Aku menjadi seteru... dan siapa yang Aku menjadi seterunya maka pasti Aku memusuhinya.”

Yusuf Al Qardhawi dalam argumennya tentang pemberian gaji berpatokan pada 2 ayat Al Qur'an dan hadis. Ayat pertama mengisyaratkan bahwa seseorang yang beramal sholeh tentu akan mendapatkan pahala. Selanjutnya dipertegas lagi pada ayat yang kedua dengan tambahan bahwa Allah tidak menyukai orang yang dholim. Dan dalam hadis dijelaskan bahwa Allah memusuhi seseorang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya, dan seseorang yang mmpkerjakan seorang buruh lalu sang buruh itu memenuhi pekerjaannya tetapi ia tidak memberikan upahnya kepadanya. Kemudian Yusuf Al qardhawi dalam argumentasinya mengatakan bahwa termasuk hak pekerja adalah sesuatu yang harus dipenuhi jika pekerja tersebut telah melaksanakan tugasnya.

Dari uraian tersebut peneliti mengungkapkan bahwa dalam pemikiran yusuf Al Qardhawi pihak manajemen Kebab Turki Babarafi wajib memberikan gaji kepada operator outlet yang telah melaksanakan pekerjaannya. Jika tidak demikian maka manajemen Kebab Turki Babarafi termasuk pengusaha yang dhalim.

2. Tutup buku tanggal 20, dan pemberian gaji dilakukan setiap tanggal 26

Pada poin sebelumnya peneliti mengatakan bahwa berkaitan dengan waktu penggajian akan dibahas pada poin kedua. Maka pada poin inilah akan peneliti fokuskan mengenai waktu penggajian Kebab Turki Babarafi Malang telah menentukan yaitu penggajian akan dilaksanakan 6 hari setelah tutup buku.

Rasulullah SAW bersabda:

“Berikanlah upah seorang buruh sebelum mengering keringatnya.”

Yusuf Al Qardhawi mengatakan hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia tidak berkeringat atau berkeringat namun sudah kering.

Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karen setiap hak dibarengi dengan kewajibannya. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka keajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagaimana uraian di atas, keringat bukanlah patokan dalam pemberian gaji, tetapi mempunyai arti lain yaitu menyegerakan pemberian pada waktu yang disepakati. Jadi tidak masalah ketika manajemen Kebab Turki Babarafi Malang memberikan gaji kepada karyawannya 6 hari setelah tutup buku. Asalkan hal tersebut sudah disepakati dan pelaksanaannya tidak molor. Berkaitan dengan kesepakatan, peneliti berpendapat bahwa ketentuan ini sudah merupakan kesepakatan. Karena ketika karyawan tersebut melamar kerja, dan mengetahui ketentuan penggajian yang berlaku kemudian bersedia bekerja, maka itu sama dengan karyawan telah menyepakati.

3. Rincian gaji yang diterima oleh operator adalah kalkulasi dari:

- Uang makan Rp 10.000,00/hari
- Uang transport Rp 7.000,00/hari
- 7 % dari omzet yang diperoleh

Kaitannya dengan ketentuan ini, maka peneliti mengutip pendapat Yusuf Al Qardhawi sebagaimana berikut :

Termasuk di antara akhlaq yang mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik, Allah SWT. berfirman:

فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُمْ مِنْ فَضْلِهِ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا
وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُمْ مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا

“Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh, Maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunia-Nya. Adapun orang-orang yang enggan dan menyombongkan diri, Maka Allah akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih, dan mereka tidak akan memperoleh bagi diri mereka, pelindung dan penolong selain dari pada Allah.” (An-Nisa’ : 173)

Keadilan tidak selalu berarti persamaan. Keadilan adalah *tawazzun* (keseimbangan) antara berbagai potensi individu baik moral ataupun material. Ia adalah *tawazzun* antara individu dan komunitas (masyarakat). Kemudian antara satu komunitas dengan komunitas yang lain dan tidak ada jalan menuju *tawazzun* ini kecuali dengan berhukum kepada syari’ah Allah dan kepada kitab dan hikmah yang Ia turunkan. Keadilan tidak berarti kesamaan secara mutlak karena menyamakan antara dua hal yang berbeda seperti membedakan antara dua hal yang sama. Kedua tindakan ini tidak bisa dikatakan keadilan sama sekali, apalagi

persamaan secara mutlak adalah suatu hal yang mustahil karena bertentangan dengan tabi'at manusia dan tabi'at segala sesuatu.

Ustadz Abbas Al 'Aqad berkata: “Persamaan yang ideal adalah keadilan yang tidak ada kezaliman terhadap seorang pun di dalamnya. Oleh karena itu, para pakar definisi bahasa tidak dapat menjadikan persamaan yang ideal sebagai sesuatu persamaan dalam kewajiban karena persamaan dalam kewajiban dengan adanya perbedaan kemampuan untuk melaksanakannya adalah suatu kezaliman yang buruk.”

“Mereka juga tidak dapat menjadikan keadilan sebagai suatu persamaan dalam hak karena persamaan dalam hak dengan adanya perbedaan dalam kewajiban adalah kezaliman yang lebih buruk. Ia merupakan perampasan yang tidak dapat diterima oleh akal dan sangat membahayakan kepentingan umum sebagaimana membahayakan kepentingan tiap individu yang memiliki berbagai hak dan kewajiban.”

“Jadi yang benar adalah persamaan dalam kesempatan dan sarana. Oleh sebab itu, tidak boleh ada seorang pun yang tidak mendapatkan kesempatannya untuk mengembangkan kemampuan yang memungkinkannya untuk melaksanakan salah satu kewajibannya. Juga tidak boleh ada seorang pun yang tidak mendapatkan sarannya yang akan dipergunakan untuk mencapai kesempatan tersebut.

Termasuk keadilan adalah membedakan manusia sesuai dengan keahlian dan kerja keras mereka. Apabila di antara kezaliman adalah membedakan antara dua orang yang sama tanpa sebab dan alasan, maka bukan termasuk keadilan pula

menyamakan antara dua orang yang berbeda karena nafsu persamaan. Jika kita memberikan kesempatan kepada dua orang untuk bekerja di satu bidang, lalu salah satunya tekun, baik, membuktikan kegiatan dan kemampuannya, sedangkan yang lainnya lalai, malas, dan lemah produktivitasnya, maka adalah termasuk kezaliman jika kita menyamakan dalam segala segi antara kedua orang tersebut.

Al Qur'an telah menetapkan hakikat ini dengan mengatakan:

أَمْ مَنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ
وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

“(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.” (Az Zumar: 9)

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۗ
فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ
الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

“Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar.” (An Nisa’: 95)

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۗ وَمَا رُبُّكَ بِعَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

“Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”(Al An’am: 132)

Suatu hal yang harus ditekankan hendaknya pembedaan tersebut berdasarkan kemampuan dan penunaian yang baik.

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ

“Tidak ada Balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula).” (ar Rahman : 60)

- Perbedaan Pendapatan Dan Artinya

Ketidaksamaan yang adil ini tidak diragukan lagi akan mengakibatkan perbedaan dalam pendapatan. Ia merupakan aksioma yang telah diungkapkan oleh Al Qu’an dalam sejumlah ayat seperti firman-Nya:

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ ۖ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادِي رِزْقِهِمْ عَلَىٰ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ ۖ أَفَبِعَمَةٍ أَلَّ اللَّهُ يَجْحَدُونَ

“Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?.” (An Nahl:71)

Mungkin ayat yang paling mudah dapat diterima oleh akal di sini adalah firman-Nya:

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam

kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian 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.” (Al Zukhruf: 32)

Suatu hal yang bisa dicatat di sini bahwa pelembaan ini bukan berarti tidak memberikan kepada sebagian orang sama sekali dan memberikan segala sesuatu kepada orang lain. Sesungguhnya pelembaan ini seperti telah diketahui adalah keikutsertaan dua orang dalam suatu hal. Kemudian tidaklah mengapa jika ada kelebihan salah satu dari keduanya dalam hal tersebut, selama dasar pelembaan ini adalah apa yang telah kami sebutkan di atas yaitu ilmu, kerja dan penunaian tugas secara baik. Bukan sembarang pelembaan seperti persepsi orang-orang bodoh selama ini. Ia berdasarkan pada sunnatullah (hukum Allah) pada alam dan syar’ah-Nya.

Arti kata syukriyan (pendayagunaan) yang tersebut dalam ayat tersebut tidak berarti pendayagunaan dengan paksaan dan penghinaan seperti apa yang difahami seenaknya oleh sebagian orang. Tetapi pendayagunaan dengan sistem dan manajemen. Jika kita samakan kehidupan seperti pabrik yang besar, maka sesungguhnya pabrik ini supaya pekerjaannya dapat berjalan dengan baik membutuhkan general manager, para asistennya, kepala-kepala bagian, supervisor, para pekerja profesional dalam berbagai tingkatan, satpam, office boy, cleaning service, dan seterusnya. Setiap mereka itu satu sama lain saling mendayagunakan dengan menghilangkan perasaan tidak enak bagi pegawai yang rendah dan menghilangkan perasaan semena-mena bagi pegawai tinggi.

Dari uraian tersebut dapat diketahui beberapa hal. Pertama, pemberian uang makan Rp 10.000,00 merupakan suatu kebijakan yang adil, manajemen Kebab Turki Babarafi tidak salah jika menyamakan nominal pemberiaan uang makan kepada seluruh karyawannya. Karena harga makanan dalam satu wilayah yaitu di Malang relatif sama. Sehingga di antara karyawan tidak ada yang terdhalimi. Dalam penjelasannya Yusuf Al Qardhawi mengutip pendapatnya Ustadz Abbas Al 'Aqad yang mengatakan, "Persamaan yang ideal adalah keadilan yang tidak ada kedhaliman terhadap seorang pun di dalamnya." Kedua, Pemberian uang transport Rp 7.000,00 kepada karyawan. Kebijakan ini menyamakan hak semua operator, padahal outlet Kebab Turki di Malang terdapat di tempat yang berbeda. dengan jarak tempuh yang berbeda tentu saja bahan bakar yang dibutuhkan setiap kendaraan karyawan juga berbeda. Keadilan tidak berarti kesamaan secara mutlak. Karena menyamakan antara dua hal yang berbeda seperti membedakan dua hal yang sama. Dan tindakan ini tidak bisa dikatakan adil sama sekali. Ketiga, Pemberian tambahan gaji 7 % dari omset. Hal ini sangat didukung Yusuf Al Qardhawi yang mengatakan, "termasuk di antara akhlaq mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaannya dengan baik. Pemberian tambahan gaji 7 % dari omset adalah suatu yang bersifat tidak tetap, namun tambahan itu akan semakin besar jika omsetnya juga besar. Setiap karyawan akan mendapatkan tambahan yang berbeda jika omset penjualannya berbeda. Sehingga hal ini akan menimbulkan kompetisi tersendiri bagi masing-masing karyawan. Kinerja yang bagus, pelayanan terbaik kepada pelanggan, dan

menjaga kebersihan outlet bisa jadi merupakan cara tersendiri untuk menaikkan omsetnya masing-masing.

Yusuf al-Qardlawi mengatakan, “termasuk keadilan adalah membedakan manusia sesuai dengan keahlian dan kerja keras mereka. Apabila di antara kezaliman adalah membedakan antara dua orang yang sama tanpa sebab dan alasan, maka bukan termasuk keadilan pula menyamakan antara dua orang yang berbeda karena nafsu persamaan. Jika kita memberikan kesempatan kepada dua orang untuk bekerja di satu bidang, lalu salah satunya tekun, baik, membuktikan kegiatan dan kemampuannya, sedangkan yang lainnya lalai, malas, dan lemah produktivitasnya, maka adalah termasuk kezaliman jika kita menyamakan dalam segala segi antara kedua orang tersebut.”

4. Gaji minimal yang diterima oleh operator adalah Rp 900.000,00/bulan

Ketentuan pemberian gaji minimal Rp 900.000,00 merupakan i'tikad baik yang dilakukan oleh pihak manajemen Kebab Turki Babarafi Malang. hal menghindari kemungkinan terburuk yang dialami oleh karyawan seandainya kebab yang terjual hanya sedikit.

“Adapun tentang penentuan upah, berapakah ia, rujukannya kepada kesepakatan antara kedua belah pihak. Tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah di bawah standart.” Dari pendapat Yusuf al-Qardhawi ini dapat dikatakan bahwa manajemen Kebab Turki Babarafi tidak

mengeksploitasi karyawannya, namun justru sebaliknya. Kebab Turki Babarafi memberikan solusi terbaik dengan menentukan gaji minimal demi pemenuhan hak atas karyawannya agar tetap melangsungkan kebutuhan hidupnya.

Sebagaimana dilarang jual beli karena keterpaksaan, artinya tidak boleh mengeksploitasi kondisi kebutuhan mendesak penjual untuk membeli barang darinya dengan harga lebih rendah dari harga yang wajar, sehingga dengan demikian ia telah merugikannya. Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat menggemukkan dan tidak dapat menghilangkan lapar.

Sebagaimana tidak boleh bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan di atas kemampuan pengguna jasanya melalui tekanan dengan cara aksi mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya.

Kewajiban yang ditentukan oleh Islam adalah hendaknya setiap pemilik hak diberikan haknya dengan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Negara Islam mengingat totalitas pengayomannya harus ikut campur dalam melindungi pihak yang lemah dan menegakkan neraca dengan adil.

5. Gaji minimal Rp 900.000 akan berlaku jika operator masuk selama satu bulan penuh

Sebelumnya peneliti telah mengatakan bahwa pemberian gaji minimal Rp 900.000,00 merupakan i'tikad baik yang dilakukan oleh manajemen Kebab Turki Babarafi Malang. karena hal ini menghindari kemungkinan terburuk jika

karyawan mendapatkan omset yang sedikit dari proses penjualannya. Namun ada yang masih disayangkan, ternyata ketentuan gaji minimal ini hanya berlaku jika karyawan masuk kerja selama satu bulan penuh. Tentu saja hal ini akan menjadi tantangan bagi karyawan. Karena pada dasarnya setiap orang pasti butuh istirahat dan refreshing dalam dalam kehidupannya.

Sesungguhnya Islam sama sekali tidak mengizinkan ummatnya untuk mendahulukan kepentingan ekonomi di atas pemeliharaan nilai dan keutamaan yang diajarkan agama. Saat ini kita mendapatkan sistem-sistem lain yang lebih mendahulukan usaha-usaha ekonomi dengan mengabaikan akhlaq dan berbagai konsekuensi keimanan. Kesatuan antara ekonomi dan akhlaq ini akan semakin jelas pada setiap langkah-langkah ekonomi, baik yang berkaitan dengan produksi, distribusi, peredaran, maupun konsumsi. Seorang muslim baik secara pribadi maupun secara bersama-sama tidak bebas mengerjakan apa saja yang diinginkannya, atau apa yang menguntungkan saja. Tidak, sesungguhnya setiap muslim terikat oleh iman dan akhlaq pada setiap aktifitas ekonomi yang dilakukannya, baik dalam melakukan usaha, emngembangkan maupun menginfaqqan hartanya.

Ekonomi Islam juga bertujuan untuk memungkinkan manusia Gmemenuhi kebutuhan hidupnya yang disyari'atkan. Manusia perlu hidup dengan pola kehidupan yang Rabbani dan sekaligus manusiawi, sehingga ia mampu melaksanakan kewajibannya kepada Tuhannya, kepada dirinya, kepada keluarganya, dan kepada manusia secara umum.

6. Operator boleh mengambil uang makan dan uang transport pada hari kerja

Ketentuan ini merupakan bentuk fleksibilitas yang diberlakukan kepada karyawan. Yang mana karyawan boleh mengambil jatah uang makan secara langsung ataupun tidak. Maka berkaitan dengan ini, peneliti mengaitkannya dengan pendapatnya Yusuf Al Qardhawi sebagai berikut:

“Di antara hal yang perlu disebutkan di sini adalah bahwa ekonomi Islam tidak cukup hanya menjamin hidup orang yang membutuhkan dengan jalan memberikan kesempatan kerja bagi orang yang lemah dan fakir. Tetapi Islam menentukan untuk orang yang mempunyai kebutuhan mendadak tunjangan dari baitul mal, yang bisa membangkitkan mereka jika jatuh, menyambung hidupnya jika terputus jalan hidupnya, dan mengganti sebagian yang hilang jika mereka bangkrut. Cukupilah bagi kita bahwa Allah telah menjadikan salah satu bagian (saham) alokasi penyaluran zakat adalah untuk orang-orang yang terlilit hutang. Yaitu orang-orang yang berutang untuk diri dan keluarga mereka bukan karena maksiat dan pemborosan, atau orang-orang yang berutang untuk kepentingan sosial, seperti memperbaiki hubungan antar manusia atau bencana yang menimpa dan malapetaka yang melumpuhkan infrastruktur mereka, seperti orang yang terbakar rumahnya, terbakar tokonya, hanyut hartanya terkena banjir, tercuri dagangannya, atau berbagai musibah lainnya yang kerap menimpa manusia.”

Maka dari uraian pendapat tersebut peneliti menganggap bahwa ketentuan yang membolehkan mengambil uang makan dan uang kerja secara langsung merupakan cerminan nilai ekonomi Islam. Yaitu menentukan kebijakan dengan membolehkan pengambilan secara langsung uang makan dan uang

transport untuk orang yang mempunyai kebutuhan mendadak demi menjamin kelangsungan kebutuhan hidupnya.

7. Operator yang berangkat kerjanya terlambat satu jam, maka uang makan yang diberikan adalah 50 % dari yang ditentukan.

Yusuf Al Qardhawi mengatakan, “Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajibannya. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka keajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam “peraturan kerja” yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa ketentuan pengurangan 50 % jatah makan ketika karyawan terlambat adalah suatu hal yang dibolehkan. Yaitu sebagai bentuk sanksi karena karyawan tidak memenuhi peraturan kerja sebagaimana mestinya.

8. Operator yang masih dalam masa training (3 bulan pertama) gaji minimal yang akan diberikan adalah Rp 850.000,00

Kesetiakawanan atau kepedulian sosial Islami ini tidak dimaksudkan sekedar penyelamatan sementara untuk memenuhi sebagian kebutuhan material

atau kebutuhan hidup seorang miskin, kemudian setelah itu ia tetap membutuhkan kepada banyak hal yang lainnya. Tetapi dimaksudkan agar berwujud jaminan taraf hidup yang layak, yang dapat memenuhi berbagai tuntutan atau kebutuhan material maupun spiritual bagi seseorang yang hidup di masyarakat Islam baik muslim atau non muslim dengan jalan memberikan pekerjaan kepada orang yang mampu bekerja atau melatihnya jika ia termasuk kaum yang lemah.

Pendapat di atas mengatakan beberapa hal yang salah satunya adalah mengenai melatih kerja seseorang kaum yang lemah. Maka kaitannya dengan ketentuan ini adalah memberikan pelatihan atau trining kepada karyawan baru yang belum bisa melakukan pekerjaan dengan baik. Perbedaan gaji minimal yang diberikan kepada karyawan yang masih dalam masa trining bukan merupakan suatu perbedaan yang tidak adil, namun justru sebaliknya. Yusuf Al Qardhawi mengatakan, “keadilan adalah tawazzun (keseimbangan) antara berbagai potensi individu baik moral ataupun material. Karyawan yang masih dalam masa training dengan karyawan yang sudah tetap tentu mempunyai perbedaan potensi, oleh sebab itu pihak manajemen Kebab Turki juga membedakan pemberian gaji minimal antara karyawan yang masih dalam masa trining dengan karyawan yang sudah tetap.

C. Sistem Penggajian di Kebab Turki Babarafi Malang dalam Tinjauan Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

Berkaitan dengan sistem penggajian yang ada di Kebab Turki Babarafi Malang sebagaimana yang sudah ada dalam ketentuannya, maka dalam PERMENAKERTRANS Nomor 13 tahun 2012 ini setidaknya ada beberapa pasal yang dapat dikaitkan, yaitu pasal 1 ayat (1) : Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

Pasal ini membicarakan mengenai standar kebutuhan hidup layak seorang pekerja. Yang mana kebutuhan hidup layak inilah yang nanti akan menjadi patokan perusahaan atau badan usaha dalam menentukan gaji minimal karyawan. Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi No 7 Tahun 2013 bahwa penetapan upah minimum didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.²⁸ Lantas apakah standar minimal gaji karyawan di Kebab Turki Babarafi Malang sudah mencukupi kebutuhan hidup layak karyawannya. Untuk mengetahui hal ini maka perlu dikaji pasal 2 dalam Permenakertrans No 13 Tahun 2012. Dalam pasal 2 disebutkan “KHL terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan sebagaimana tercantum dalam lampiran I Peraturan Menteri ini”. Dalam lampiran I Permenakertrans nomor 13 tahun 2012 dijelaskan rincian mengenai komponen kebutuhan hidup layak pekerja.

²⁸ Permenakertrans No 7 Tahun 2013 tentang upah minimum

Komponen kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan upah minimum. Upah minimum tersebut dihitung berdasarkan kebutuhan hidup layak pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan.

Awalnya penghitungan upah minimum dihitung didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), kemudian terjadi perubahan penghitungan didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM). Perubahan itu disebabkan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, sehingga timbul perubahan yang disebut dengan KHM. Tapi, penetapan upah minimum berdasarkan KHM mendapat koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan, terjadi implikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat level bawah. Dengan beberapa pendekatan dan penjelasan langsung terhadap pekerja, penetapan upah minimum berdasarkan KHM dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.

Perkembangan teknologi dan sosial ekonomi yang cukup pesat menimbulkan pemikiran, kebutuhan hidup pekerja berdasarkan kondisi “minimum” perlu diubah menjadi kebutuhan hidup layak. Kebutuhan hidup Layak dapat meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas nasional.²⁹

Kemudian peneliti mengacu pada UMK Kota Malang tahun 2016 yang tentunya sudah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja di Kota

²⁹ <http://id.m.wikipedia.org> diakses hari Jum'at, 6 Mei 2016 pukul 10:41 WIB

Malang. Dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 disebutkan bahwa UMK Kota Malang adalah Rp 2.099.000,00.³⁰ Hal ini sangat jauh berbeda dengan gaji minimal yang diterapkan di Kebab Turki Babarafi Malang yaitu sebesar Rp 900.000,00. Pada dasarnya pengusaha tidak diperbolehkan membayar upah pekerja di bawah upah minimum sebagaimana diatur dalam pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun dalam pasal 3 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum. Pengusaha yang tidak mampu membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum dapat mengajukan permohonan penangguhan upah minimum kepada Gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum. Maka penerapan gaji minimal di Kebab Turki Babarafi Malang sebesar Rp 900.000,00 tidak bisa dikatakan memenuhi standar kebutuhan hidup layak pekerja karena selisih dengan UMK Kota Malang sangat besar, yaitu Rp 1.199.000,00.

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa komponen kebutuhan hidup layak ada beberapa hal yang menjadi tolak ukur yaitu makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, Rekreasi dan Tabungan. Dengan adanya beberapa aspek itulah kemudian bisa dikatakan sebagai standar hidup layak pekerja yang kemudian menjadi acuan dalam penentuan upah minimum pekerja. Dalam ketentuan penggajian Kebab Turki Babarafi Malang, pemberian gaji minimal berlaku hanya ketika pekerja masuk satu bulan penuh

³⁰ Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015

tanpa libur. Tentu saja hal ini sangat berbeda dengan komponen hidup layak yang dimaksud dalam Permenakertrans No 13 Tahun 2012. Karena dalam komponen kebutuhan hidup layak disebutkan bahwa salah satu aspek penting adalah rekreasi yang di anggarkan 1 kali dalam 1 minggu. Hal ini mengisyaratkan bahwa pekerja mempunyai hak untuk berlibur dan tidak terus-menerus dipaksa untuk bekerja. Kemudian untuk poin ketentuan penggajian yang berbunyi “gaji diberikan kepada operator setiap satu bulan sekali” sudah sesuai dengan Permenakertrans noor 13 tahun 2012. Karena dalam lampiran peraturan tersebut hitungan kebutuhan hidup layak pekerja dihitung perbulan.

Dalam Permenakertrans nomor 13 tahun 2012, yang bisa peneliti kaitkan hanyalah pasal 1, pasal 2, dan lampiran I. Sedangkan untuk pasal-pasal yang lain berbicara mengenai teknis tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. Sehingga tidak dikupas satu-persatu untuk menganalisis ketentuan penggajian manajemen Kebab Turki Babarafi Malang.



BAB IV

KESIMPULAN SARAN

A. KESIMPULAN

Ketentuan penggajian yang dibuat oleh pihak manajemen Kebab Turki Babarafi Malang merupakan ketentuan penggajian yang baik untuk sekelas penjualan model pedagang kaki lima. Dengan pembuatan ketentuan tersebut tentu saja pihak pengusaha dengan pekerja akan tercipta kepuasan tersendiri, karena keterbukaan dalam pemberian gaji.

Dalam tinjauan pemikiran Yusuf Al-Qardlawi ketentuan penggajian manajemen Kebab Turki Babarafi Malang sudah terbilang sesuai. Namun demikian masih ada beberapa poin yang seharusnya juga menjadi perhatian pihak

manajemen Kebab Turki Babarafi Malang dalam menentukan penggajian. Di antaranya adalah nilai kesepakatan yang tidak mengandung unsur keterpaksaan serta keadilan yang menguntungkan posisi kedua belah pihak, yaitu antara pengusaha dan pekerja.

Kemudian dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi memandang bahwa dalam cakupan pencapaian kebutuhan hidup layak ketentuan penggajian manajemen Kebab Turki Babarafi Malang ini kurang mencukupi. Nominal minimalnya masih terbilang terlalu rendah. Sehingga nantinya pihak pekerja tidak akan tercukupi dengan baik kebutuhan-kebutuhan hidup sebagaimana layaknya.

B. SARAN

1. Dalam pembuatan ketentuan penggajian ataupun aturan usaha lainnya, Seyogyannya pihak pengusaha tidak hanya memperhatikan aspek ekonomis, akan tetapi juga memperhatikan aspek kemanusiaan dan nilai-nilai keseimbangan.
2. Seharusnya pengusaha memberikan gaji kepada pekerja dengan nominal yang lebih tinggi atau paling tidak sesuai dengan UMR yang berlaku, agar karyawan yang bekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur:

Al-Atsqolani, Ibnu Hajar. *Bulughul Maram versi 2.0 Hadits No. 934.* : Pustaka Al-Hidayah. 2008.

Al-Qardhawi , Yusuf. *Daurul Qiyam wa Al Akhlaq fi Al Iqtishad Al Islam*, Terj. Didin dkk. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Rabbani Press. 1997.

Ash-Shiddieqy, Hasbi. *Filsafat Hukum Islam*. Semarang: PT. Pustaka Rizqi Putra. 2001.

Effendi,Rustam.*Produksi dalam Islam*. Yogyakarta: UII Press. 2003.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2011.

Muslehuddin, Muhammad. *WACANA BARU: Manajemen dan Ekonpmi Islam*. Jogjakarta: IRCISOD. 2004.

ND, Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.

Rahman, Afzalur. *Dokrin Ekonomi Islam Jilid I*. terj. Soeroyo dan Nastangin . Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf,.1995.

Rahman, Afzalur. *Dokrin Ekonomi Islam, jilid II*, terj. Sonhaji. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf. 1995.

Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003.

Soekamto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press. 2006.

Yahya, Muhtar. *Dasar-dasar Pembinaan Hukum Fiqh-Islam*. Bandung: Al-Ma'arif. 1993.

Perundang-undangan:

UU Ketenagakerjaan No. 13 Thun 2003

Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2012

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015

Kepmenakertrans Nomor 231 Tahun 2003

Jurnal:

Indaryani, Mamik dkk. Hasil Penelitian Penentuan Upah Minimal di Kabupaten Kudus Jawa tengah. Kudus: Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dengan Litbang UMK. 2002.

Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Mustofa yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 Ayat [1] dan [2] dalam PERMENAKERTRANS Nomor: PER-17/MEN/VIII/2005

Skripsi Heri Setiawan yang berjudul “Upah Pekerja/Buruh Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam

Skripsi Zulkhairil Hadi Syam yang berjudul “Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Fikih Muamalah (Studi Kasus pada Home Industri Konveksi di Pulo Kalibata Jakarta Selatan)”.

Kitab:

Kamus Besar Bahasa Indonesia

Kamus Ilmiah Populer

Al-Qur'an

Website:

<http://id.m.wikipedia.org> diakses hari Jum'at, 6 Mei 2016 pukul 10:41 WIB



LAMPIRAN-LAMPIRAN

IDENTITAS PENELITI**A. DATA UMUM**

Nama : Zainur Rohman

Tempat Lahir : Jombang

Tanggal Lahir : 15 Maret 1993

Alamat : Dsn. Mojogeneng RT: 13 RW: 04 – Ds. Gedangan – Kec.
Mojowarno – Kab. Jombang

Nomor HP : 085649962170/081331542320

e-mail : Zainurrohman91@yahoo.com /
zainurrohman1993@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Tingkat	Nama Lembaga	Lulus
1	TK	RA “Najatud Daroini” Gedangan	2000
2	SD	MI “Najatud Daroini” Gedangan	2006
3	SLTP	MTs “Najatud Daroini” Gedangan	2009

4	SLTA	MA "Salafiyyah Syafi'iyah" Tebuireng	2012
5	Perguruan Tinggi	Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	2016

