

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Islam adalah agama *rahmatan lil 'alamin* yaitu rahmat dan kasih sayang dari Allah SWT, karunia dan nikmat yang diberikan kepada makhluk seluruh alam semesta. Mensyukuri nikmat tersebut bisa dilakukan dengan muamalah dan ibadah, kedua hal tersebut mempunyai arti yang berbeda. Muamalah dasarnya adalah boleh melakukan apa saja yang dianggap baik dan membawa kemasalahatan bagi umat manusia, kecuali yang diharamkan oleh Allah SWT. Kegiatan muamalah adalah kegiatan-kegiatan yang terikat dengan hubungan antar sesama manusia. Salah satu bentuk kegiatan manusia dalam lingkup muamalah adalah ijarah. Akad ijarah biasanya disebut dengan sewa, jasa atau upah, ijarah merupakan kegiatan muamalah sebagai lahan bisnis.

Tidak hanya itu, akad ijarah juga bentuk muamalah, kepedulian sosial antar sesama masyarakat, yang kemudian dikatakan bahwa hal ini menjadi solusi kepedulian sosial apabila dilihat dari kegunaan dan manfaat atas barang dan jasa yang disewakan. Diperbolehkannya akad ijarah dalam Islam karena mengandung unsur tolong menolong antar manusia. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al Maidah ayat 2.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا

اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Yang artinya :

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”¹

Perkembangan zaman yang begitu cepat, juga merubah pola perkembangan pikir, gaya hidup dan teknologi pada masyarakat. Begitupun terhadap cara bermuamalah juga semakin berkembang, semakin inovatif dan banyak macamnya. Namun meski begitu kita tidak boleh melupakan prinsip-prinsip muamalah. Karena dalam bermuamalah setiap orang harus tahu betul prinsip-prinsip muamalah agar orang tersebut tetap dijalan yang di ridhai Allah SWT. Hal ini juga berpengaruh dalam kegiatan muamalah di dunia pendidikan.

Lembaga Pendidikan perlu meningkatkan kualitas institusi dengan banyak melibatkan sumber daya. Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia menjadi instrument terpenting dalam pengembangan dan pengelolaan suatu lembaga pendidikan untuk tercapainya visi dan misi yang telah diwacanakan dari awal. Korelasi di berbagai sektor sangat urgen untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan harus didasari oleh komitmen, professional dan pengorbanan dari berbagai pihak yang terlibat tanpa mengurangi nilai finansial tata administrasi, kelancaran prosedur dan operasional Lembaga Pendidikan

Setiap pihak yang terlibat dalam kegiatan pada lembaga pendidikan harus digaji sebagai bentuk imbalan jasa atas kontribusinya dalam proses pendidikan. Penggajian ini menggunakan konsep ujah yang merupakan ma'qūd 'alaih dalam 'aqad ijārah bi al-'amāl. Akad ini merupakan dikotomi dari akad dasarnya yaitu akad ijārah. 'Aqad ijārah bi al-'amāl adalah akad dengan pihak

¹ Al-Qur'an, 5: 2,

yang direkrut dan digaji sesuai dengan ketentuan yang dimuat dalam akad perjanjian baku yang biasanya dibuat oleh pihak yang meng-hire si pekerja.

Penggajian pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh pimpinan kepada yang dipimpinnnya. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.² Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dll. Sedangkan bagi perusahaan, gaji yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian. Salah satu bentuk muamalah adalah perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama antara manusia sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga pada satu pihak, dengan manusia lain sebagai penyedia pekerjaan dipihak lain. Hal demikian dilakukan guna melakukan suatu produksi, dengan ketentuan pihak pekerja akan mendapatkan kompensasi berupa gaji. Kegiatan itu dalam literatur fiqh disebut dengan akad Ijarah al-'amal, yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia.³

Hubungan individu dengan lainnya, seperti pembahasan masalah hak dan kewajiban, harta, jual- beli, kerjasama dalam berbagai bidang, pinjam

² Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPFE, 1987), 130.

³ Abdurrahman al-Jaziri, *kitab al-Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba 'ah* (Beirut : Dar al Fikr, 2003),73

meminjam, sewa menyewa, penggunaan jasad kegiatan-kegiatan lainnya yang sangat diperlukan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, diturunkannya Al-Qur'an sebagai petunjuk umat manusia dapat dijadikan pegangan untuk mengajarkan kepada kita bahwa hidup menyendiri yang permanen bagi satu makhluk, tidak tepat dalam ajaran Islam.

Manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dan bekerja secara profesional. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. Al- Taubah/09 : 105 yang artinya ;

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁴

Ijārah bi al-‘amāl seperti ini ada yang bersifat pribadi, seperti menggaji seorang pembantu rumah tangga, dan yang bersifat serikat, yaitu seseorang atau kelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti bengkel mobil yang mempekerjakan banyak pegawai dan melayani banyak konsumen, usaha laundry, dan sekolah swasta. Pada sekolah swasta biasanya banyak membutuhkan guru pembina sebagai tenaga pengawas, pengajar dan juga pegawai administrasi untuk membantu kelancaran proses belajar mengajar di lembaga pendidikan.

Adanya akad ijarah yang kita sebut sebagai upah atau gaji itu ternyata tidak berbanding lurus dengan kenyataannya. Pada tahun 2016 tepatnya bulan Februari, pendidik dan tenaga kependidikan se Indonesia melakukan demo di depan istana negara. Menagih janji Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara

⁴ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*: New Cordova, QS. Al-Taubah/09 : 105

dan Reformasi Birokrasi Yuddy Chrisnandi yang dianggap ingkar janji, hal itu dikarenakan sebuah janji yang disampaikan oleh Yuddy Chrisnandi akan mengangkat guru honorer K2 2015-2019 secara bertahap pada 15 september 2015 yang sampai saat itu belum terealisasi.

Kejadian serupa juga terjadi pada tahun 2018 bulan Oktober, demo guru honorer yang meminta diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Selanjutnya pada tahun 2019 mencuat kabar di daerah-daerah terjadi kasus guru honorer yang lolos Perjanjian Kerja (P3K) ternyata masih mendapat gaji dari tempat ia mengajar dengan kisaran antara Rp. 250.000 – Rp. 500.000 per bulan.

Demo pendidik tersebut menjadi bukti bisu tidak mampunya pemerintah dalam mensejahterakan pendidik yang berada di level non PNS, rumitnya menjadi Pendidik PNS juga tidak bisa diselesaikan hanya dengan mengajar lebih dari 10 tahun. Kegelisahan seperti ini pastinya terjadi di setiap daerah. Lalu bagaimana dengan Lembaga pendidikan swasta ! yang tentu didalamnya juga banyak terdapat pendidik dan tenaga kependidikan yang gajinya masih sedikit atau bahkan jauh mendekati gaji pendidik PNS atau Upah Minimum Regional (UMR).

Padahal kalau kita melihat gaji pendidik Malaysia sangat berbanding terbalik, hal ini terungkap dalam peluncuran Kongres Guru Indonesia 2010 di *Sampoerna School Of Education Building Atase* pendidikan Kedutaan Besar Malaysia Dato' Paduka Junaidy mengatakan gaji guru mula di Malaysia berjumlah 1.405 RM ditambah tunjangan rutin 340 RM, totalnya sekitar Rp. 4.941.222, gaji ini diberikan kepada guru muda lulusan D3 yang baru mengajar

Guru muda ini berada di grade DGA 29. Di tahap akhir grade ini, gajinya bisa mencapai Rp 10.682.685,36. Jika guru juga naik golongan atau grade, gajinya pun akan naik hampir Rp 2 juta.⁵

Berbeda dari Indonesia, guru baru yang mengajar di sekolah negeri maupun swasta tidak bisa menyamai hal tersebut. Hal ini miris sekali, Malaysia yang dulunya membutuhkan guru dari Indonesia untuk menunjang peningkatan pendidikan di Malaysia. Namun saat ini ternyata Indonesia bisa dibidang tertinggal dari muridnya.

Pendidik pada umumnya yang sering kita kenal sebagai pahlawan tanpa tanda jasa ternyata masih banyak yang belum mendapatkan gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR) dalam hal ini adalah guru swasta. Dalam Lembaga Pendidikan, Muhammadiyah menjadi organisasi dengan Lembaga pendidikan yang begitu penting dalam peningkatan pendidikan di Indonesia. Namun hal ini tidak dipungkiri bahwa pendidik di Lembaga ini juga mengalami hal yang sama, tentu untuk mengoptimalkan peran pendidik, kesejahteraan mereka menjadi fokus penting bagi pengelola pendidikan. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 10 Tahun 2017 Tentang perlindungan Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Pasal 2 telah tertulis rinci bagi pemberian gaji yang tidak wajar.

Lembaga Pendidikan swasta TK. 'Aisyiyah Bustanul Athfal I (TK. ABA I) Kota Probolinggo banyak memperkerjakan tenaga pendidik . Guru atau lebih dikenal sebagai Bunda Guru dalam dunia pendidikan taman kanak-kanak di

⁵ Glo.28/04/2010.Uh, Gaji Guru Mula di Malaysia Rp 5 Juta.
<https://edukasi.kompas.com/read/2010/04/28/11503066/Uh..Gaji.Guru.Mula.di.Malaysia.Rp.5.Juta>
. 21/07/2020

Kota Probolinggo memiliki hak dan kewajiban serta komitmen untuk memberikan pengabdian dan pelayanan terbaik untuk lembaga pendidikan tersebut.

TK. ABA I sebagai salah satu media Pendidikan di usia dini menjadi salah satu hirarki Pendidikan yang sangat penting dalam tumbuh kembang anak dalam usia emasnya. Aktifitas pembelajaran anak sangat diperhatikan dimulai sejak ia datang ke sekolah tanpa harus membawa alat tulis dan bekal makan, karena semua kelengkapan kegiatan belajar mengajar dan makan minum telah disediakan penuh oleh TK. ABA I. hal ini dilakukan untuk kelancaran aktifitas peserta didik yang telah di rumuskan sejak awal bahwa kenyamanan anak dalam belajar menjadi prioritas sekolah.

TK. ABA I adalah Lembaga Pendidikan dibawah naungan 'Aisyiyah, dimana 'Aisyiyah adalah salah satu Organisasi Otonom (Ortom) milik Muhammadiyah. Jadi dapat disimpulkan bahwa TK. ABA I ini adalah Lembaga Pendidikan milik Muhammadiyah.

Muhammadiyah pada laporan Muktamar Makassa tepatnya periode 2010-2015 memberikan menginformasikan bahwa Muhammadiyah dalam bidang Pendidikan memiliki 176 perguruan tinggi, 14346 TK ABA-PAUD, 2604 SD/MI, 1772 SM/MTs, 1143 SMA/SMK/MA, 71 SLB, 102 pondok pesantren, dan 15 Sekolah Luar Biasa.⁶

Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana pelaksanaan implementasi akad ijarah dalam penentuan gaji di Lembaga TK. ABA I, apakah sudah sesuai dengan konsep Akad Ijarah ataukah belum, dan bila mana dalam

⁶ Pimpinan Pusat Muhammadiyah. 2015. *Laporan Disajikan Dalam Muktamar Muhammadiyah Ke-47. Makassar : 3-7 Agustus.*

pelaksanaannya seperti diatas bagaimana dampaknya kepada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Oleh karenanya, ketika melihat permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Sistem Penggajian Guru dan Tenaga Kependidikan di TK. ‘Aisyiyah Bustanul Athfal I Kota Probolinggo Menurut Prinsip-prinsip Akad Ijarah”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Sistem penggajian guru dan tenaga kependidikan di TK. ABA I Kota Probolinggo ?
2. Bagaimana sistem penggajian guru dan tenaga kependidikan di TK. ABA I Kota Probolinggo menurut prinsip-prinsip akad ijarah ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Sistem penggajian guru dan tenaga kependidikan di TK. ABA I Kota Probolinggo
2. Untuk menganalisis Sistem penggajian guru dan tenaga kependidikan di TK. ABA I Kota Probolinggo menurut prinsip-prinsip akad ijarah

D. MANFAAT PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktekis sebagaimana berikut :

1. Secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan tentang implementasi Sistem penggajian pada lembaga pendidikan manapun
 - b. Menambah referensi bagi TK. ABA I dalam mengimplementasikan akad ijarah dalam Sistem penggajian
2. Secara praktis

Menjadi bahan pertimbangan bagi akademisi dan praktisi pendidikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan terkait akad ijarah kepada pendidik dan tenaga kependidikan

E. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional dibuat untuk menghindari perbedaan perspektif yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul tesis “Sistem Penggajian di TK. ‘Aisyiyah Bustanul Athfal I Kota Probolinggo Perspektif Prinsip-prinsip Akad Ijarah”, maka definisi operasional yang perlu dijelaskan adalah ;

1. Prinsip Akad Ijarah

Yang dimaksud dengan Akad Ijarah disini adalah Ijarah Amal yang berkaitan dengan akad penggunaan tenaga manusia yang mendapatkan gaji dari hasil tenaga yang dikeluarkan.

2. Sistem Penggajian

Yang dimaksud disini adalah sebuah Sistem penggajian yang digunakan untuk memberikan gaji kepada seseorang yang bekerja di suatu lembaga pendidikan.

3. TK. ‘Aisyiyah Bustanul Athfal I

Adalah lembaga pendidikan anak usia dini di Kota Probolinggo yang menjadi tempat penelitian tesis ini.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini akan disajikan dalam bentuk penelitian yang terdiri dari lima bab. Penempatan setiap bab diatur dalam sistematika yang saling keterkaitan yang dapat dimengerti dengan lebih mudah bagi pembaca.

BAB I Pada Bab Pendahuluan dikemukakan Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Definisi Operasional dan Sistematika Pembahasan

BAB II Membahas tentang Tinjauan Pustaka yang ada keterkaitannya dengan Implementasi Akad Ijarah Dalam Penentuan Gaji dan Kerangka Teori terkait pengertian akad ijarah, syarat rukun akad ijarah, jenis akad ijarah, bentuk akad ijarah, tujuan akad ijarah, asas akad ijarah dan kapan berakhirnya akad ijarah itu sendiri.

BAB III Membahas tentang metode penelitian, jenis penelitian kualitatif, sumber data penelitian, data penelitian, Teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan Teknik analisis data

BAB IV Membahas tentang hasil dan pembahasan, gambaran umum Implementasi akad ijarah dalam penentuan gaji, penyajian data dan analisis data

BAB V Membahas tentang kesimpulan dan saran – saran terhadap hasil penelitian.