

**PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON
SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD IJARAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Fakultas Syari'ah

Univesitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum



Oleh :

REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ

NIM. 19.21.1.1.242

JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN FILANTROPI ISLAM

PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN MAS SAID

SURAKARTA

2023

**PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON
SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD IJARAH**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Disusun Oleh :

REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ

NIM. 19.21.1.1.242

Sukoharjo, 08 November 2023

Disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



H. Sholakhuddin Sirizar, M.A.

NIP. 19720610 200312 1 011

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ
NIM : 19.21.1.1.242
PROGRAM STUDI : HUKUM EKONOMI SYARIAH

Menyatakan bahwa penelitian skripsi yang berjudul **“PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD IJARAH”**

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 08 November 2023



Rezha Abdul Aziz Taufiq

H. Sholakhuddin Sirizar, M.A.

Dosen Pembimbing

Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri

(UIN) Raden Mas Said

Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ, NIM : 19.21.1.1.242 yang berjudul : **“PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD IJARAH”**

Sudah dapat dimunaqasyahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syari'ah.

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasyahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 08 November 2023

Dosen pembimbing



H. Sholakhuddin Sirizar, M.A.

NIP. 19640312 200012 1 001

PENGESAHAN

**PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN MASJID AGNG KERATON
SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD IJARAH**

Disusun Oleh :

REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ

NIM.19.21.1.1.242

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosyah

Pada hari Rabu, 6 September 2023/20 Safar 1445 H

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Hukum

Penguji I

h Tri Wahyudi, S.Ag., S.H., M.H., CM.
750412 201411 1 002

Penguji II

Arkin Haris, M.Hum.
NIP : 19891022 202012 1 004

Penguji III

Dr. Sidik, S.Ag., M.Ag.
NIP : 19760120 200003 1 00



Dr. Mukhammad Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag.
NIP. 19771202 200312 1 003

MOTTO

﴿فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ﴾ (الشرح/94: 5-6)

Artinya:

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. (QS. Asy-Syarh [94] 5-6)

﴿الدِّرَاسَةُ هِيَ التَّقْوَىٰ وَنَقْلُ الْمَعْرِفَةِ هُوَ الْعِبَادَةُ وَتَكَرُّرُ الْعِلْمِ هُوَ الذِّكْرُ وَطَلَبُ الْعِلْمِ هُوَ الْجِهَادُ﴾

Artinya:

“Menuntut ilmu adalah takwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mengulang-ngulang ilmu adalah zikir, mencari ilmu adalah jihad”

(Kitab Ihya Ulumuddin karya Imam Abu Hamid Al-Ghozali)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberiku kekuatan, membekali dengan ilmu melalui dosen-dosen UIN Raden Mas Said Surakarta. Atas karunia dan kemudahan yang engkau berikan, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Kupersembahkan karya ini kepada mereka yang tetap setia berada di ruang dan waktu kehidupanku, khususnya teruntuk :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta, bapak Taufiqurrahman dan ibu Sudarsini, serta kakakku Aida Jamilatul Maftuhah yang selalu memberikan semangat dan doa agar bisa menyelesaikan skripsi.
- ❖ Teman-temanku HES G 2019, khususnya Budi Haryansyah, Arif Fatkhurrozi, Raditya Nur Rohman, Aldi Irfansyah, Oscar Maulana, Is Gunawan, Dimas Nur Raihan, Sofi Luthfilmun'im serta yang lainnya, yang selalu memberi semangat, dukungan, canda tawa dan kenangan selama ini.
- ❖ Keluarga besar UKM JQH Al-Wustha angkatan 2019, khususnya Divisi Tilawah 2019.
- ❖ Keluarga Takmir Masjid Imam Bukhori Universitas Raden Mas Said, Pimpinan KH. M Syakirin Al Ghozaly, Ph.D. dan H. Khairul Imam, MSI., Khoirul Umam Nasrullah, Tegar Nasyda Putra Yunika, Slamet Miftahul Abror, Malik Fajar Al-Makmuri dan Alif Udiyono serta lainnya yang selalu membantu dan mendukung terselesaikannya skripsi.
- ❖ Keluarga Hadrah Nurul Ikhlas yang turut memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
- ❖ Keluarga besar UKM JQH Al-Wustha khususnya Mas Nur Cholis, Mas Andrian Pambudi, Mas Nur Muhammad Yafi dan Cantika Sari Ramadhani yang menjadi kakak tanpa KK memberikan semangat selama dibangku kuliah.
- ❖ Semua teman, keluarga dan sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
- ❖ Almamater ku UIN Raden Mas Said Surakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah :

1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	...‘...	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamza h	...'	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dammah	U	U

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transiterasi
1.	كتب	Kataba
2.	ذكر	Žukira
3.	يذهب	Yazhabu

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
أ...ى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
أ...و	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	كيف	Kaifa
2.	حول	Ḥaula

3. Vokal panjang (Maddah)

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut :

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أ...ي	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
أ...ي	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
أ...و	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	قال	Qāla
2.	قيل	Qīla
3.	يقول	Yaqūlu
4.	رمي	Ramā

4. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua (2), yaitu :

- Ta Marbutah hidup atau yang mendapatkan harakat fathah, kasrah atau dammah transliterasinya adalah /t/.
- Ta Marbutah mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah /h/.
- Apabila pada suatu kata yang di akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan /h/.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	روضة الأطفال	Rauḍah al-aṭfāl / rauḍatul atfāl
2.	طلحة	Ṭalhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau Tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda Syaddah atau Tasydid. Dalam transliterasi ini tanda Syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda Syaddah itu.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	رَبَّنَا	Rabbana
2.	نَزَّلَ	Nazzala

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال.

Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf Syamsiyyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf Qamariyyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf Syamsiyyah atau

Qamariyyah, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	الرَّجُل	Ar-rajulu
2.	الجلال	Al-Jalālu

7. Hamzah

Sebagaimana yang telah disebutkan di depan bahwa Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak di awal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf alif. Perhatikan contoh berikut ini :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
1.	أَكَل	Akala
2.	تَأْخُذُونَ	Ta'khuzuna
3.	النَّوْ	An-Nau'u

8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	و ما محمد إلا رسول	Wa mā Muhammadun illā rasūl
	الحمد لله رب العالمين	Al-ḥamdu lillahi rabbil 'ālamīna

9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik fi'il, isim, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkai.

Contoh :

No	Kata Bahasa Arab	Transliterasi
	وإن الله لهو خير الرازقين	Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn / Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn
	فأوفوا الكيل والميزان	Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna / Fa auful-kaila wal mīzāna

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, **“PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD IJARAH”**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah), Fakultas Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penyusun telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan tenaga. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Pd. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Dr. Muh. Nashirudin, S.Ag., M.A., M.Ag., Dekan Fakultas Syariah Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
3. Bapak Dr. Ah. Kholis Hayatuddin, M.Ag., Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syari'ah dan Filantropi Islam.
4. Ibu Umi Rohmah, S.H.I., M.S.I., Koordinator Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah.
5. Bapak Andi Wicaksono, M.Pd., Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi penulis selama menempuh studi di Fakultas Syariah Program Studi Hukum Ekonomi Islam.
6. Bapak H. Sholakhuddin Sirizar, M.A., Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam Fakultas Syari'ah yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman yang tak ternilai harganya.

8. Teman-teman Fakultas Syari'ah angkatan 2019 khususnya kelas HES G 2019 yang menemani penulis selama menimba ilmu di kampus.
9. Keluarga PMII Komisariat Raden Mas Said yang menjadi tempat sang penulis untuk belajar berorganisasi dan belajar untuk selalu bergerak.
10. Keluarga besar Pondok Ngaji, Pimpinan Kyai Nur Rohman, S.Pd.I. yang turut memberikan wejangan, motivasi dan inspirasi untuk segera menyelesaikan skripsi.
11. Keluarga besar Majelis Baabul Ghufron Pusat, Pimpinan Al-Habib Muhammad Syafi'i bin Idrus Alaydrus yang turut memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan penyusun satu persatu yang telah berjasa dalam menyelesaikan studi dan penyusunan skripsi.

Sebelum semua yang telah disebutkan diatas, terimakasih yang setulus-tulusnya penyusun ucapkan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Taufiqurrahman dan Ibu Sudarsini yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan semangat dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, untuk itu penyusun mengharap kritik dan saran yang membangun untuk tercapainya kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 12 Juni 2023

Penyusun

REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ

NIM.19.21.1.1.242

ABSTRACT

REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ, NIM: 19.21.1.1.242 **“THE PRACTICE OF PAYING WAGES FOR EMPLOYEES AGUNG MOSQUE OF THE SURAKARTA PALACE PERSPECTIVE OF IJARAH CONTRACT”**, Masjid Agung Keraton Surakarta is a dedicated institution that has a dedicated business plan to run the organization's wheels and has many employees, both permanent and unregulated, to run all the mosque's daily activities, and it is equipped with tools and infrastructure that can make money for the welfare and prosperity of the mosque. Masjid Agung Keraton Surakarta in hiring employees must take care of their rights. Because it is basically every effort and endeavor made by every member of the body or the mind to get what is due. So that even if they work in the mosque, but they should be given wages according to the work done.

The study employed field research, which is that researchers directly carried out the research on the site of Masjid Agung Keraton Surakarta. Researching the practice of paying wages to mosque employees. As for data collection, researchers use a technique of interviews and observations. The study aims to explain the practice of paying wages to mosque employees and to explain islamic law review of the practice of paying wages to mosque employees, especially Masjid Agung Keraton Surakarta. Researchers use several theories, the Akad theory, which means that officials obtain qobul or sigh in the job agreements both oral, written and online. Then, the ijarah theory, in which the mosque also has hired wages of money or goods.

The result of this study is to see how islamic law reviews the activities or mechanism of the practice of paying the wages of mosque employees, given that there are hiring elements of employees, money and goods that are in the mosque area. The obligations of employees to do the job that the steward has been assigned on a separate day, and then the administration will also give wages or wages for the work in the form of money, goods and benefits at the same time, including basic wages, rice, employment benefits, and so on. However, there was an unbalanced balance between the rights and obligations between the caregiver and the worker, evidently with complaints from the deposed payers to overworked employees, while the work should be kept in check daily. This indicates a lack of maximum wage for workers who give wages or salary.

Keyword : Mosque, Wage, Akad *Ijarah*

ABSTRAK

REZHA ABDUL AZIZ TAUFIQ, NIM: 19.21.1.1.242 **“PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD IJARAH”**, Masjid Agung Keraton Surakarta adalah lembaga yang mempunyai Tata Usaha tersendiri untuk menjalankan roda organisasi dan mempunyai banyak karyawan baik karyawan tetap maupun tidak tetap untuk menjalankan segala aktivitas masjid sehari-hari, serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang bisa menghasilkan uang guna kesejahteraan dan kemakmuran masjid. Pihak Masjid Agung Keraton Surakarta dalam mempekerjakan para karyawan harus memperhatikan hak-hak mereka. Karena pada dasarnya bekerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh setiap anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Sehingga meskipun mereka bekerja dalam masjid, namun mereka harus diberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*), yakni peneliti langsung melakukan penelitian di lokasi Masjid Agung Keraton Surakarta. Meneliti tentang pelaksanaan praktik pembayaran upah karyawan masjid. Adapun untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik berupa wawancara dan observasi. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan praktik pembayaran upah karyawan masjid serta menjelaskan tinjauan hukum Islam terhadap praktik pembayaran upah karyawan masjid, khususnya di Masjid Agung Keraton Surakarta. Peneliti menggunakan beberapa teori, yakni teori Akad yang berarti pihak pengurus melakukan ijab qobul atau sighat dalam perjanjian kontrak kerja baik lisan, tulisan maupun online. Selanjutnya teori Ijarah, yang mana di dalam masjid juga terdapat upah mengupah berupa uang ataupun barang.

Hasil dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hukum Islam meninjau kegiatan atau mekanisme penerapan praktik pembayaran upah karyawan masjid, mengingat bahwa terdapat unsur upah mengupah dari pengurus dengan karyawan, berupa uang dan barang yang berada di area masjid. Kewajiban dari para karyawan yakni melakukan pekerjaan sesuai yang apa yang sudah ditugaskan oleh pengurus dalam waktu kerja tersendiri, kemudian pihak pengurus juga akan memberikan upah atau gaji atas pekerjaan tersebut, yakni berupa uang, barang dan tunjangan sekaligus, mencakup gaji pokok, beras, tunjangan ketenagakerjaan dan lain-lain. Namun terjadi suatu hal yang tidak seimbang antara hak dan kewajiban dari pihak antara pengurus dan pekerja, terbukti dengan keluhan dari para pengurus terkait gaji yang diberikan kepada karyawan yang kewalahan dalam menggaji, sedangkan pekerjaan harus tetap ditunaikan setiap harinya. Hal tersebut menunjukkan kurang maksimalnya pengurus yang memberikan upah atau gaji kepada para karyawan.

Kata kunci: Masjid, Upah, Akad *Ijarah*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	ii
HALAMAN NOTA DINAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xv
ABSTRACT	xvii
ABSTRAK	xviii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Kerangka Teori.....	10
F. Tinjauan Pustaka	16
G. Metode Penelitian.....	23
H. Sistematika Penulisan	26
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG AKAD DAN IJARAH	28
A. Akad	28
1. Pengertian Akad	28

2. Dasar Hukum Akad	30
3. Rukun dan Syarat Akad.....	34
4. Macam Akad.....	39
5. Asas Akad.....	41
6. Hal-hal yang Membatalkan Akad.....	46
7. Hikmah Akad.....	47
B. Ijarah.....	47
1. Pengertian Ijarah.....	47
2. Dasar Hukum Ijarah.....	53
3. Rukun dan Syarat Ijarah	58
4. Macam Ijarah.....	64
5. Ijarah untuk Praktik Ibadah	69
BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG PRAKTIK PEMBAYARAN	
UPAH KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON SURAKARTA	77
A. Gambaran umum tentang Masjid Agung Keraton Surakarta.....	77
1. Profil Masjid Agung Keraton Surakarta	77
2. Lokasi.....	81
3. Struktur Kepengurusan.....	85
B. Praktik Pembayaran Upah Karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta	99
BAB IV ANALISIS PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN	
MASJID AGUNG KERATON SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD	
IJARAH	121
A. Analisis Terhadap Praktik Pembayaran Upah Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta.....	121
B. Analisis Perspektif Akad Ijarah Terhadap Praktik Pembayaran Upah Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta	134
BAB V PENUTUP.....	145

A. Kesimpulan	145
B. Saran.....	146
C. Penutup.....	148

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Gaji Karyawan Professional	114
Tabel 2 : Unsur Gaji Karyawan	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kwitansi Gaji Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta..... 115

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Field Note
- Lampiran 3 : Foto Terkait Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

² *Ibid*, hlm. 181.

bulanan, atau tahunan. Disamping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan.³ Sehingga manakala akad ijarah (sewa-menyewa) telah berlangsung, maka seseorang penyewa (pengusaha) sudah berhak mengambil manfaat. Dan orang yang menyewakan (pekerja) berhak pula ,mengambil upah.⁴

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

Menurut Afzalur Rahman dalam bukunya Doktrin Ekonomi Islam menyatakan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau fikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Termasuk

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

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

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

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

semua jenis kerja yang dilakukan fisik maupun pikiran.⁷ Sedangkan dalam Pasal 1 ayat 2 UU Ketenagakerjaan No. 13/ 2003 ditegaskan bahwa: Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sementara ayat 3 mengaskan: pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain.

Upah adalah hak buruh yang tidak bisa ditawar sebagai pembayaran atas produktivitas dan tenaga buruh. Relasi manusia dengan Tuhan juga menggaris bawahi persoalan upah (pahala), di mana Allah berjanji tidak akan mensia-siakan setiap amal (kerja) manusia (termasuk pula buruh).⁸ Dalam Surat Ali Imran ayat 195 Allah menegaskan bahwa setiap usaha atau pekerjaan pasti akan ada imbalannya. Allah berfirman:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُم مِّنْ
بَعْضٍ ۗ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَتَلُوا وَقُتِلُوا
لَا كُفْرَانَ عَنْهُمْ سَيَاتِهِمْ وَلَا دَخَلَنَّهُمْ جَنَّتِ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ
وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ ﴿١٩٥﴾ (آل عمران / 3 : 195)⁹

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

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

⁹ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 102.

Artinya: "Maka, Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman), "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan perbuatan orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah (keturunan) dari sebagian yang lain. Maka, orang-orang yang berhijrah, diusir dari kampung halamannya, disakiti pada jalan-Ku, berperang, dan terbunuh, pasti akan Aku hapus kesalahan mereka dan pasti Aku masukkan mereka ke dalam surga-surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai sebagai pahala dari Allah. Di sisi Allahlah ada pahala yang baik." (Ali 'Imran/3:195)

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

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أَعْطُوا الْآجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ¹⁰

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

Relevansi hadis di atas menunjukkan bahwa Islam menggariskan bahwa dalam mempekerjakan suatu pekerja kepada orang lain haruslah mempunyai standar dalam pengupahan. Dan yang terpenting adalah mempunyai nilai keadilan, yakni harus senantiasa dipelihara dalam hal kebijakan kompensasi pembayaran upah dan gaji yang layak dan sesuai dengan hasil kerjanya, meskipun pekerjaan itu berupa fisik ataupun pikiran.

Memberi upah yang layak dan setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan tanpa dikurangi dan tidak menyimpang dari kesepakatan semula,

¹⁰ Imam Ibnu Majah, *Kitab Hadits Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut Lebanon: Darul Fikr, t.t.), hlm. 273.

adalah kewajiban yang tidak bisa ditunda. Sebab bila memberikan upah di bawah atau kurang dari apa yang menjadi haknya berarti ia telah melakukan sebuah bentuk kezaliman dan penganiayaan. Sedangkan kezaliman merupakan suatu perbuatan yang mendapat kecaman keras dalam Al Qur'an.

Upah sebagai hak buruh seharusnya dibayarkan kepada buruh bukan sebatas sebagai biaya produksi semata tapi juga dibayarkan dari perhitungan pembagian laba hasil produksi. Demikian salah satu kesimpulan yang diperoleh dari hasil Work Shop Kebijakan Pengupahan yang diadakan oleh Yayasan Wahyu Sosial Semarang (Yawas) pada Desember 2001. Artinya upah buruh dibayarkan bukan saja sebagai biaya pengganti waktu dan tenaganya yang hilang, tapi juga mempertimbangkan partisipasi buruh terhadap laba.¹¹

Di satu sisi cara pandang melihat upah adalah sebagai kebutuhan (need), yaitu sebatas memenuhi kebutuhan keberlangsungan buruh dalam proses produksi. Karenanya upah tidak memperhitungkan biaya reproduksi tenaga kerja yang telah dikeluarkan untuk memenuhi pasokan tenaga kerja (meliputi biaya pertumbuhan, perawatan, perkembangan, pendidikan dan biaya sosial lainnya), seberapa banyak waktu sosial buruh sendiri yang hilang ketika buruh bekerja, biaya pengembangan diri, biaya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya serta biaya sosial lainnya. Upah tidak dilihat sebagai hak buruh baik atas penggantian

¹¹ Baca: Catatan Work Shop, *Kebijakan Pengupahan Yayasan Wahyu Sosial*, Diklat Depag Jateng 5-6 Desember 2001.

tenaga yang hilang dalam proses produksi juga pembayaran atas apresiasi buruh atas laba produksi.

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

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

Masjid Agung Keraton Surakarta adalah salah satu masjid tertua se-karisidenan Surakarta. Masjid agung ini juga biasanya dijadikan sebagai tempat pusat diselenggarakannya kegiatan-kegiatan besar keagamaan di wilayah Karesidenan Surakarta dan sekitarnya, dijadikan sebagai tempat wisata, tempat penginapan, tempat menyelenggarakan even tertentu dan masih banyak yang lain. Oleh karena itu tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk membersihkan,

mengurus, merawat, mengelola dan yang bertanggung jawab terhadap kesejahteraan dan kemakmuran masjid, serta keberlangsungan kegiatan rutinitas masjid sehari-hari.

Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta juga mempunyai karyawan yang cukup banyak. Tak jarang juga pasti mempunyai masalah kecil ataupun besar khususnya dalam penggajian atau pengupahan. Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta selain bekerja juga mengabdikan diri dikarenakan yang ditempatkan dalam bekerja adalah bukan perusahaan akan tetapi yakni di Masjid Agung Keraton Surakarta. Gaji karyawan pertahun jika ditotal secara keseluruhan yakni 1 Miliar lebih. Gaji tersebut diambil dari kotak amal atau infaq masjid. Jika Uang kas masjid mulai sedikit, maka gaji karyawan akan dikurangi secara rata. Pemerintahan Kota Surakarta telah memberikan uang hibah sebesar 200 juta kepada Masjid Agung Keraton Surakarta untuk mengurangi kesusahan dalam hal nya administrasi masjid. Oleh karena itu, penulis memilih Masjid Agung Keraton Surakarta sebagai lokasi penelitian penulis.

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

mereka telah memberikan jasa dan tenaganya kepada masjid, sehingga atas jasa inilah mereka berhak mendapatkan pengganti atau imbalan yang sesuai.

Adapun sistem upah yang diberikan oleh Masjid Agung Keraton Surakarta kepada semua karyawannya berdasarkan pada peraturan kepegawaian yang diberlakukan oleh Pengurus Masjid Agung Keraton Surakarta yaitu diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Masjid Agung Keraton Surakarta seperti yang sudah dijelaskan di awal yang mempunyai banyak karyawan, meskipun ia adalah tempat untuk beribadah, namun ia tetap menjalankan sistem upah kepada karyawan-karyawannya, dan tetap memperhatikan hak-hak lain yang harus diperoleh karyawan karyawannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta, Apakah sepenuhnya praktik pembayaran upah karyawan yang diterapkan dalam peraturan kepegawaian Pengurus Masjid Agung Keraton Surakarta terealisasi sepenuhnya? dan apakah praktik pembayaran upah tersebut sesuai dengan perspektif akad ijarah? Dengan dasar tersebut, penelitian ini dikemas dengan Judul **Praktik Pembayan Upah Karyawan Di Masjid Agung Keraton Surakarta Perspektif Akad Ijarah.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta?
2. Bagaimana praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta perspektif Akad Ijarah?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta perspektif Akad Ijarah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan agar penulis bisa mendapatkan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan informasi kepada masyarakat ataupun jamaah Masjid Agung Keraton Surakarta agar paham tentang transparansi pelaksanaan upah pada karyawan.
 - b. Menambah pengetahuan bagi masyarakat mengenai Ujrah atau Upah menurut hukum islam.

- c. Menambah wawasan yang diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi masyarakat pihak terkait serta menjadi kontribusi dalam keilmuan

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadikan Pengurus Masjid Agung Keraton Surakarta subangsih pemikiran kepada karyawan dan masyarakat jamaah tersebut.
- b. Memberi masukan kepada masyarakat jamaah bahwa karyawan pun tidak mendapatkan pahala saja.
- c. Sebagai bahan masukan bagi peneliti di masa mendatang.

E. Kerangka Teori

1. Akad

a. Pengertian Akad

Istilah akad berasal dari bahasa Arab yakni *al-'Aqd*. Secara bahasa kata *al-'Aqd*, bentuk masdarnya adalah *'Aqada* dan jamaknya adalah *al-'Uqûd* yang berarti perjanjian (yang tercatat) atau kontrak.¹² Di dalam buku Ensiklopedi Hukum Islam, *al-'aqd* memiliki arti perikatan, perjanjian, dan permufakatan (*al-ittifaq*).¹³ Dalam kaidah fikih, akad didefinisikan sebagai pertalian ijab (pernyataan melakukan ikatan) dan kabul (pernyataan

¹² A.W. Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hlm. 953.

¹³ Abdul Aziz Dahlan dan dkk, *Ensiklopedi Hukum Islam*, jilid 1, (Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeve, 2001), hlm. 63.

penerimaan ikatan) sesuai dengan kehendak syariat yang berpengaruh kepada objek perikatan sehingga terjadi perpindahan kepemilikan dari satu pihak kepada pihak yang lain.¹⁴

Adapun pengertian akad menurut istilah, ada beberapa pendapat di antaranya adalah Wahbah al-Zuhaylî dalam kitabnya *al-Fiqh Al-Islâmi wa Adillatuh* yang dikutip oleh Dimyauddin Djuwaini bahwa akad adalah hubungan/keterkaitan antara *ijâb* dan *qabûl* atas diskursus yang dibenarkan oleh *syara'* dan memiliki implikasi hukum tertentu.¹⁵ Sedangkan menurut Hasbi Ash-Shiddieqy bahwa akad adalah perikatan antara *ijâb* dengan *qabûl* yang dibenarkan *syara'* yang menetapkan keridaan kedua belah pihak.¹⁶

b. Dasar Hukum Akad

Landasan akad mengacu kepada firman Allah Swt. dalam Alquran, QS. al-Mâidah [5]:1 dan QS. al-Nisâ [4]: 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ^{١٧} (المائدة / 5 : 1)

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu..." (QS. al-Mâidah [5]:1).

¹⁴ T.M. Hasbi Ash-Shieddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1984), hlm. 21.

¹⁵ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 48.

¹⁶ T.M. Hasbi Ash-Shieddieqy, *Pengantar Fiqh...*, hlm. 21.

¹⁷ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 143.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ (النساء/4: 29)¹⁸

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil (tidak benar), kecuali berupa perniagaan atas dasar suka sama suka diantara kamu..." (QS. al-Nisâ [4]:29).

c. Prinsip Akad

Dalam hukum Islam sendiri, terdapat prinsip-prinsip dan ketentuan-ketentuan yang mengelilingi gerak roda kegiatan muamalah, khususnya perjanjian yang dapat dirumuskan sebagai berikut:¹⁹

- a. Pertama, pada dasarnya segala bentuk muamalah adalah mubah,²⁰ kecuali yang ditentukan lain oleh al-Qur'an dan sunnah Rasul.
- b. Kedua, muamalah dilakukan atas dasar suka rela, tanpa mengandung unsur-unsur paksaan.
- c. Ketiga, muamalah dilakukan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindari madharat dalam hidup masyarakat.

¹⁸ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 112.

¹⁹ Zahri Hamid, *Asas-asas Mu'amalah Tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat*, (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, t.t.), hlm. 15-16.

²⁰ Frank e. Vogel dan Samuel L. Hayes, *Islamic Law and Finance: Religion, Risk, and Return* (London, Boston: Kluwer Law International, 1998), hlm. 98.

- d. Keempat, muamalah dilaksanakan dengan memelihara nilai keadilan, menghindari unsur-unsur penganiayaan, unsur-unsur pengambilan kesempatan dalam kesempitan.

2. *Ijarah*

a. Pengertian Ijarah

Secara bahasa, Ijarah yang berarti jual beli manfaat. Ijarah juga bisa diartikan sebagai akad pemindahan hak guna atas suatu barang ataupun jasa dalam tempo waktu tertentu. Transaksi Ijarah yakni dilandasi dengan adanya bentuk pemindahan manfaat yang berarti bukan memindahkan kepemilikan. Pada hakikatnya, prinsip dari ijarah yakni sama seperti prinsip jual beli, hanya saja letak perbedaannya terletak pada objek transaksinya. Dalam prinsip jual beli, objek transaksi yakni berupa barang, sedangkan pada Ijarah objek transaksi yakni berupa barang ataupun jasa.²¹

b. Dasar Hukum Ijarah

Dalam al-Qur'an ketentuan tentang upah tidak tercantum secara terperinci. Akan tetapi pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat, seperti ditemukan dalam QS. al-Baqarah: 233 sebagaimana dibawah ini:

²¹ Masjupri, *Buku Daras Fiqh Muamalah*, (Sleman: Asnalitera, 2013), hlm. 209.

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّرُ وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾ (البقرة/2: 233) ²²

Artinya: “Ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Kewajiban ayah menanggung makan dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani, kecuali sesuai dengan kemampuannya. Janganlah seorang ibu dibuat menderita karena anaknya dan jangan pula ayahnya dibuat menderita karena anaknya. Ahli waris pun seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) berdasarkan persetujuan dan musyawarah antara keduanya, tidak ada dosa atas keduanya. Apabila kamu ingin menyusukan anakmu (kepada orang lain), tidak ada dosa bagimu jika kamu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa sesungguhnya Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Baqarah:(2):233).

c. Rukun dan Syarat Ijarah

Menurut Hanafiyah, rukun dan syarat ijarah hanya ada satu, yaitu ijab dan qabul, yaitu pernyataan dari orang yang menyewa dan menyewakan.²³ Sedangkan menurut jumhur ulama, Rukun-rukun dan syarat ijarah ada empat, yaitu Aqid (orang yang berakad), sighthat, upah, dan manfaat. Ada beberapa rukun ijarah di atas akan di uraikan sebagai berikut:

²² Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 50.

²³ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), hlm. 230.

- 1) Aqid (Orang yang berakad)
- 2) Sighat Akad
- 3) Ujroh (upah)
- 4) Manfaat

Menurut M. Ali Hasan syarat-syarat ijarah adalah:²⁴

- 1) Syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal (Mazhab Syafi'i Dan Hambali).
- 2) Kedua belah pihak yang melakukan akad menyatakan kerelaannya untuk melakukan akad Ijarah itu, apabila salah seorang keduanya terpaksa melakukan akad maka akadnya tidak sah.
- 3) Manfaat yang menjadi objek Ijarah harus diketahui secara jelas, sehingga tidak terjadi perselisihan dibelakang hari jika manfaatnya tidak jelas. Maka, akad itu tidak sah.
- 4) Objek Ijarah itu dapat diserahkan dan dipergunakan secara langsung dan tidak ada cacatnya.
- 5) Objek Ijarah itu sesuatu yang dihalalkan oleh syara.²⁵

d. Macam Ijarah

Ijarah terbagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut :

²⁴ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 227.

²⁵ *Ibid*, hlm. 231.

- a) Ijarah atas manfaat, disebut juga sewa-menyewa. Dalam ijarah bagian pertama ini, objek akadnya adalah manfaat dari suatu benda.
- b) Ijarah atas pekerjaan, disebut juga upah-mengupah. Dalam ijarah bagian kedua ini, objek akadnya adalah amal atau pekerjaan seseorang.²⁶

F. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan ringkasan tentang penelitian sebelumnya yang sudah pernah dilakukan membahas topik yang bersangkutan dengan penelitian skripsi ini. Sehingga terlihat jelas bahwa dalam peneliyian yang sedang dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, dalam penyusunan skripsi ini terdapat beberapa karya yang dijumpai oleh penulis antara lain :

Skripsi karya Fahmi Vidi Alamsyah, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Purwoerto yang berjudul *"Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga"* Skripsi ini membahas tentang kompensasi yang diberikan dari Perusahaan PT Royal Korindah kepada tenaga kerja dengan menerapkan sistem upah menurut borongan dan menurut waktu. Penulis merasa tertarik ingin melakukan penelitian terhadap sistem upah tenaga kerja menurut waktu pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga jumlah tenaga kerja tujuh

²⁶ *Ibid*, hlm. 329.

ratus empat puluh delapan tenaga kerja (748) yang begitu banyak dengan besaran upah Rp 52.500,-/hari. Upah yang diterima oleh tenaga kerja PT Royal Korindah dalam waktu kerja 21 hari setiap tenaga kerja mendapatkan upah Rp 1.102.500,-/bulan melebihi ambang batas ketetapan upah minimum provinsi Jawa Tengah. Persamaan skripsi ini adalah sama membahas tentang upah.²⁷

Skripsi karya Tantri Lestari, mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Akad Pengiriman Barang Dan Resikonya Di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Tiki Cabang Pecangaan*" Skripsi ini menjelaskan tentang menunjukkan bahwa praktek akad pengiriman barang di Perusahaan Tiki tidak sesuai dengan hukum Islam. Karena transaksi di perusahaan Tiki cabang Pecangaan tidak sesuai dengan perjanjian di awal. Dalam resi atau bukti pembayaran yang dipegang oleh konsumen sudah tertera bahwa jika barang hilang atau rusak maka akan mendapatkan ganti rugi sebesar 10x lipat dari biaya pengiriman. Tapi pada realitanya itu tidak dipraktikkan di perusahaan Tiki Cabang Pecangaan. Persamaan skripsi ini adalah sama-sama membahas tentang akad. Lalu perbedaannya juga tentang pandangan hukum islam sedangkan skripsi penulis lebih prospek ke prespektif akad ijarah.²⁸

²⁷ Fahmi Vidi Alamsyah, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*", Skripsi (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Fakultas Syariah Dan Hukum), 2015.

²⁸ Tantri Lestari, "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Akad Pengiriman Barang Dan Resikonya Di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Tiki Cabang Pecangaan*", Skripsi (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Fakultas Syariah Dan Hukum), 2018.

Skripsi karya Ifta Hulqulub, mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjudul *"Pelaksanaan Akad Ijarah (Upah) Pembuatan Rumah Pribadi Menurut Prespektif Fiqih Muamalah"* Skripsi ini menjelaskan bahwa praktik pelaksanaan Akad Ijarah (Upah) antara mua'jir dan musta'jir yang terjadi di awal akad pada desa Talang Danto dapat diterima dan sesuai dengan hukum Islam karena tidak mengandung unsur gharar (ketidakpastian atau penipuan), maysir (perjudian), riba (bunga uang), zhulum (penganiayaan), rysiwah (suap), dan maksiat. Dan yang terpenting antara mu'ajir dan musta'jir telah saling ikhlas dan ridho dalam memberikan dan menerima upah. Persamaan dari skripsi ini yakni sama-sama membahas tentang upah. Perbedaannya yakni skripsi penulis membahas tentang upah karyawan masjid sedangkan skripsi karya mahasiswa tersebut membahas tentang upah pembuatan rumah pribadi.²⁹

Skripsi karya Nila Vonna Rahmi, mahasiswi Progam Studi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah Dan Hukum Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh yang berjudul *"Pemberian Upah Pada Buruh Cuci Dan Setrika Pakaian Yang Dilihat Dari Konsep Akad Ijarah Bil 'Amal (Studi Kasus Di Gampong Ulee Lueng, Aceh Besar)"* Skeipsi ini menjelaskan tentang buruh cuci dan setrika pakaian merasa

²⁹ Ifta Hulqulub, *"Pelaksanaan Akad Ijarah (Upah) Pembuatan Rumah Pribadi Menurut Prespektif Fiqih Muamalah"*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah dan Hukum), 2020.

adanya ketidakadilan dalam pemberian upah. Yang mana pada kesepakatan awal pihak buruh cuci dan setrika pakaian hanya di minta untuk mencuci dengan upah yang telah mereka sepakati. Namun di kemudian hari pihak buruh mendapatkan tambahan pekerjaan tanpa diikuti dengan adanya tambahan upah/sejenisnya. Padahal upah di dalam Islam harus sesuai dengan prinsip adil dan layak, maksudnya adalah bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan baik itu pekerjaan berat maupun ringan, maka harus mendapatkan imbalan/upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Kewajiban yang dilakukan dengan hak yang diperoleh harus seimbang, agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan ataupun terzalimi. Persamaan pada penelitian ini yakni sama-sama membahas tentang bagaimana sistem upah karyawan. Akan tetapi, yang membedakan skripsi mahasiswa tersebut adalah upah karyawan cuci setrika sedangkan penulis membahas tentang upah karyawan masjid.³⁰

Skripsi karya Eva Saveni, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjudul "*Sistem Upah Buruh PT. Setia Agrindo Lestari Cabang Desa Lahang Hulu Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*" Skripsi ini menjelaskan tentang dapat disimpulkan, Jika dipandang berdasarkan Fiqih Muamalah berasal pembayaran upahnya maka

³⁰ Nila Vonna Rahmi, "*Pemberian Upah Pada Buruh Cuci Dan Setrika Pakaian Yang Dilihat Dari Konsep Akad Ijarah Bil 'Amal (Studi Kasus Di Gampong Ulee Lueng, Aceh Besar)*", Skripsi (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, Fakultas Syari'ah Dan Hukum), 2018.

di larang dalam Islam karena ada unsur Dzhahim didalamnya. Selain itu ada terandung unsur ketidakjelasan dalam pemberian upah yang tidak disertakan dengan perjanjian. Syarat sistem pemberian upah yang baik adalah mampu memuaskan kebutuhan dasar pekerja, menyediakan sistem pemberian upah yang sebanding dengan perusahaan lain dibidang yang sama, memiliki sifat adil, dan menyadari fakta bahawa setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda. Dan terdapat juga kesalahan lain yang dimana tidak memberikan hak yang seharusnya di penuhi terhadap para pekerja buruh harian lepas. Dalam prinsip muamalah, boleh melakukan ijarah atau ujah asal syarat dan rukunnya terpenuhi, di dalam pembayaran upah ini banyak dalil yang mengatakan bahwa perbuatan dzholim itu dilarang, seharusnya pemborong bahkan perseroan terbatas harus memberikan upah yang layak serta harus ada perjanjian tertulis, ditambah lagi hak-hak lain yang mesti mereka terima, meskipun para buruh harian lepas tidak membantah atas apa yang diterima, alangkah baiknya sesuai aturan fiqih muamalah sehingga akad ijarah atau ujah ini bisa berjalan dengan baik tanpa merugikan dan menyakiti pihak lain. Persamaan pada skripsi ini yakni sama-sama tentang upah. Yang membedakan yakni peneletian ini membahas tentang upah buruh disuatu perusahaan sedangkan penulis membahas tentang upah karyawan masjid.³¹

³¹ Eva Saveni, "*Sistem Upah Buruh PT. Setia Agrindo Lestari Cabang Desa Lahang Hulu Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir Dalam Perspektif Fiqih Muamalah*", Skripsi (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah Dan Hukum), 2022.

Jurnal karya Hamsah Hudafi dan Ahmad Budi Lakuanine mahasiswa Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta juga Devianita mahasiswa Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo yang berjudul "*Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah*" Jurnal ini membahas tentang konsep akad ijarah berupa pengertian ijarah, dasar hukum, keharmonisan dan persyaratan, berbagai macam ijarah, pembayaran gaji dan sewa, pembatalan dan berakhirnya akad ijarah, retur sewa dan juga penerapan akad ijarah pada produk bank syariah. Persamaan pada skripsi ini yakni sama-sama membahas tentang akad ijarah. Yang membedakan adalah jurnal ini menerangkan akad ijarah pada instansi bank syariah.³²

Jurnal karya Rahmi Aulia Abshir dan M. Thahir Maloko mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Jasa Kerja Skripsi Secara Online*" Jurnal ini membahas tentang akad dalam praktik jasa kerja skripsi ada yang sistem pembayarannya full diawal, diangsur, dan dibayar per bab, serta pemberian upah tersebut hukumnya haram atau tidak sesuai dengan syariat islam berdasarkan Firman Allah swt. QS al-Maidah/5:2, yang melarang tolong menolong dalam perbuatan dosa karena syarat dari rukun akad tersebut merupakan persetujuan dalam berbuat kecurangan, penipuan yang berakibat dosa serta obyek yang dihasilkan merupakan hasil kecurangan. Dan hadis yang menyebutkan bahwa

³² Hamsah Hudafi, Ahmad Budi Lakuanine dan Devianita, "Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah", *Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo*, Vol. 2, 2021, hlm. 43.

Rasulullah saw. melaknat orang yang menyuap disuap dan orang yang menjadi perantara keduanya. Dalam hal ini merupakan suatu kegiatan yang tergolong dalam suap menyuap. Persamaan dari jurnal ini yakni sama-sama membahas tentang upah. Yang membedakan yakni jurnal ini menerangkan upah jasa kerja skripsi sedangkan penulis jelas menulis tentang upah karyawan masjid.³³

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

Dan skripsi-skripsi yang sudah ada nantinya bisa penulis jadikan khazanah dan acuan bagi penulis dalam penyelesaian skripsi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Praktik Pembayaran Upah Karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta Perspektif Akad Ijarah.

³³ Rahmi Aulia Abshir dan M. Thahir Maloko, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Jasa Kerja Skripsi Secara Online", *Jurnal El-Iqtishady*, Vol. 3, 2021, hlm. 66.

G. Metode Penelitian

Penelitian kali ini penulis menggunakan metode penelitian untuk dapat memperoleh data yang valid diantara metode penelitian yang digunakan adalah:

1. Jenis Penelitian

Jenis Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), penelitian yakni langsung dilakukan di Masjid Agung Keraton Surakarta, mengamati pelaksanaan praktik pembayaran upah pada karyawan. Penelitian ini mengkaji keadaan realita yang ada di lapangan yang dilakukan dengan merumuskan masalah sebagai fokus penelitian, mengumpulkan data yang ada di lapangan, menganalisis data, merumuskan hasil penelitian dan menyusun rekomendasi untuk pembuatan keputusan.³⁴

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Jenis data primer adalah data yang pokok yang berkaitan dan diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Sedangkan sumber data primer adalah sumber data yang memberikan data penelitian secara langsung. Data diperoleh dari Pengurus dan Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta, dengan kata lain data ini merupakan data murni yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung, yaitu berupa dokumen-

³⁴ Kuntjojo, *Metode Penelitian*, (Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2009), hlm. 16.

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

b. Data Sekunder

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

3. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi

Eksesekusi lokasi penelitian yakni berada di Masjid Agung Keraton Surakarta.

b. Waktu Penelitian

Adapun rentang waktu penelitian dimulai pada tanggal 7 Desember 2022, kemudian terus berlanjut hingga tanggal 17 September 2023.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barangbarang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah,

dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dokumen yang akan penulis teliti adalah Surat Keputusan (SK) dari Tkmir Masjid Agung Keraton Surakarta, list pegawai tetap, peraturan kerja, slip gaji, dll.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan organisasi, motivasi, perasaan, dan sebagainya yang dilakukan dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan orang yang diwawancarai. Wawancara ini dilakukan oleh peneliti kepada Ketua Takmir Masjid Agung Keraton Surakarta atau Kepala Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta atau karyawan-karyawati, atau pihak yang bersangkutan yang bisa dijadikan informasi untuk memperoleh data tentang pelaksanaan upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta.

c. Observasi

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

5. Metode Analisis

Data Secara garis besar, analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode diskriptif analisis, yakni sebuah metode analisis mendeskripsikan suatu situasi atau area populasi tertentu bersifat faktual secara sistematis dan akurat. Sebagian besar hasil analisis penelitian kualitatif berupa buku-buku, kertas kerja atau makalah, bahan presentasi atau rencana bertindak.

H. Sistematika Penulisan

Agar penulisan dalam penelitian ini tersusun secara sistematis dan menghasilkan sebuah karya yang utuh, maka penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian. Maka bagian-bagian tersebut secara garis besar dapat disistematiskan sebagai berikut:

Bab I, yakni pendahuluan, dalam pendahuluan ini diuraikan berbagai persoalan mendasar, yakni seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II, membahas tentang konsep akad dalam hukum islam yang meliputi: pengertian akad, dasar hukum, rukun dan syarat akad, macam akad, asas akad, hal-hal yang membatalkan akad dan hikmah akad. Kemudian membahas tentang ijarah yang meliputi: pengertian ijarah, dasar hukum ijarah, rukun dan syarat ijarah, macam ijarah dan yang terakhir menjelaskan ijarah untuk praktik ibadah.

Bab III, membahas gambaran umum tentang praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta. Penjelasan gambaran umum tentang Masjid Agung Keraton Surakarta meliputi: profil Masjid Agung Keraton Surakarta, lokasi, struktur kepengurusan Masjid Agung Keraton Surakarta. Kemudian dilanjutkan penjelasan praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta.

Bab IV, menganalisis tentang praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta dan menganalisis tentang perspektif akad ijarah terhadap praktik pembayaran upah karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta.

Bab V, pada bab terakhir ini akan disimpulkan semua hasil analisis yang telah dilakukan pada bagian-bagian sebelumnya, kemudian akan disampaikan saran-saran yang mungkin diperlukan sebagai bahan perbaikan dan pembahasan lebih lanjut yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG AKAD DAN IJARAH

A. Akad

1. Pengertian Akad

a. Secara Bahasa

Istilah “perjanjian” dalam hukum Indonesia, disebut “akad” dalam hukum Islam. Kata akad berasal dari kata *al-'aqad*, yang berarti mengikat, menyambung atau menghubungkan (*ar-rabth*). Sebagai suatu istilah hukum Islam, ada beberapa definisi yang diberikan kepada akad (perjanjian).¹

b. Secara Istilah

Adapun secara terminologi ulama fiqh melihat akad dari dua sisi yakni secara umum dan secara khusus:

- 1) Secara umum Pengertian akad dalam arti luas hampir sama dengan pengertian akad dari segi bahasa menurut pendapat ulama Syafi'iyah, Malikiyah, dan Hanabilah, yaitu :

كُلُّ مَا عَزَمَ الْمَرْءُ عَلَى فِعْلِهِ سِوَاءَ صَدَرَ بِإِرَادَةٍ مُنْفَرِدَةٍ كَالْوَقْفِ وَالْإِبْرَاءِ
وَالطَّلَاقِ وَالْيَمِينِ أَمْ إِحْتِيَاجَ إِلَى إِرَادَتَيْنِ فِي إِنْشَائِهِ كَالْبَيْعِ وَالْإِجَارِ
وَالتَّوَكُّيلِ وَالرَّهْنِ.

¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada) 2007, hlm. 68.

Artinya: “Segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan keinginannya sendiri, seperti waqaf, talak, pembebasan, atau sesuatu yang pembentukannya membutuhkan keinginan dua orang seperti jual beli, perwakilan, dan gadai.”²

- 2) Pengertian akad secara khusus Pengertian akad dalam arti khusus yang dikemukakan oleh ulama fiqh adalah :

إِزْتِبَاطٌ إِجَابٍ بِقَبُولٍ عَلَى وَجْهِ مَشْرُوعٍ يَثْبُتُ أَثْرُهُ فِي مَحَلِّهِ.

Artinya: “Perikatan yang ditetapkan dengan ijab qobul berdasarkan ketentuan syara’ yang berdampak pada objeknya.”³

Dengan demikian, Ijab-qabul adalah suatu perbuatan atau pernyataan untuk menunjukkan suatu keridaan dalam berakad diantara dua orang atau lebih, sehingga terhindar atau keluar dari suatu ikatan yang tidak berdasarkan syara’.

Akad adalah pertemuan ijab dan qabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu objek hukum pada objeknya. Akad merupakan keterkaitan antara keinginan atau statemen kedua pihak yang di benarkan oleh syara’ dan akan menimbulkan implihkasai hukum tertentu. (Fadhli, A. 2016) Sedangkan dari segi khusus yang dikemukakan oleh ulama fiqh antara lain :

² Ibn Abidin, *Radd Al-Mukhtar Ala Dar Al-Mukhtar*, Juz II, (t.tp. : t.np., t.t.) hlm. 355.

³ *Ibid.*

- a) Perikatan yang ditetapkan dengan ijab-qabul berdasarkan ketentuan *syara'* yang berdampak pada objeknya.
- b) Keterkaitan ucapan antara orang yang berakad secara *syara'* pada segi yang tampak dan berdampak pada objeknya.
- c) Terkumpulnya adanya serah terima atau sesuatu yang menunjukkan adanya serah terima yang disertai dengan kekuatan hukum.

2. Dasar Hukum Akad

Dasar hukum yang dilakukannya akad dalam Al-Quran diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Al Qur'an

1) Surah Al-Maidah Ayat 1

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ ﴿١﴾

المائدة/5:1)⁴

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, penuhilah akas-akad! Dihalalkan bagimu hewan ternak, kecuali yang akan disebutkan kepadamu (keharamannya) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki. Maksud janji di sini adalah janji kepada Allah Swt. untuk mengikuti ajaran-Nya dan janji kepada manusia dalam muamalah." (Al-Ma'idah/5:1)

Adapun yang dimaksud "penuhilah aqad-aqad itu" adalah

bahwa setiap *mu'min* berkewajiban menunaikan apa yang telah dia

⁴ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 143.

janjikan dan akadkan baik berupa perkataan maupun perbuatan, selagi tidak bersifat menghalal barang haram atau mengharamkan barang halal.

2) Surah an-Nisa [4]:29

Kalimat ini merupakan asas Uqud. (Ahmad Mustafa Al-Maraghi,1993,p:81) Dasar kedua adalah firman Allah dalam al-Quran surah an-Nisa [4]:29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾ (النساء/4:

⁵(29

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.”

Dari ayat diatas menegaskan diantaranya bahwa dalam transaksi perdagangan diharuskan adanya kerelaan kedua belah pihak, atau yang diistilahkan dengan *'an taradhin minkum*. Walau kerelaan adalah sesuatu yang tersembunyi di lubuk hati, tetapi indikator dan tanda- tandanya dapat dilihat. Ijab dan kabul, atau apa saja yang dikenal dalam adat kebiasaan sebagai serah terima adalah

⁵ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 112.

bentuk-bentuk yang digunakan hukum untuk menunjukkan kerelaan.

(Quraish Shihab:,2001:,p:413)

b. Hadits

1) Al-Hakim dan sahabat Abu Hurairah

مِنَ الْحَكِيمِ وَصَحَابِي أَبُو هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: الْمُسْلِمُونَ دَائِمًا مُخْلِصُونَ لِشُرُوطِهِمْ (وَعَوْدُهُمْ) (رواه الحكيم و أبو هريرة)

Artinya: “Dari Al-Hakim dan sahabat Abu Hurairah Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: “Orang-orang muslim itu senantiasa setia kepada syarat-syarat (janji-janji) mereka.”⁶ (HR. Al-Hakim dan sahabat Abu Hurairah)

Dari hadits berikut menjelaskan bagaimana seorang muslim itu diajarkan untuk tidak berdusta atau mengingkari janji kepada orang lain khususnya orang sesama muslim.

2) Al-Bukhari

وَعَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "مَنْ بَاعَ نَخْلَةً تَزَاوَجَ فَثَمْرُهَا لِلْبَائِعِ (لَمْ تُبَاعِ) مَا لَمْ يَشْتَرِطِ الْمُشْتَرِي غَيْرَ ذَلِكَ (رواه ابن عباس)

Artinya : “Dari Ibnu Abbas Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: “Barang siapa menjual pohon kurma yang sudah dikawinkan, maka buahnya adalah

⁶ Al-Hakim. *Al-Mustadrak (Riyad Maktabah wa Matabi' an Nasyr al-Haditsah,11)* II-49. Hadis ini diriwayatkan oleh al-Hakim dan sahabat Abu Hurairah, dalam Syamsul Anwar, 2007, ibid , hlm. 85

untuk penjual (tidak ikut terjual), kecuali bila pembeli mensyaratkan lain”.⁷ (HR. Bukhari)

Hadits yang diriwayatkan Ibnu Abbas diatas menjelaskan tentang barang yang sudah dikawinkan. Maksud dari kata kawin yakni dibeli. Jika pohon kurma sudah dibeli maka dari itu buahnya tidak dibeli kecuali ada syarat-syarat yang dinegosiasikan oleh kedua belah pihak. Dengan negosiasi maka penjualan akan berjalan dengan lancar.

3) Ibnu Hibban dan Ibnu Majah

عَنْ ابْنِ حَبَّانَ وَابْنِ مَاجَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
"الْبَيْعُ وَالشِّرَاءُ عَلَى كَلِمَةِ اتِّفَاقٍ" (رواه ابن حبان وابن ماجه)

Artinya: “Dari Ibnu Hibban dan Ibnu Majah Radliyallaahu ‘anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu ‘alaihi wa Sallam bersabda: “Sesungguhnya Jual-beli itu berdasarkan kata sepakat”⁸ (HR. Ibn Hibban dan Ibn Majah).

Berdasarkan hadits diatas, dengan jelas menunjukkan bahwa akad jual beli didasarkan pada perizinan timbal balik (kata sepakat). Meskipun hanya akad jual beli saja yang disebutkan dalam hadis ini, namun untuk akd-akad yang lain diqiyaskan (dianalogikan) kepada akad jual beli, sehingga dengan dasar analogi itu akad-akad lain juga didasarkan kepada kata sepakat.

⁷ Al-Bukhari, Sahih al-Bukhari (Ttp : Dar al-Fikr, 1994), III 47, HADIS No 2204.

⁸ Ibn Hibban dan Ibn Majah, Sahih Ibn Majah (Ttp : Dar al-Fikr, 1994), III 47, HADIS No. 2034.

3. Rukun dan Syarat Akad

Rukun-rukun Akad sebagai berikut:

a. *Aqid*, adalah orang yang berakad (subjek akad). Syarat *aqid* diantaranya sebagai berikut.

- 1) Berakal dan Mumayyiz
- 2) *Aqid* harus berbilang, sehingga tidak sah akad dilakukan seorang diri.

Minimal dilakukan dua orang, yaitu pihak yang menjual dan membeli.⁹

Terkadang masing-masing pihak terdiri dari salah satu orang, terkadang terdiri dari beberapa orang. Misalnya, penjual dan pembeli beras di Masjid biasanya masing-masing pihak satu orang; ahli waris sepakat untuk memberikan sesuatu kepada pihak yang lain yang terdiri dari beberapa orang.

b. *Ma'qūd 'alaih*, adalah benda-benda yang akan diakadkan (objek akad), seperti benda-benda yang dijual dalam akad jual beli, dalam akad hibah atau pemberian, gadai, utang yang dijaminkan seseorang dalam akad kafalah.¹⁰ *Ma'qūd 'alaih* harus memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut:

- 1) Obyek transaksi harus ada ketika akad atau kontrak sedang dilakukan.

⁹ Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 76

¹⁰ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 119.

- 2) Obyek transaksi harus berupa harta yang diperbolehkan syara' untuk ditransaksikan dan dimiliki penuh oleh pemiliknya.
 - 3) Obyek transaksi bisa diserahkan terimakan saat terjadinya akad, atau dimungkinkan dikemudian hari.
 - 4) Adanya kejelasan tentang obyek transaksi. Obyek transaksi harus suci, tidak terkena najis dan bukan barang najis.
- c. *Maudhū' al-'aqd* adalah tujuan atau maksud mengadakan akad. Berbeda akad maka berbedalah tujuan pokok akad. Dalam akad jual beli misalnya, tujuan pokoknya yaitu memindahkan barang dari penjual kepada pembeli dengan diberi ganti.
- d. *Shighat al-'aqd* yaitu ijab kabul. Ijab adalah ungkapan yang pertama kali dilontarkan oleh salah satu dari pihak yang akan melakukan akad, sedangkan kabul adalah pernyataan pihak kedua untuk menerimanya. Dalam ijab qobul terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, ulama fiqh menuliskannya sebagai berikut:
- 1) Adanya kejelasan maksud antara kedua belah pihak.
 - 2) Adanya kesesuaian antara ijab dan qobul
 - 3) Adanya pertemuan antara ijab dan qobul (berurutan dan menyambung).
 - 4) Adanya satu majlis akad dan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, tidak menunjukkan penolakan dan pembatalan dari keduanya.

Ijab Qobul akan dinyatakan batal apabila:

- 1) Penjual menarik kembali ucapannya sebelum terdapat qobul dari si pembeli.
- 2) Adanya penolakan ijab dari si pembeli.
- 3) Berakhirnya majlis akad. Jika kedua pihak belum ada kesepakatan, namun keduanya telah pisah dari majlis akad. Ijab dan qobul dianggap batal.
- 4) Kedua pihak atau salah satu, hilang ahliyah -nya sebelum terjadi kesepakatan
- 5) Rusaknya objek transaksi sebelum terjadinya qobul atau kesepakatan.¹¹

Pengertian ijab kabul dalam pengalaman dewasa ini ialah bertukarnya sesuatu dengan yang lain sehingga penjual dan pembeli dalam membeli sesuatu terkadang tidak berhadapan atau ungkapan yang menunjukkan kesepakatan dua pihak yang melakukan akad, misalnya yang berlangganan majalah, pembeli mengirim uang melalui pos wesel dan pembeli menerima majalah tersebut dari kantor pos.¹²

Beberapa syarat tersebut meliputi:

¹¹ Universitas Islam An Nur Lampung, "*Rukun dan Syarat Akad*", dikutip dari <https://an-nur.ac.id/rukun-dan-syarat-akad/2/>, diakses 19 Mei 2023 pukul 01.25 wib.

¹² Academia, Makalah Fiqh Muamalah, "*Teori Akad dalam Perspektif Fiqh Muamalah*", dikutip dari http://www.academia.edu/25949554/Makalah_Fiqih_Muamalah_1_Teori_Akad_dalam_Perspektif_Fiqh_Muamalah, diakses 25 Maret 2023 pukul 15:05 wib.

- a. Syarat terbentuknya akad, dalam hukum Islam syarat ini dikenal dengan nama *Syurūth In'iqād*. Syarat ini terkait dengan sesuatu yang harus dipenuhi oleh rukun-rukun akad,ialah:
- 1) Pihak yang berakad.
 - 2) Shighat akad (pertanyaan kehendak) adanya kesesuaian ijab dan kabul (munculnya kesepakatan) dan dilakukan dalam satu majlis akad.
 - 3) Objek akad, dapat diserahkan, dapat ditentukan dan dapat ditransaksikan (benda yang bernilai dan dimiliki).
 - 4) Tujuan akad tidak bertentangan dengan *syara'*.
- b. Syarat keabsahan akad, adalah syarat tambahan yang dapat mengabsahkan akad setelah syarat terbentuknya akad (*Syurūth In'iqād*) tersebut dipenuhi. Antar lain:
- 1) Pernyataan kehendak harus dilaksanakan secara bebas. Maka jika pertanyaan kehendak tersebut dilakukan dengan terpaksa,maka akad dianggap batal.
 - 2) Penyerahan objek tidak menimbulkan mudarat.
 - 3) Bebas dari Gharar, yaitu tidak adanya tipuan yang dilakukan oleh para pihak yang berakad.
 - 4) Bebas dari riba.
- c. Syarat-syarat berlakunya akibat hukum (*Syurūth an-nafādz*) adalah syarat yang diperlukan bagi akad agar akad tersebut dapat dilaksanakan akibat hukumnya. Syarat-syarat tersebut adalah :

- 1) Adanya kewenangan sempurna atas objek akad, kewenangan ini terpenuhi jika para pihak memiliki kewenangan sempurna atas objek akad, atau para pihak merupakan wakil dari pemilik objek yang mendapatkan kuasa dari pemiliknya atau pada objek tersebut tidak tersangkut hak orang lain.
- 2) Adanya kewenangan atas tindakan hukum yang dilakukan, persyaratan ini terpenuhi dengan para pihak yang melakukan akad adalah mereka yang dipandang mencapai tingkat kecakapan bertindak hukum yang dibutuhkan.
- 3) Syarat mengikat (*Syurūth al-luzūm*) sebuah akad yang sudah memenuhi rukun-rukunnya dan beberapa macam syarat sebagaimana yang dijelaskan diatas, belum tentu membuat akad tersebut dapat mengikat pihak-pihak yang telah melakukan akad. Ada persyaratan lagi yang menjadikannya mengikat diantaranya:
 - a) Terbebas dari sifat akad yang sifat aslinya tidak mengikat kedua belah pihak, seperti akad *kafālah* (penanggungan). Akad ini menurut sifatnya merupakan akad tidak mengikat sebelah pihak, yaitu tidak mengikat sebelah pihak, yaitu tidak mengikat kreditor (pemberi hutang) yang kepadanya penanggungan diberikan. Kreditor dapat secara sepihak membatalkan akad penanggungan, dan membebaskan penanggung dari konsekuensinya. Bagi penanggung (*kafālah*) akad

tersebut mengikat sehingga tidak dapat membatalkannya tanpa persetujuan kreditor.

- b) Terbebas dari *khiyār*, akad yang masih tergantung dengan hak *khiyār* baru mengikat ketika hak *khiyār* berakhir. Selama hak *khiyār* belum berakhir, akad tersebut mengikat.¹³

4. Macam Akad

Macam Akad dari segi waktu dapat dibagi menjadi tiga diantaranya sebagai berikut.

- a. *'Aqad Munjiz* yaitu akad yang dilaksanakan langsung pada waktu selesanya akad. Pernyataan akad akan diikuti dengan pelaksanaan akad ialah pernyataan yang tidak disertai dengan syarat-syarat dan tidak pula diikuti pula ditentukannya waktu pelaksanaan setelah adanya akad.
- b. *'Aqad Mu'alaq* ialah akad yang didalamnya pelaksanaannya terdapat syarat-syarat yang telah ditentukan dalam akad, misalnya penentuan penyerahan barang-barang yang diakadkan setelah adanya pembayaran.
- c. *'Aqad Mudhāf* ialah akad yang didalam pelaksanaannya terdapat syarat-syarat mengenai penangguhan pelaksanaan akad, pernyataan yang pelaksanaannya ditangguhkan hingga waktu yang ditentukan.

Perkataan ini sah dilakukan pada akad, tetapi belum mempunyai akibat hukum sebelum tibanya waktu yang ditentukan. Selain akad *Munjiz*, *Mu'alaq*

¹³ Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah*, (Jogjakarta: Logung Puataka, 2009), hlm. 34.

dan *Mudhāf*, macam-macam akad beraneka ragam tergantung dari sudut tinjauannya. Karena ada perbedaan-perbedaan tinjauan, akad akan ditinjau dari segi-segi berikut:

- a. Ada dan tidaknya pembagian (*Qismah*) pada akad, maka akad terbagi menjadi 2 bagian :
 - 1) Akad *musamma* , yaitu akad yang telah ditetapkan *syara'* dan telah ada hukum-hukumnya, seperti jual beli, hibah, dan *ijārah*.
 - 2) Akad *ghairu musamma* ialah akad yang belum ditetapkan oleh *syara'* dan belum ditetapkan hukum-hukumnya.
- b. Disyariatkan dan tidaknya akad, ditinjau dari segi ini akad terbagi menjadi dua bagian :
 - 1) Akad *muzāra'ah* ialah akad-akad yang dibenarkan oleh *syara'* seperti gadai dan jual beli.
 - 2) Akad *mamnū'ah* ialah akad-akad yang dilarang *syara'* seperti menjual anak binatang dalam perut induknya
- c. Sah dan batalnya akad, ditinjau dari segi ini Para ulama fiqh mengemukakan bahwa akad itu dapat di bagi dan di lihat dari beberapa aspek. Jika di lihat dari ke absahannya menurut *syara'*, akad dibagi menjadi dua, yakni¹⁴:

¹⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Asas-Asas Hukum Muamalat*, (Yogyakarta : UII Pres, 1982), hlm. 65.

1) Akad *Shahīh*

Akad *Shahīh* yakni akad yang telah memenuhi rukun-rukun dan syarat-syaratnya. Hukum dari akad *Shahīh* ini, berlakunya seluruh akibat hukum yang di timbulkan akad itu dan mengikat pada pihak-pihak yang berakad.

2) Akad tidak *Shahīh*

Akad yang tidak *Shahīh* yakni akad yang terdapat kekurangan pada rukun atau syarat-syaratnya, sehingga seluruh akibat hukum dalam akad itu tidak berlaku dan tidak mengikat pihak-pihak yang berakad.

d. Sifat bendanya, ditinjau dari sifat benda akad terbagi dua:

- 1) Akad '*Ainiyah*, yaitu Akad yang disyaratkan dengan penyerahan barang-barang seperti jual beli.
- 2) Akad *ghāir 'Ainiyah* yaitu Adalah akad yang tidak disertai dengan penyerahan barang-barang karena tanpa penyerahan barang-barang pun akad sudah berhasil, seperti akad *amānah*.

5. Asas Akad

Menurut Syamsul Anwar akad adalah pertemuan ijab dan kabul sebagai pernyataan kehendak dua pihak atau lebih untuk melahirkan suatu akibat hukum pada objeknya. Asas Perjanjian dalam Hukum Islam yakni sebagai berikut.

a. Asas Ibāhah.

Asas Ibāhah adalah asas umum hukum Islam dalam bidang muamalat secara umum. Asas ini dirumuskan dalam adagium “*Pada dasarnya segala sesuatu itu boleh dilakukan sampai ada dalil yang melarangnya*” yang berarti segala sesuatu itu sah dilakukan sepanjang tidak ada larangan tegas atas tindakan itu.

b. Asas Kebebasan Berakad.

Hukum Islam mengakui kebebasan berakad, yaitu suatu prinsip hukum yang menyatakan bahwa setiap orang dapat membuat akad jenis apapun tanpa terikat kepada nama-nama yang telah ditentukan dalam undang-undang Syariah dan memasukkan kausul apa saja kedalam akad yang dibuat yaitu sesuai dengan kepentingannya sejauh tidak berakibat makan harta sesama dengan jalan batil.¹⁵ Adanya asas kebebasan berakad dalam hukum Islam didasarkan kepada beberapa dalil antara lain:

1) Q.S Al-Mā'idah (5) : 1 yang berbunyi;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ (المائدة / 5 : 1)

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu*” (Q.S Al-Mā'idah (5) :1).¹⁶

¹⁵ *Ibid.* hlm. 83 – 84.

¹⁶ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 112.

2) Kaidah hukum Islam

“Pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak dan akibat hukumnya adalah apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji.”

c. Asas Konsensualisme.

Asas konsensualisme menyatakan bahwa untuk terciptanya suatu perjanjian cukup dengan tercapainya kata sepakat antara para pihak tanpa perlu dipenuhinya formalitas-formalitas tertentu. Dalil yang menjelaskan tentang asas konsensualisme adalah sebagai berikut;¹⁷

1) QS. An-Nisā’ (4) ayat 29 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ (النساء/4: 29)

Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang Berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu”* (QS. An-Nisā’ (4) ayat 29).¹⁸

¹⁷ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah ...* , hlm. 87.

¹⁸ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 112.

2) QS. An-Nisā' (4) ayat 4 yang berbunyi:

وَأْتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِنْ طِبْنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِّنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا
مَّرِيئًا ﴿٤﴾ (النساء/4:4)

Artinya: “Kemudian jika mereka menyerahkan kepada kamu sebagian dari maskawin itu dengan senang hati, Maka makanlah (ambillah) pemberian itu (sebagai makanan) yang sedap lagi baik akibatnya” (QS. An-Nisā' (4) ayat 4).¹⁹

d. Asas Janji itu Mengikat

Dalam Al-Qur‘an dan Hadis terdapat banyak perintah agar memenuhi janji. Dalam kaidah ushul fiqih, “perintah pada dasarnya menunjukkan wajib”. Ini berarti janji itu wajib mengikat dan wajib dipenuhi. Diantara ayat dan Hadīst yang dimaksud adalah:²⁰ QS. Al-‘Isrā` (17) ayat 34 yang berbunyi:

... وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴿٣٤﴾ (الاسراء/17:34)

Artinya: “Dan penuhilah janji; Sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabnya” (QS. Al-‘Isrā` (17) ayat 34).²¹

¹⁹ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur‘an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 112.

²⁰ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah ...*, hlm. 89.

²¹ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur‘an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 112.

e. Asas Keseimbangan.

Hukum perjanjian Islam tetap menekankan perlunya keseimbangan dalam bertransaksi, baik keseimbangan antara apa yang diberikan dan apa yang diterima maupun keseimbangan dalam memikul resiko.

f. Asas Kemaslahatan (tidak memberatkan)

Dengan asas kemaslahatan dimaksudkan bahwa akad yang dibuat oleh para pihak bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan bagi mereka yang tidak boleh menimbulkan kerugian atau keadaan memberatkan.

g. Asas Amanah

Dengan asas amanah dimaksudkan bahwa masing-masing pihak haruslah beriktikad baik dalam bertransaksi dengan pihak lainnya dan tidak dibenarkan salah satu pihak mengeksploitasi ketidak tahuan mitranya.

h. Asas Keadilan

Keadilan adalah tujuan yang hendak diwujudkan oleh semua hukum. Dalam hukum Islam, keadilan langsung merupakan perintah Al-Qur'an yang berbunyi:²²

... اِعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ اِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

(المائدة/5: 8)

²² Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah ...* , hlm. 92

Artinya: “*Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat dengan takwa*” (QS. Al-Mā‘idah (5) ayat 8).²³

6. Hal-hal yang Membatalkan Akad

Akad berakhir di sebabkan oleh beberapa hal, di antaranya sebagai berikut²⁴:

- a. Berakhirnya masa berlaku akad tersebut, apabila akad tidak mempunyai tempo waktu.
- b. Di batalkan oleh salah satu pihak yang berakad, apabila akad tersebut sifatnya tidak mengikat.
- c. Dalam akad sifatnya mengikat, suatu akad dapat dianggap berakhir apabila terjadi:
 - 1) Jual beli yang di lakukan dengan merusak (*fasād*), yakni terdapat unsur-unsur tipuan salah satu rukun atau syaratnya tidak terpenuhi.
 - 2) Berlakunya *khiyār* syarat, aib, atau rukyat
 - 3) Akad tersebut tidak di lakukan oleh salah satu pihak secara sempurna.
 - 4) Salah satu pihak yang berakad meninggal dunia.

²³ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 112.

²⁴ Abdul Rahman Ghazaly, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta : Kencana, 2010), hlm. 58-59.

7. Hikmah Akad

Berakad diantar sesama manusia tentu mempunyai hikmah atau kelebihan yang diperoleh diantara para pihak-pihak yang melakukan akad, hikmah yang terdapat dalam berakad adalah sebagai berikut:²⁵

- a. Adanya ikatan yang kuat antara dua orang atau lebih di dalam bertransaksi atau memiliki sesuatu.
- b. Tidak dapat melakukan hal yang semena-mena dalam membatalkan suatu ikatan perjanjian, karena telah di atur secara *syar'i*.
- c. Akad merupakan “*payung hukum*” di dalam kepemilikan sesuatu, sehingga pihak lain tidak dapat menggugat atau memilikinya.

B. Ijarah

1. Pengertian Ijarah

- a. Secara Bahasa

Menurut bahasa kata ijarah berasal dari kata “alajru” yang berarti “al-iwadu” (ganti) dan oleh sebab itu “ath-thawab” atau (pahala) dinamakan ajru (upah).²⁶ Lafal al-ijarah dalam bahasa arab berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan. Al-ijarah merupakan salah satu bentuk muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-meyewa, kontrak, atau

²⁵ *Ibid.*, hlm. 59

²⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), hlm. 203

menjual jasa perhotelan dan lain-lain.²⁷ Ijarah menurut arti lughat adalah balasan, tebusan, atau pahala. Menurut syara' berarti melakukan akad mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan membayar sesuai dengan perjanjian yang telah ditentukan dengan syarat-syarat tertentu pula.²⁸

b. Secara Istilah

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut Profesor Benham dalam bukunya Afzalur Rahman yang berjudul *Doktrin Ekonomi Islam* menyatakan bahwa: “Upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian”²⁹

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

²⁷ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000), hlm. 228

²⁸ Syaifullah Aziz, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: Asy-syifa, 2005), hlm. 377

²⁹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid ke-2, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

berasal dari kata *ajru* yang berarti 'iwadhu' 'pengganti'³⁰. Ijarah secara bahasa berarti upah dan sewa. Jasa atau imbalan³¹.

Sedangkan menurut *Syara'* Ijarah adalah perjanjian atau perikatan mengenai pemakaian dan pemungutan hasil dari manusia, benda atau binatang.³² Dalam istilah *fiqh*, *al-ijarah* (rent, rental) berarti transaksi kepemilikan manfaat barang/harta dengan imbalan tertentu. Ada juga istilah *al-ijarah fi al dzimmah* (reward, fair wage), upah dalam tanggungan, maksudnya upah yang diberikan sebagai imbalan jasa pekerjaan tertentu, upah menjahit, menambal ban, dan lain-lain.³³ Adapun definisi Ijarah yang disampaikan oleh kalangan fuqaha antara lain sebagai berikut.

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

وَقَالَ الْحَنْفِيَّةُ : الْإِجَارُ : عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بَعْوَضٌ . وَعَرَفَ الشَّافِعِيَّةُ
الْإِجَارُ فَقَالُوا : هُوَ عَقْدٌ عَلَى مَنَفَعَةٍ مَقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ مُبَاحَةٍ قِبَالَةَ اللَّبَدْلِ

³⁰ Sayid Sabiq, *Fiqh Sunnah Jilid 4*, Terjemah, cet. 2, (Jakarta: Pena Puni Aksara, 2007), hlm. 193.

³¹ Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.181.

³² Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, Cet. 2, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), hlm. 422.

³³ Ibnu Rusyid, *Bidayatul Mujtahid, Analisa Fiqh Para Mujtahid*, Jilid 3, (Jakarta: Pustaka Amani, 2007), hlm. 61.

وَالِإِبَاحَةَ بَعْضُ مَعْلُومٍ. وَقَالَ الْمَالِكِيُّ: الْإِجَارُ: تَمْلِيكَ مَنَافِعِ شَيْءٍ
 مُبَاحَةً مُدَّةً مَعْلُومَةً بَعْضٌ. وَبِمِثْلِ ذَلِكَ قَالَ الْحَنَابِلَةُ.³⁴

Artinya: “Menurut *fuqaha Hanafiyah*, Ijarah adalah akad³⁵ atau transaksi terhadap manfaat dengan imbalan³⁶. Menurut *fuqaha Syafi'iyah*, Ijarah adalah transaksi terhadap manfaat yang dikehendaki secara jelas harta yang bersifat mubah³⁷ dan dapat dipertukarkan dengan imbalan tertentu. Menurut *fuqaha Malikiyah* dan *Hanabilah*, Ijarah adalah pemilikan manfaat suatu harta-benda yang bersifat mubah selama periode waktu tertentu dengan suatu imbalan”

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka akad *al-ijarah* tidak boleh dibatasi oleh syarat. Akad *al-ijarah* juga tidak berlaku bagi pepohonan untuk diambil buahnya, karena buah itu adalah materi (benda). Sedangkan akad *il-ijarah* itu hanya ditujukan kepada manfaat saja.³⁸

³⁴ Wahbah al-Zuhailly, *al-Fiqh al Islamiy wa Adillatuhu*, Juz V, (t.tp. : t.np., t.t.), hlm. 3803-3804.

³⁵ Akad berasal dari bahasa arab yaitu al- ‘akid yang berarti perikatan, perjanjian, dan pemufakatan (al-ittifaq), pertalian ijab (pernyataan melakukan ikatan) dan Kabul (pernyataan penerimaan ikatan) sesuai dengan kehendak syarat yang berpengaruh pada obyek perikatan. Yang dimaksud dengan “sesuai dengan kehendak syariat” maksudnya adalah bahwa seluruh perikatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak atau lebih tidak boleh apabila tidak sejalan dengan kehendak syara’, misalnya kesepakatan untuk melakukan transaksi riba, dan menipu orang lain. (baca: Dahlan Abdul Aziz, *Ensiklopedi Hukum Islam*, (Jakarta: Intermasa, 1997), hlm. 63.).

³⁶ Imbalan adalah upah sebagai pembalas jasa (honorarium). (lihat: W.J.S. Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1967), hlm. 23.).

³⁷ Mubah (lit. “dibolehkan”) kategori perbuatan yang diperbolehkan dan bersifat netral. Kategori lainnya adalah fard atau wajib yakni perbuatan yang diharuskan, mustahab atau manzub yakni perbuatan yang dianjurkan. Makruh yakni perbuatan yang dibenci, dan haram yakni perbuatan yang dilarang. (baca Cyril Glasse, *Ensiklopedi islam*, cet. ke-2., (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 276.).

³⁸ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Cet. 1, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 228.

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

عَقْدٌ مَوْضُوعُهُ الْمُبَادَلَةُ عَلَى مَنَفَعَةِ الشَّيْءِ بِمُدَّةٍ مَّجْدُودَةٍ أَيْ تَمْلِيكُهَا
بِعَوَضٍ ، فَهِيَ بَيْعُ الْمَنَافِعِ

Artinya: "Akad yang obyeknya ialah pertukaran manfaat untuk masa tertentu, artinya: memiliki manfaat dengan iwadh, sama dengan menjual manfaat"³⁹

- 3) Menurut Idris Ahmad bahwa menyewa artinya mengambil manfaat sesuatu yang diterima dari orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat tertentu.⁴⁰
- 4) Menurut Sayyid Sabiq menerangkan bahwa:⁴¹

عَقْدٌ عَلَى الْمَنَافِعِ بِعَوَضٍ⁴²

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

- 5) Menurut H. Moh. Anwar seperti yang dikutip Sudarsono menerangkan bahwa ijarah ialah perakadan (perikatan) pemberian kemanfaatan (jasa) kepada orang lain dengan syarat memakai 'iwadh (pengganti/balas jasa) dengan berupa uang atau barang yang ditentukan.⁴³

³⁹ Muhammad Hashbi Ash Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999), hlm. 94.

⁴⁰ Idris Ahmad, *Fiqh Syafi'i*, Terjemah, (Jakarta: Widjaya, 1969), hlm. 82.

⁴¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid III, Juz 13, (Beirut Lebanon: Darul Fikr, 1992), hlm. 198.

⁴² Wahbah al-Zuhaili, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu ...*, hlm. 3803-3804.

⁴³ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum...*, hlm. 209.

Meskipun istilah yang digunakan para ulama tentang pengertian ijarah di atas berbeda-beda, namun pada dasarnya mereka mempunyai maksud yang sama yaitu ijarah menitikberatkan pada suatu kemanfaatan suatu benda atau jasa atau hasil kerja, bukan kepemilikan kepada benda itu. Dan dapat disimpulkan disini bahwa upah (Ijarah) adalah suatu perjanjian atau perikatan antara dua belah pihak untuk memiliki manfaat suatu barang atau jasa dengan memberikan penggantian upah/imbalan atas pemanfaatan barang atau jasa tersebut.

Sewa-menyewa sebagaimana perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual, perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat sewa-menyewa berlangsung, dan apabila akad sudah berlangsung, maka pihak yang menyewakan (*Mu'ajjir*) berkewajiban untuk menyerahkan barang (*Ma'jur*) kepada pihak penyewa (*Musta'jir*), dan dengan diserahkannya manfaat barang/benda maka pihak penyewa berkewajiban pula untuk menyerahkan uang sewanya (Ujrah)⁴⁴

Dan dalam Bab ijarah, dibahas segala sesuatu yang berhubungan dengan segala macam sewa-menyewa, yang meliputi: sewa-menyewa

⁴⁴ Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 52.

barang bergerak, sewa-menyewa barang tidak bergerak⁴⁵ dan sewa-menyewa tenaga (perburuan).⁴⁶

2. Dasar Hukum Ijarah

Hampir semua ulama fiqh sepakat bahwa ijarah disyariatkan dalam Islam. Adapun golongan yang tidak menyepakatinya, seperti Abu Bakar Al-Asham, Ismail Ibn Aliah, Hasan Al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawi, dan Ibn Kaisan beralasan bahwa ijarah adalah jual beli kemanfaatan, yang tidak dapat dipegang (tidak ada). Sesuatu yang tidak ada tidak dapat dikategorikan jual beli. Namun dalam menjawab pandangan ulama yang tidak menyepakati ijarah tersebut, Ibn Rusyd berpendapat bahwa kemanfaatan walaupun tidak berbentuk, dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).⁴⁷

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

⁴⁵ Dari segi kemungkinan dapat di pindahkan, harta dibedakan menjadi mal-‘uqar (harta tidak bergerak atau harta tetap), yaitu harta benda yang tidak mungkin di pindah dari tempat asalnya ke tempat lain seperti tanah dan rumah, dan mal ghairul ‘uqar harta bergerak atau harta tidak tetap), yaitu harta benda yang dapat dipindahkan dari tempat semula ke tempat lain seperti hewan dan perhiasan. (lihat Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 22).

⁴⁶ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1992), hlm. 317.

⁴⁷ Rachmat Syafi'I, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2001), hlm. 123.

a. Al-Qur'an

1) Surah Az-Zukhruf ayat 32

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
 وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ
 رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾ (الزخرف/43:32)⁴⁸

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia dan Kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (Az-Zukhruf/43:32)

2) Surah At-Thalaq ayat 6

Ulama fikih juga beralasan kepada firman Allah:

أَسْكِنُوهُمْ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجْدِكُمْ (الطلاق/65:6)⁴⁹

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

Maksud ayat diatas menerangkan bahwa dalam memberikan upah setelah ada ganti, dan yang diupah tidak berkurang nilainya.

⁴⁸ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 3, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 715.

⁴⁹ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 3, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 824.

Seperti: memberi upah kepada orang yang menyusui. Upah ini diberikan sebab menyusui, tidak karena air susunya, tetapi mempekerjakannya. Hal ini juga sebagaimana orang menyewa rumah yang didalamnya ada sumur, boleh mengambil air sumur dan nilai rumah dengan sumur itu tidak berkurang.

3) Surah Al-Qashash ayat 26

Allah berfirman:

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
 ﴿٢٦﴾ (القصص / 28 : 26)⁵⁰

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

4) Surah Al-Baqarah ayat 233

Allah berfirman:

﴿ وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ﴾
 (البقرة / 2 : 233)⁵¹

⁵⁰ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 2, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 542.

⁵¹ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 50.

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

b. As-Sunah

1) HR. Ibnu Majah

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)⁵²

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

2) HR. Razaq dan Baihaqi

Sabda Rasulullah:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
(مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ،
وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ (رواه عبد الرزاق و البيهقي)⁵³

Artinya: “Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." Riwayat Abdul Razzaq dalam hadits munqathi'. Hadits maushul menurut Baihaqi dari jalan Abu Hanifah.” (HR. Razaq dan Baihaqi).

⁵² Sunan Ibnu Majah, *Kitab Hadits Sunan Ibnu...*, hlm. 212.

⁵³ Imam Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Kitab Bulughul Maram*, (Surabaya : Darul 'Abidin, t.t.), hlm. 195.

3) HR. Bukhari

Sabda Rasulullah:

وَعَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا - ; أَنَّهُ قَالَ : (اِحْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الَّذِي حَجَمَهُ أَجْرَهُ) وَلَوْ كَانَ حَرَامًا لَمْ يُعْطِهِ.
رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ (رواه البخارى)⁵⁴

Artinya: “*Ibnu Abbas berkata: Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam berbekam dan memberikan upah kepada orang yang membekamnya. Seandainya hal itu haram beliau tidak akan memberinya upah. Riwayat Bukhari.*” (HR. Bukhari)

c. Ijma'

Umat Islam pada masa sahabat telah berijma' bahwa ijarah dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia. Segala sesuatu yang dapat mendatangkan manfaat, maka pekerjaan itu menjadi baik dan halal. Para ulama tak seorangpun yang membantah kesepakatan ijma' ini.

Sebagaimana diungkapkan Sayyid Sabiq: “*Dan atas disyari'atkannya sewa menyewa umat Islam telah sepakat, dan tidak dianggap (serius) pendapat orang yang berbeda dengan kesepakatan ijma' para ulama ini*”, karena Al-ijarah merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.⁵⁵

⁵⁴ *Ibid.* hlm 194.

⁵⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah ...* , hlm.18

Ibnu Rusyd dalam kitab *Bidayah Al-Mujtahid*, juga mengatakan bahwa “sesungguhnya sewa menyewa itu diperbolehkan oleh seluruh fuqaha negeri besar dan fuqaha masa pertama”.⁵⁶ Al-ijarah merupakan “Akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.

3. Rukun dan Syarat Ijarah

Agama Islam menghendaki agar dalam pelaksanaannya upah itu senantiasa diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bisa menjamin pelaksanaannya yang tidak merugikan salah satu pihak diantara keduanya. Untuk memelihara ketentuan tersebut maka dibutuhkan syarat dan rukunnya. Rukun-rukun dan syarat-syarat ijarah adalah sebagai berikut.⁵⁷

a. *Mu'jir dan musta'jir*, yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa atau upah-mengupah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan yang menyewakan, *musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu, disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalah Sebagai berikut.

- 1) Baligh,
- 2) Berakal,

⁵⁶ Ibnu Rusyd, *Bidayah al Mujtahid*, juz 2, (Semarang : Maktabah Usaha Keluarga, t.t.), hlm. 165

⁵⁷ Hendi Suhenda, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 117-118.

- 3) Cakap⁵⁸ melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan
- 4) Saling meridhai.

Menurut Madzab Syafi'i dan Hambali syarat bagi kedua orang yang berakad adalah telah baligh dan berakal. Dengan demikian apabila orang itu belum atau tidak berakal, seperti anak kecil atau orang gila, menyewakan hartanya, atau diri mereka sebagai buruh (tenaga dan ilmu boleh disewa), maka ijarahnya tidak sah.⁵⁹ Berbeda dengan Madzab Hanafi dan Maliki mengatakan bahwa orang yang melakukan akad, tidak harus mencapai usia *baligh*, tetapi anak yang telah *mumayyiz*⁶⁰ pun boleh melakukan akad ijarah dengan ketentuan, disetujui oleh walinya.⁶¹

- b. *Sighat* ijab kabul⁶² antara *mu'jir* dan *musta'jir*, ijab kabul sewa-menyewa dan upah mengupah. ijab kabul sewa-menewa misalnya: "Aku sewakan

⁵⁸ Ukuran baligh seseorang adalah telah bermimpi (iltiham) bagi laki-laki dan telah haid bagi perempuan. Baligh juga dapat diukur dari usia seseorang, seperti yang tercantum dalam Hadis dari Ibnu Umar yaitu 15 tahun. Terhadap orang yang sudah baligh sudah dapat dibebani hokum taklif atau sudah dapat bertindak hokum, karena menurut Muhammad Imam Abu Zahrah, ia sudah berakal dan memiliki kecakapan bertindak hokum secara sempurna. berakal sehat. Seseorang yang melakukan perikatan harus memiliki akal yang sehat. Dengan akal sehat, ia akan memahami segala perbuatan hokum yang dilakukan dan akibat hokum terhadap dirinya maupun orang lain. Seseorang yang gila, sedang marah, sedang sakit, atau sedang tidur, tidak dapat menjadi subyek hokum yang sempurna. Ahliyah (kecakapan), yaitu kecakapan seseorang untuk memiliki hak dan dikenai kewajiban atasnya dan kecakapan melakukan tasharruf. (Baca: Gemala Dewi, ed al., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cet. Ke-1, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 56.).

⁵⁹ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam...*, hlm. 231.

⁶⁰ Mumayyiz (Ar.: al-mumayyiz, kata sifat dari muyyaza: menyingkahkan). Seorang anak yang sudah dapat membedakan sesuatu yang baik dan sesuatu yang buruk yakni ketika ia berumur 7 tahun. (baca: Dahlan Abdul Aziz, *Ensiklopedi Hukum...*, hlm. 1225).

⁶¹ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam...*, hlm. 240.

⁶² Shighat adalah ucapan dari kedua belah pihak yang melakukan akad. Ijab menurut ulama' mazhab Hanafi adalah ucapan pertama dari orang yang berjual beli, baik ucapan pertama itu muncul dari pembeli

mobil ini kepadamu setiap hari Rp.5000,00”, maka *musta’jir* menjawab “Aku terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ijab Kabul upah-mengupah misalnya seseorang berkata, “Kuserahkan kebun ini kepadamu untuk dicangkul dengan upah setiap hari Rp.5000,00”. Kemudian *musta’jir* menjawab “Aku akan kerjakan pekerjaan itu dengan apa yang engkau ucapkan”.

Dalam ijab qobul terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, ulama fiqh menuliskannya sebagai berikut:

- 1) Adanya kejelasan maksud antara kedua belah pihak.
- 2) Adanya kesesuaian antara ijab dan qobul.
- 3) Adanya pertemuan antara ijab dan qobul (berurutan dan menyambung).
- 4) Adanya satu majlis akad dan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, tidak menunjukkan penolakan dan pembatalan dari keduanya.

Ijab Qobul akan dinyatakan batal apabila:

- 1) Penjual menarik kembali ucapannya sebelum terdapat qobul dari si pembeli.
- 2) Adanya penolakan ijab dari si pembeli.

maupun dari penjual. Sedangkan Kabul adalah ucapan kedua yang muncul dari pihak kedua dalam suatu akad, yang menunjukkan persetujuan dan ridhanya terhadap ucapan pihak pertama. (lihat: Abdul Aziz Dahlan, eds, et.al., *Suplemen Ensiklopedi Islam*, (Jakarta: Ikrar Mandiri Abadi, 2002), hlm. 225.).

- 3) Berakhirnya majlis akad. Jika kedua pihak belum ada kesepakatan, namun keduanya telah pisah dari majlis akad. Ijab dan qobul dianggap batal.
 - 4) Kedua pihak atau salah satu, hilang ahliyah -nya sebelum terjadi kesepakatan
 - 5) Rusaknya objek transaksi sebelum terjadinya qobul atau kesepakatan.
- c. *Ujrah*, hukum islam juga mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan Ijarah (upah atau ongkos sewa) sebagaimana berikut ini.
- 1) *Pertama*, upah harus berupa *mal mutaqqawwim* dan upah berdasarkan sabda Rosulullah yang artinya: "Barangsiapa memperkerjakan buruh hendaklah menjelaskan upahnya". Mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jahalah* (ketidakpastian).
 - 2) *Kedua*, upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Menyewa rumah dengan rumah lain, atau mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh ijarah yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan kepada praktek riba.⁶³

Jika ijarah itu suatu pekerjaan, maka kewajiban pembayaran upahnya pada waktu berakhirnya pekerjaan. Bila tidak ada pekerjaan lain,

⁶³ Ghufron A. Masadi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 186-187.

jika akad sudah berlangsung dan tidak disyaratkan mengenai pembayaran dan tidak ada ketentuan penangguhannya, menurut Abu Hanifah wajib diserahkan upahnya secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya.

Menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, sesungguhnya ia berhak dengan akad itu sendiri. Jika *mu'jir* menyerahkan zat benda yang disewa kepada *musta'jir*, ia berhak menerima bayarannya karena penyewa (*musta'jir*) sudah menerima kegunaan.⁶⁴

Menurut Mazhab Hanafi bahwa upah tidak dibayarkan hanya dengan adanya akad. Boleh untuk memberikan syarat mempercepat dan menangguhkan upah seperti, mempercepat sebagian upah dan menangguhkan sisanya, sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.

Jika tidak ada kesepakatan saat akad dalam hal mempercepat atau menangguhkn upah sekiranya upah dikaitkan dengan waktu tertentu, maka wajib dipenuhi sesudah jatuh tempo. Misalnya, orang menyewa sebuah rumah selama satu bulan, setelah habis masa sewa ia wajib membayar uang sewa tersebut.⁶⁵

Dalam bukunya Dr. Ash-Shadiq Abdurrahman Al Gharyani menjelaskan bahwa “Barang siapa digaji untuk suatu pekerjaan selama

⁶⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 121.

⁶⁵ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 209.

waktu tertentu, maka ia tidak boleh meninggalkan pekerjaan sebelum habis waktunya walaupun ia sekedar duduk tanpa pekerjaan. Dan apabila meninggalkan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain untuk dirinya sendiri dengan sejumlah upah, maka ia tidak berhak atas upah tersebut. Melainkan upah tersebut menjadi hak orang yang pertama yang mempekerjakannya.⁶⁶

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

Dan dapat disimpulkan bahwa ujah disyaratkan diantaranya:

- 1) *Pertama*, harus jelas yaitu diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.
- 2) *Kedua*, upah baru menjadi hak pekerja setelah pekerjaannya selesai. Hal ini sebagaimana dalam hadis Nabi Saw. "bayarlah upah sebelum kering keringatnya".
- 3) *Ketiga*, upah itu harus adil dan layak sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 (lihat dalam bab dasar hukum upah).

⁶⁶ Ash-Shadiq Abdurrahman Al Gharyani, *Fatwa-Fatwa Muamalah Kontemporer*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2004), hlm. 55.

- 4) *Keempat*, upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian (akad).

4. Macam Ijarah

Ijarah dapat dibagi menjadi dua, yaitu ijarah terhadap benda atau sewamenyewa, dan ijarah atas pekerjaan atau upah mengupah.

- a. *Ijarah 'ayan*; dalam hal ini terjadi sewa-menyewa dalam bentuk benda atau binatang dimana orang yang menyewakan mendapat imbalan dari penyewa.
- b. *Ijarah amal*; dalam hal ini terjadi perikatan tentang pekerjaan atau buruh manusia dimana pihak penyewa memberikan upah kepada pihak yang menyewakan.⁶⁷

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

- a. *Ijarah Khusus*

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

- b. *Ijarah Musytarik*

Yaitu ijarah dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerja sama. Hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.⁶⁸

⁶⁷ Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum...*, hlm. 426.

⁶⁸ Rachmat Syafi'i, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 135

Di dalam fiqih mu'amalah upah dapat diklasifikasikan menjadi dua:

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b. Upah yang sepadan (*ajrun mitsli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaanya (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua:

- a. Ijarah manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa-menyewa rumah, kendaraan, pakaian dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajjir* mempunyai benda-benda tertentu dan *musta'jir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara keduanya, dimana *mu'ajjir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan manfaat dari benda tersebut. Apabila manfaat itu yang dibolehkan *syara'* untuk dipergunakan, maka para ulama fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.
- b. Ijarah yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah ala al-a'mal*) ialah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Ijarah seperti ini menurut ulama fikih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik dan buruh tani.

Mu'ajjir adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang ia keluarkan untuk *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *mu'ajjir*.⁶⁹

Selain pembagian ijarah seperti yang telah diterangkan sebelumnya, ada pembagian ijarah lain yang sedikit berbeda, pembagian ijarah ini terdapat dalam madzhab *Syafi'i*, adapun pembagian ijarah menurut mazhab *Syafi'i* sebagai berikut :

- a. Ijarah *'Ain*, adalah ijarah atas kegunaan barang yang sudah ditentukan, dalam ijarah ini ada dua syarat yang harus dipenuhi, *pertama*; barang yang disewakan sudah tertentu, sebagai pembanding, tidak sah menyewakan salah satu dari dua rumah tanpa menentukan rumah yang dimaksud. *Kedua*; barang yang disewakan harus disaksikan oleh kedua belah pihak pada waktu akad, atau sebelum akad dengan catatan barang tersebut tidak diperkirakan rusak atau berubah. Ijarah ini oleh madzhab *Syafi'i* dianggap identik dengan akad jual beli barang.
- b. Ijarah *immah*, adalah ijarah atas jasa atau manfaat yang ditanggung oleh pemilik, seperti menyewa mobil dengan tujuan kota tertentu, dalam hal ini jasa yang diakadkan menjadi tanggungan pemilik mobil. Akad ini dalam

⁶⁹ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam...*, hlm. 236.

mazhab Syafi'i hampir sama dengan akad pesanan (salam). Yang harus diperhatikan dalam ijarah ini adalah upah atau ongkos harus dibayar di muka, sama seperti akad pesanan.

Adapun pada awalnya jenis upah terbatas dalam beberapa jenis saja, tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang mu'amalah pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya :

a. Upah mengarjakan Al-Qur'an

Pada saat ini para fuqaha menyatakan bahwa boleh mengambil upah dari dari pengajaran al-Qur'an dan ilmu-ilmu syari'ah lainnya, karena para guru membutuhkan penunjang kehidupan mereka dan kehidupan orang-orang yang berada dalam tanggungan mereka. Dan waktu mereka juga tersita untuk kepentingan pengajaran al-Qur'an dan ilmu-ilmu syari'ah tersebut, maka dari itu diperbolehkan memberikan kepada mereka sesuatu imbalan dari pengajaran ini.⁷⁰

b. Upah sewa-menyewa tanah

Dibolehkan menyewakan tanah dan disyaratkan menjelaskan kegunaan tanah yang disewa, jenis apa yang ditanam di tanah tersebut, kecuali jika orang yang menyewakan mengizinkan ditanami apa saja yang

⁷⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanudin, Cet. I, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2006), hlm. 22.

dikehendaki. Jika syarat-syarat ini tidak dipenuhi, maka ijarah dinyatakan *fasid* (tidak sah).⁷¹

c. Upah sewa-menyewa kendaraan

Boleh menyewakan kendaraan, baik hewan atau kendaraan lainnya, dengan syarat dijelaskan tempo waktunya atau tempatnya. Disyaratkan pula kegunaan penyewaan untuk mengangkut barang atau ditunggangi, apa yang diangkut dan siapa yang menunggangi.

d. Upah sewa-menyewa rumah

Menyewakan rumah adalah untuk tempat tinggal oleh penyewa, tau sipenyewa menyuruh orang lain untuk menempatnya dengan cara meminjamkan atau menyewakan kembali, diperbolehkan dengan syarat pihak penyewa tidak merusak bangunan yang disewanya. Selain itu pihak penyewa mempunyai kewajiban untuk memelihara rumah tersebut, sesuai dengan kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat.⁷²

e. Upah menyusui anak

Dalam al-Qur'an sudah disebutkan bahwa diperbolehkan memberikan upah bagi orang yang menyusukan anak, sebagaimana yang tercantum dalam surah Al-Baqarah ayat 233 :

⁷¹ *Ibid.*, hlm. 30.

⁷² Rachmat Syafe'i, Op.Cit, hlm. 133

... وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿٢٣٣﴾ (البقرة/2:
73(233)

Artinya : “dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (Q.S. Al-Baqarah : 233)

f. Perburuhan

Selain sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan diatas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan.

5. Ijarah untuk Praktik Ibadah

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

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

⁷³ Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019), hlm. 50.

menyewa adzan, imam shalat, dan seterusnya, hukumnya tidak boleh. Diharamkan untuk mengambil upah seperti dilansir dalam hadits Rasulullah.⁷⁴

عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ شَيْبَةَ الْأَنْشَرِيِّ قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: "اقْرَأُوا الْقُرْآنَ وَلَا تَأْكُلُوا بِهِ وَلَا تَسْتَكْثِرُوا بِهِ وَلَا تَجْفُوا عَنْهُ وَلَا تَغْلُوا فِيهِ."⁷⁵

Artinya: "Dari 'Abdurrahman bin Syabl al-Anshari, ia berkata, "Aku mendengar Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Bacalah al-Qur-an dan janganlah kalian mencari makan dengannya, janganlah kalian memperbanyak harta dengannya, janganlah kalian menjauh darinya dan janganlah kalian berkhianat padanya."

Ulama Madzab Hanafi Dan Hanbali mengatakan tidak boleh (haram hukumnya) menggaji mereka karena pekerjaan seperti ini termasuk pekerjaan taat (dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah) dan terhadap perbuatan taat seseorang tidak boleh menerima gaji. Mereka beralasan kepada sesuatu riwayat dari Amir bin Ash, yang menyatakan:⁷⁶

عَنْ أَمِيرِ بْنِ آشٍ قَالَ أَنْ لَا اتَّخَذَ مُؤَدِّنَا يَأْخُذَ عَلَيَّ أَذَانَ أَجْرًا (رواه الترميذى وابن ماجه وأبو داود والنساء)⁷⁷

⁷⁴ Sayyid Sabiq, Jilid IV, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 206.

⁷⁵ Al-Manhaj, Oleh Syaikh Abdul Azhim bin Badawi al-Khalafi, "Ijarah (Sewa Menyewa)", dikutip dari <https://almanhaj.or.id/1640-ijarah-sewa-menyewa.html>, diakses 25 Maret 2023 pukul 15:05 wib.

⁷⁶ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam...*, hlm. 246

⁷⁷ Sunan Ibnu Majah, *Kitab Ibnu Majah*, Juz I, (Beirut Lebanon: Darul Fikr, t.t.), hlm. 236.

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

Hadits tersebut menyatakan bahwa syara' tidak menyukai Muadzin yang meminta upah karena adzannya, dan syara' tidak menyukai pengangkatan Muadzin yang menghendaki gaji. Ibnu Umar bin Ishaq sangat benci kepada Muadzin yang mengambil upah. Ahmad, al Qosim bin Abdurrahman, al Auza'i, Ibnul Mundzir, Ulama Hanifah dan Hadawiyah memakruhkan pengambilan upah dari pekerjaan selaku Muadzin.

Sedangkan at-Tirmidzi menerangkan bahwa kebanyakan ahli ilmu tidak menyukai Muadzin yang menerima upah dari adzan. Mereka menyukai muadzin sukarela, tidak mengharap upah atau gaji.⁷⁸ Menurut Madzab Hanbali bahwa pengambilan upah dari pekerjaan adzan, iqomat, mengajarkan Al Qur'an, fiqh, hadits, badal haji, dan puasa qadha adalah tidak boleh dan diharamkan bagi pelakunya untuk mengambil upah tersebut.

Namun boleh mengambil upah dari pekerjaan-pekerjaan tersebut jika termasuk kepada *mashalih*, seperti mengajarkan Al Qur'an, hadis dan fiqh, dan haram mengambil upah yang termasuk kepada *taqarrub* seperti membaca Al Qur'an, shalat dan yang lainnya.⁷⁹ Sayyid Sabiq menjelaskan, bahwa pada

⁷⁸ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam...*, hlm. 331.

⁷⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 120.

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

Pertimbangan lainnya, mereka tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pertanian atau perdagangan atau industri, karena waktunya tersita untuk kepentingan Al Qur'an dan syari'ah. Untuk itu imbalan materi sebagai ganjaran amal mereka adalah sesuatu yang wajar.⁸⁰ Dibolehkan mengambil rezeki dari baitul mal atau wakaf untuk perbuatan bermanfaat, seperti *qadha* (hakim), mengajar Al Qur'an, hadits, fiqh, badal haji, bersaksi, mengumandangkan adzan dan seterusnya.

Alasannya, materi yang diberikan tersebut untuk maslahat, bukan sebagai kompensasi. Materi tersebut dimaksudkan sebagai rezeki penunjang ibadah dan tidak menjauhkannya dari ibadah yang ikhlas. Jika tidak, tentu tidak dibenarkan mengambil *ghanimah* dan asset-aset pembunuh oleh keluarga korban.⁸¹ Adapun Ulama yang membolehkan penerimaan gaji dari

⁸⁰ Sayyid Sabiq, Jilid IV, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 206-207.

⁸¹ *Ibid.*

pekerjaan selaku muadzin ialah Imam Malik dan sebagian pengikut as-Syafi'i. Demikian juga Ibnul Arabi. Kata Ibnul Arabi: "Boleh mengambil upah dari adzan, dari menghakimi, karena Khalifah-khalifah sendiri menerima gaji berkenaan dengan tugas kepengurusan Negara".⁸²

Imam as-Syafi'i dalam ringkasan kitab al-Umm menerangkan sebagai berikut: "Saya lebih menyukai kalau para muadzin itu adalah orang-orang yang suka rela dalam melakukan tugasnya dan imam (pemerintah) tidak perlu memberikan upah kepada mereka, tidak pula kepada salah seorang dari mereka selama imam masih mendapatkan orang yang mau adzan dengan sukarela serta memiliki sifat amanah (terpercaya)".⁸³ Sedangkan menurut Hamzah Ya'qub berpendapat, bahwa dalam suatu kota besar, tentu dapat diperoleh orang yang bersedia menjadi muadzin dengan sukarela.

Apabila tiada diperoleh lagi muadzin sukarela, barulah boleh menggaji muadzin dengan harta kekayaan Negara.⁸⁴ Dari Hadits dan pandangan fuqaha tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebaiknya muadzin diangkat dari orang-orang yang bersedia secara sukarela melaksanakan tugas tersebut, semata-mata karena Allah, karena pekerjaan tersebut adalah ibadah. Sekiranya muadzin itu mengharapkan gaji, padahal ia mempunyai kecukupan dan

⁸² Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam...*, hlm. 323.

⁸³ Imam Syafi'i Abu Abdullah Muhammad Bin Idris, *Ringkasanr Kitab Al Umm*, Jilid 1-2, (Jakarta: Pustaka Azam, 2004), hlm. 129.

⁸⁴ Hamzah Ya'qub, *Kode Etik Dagang Menurut Islam...*, hlm. 331

kalayakan dalam hidup, tentulah adzannya itu bukan karena mengharapkan pahala. Tetapi jika muadzin yang diangkat itu tidak mempunyai harta yang memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, maka dia boleh menerima pendapatan dari kas Negara yang memungkinkah dia melaksanakan tugasnya dengan baik.⁸⁵

Madzab Maliki, Syafi'i, dan Ibnu Hazm membolehkan mengambil upah sebagai imbalan yang mengajarkan Al Qur'an dan ilmu-ilmu karena ini termasuk jenis imbalan perbuatan yang diketahui dan dengan tenaga yang diketahui pula.⁸⁶ Atau dengan kata lain perbuatan dan usahanya diketahui dengan jelas. Ibnu Hazm mengatakan, "Upah mengajar Al-Qur'an dan ilmu agama dibolehkan bulanan atau langsung sama saja. Untuk pengobatan, menulis Al- Qur'an dan buku-buku pengetahuan hukumnya juga boleh karena tidak ada teks syariat yang melarangnya, bahkan ada yang membolehkannya".⁸⁷ Abu Hanifah dan Ahmad melarang pengambilan upah dari *tilawat Alqur'an* dan mengajarkannya bila kaitan pembacaan dan pengajarannya dengan taat atau ibadah.

Sementara Maliki berpendapat boleh mengambil imbalan dari pembacaan dan pengajaran Alqur'an, adzan dan badal haji.⁸⁸ Pendapat Ulama

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 289

⁸⁷ Sayyid Sabiq, Jilid IV, *Fiqh Sunnah...*, hlm. 230

⁸⁸ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 297

Madzab Maliki dan Syafi'i, bahwa seorang boleh menerima gaji dalam mengajarkan al-Qur'an, karena mengajarkan tersebut merupakan suatu pekerjaan yang jelas.⁸⁹ Alasan mereka adalah sabda Rasulullah:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (إِنَّ أَحَقَّ مَا أَخَذْتُمْ عَلَيْهِ حَقًّا كِتَابُ اللَّهِ) أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ (رواه البخارى)⁹⁰

Artinya: "Dari Ibnu Abbas Radliyallaahu 'anhu bahwa Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Hal yang paling patut kamu ambil upahnya ialah Kitabullah." Dikeluarkan oleh Bukhari." (HR. Bukhori)

Berdasarkan Sabda Rasulullah di atas, Ulama Madzab Maliki berpendapat, bahwa boleh hukumnya menggaji seorang Muadzin dan Imam tetap pada suatu masjid. Imam Shalat di masjid al Haram dan Masjid Nabawi mendapat gaji tetap. Kemungkinan di masjid-masjid lain pun ada terjadi, sebab tugas itu menjadi tugas rutin.⁹¹

Seluruh ulama fikih sepakat mengatakan, bahwa seseorang boleh menerima gaji untuk mengajar berbagai disiplin ilmu, karena mengajarkan seluruh ilmu itu bukanlah kewajiban pribadi, tetapi kewajiban kolektif (fardhu kifayah).⁹² Menurut Imam Malik dan Imam Syafi'i ijarah atas pengajaran al

⁸⁹ Mohammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam...*, hlm. 234

⁹⁰ Imam Ibnu Hajar Al-Asqalani, *Kitab Bulughul ...*, hlm. 195.

⁹¹ *Ibid.*

⁹² *Ibid.*

Qur'an, mengumandangkan adzan dan menjadi Imam Masjid adalah boleh. Karena ijarah tersebut berlaku pada suatu pekerjaan yang jelas dan bukan merupakan kewajiban pribadi. Namun Imam Syafi'i, tidak membenarkan ijarah atas imam shalat fardhu. Dalam hal ibadah haji Imam Syafi'i membolehkan ijarah untuk melaksanakan manasik haji.⁹³

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

⁹³ Ghufron Mas'adi, *Fiqh Muamalah...*, hlm. 186

BAB III

GAMBARAN UMUM TENTANG PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH

KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON SURAKARTA

A. Gambaran umum tentang Masjid Agung Keraton Surakarta

1. Profil Masjid Agung Keraton Surakarta

Sebelum mengenal lebih jauh tentang Masjid Agung Keraton Surakarta, pengertian sederhana tentang Masjid adalah tempat bertemunya jamaah umat islam untuk melakukan ibadah menyembah kepada Allah SWT. Bisa juga disebut dengan tempat bertemunya para jamaah umat islam, atau lebih jelasnya, daerah, tempat, wilayah, area yang mengandung kekuatan keimanan dalam melakukan ibadah wajib maupun sunah Rosulullah SAW.

Masjid Agung Keraton Surakarta merupakan masjid yang termasuk tertua di Jawa Tengah dan termasuk salah satu penopang utama dalam segi religiusitas, lokasi Masjid ini terletak di Jl. Masjid Agung No.1, Kelurahan Kauman, Kecamatan Pasar Kliwon, Kota Surakarta. Setiap harinya, Masjid tersebut sangat banyak yang mengunjungi karena masjid yang paling bersejarah.

Masjid Agung Keraton Surakarta tidak memiliki cerita resmi tentang sejarah berdirinya. Akan tetapi, ada sedikit kisah yakni sejarah dari Masjid

Agung Keraton Surakarta. Nama Masjid Agung Keraton Surakarta, yakni diambil dari sakah satu nama hari Masjidan yaitu “Agung dan Keraton”, karena masjid tersebut pada zaman dulu masih tergabung dengan Keraton Surakarta Hadiningrat, akan tetapi sekarang sudah tidak tergabung karena dalam segi kekuasaan seluruh Indonesia sudah dialihkan semuanya pada masing-masing Pemerintahan Kota, daerah, wilayah tertentu. Akses menuju Masjid Agung Keraton Surakarta juga begitu mudah, karena tidak jauh dari terminal Tirtonadi maupun stasiun Balapan, dan juga berhimpitan dengan Taman Banjarsari, yakni sebuah pemukiman elit para orang kulit putih pada saat kompeni masih menjadikan kota Solo sebagai Vorstenlanden.

Keraton Surakarta Hadiningrat adalah yang mendirikan Masjid Agung Keraton Surakarta akan tetapi karena sistem semuanya telah berubah maka Masjid terpaksa berdiri sendiri dibawah pemerintahan Kota Surakarta. Masjid ini menyediakan berbagai fasilitas untuk para jamaah yang hadir dalam beribadah maupun berwisata. Dibangun pos keamanan, termasuk juga bangunan bersejarah pada zaman dulu yang berada di bangunan Masjid. Fasilitas MCK, Perpustakaan, Kantor Sekertariat yang mengurus bagian administrasi, serta tempat parkir dan UMKM yang berdagang disekitar Masjid ini. Masjid Agung Keraton Surakarta juga mempunyai Yayasan Masjid Agung Keraton Surakarta yang bisa disingkat YMAKS. Yayasan ini melayani dalam hal kemasyarakatan masjid khususnya diwilayah Masjid

Agung Keraton Surakarta. Seperti mobil jenazah dan ambulan serta mengelola UMKM disekitar lingkup Masjid Agung Keraton Surakarta.

Sejarah juga mencatat bahwa Masjid Agung Keraton Surakarta didirikan pada masa pemerintahan Mangkunegara I (Pangeran Sember Nyawa). Masjid Agung Keraton Surakarta secara administratif pada saat itu berada di bawah pengawasan Mangkunegaran. Hingga pada tahun 1930, Masjid Agung Keraton Surakarta masih merupakan Masjid dengan wujud arsitektur bangunan indah khas zaman dahulu.

Pada tahun 1936, Masjid Agung Keraton Surakarta dibangun menjadi lebih modern oleh Kanjeng Gusti Mangkunegara VII (1916 – 1944) dan baru direnovasi lagi pada tahun 1992, hingga menjadi Masjid seperti sekarang ini. Seiring perkembangan zaman dengan ditandai kemunculan berbagai model transportasi, Masjid ini beraktivitas selama 24 jam kendati banyak jamaah yang berganti-ganti. Hampir semua karyawan maupun pengurus dari daerah Surakarta dan sekitarnya masuk ke Masjid Agung Keraton Surakarta. Sehingga fungsi Masjid Agung Keraton Surakarta sekarang adalah Masjid kota yang memiliki aktifitas Masjid induk bersejarah, yang mempunyai cagar budaya nasional.

Masjid Agung Keraton Surakarta saat ini dimiliki oleh Pemerintah Kota Surakarta, dan berada dibawah Takmir Masjid Keraton Surakarta. Sehingga status pemanfaatan ruang Masjid oleh para karyawan adalah hak

penempatan dengan surat izin (SIP). Meskipun dikenal sebagai Masjid tertua, namun bisa ditemui beberapa jamaah umat islam. Masjid Agung Keraton Surakarta juga merupakan tempat transit untuk Masjid-Masjid lain se-Karisedenan Surakarta seperti Masjid Agung Baiturrahman Sukoharjo, Masjid Agung Al-Aqso Klaten, Masjid Zayed dan Masjid lainnya.

Masjid Agung Keraton Surakarta juga mempunyai beberapa kegiatan islami rutin baik mingguan, bulanan sampai tahunan.¹ Seperti Kuliah 7 menit menjelang subuh, pengajian malam ahad dan malam senin serta pelatihan MTQ yang diadakan seminggu sekali. Pengadaan Sekaten yang bekerja sama dengan Keraton Surakarta Hadiningrat Mangkunegaran yang diadakan setahun sekali. Masjid Agung Keraton Surakarta juga memfasilitasi kepada masyarakat umum yang ingin mengadakan acara islami dimasjid dengan syarat izin terlebih dahulu kepada pengurus masjid. Hal tersebut membuat karyawan yang terkadang dikasih tip dari jamaah baik ketika masjid ada acara maupun non acara. Oleh karena itu pihak masjid sangat bersyukur walaupun itu tidak berkelanjutan akan tetapi hal itu membuat karyawan masjid juga semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Beberapa kejadian yang turut berkeluh kesah pada pangurus masjid sampai mengurangi gaji karyawan sekaligus. Corona Virus atau bisa disebut dengan Covid 19 membuat perekonomian seluruh dunia turun khususnya

¹ Masjid Agung Keraton Surakarta, Dikutip dari <https://instagram.com/masjidagungsurakarta?igshid=MzRIODBiNWFIZA>== pada 9 April 2023.

negara indonesia. Seluruh warga masyarakat disuruh dirumah saja dan dilockdown baik sekolahan, perusahaan, pemerintahan semua disuruh kegiatan secara online atau daring. Semua masyarakat dianjurkan untuk beribadah dimasjid khususnya Masjid Agung Keraton Surakarta pada saat itu tidak ada jamaahnya satu orang pun. Kian kini mulai sedikit diperbolehkan untuk bekerja khususnya karyawan masjid. Pada saat itulah masjid mempunyai keuangan yang menipis dikarenakan sedikit yang mau berjamaah ke masjid. Kotak infaq pun juga sedikit dikarenakan jamaah juga mempunyai masalah pada perekonomian. Oleh karena itu terpaksa pengurus masjid mengurangi gaji karyawan agar cukup untuk mengurus oprasional lainnya yang berkaitan dengan masjid. Seperti listrik, air, sounssystem serta bangunan yang kian tua mengalami pelapukan sehingga butuh renovasi ulang agar bisa kokoh kembali.

2. Lokasi

Masjid Agung Keraton Surakarta terletak di *Great Mosque Street* No.1, Kauman, Kec. Ps. Kliwon, Kota Surakarta.

- a. Dari arah Karanganyar Timur) sampai sebelah Taman Pancasila Ambil arah barat laut di Jl. Lawu menuju Jl. Nyiageng Karang. Belok kiri ke Jl. Suntik II. Belok kanan menuju Jl. Sugihan - Karanganyar/Jl. Wahid Hasim. Belok kanan ke Jl. Sugihan - Karanganyar/Jl. Wahid Hasim. Belok kiri ke Jl. Lawu iLewati Alfamart Jaten (di kanan 6 km lagi). Tetap di kanan Terus

lurus ke Jl. Maospati - Solo/Jl. Raya Ngawi - Solo/Jl. Raya Palur/Jl. Solo-Sragen Lewati Holland Bakery (di kanan). Belok kiri ke Jl. Ir. Juanda Lewati Alfamart Pucangsawit (di kiri 1,7 km lagi). Belok kiri ke Jl. Gotong Royong. Belok kanan ke Jl. RE Martadinata. Belok kiri ke Jl. Kapten Mulyadi. Belok kanan ke Jl. Untung Suropati Belok kanan ke Jl. RE Martadinata. Belok kiri ke Jl. Kapten Mulyadi. Belok kanan ke Jl. Untung Suropati. Belok kiri ke Jl. Supit Urang Lewati Masjid Klewer, kios khasanah ht1-2 (di kiri 300 m lagi).

- b. Dari arah Sragen (Utara) melewati Gemolong Taman Edupark Ambil arah selatan menuju Jl. Flamboyan. Belok kanan ke Jl. Gemolong- Kacangan/Jl. Gemolong-Sragen/Jl. Sukowati. Belok kiri ke Jl. Solo - Purwodadi Lewati Lesehan "Sari Rasa" (di kanan 14,3 km lagi). Terus lurus untuk tetap di Jl. Solo – Purwodadi. Terus lurus untuk tetap di Jl. Solo - Purwodadi Lewati Indomaret Kolonel Sugiono (di kanan 950 m lagi). Belok kiri ke Jl. Kerinci 500 m Belok kanan ke Jl. Senapan. Belok kiri ke Jl. Sumpah Pemuda Lewati JNE AKASIA (di kiri). Belok kanan setelah Granite Service Solo (di sebelah kanan) ke Jl. Gn. Kawi. Belok kanan setelah Potong Rambut Sidoel Madura (di sebelah kanan) ke Jl. Letjen Sutoyo. Terus lurus ke Jl. DI Panjaitan Belok kanan menuju Jl. Lumban Tobing. Belok kanan setelah Café Librairie (di sebelah kanan) ke Jl. Lumban Tobing Lewati Кантор Келерахан Сетабелан (di kiri). Belok kiri ke Jl. Sugiyopranto Lewati Soto Rempah Solo (di kanan). Belok kanan ke Jl. Imam Bonjol Lewati

Burbon-Bubur ayam keprabon (di kanan). Belok kiri ke Jl. Slamet Riyadi 190 m Belok kanan menuju Jl. Slamet Riyadi. Belok kiri ke Jl. Slamet Riyadi Belok kanan menuju Jl. Slamet Riyadi. Belok kiri ke Jl. Slamet Riyadi. Belok kanan ke Jl. Kalimosodo. Belok kanan ke Jl. Masjid Agung.

c. Dari arah Sukoharjo (Selatan). Sampai di Proliman Sukoharjo Ambil arah barat menuju Jl. Slamet Riyadi/Jl. Sukoharjo/Jl. Wonogiri – Sukoharjo. Keluar bundaran ke Jl. Jend. Sudirman/Jl. Wonogiri - Sukoharjo Lewati Pegadaian Sukoharjo (di kiri). Belok sedikit ke kiri menuju Jl. Ir. Soekarno/Jl. Raya Solo Baru Lanjutkan untuk mengikuti Jl. Ir. Soekarno Lewati Maestro Solo Baru (di kiri 600 m lagi). Di bundaran, ambil jalan keluar ke-3 dan tetap di Jl. Ir. Soekarno. Keluar bundaran ke Jl. Ir. Soekarno iLewati Amway Indonesia Store Solo (di kiri). Di bundaran, terus lurus ke Jl. Tj. Anom/Jl. Yos Sudarso iLewati Arnez de Lourdes Solo (di kiri). Terus lurus untuk tetap di Jl. Ti. Anom/Jl. Yos Sudarso Di bundaran, terus lurus ke Jl. Tj. Anom/Jl. Yos Sudarso Lewati Arnez de Lourdes Solo (di kiri). Terus lurus untuk tetap di Jl. Tj. Anom/Jl. Yos Sudarso Lewati Dr. Ivan Sanusi Sp.O.G. (di kiri 450 m lagi). Belok kanan ke Jl. Kalilarangan iLewati Kasatriyan Travel (di kanan). Belok kiri setelah Restu Baru Kalilarangan (di sebelah kiri) ke Jl. Reksoniten. Belok kanan ke Jl. Gajah Suranto. Belok kiri setelah ATM BNI (di sebelah kiri) ke Jl. K.H Hasyim Ashari. Belok kanan ke Jl. Masjid Agung.

d. Dari arah Boyolali (Barat). Dari bundaran Simpang Lima Boyolali Ambil arah tenggara menuju Jl. Pandanaran/Jl. Raya Boyolali-Semarang/Jl. Semarang - Surakarta/Jl. Wonosari – Pakis. Keluar bundaran ke Jl. Pandanaran/Jl. Raya Boyolali-Semarang/Jl. Semarang - Surakarta/Jl. Wonosari – Pakis. Di bundaran, ambil jalan keluar pertama dan tetap di Jl. Pandanaran/Jl. Raya Boyolali-Semarang/Jl. Semarang - Surakarta/Jl. Wonosari - Pakis Lanjutkan untuk mengikuti Jl. Semarang - Surakarta Lewati Soto Pojok (di kiri 3,9 km lagi). Di bundaran, terus lurus ke Jl. A. Yani/Jl. Raya Solo - Yogyakarta/Jl. Semarang - Surakarta Lanjutkan untuk mengikuti Jl. Raya Solo - Yogyakarta/Jl. Semarang Surakarta Lewati Jeram Adventure Store (di kiri 3,8 km lagi). Terus lurus ke Jl. Slamet Riyadi Lewati gereja (di sebelah kanan setelah 1,9 km). Terus lurus untuk tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus kiri supaya tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus kiri supaya tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus lurus untuk tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus kiri supaya tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus kiri supaya tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus kiri supaya tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus lurus untuk tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus kiri supaya tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus kiri supaya tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus lurus untuk tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus lurus untuk tetap di Jl. Slamet Riyadi. Terus kanan supaya tetap di Jl. Slamet Riyadi Lewati

Kumala MESIN KETIK & JAHIT (di kiri 400 m lagi). Belok kanan ke Jl. Kalimosodo. Belok kanan ke Jl. Masjid Agung.

3. Struktur Kepengurusan

Untuk menjalankan roda organisasi berdasrkan SE Keputusan Waikota Surakarta Nomor : 451.2 / 104 Tahun 2020 telah tertera memutuskan tentang Pengurus Masjid Agung Surakarta Periode 2020 – 2023. Susunan Pengurus Masjid Agung Surakart Periode 2020 – 2023 diantaranya adalah sebagai berikut.

a. Pelindung

- 1) Walikota Surakarta
- 2) Wakil Walikota Surakarta
- 3) Sisks Pakoe Boewono Xiii

b. Pembina

- 1) Sekretaris Daerah Surakarta
- 2) Asisten Pemerintahan Dan Kesra Sekda Kota Surakarta
- 3) Kepala Kantor Kementrian Agama Kota Surakarta
- 4) TUcb Provinsi Jawa Tengah
- 5) Kepala TUpkad Kota Surakarta
- 6) Kepala Dpu Pr Kota Surakarta
- 7) Kepala Dinas Kebudayaan Kota Surakarta
- 8) Kepala Dinas Pariwisata Kota Surakarta
- 9) Kepala Bagian Kesra Setda Kota Surakarta

10) Kepala Bagian Hukum Setda Kota Surakarta

11) Tim Ahli Budaya

12) Camat Masjid Kliwon

c. Penasihat

1) Ketua Mui Kota Surakarta

2) Drs. Kgph Adipati Dipokusumo, M.Si.

3) Prof. Dr. Kh. Nasruddin Baidan, Ma.

4) Drs. Kh. Habib Husain Bin Anis Al Habsy

5) Kpha. Ir. Hari Sulistyono Sosronagoro.

6) Kra. H. Dany Nur Adiningrat, Sip.

7) H. Harry Poerwanto

d. Ketakmiran / Pengurus Harian

1) Ketua : H. Muhammad Muhtarom, M. Pd.I.

2) Wakil Ketua 1 : Dr. Kh. Abdul Kholiq Hasan, Lc, Ma, M.Ed.

3) Wakil Ketua 2 : Drs. H. Purnomo Subagyo

4) Sekretaris : Ir. H. Abdul Basid Rochmad

5) Wakil Sekretaris : H. Zaki Setiawan, St., M.Pd.

6) Bendahara : Drs. H. Abdul Hadi Purnomo

7) Wakil Bendahara : H. Daroni Riswan

e. Bidang – Bidang

1) Bidang Rumah Tangga & Pembangunan

a) Ketua : Ir. Muhammad Mahmud

- b) Anggota : Mustakim
 - c) Anggota : Siti Khotijah, S.T.
- 2) Pendidikan & Pondok Pesantren
- a) Ketua : Drs. Kh. Ibrahim Asfari, S.H., Al Hafidz.
 - b) Anggota : Kh. Nur Sholihin, S.Ag., Al Hafidz.
 - c) Anggota : Kh. M. Zumroni Masykuri, S.Sos., Al Hafidz.
- 3) Ibadah, Syariah & Dakwah
- a) Ketua : Syaiful Hadi, S.Ag.
 - b) Anggota : Kh. Maulid Munif, S.H
 - c) Anggota : Manggasali Baharuddin Rowe, S.Ag., M.Hum.
- 4) Bidang Remaja, Perpustakaan & Informasi Teknologi (It)
- a) Ketua : Muhammad Thohir
 - b) Anggota : H. Muhammad Rahmat
- 5) Bidang Keamanan
- a) Ketua : Eko Slamet Riyadi, S.Pd.
 - b) Anggota : Babinsa Kelurahan Kauman
 - c) Anggota : Bhabimkamtibmas Kelurahan Kauman
 - d) Anggota : Satlinmas Kelurahan Kauman
- 6) Bidang Kesehatan, Sosia & Keputrian
- a) Ketua : Dr. H. Didik Sugiarno, Sp.A.
 - b) Anggota : Hj. Nurjanah Hilal Adnan
 - c) Anggota : Dr. Hj Atiqa Sabardilla, M.Hum.

7) Bidang Usaha Kemakmuran & Ekonomi Masjid

a) Ketua : H. Achmad Miftahul Falah, S.Pt., M.M

b) Anggota : Muhammad Yuli, S.H.²

Kemudian Pengurus Masjid Agung Keraton Surakarta juga mempunyai tugas-tugas tertentu yang terdapat pada Lampiran II Keputusan Walikota Surakarta Nomor 451.2/104 Tahun 2020 Tentang Pengurus Masjid Agung Surakarta Periode 2020 – 2023 Uraian Tugas Pengurus Masjid Agung Surakarta Periode 2020-2023

a. Ketua

- 1) Koordinator secara umum kepengurusan Masjid Agung Surakarta;
- 2) Bertanggung jawab program pengurus baik ke dalam maupun ke luar;
- 3) Membuat laporan program kerja dan pertanggung jawaban setiap tahun;
- 4) Kordinator pelaksana harian pengurus Masjid Agung Surakarta;
- 5) Memutuskan kebijakan dan memberikan informasi yang berkenaan dengan masjid;
- 6) Mendelegasikan wakil ketua untuk melaksanakan tugas jika ketua sedang berhalangan;
- 7) Bertanggung jawab terhadap administrasi dan keuangan masjid;
- 8) Tugas khusus:

² Struktur Organisasi Masjid Agung Keraton Surakarta, Dikutip dari <https://masjidagungsolo.com/?page=webpage&id=1526527240> pada 9 April 2023.

- a) Sebagai koordinator bidang pendidikan dan pondok pesantren;
- b) Rumah tangga dan keputrian;
- c) Sosial dan Usaha Kesehatan Masjid (UKM);
- d) Keamanan dan ketertiban;
- e) Sarana dan prasarana masjid.

b. Wakil Ketua 1

- 1) Melakukan koordinasi dengan ketua tentang keperluan masjid;
- 2) Melaksanakan tugas atas perintah ketua;
- 3) Tugas khusus:
 - a) Koordinator bidang Pendidikan dan Pondok Pesantren;
 - b) Koordinator bidang Ibadah, Syari'ah dan Dakwah;
 - c) Koordinator bidang Kesehatan, Sosial dan Keputrian.

c. Wakil Ketua 2

- 1) Melakukan koordinasi dengan ketua tentang keperluan masjid;
- 2) Melaksanakan tugas atas perintah ketua;
- 3) Tugas khusus:
 - a) Koordinator bidang Rumah Tangga dan Pembangunan;
 - b) Koordinator bidang Keamanan;
 - c) Koordinator bidang Remaja, Perpustakaan dan Teknologi Informatika;

d) Koordinator bidang Usaha Kemakmuran dan Ekonomi Masjid;

d. Sekretaris

- 1) Bertanggung jawab bidang administrasi ke luar maupun ke dalam;
- 2) Koordinasi dengan ketua, wakil, dan bidang;
- 3) Koordinator administrasi antar bidang;
- 4) Melaksanakan kegiatan-kegiatan rapat atas usulan bidang;
- 5) Membuat laporan tertulis kegiatan pengurus setiap tahun;
- 6) Melaksanakan tugas atas perintah ketua dan wakil ketua;
- 7) Menyambut, menerima, melayani tamu/jamaah yang berkepentingan ke masjid dengan baik;
- 8) Merekam/menulis/Menotulen hasil rapat pengurus dan membuka kembali jika diperlukan;
- 9) Mengumumkan laporan kotak infaq dan kegiatan-kegiatan setiap hari Jum'at sebelum khotib naik mimbar;

e. Wakil Sekretaris

- 1) Melaksanakan tugas atas perintah ketua dan wakil ketua;
- 2) Penataan administrasi dan personalia Tata Usaha/Perkantoran Masjid Agung (Kepala TU, administrasi perkantoran dan bagian umum);
- 3) Koordinator pengadaan dan inventarisasi sarana dan prasarana masjid;
- 4) Koordinator personalia kebersihan, perpustakaan, keamanan dan rumah

tangga;

- 5) Pembinaan dan pengawasan secara rutin petugas kantor dan personalia kebersihan, perpustakaan, keamanan dan rumah tangga;
- 6) Menerima dan mengelola kotak saran.

f. Bendahara

- 1) Melaksanakan tugas atas perintah ketua dan wakil ketua;
- 2) Berkordinasi dengan ketua dan bidang kepengurusan masjid;
- 3) Bertanggung jawab administrasi keuangan pemasukan dan pengeluaran perbulan dan pertahun;
- 4) Membuat dan melaporkan kondisi keuangan secara terbuka, rinci dan rutin setiap bulan dan pertahun;
- 5) Menerima dana masuk dari pendapatan masjid maupun dari pihak lainnya yang halal;
- 6) Menyimpan dan melakukan pembukuan secara rutin, tertib dan transparan;
- 7) Mengeluarkan uang sesuai kebutuhan, kesepakatan rapat dan sepengetahuan ketua;
- 8) Tugas khusus memberikan persetujuan kegiatan di bidang:
 - a) Peribadatan dan dakwah
 - b) Pendidikan dan pondok pesantren,

- c) Rumah tangga dan keputrian,
- d) Sosial dan Usaha Kesehatan Masjid (UKM),
- e) Keamanan dan ketertiban
- f) Sarana dan prasarana masjid
- g) Perpustakaan dan pembinaan remaja, dan teknologi informatika

g. Wakil Bendahara

- 1) Melaksanakan tugas atas perintah ketua dan wakil ketua;
- 2) Bekerjasama dan saling koordinasi dengan bendahara;
- 3) Membantu dan melaksanakan tugas dari bendahara ;
- 4) Tugas khusus, memberikan persetujuan di bidang:
 - a) Pembangunan
 - b) Personalia TU, keamanan, kebersihan masjid
 - c) Usaha kemakmuran dan ekonomi masjid

h. Bidang Rumah Tangga dan Pembangunan

- 1) Koordinasi dengan ketua, sekretaris, bendahara dan bidang lain yang terkait;
- 2) Memelihara bangunan masjid serta bangunan lainnya yang meliputi bagian lingkungan masjid;
- 3) Mengadakan tambal sulam, pengecatan, kebersihan, keindahan, keamanan/ ketertiban di lingkungan masjid;

- 4) Mengatur dan penertiban penghuni di lingkungan masjid;
- 5) Mengatur tanaman, pepohonan, kebun, halaman, gapuro dan lingkungannya;
- 6) Mengatur penerangan lampu, pengeras suara, air, elektronik dan perlengkapan lainnya;
- 7) Mengusahakan kebutuhan rumah tangga masjid, inventarisasi barang milik masjid, penataan dan pemeliharannya;
- 8) Koordinasi dengan bagian personalia dalam hal pembinaan karyawan/khodimul masjid;
- 9) Penataan terhadap tata kelola petugas penjaga sandal/sepatu, barang bawaan jama'ah, penitipan sepeda/parkir, kebersihan, pemeliharaan barang, dan lainnya dengan berkoordinasi dengan bagian ekonomi dan keamanan masjid;
- 10) Menunjuk kordinator khodimul untuk bertanggung jawab dalam penempatan, penataan, kerapian, keutuhan barang-barang milik masjid;
- 11) Menata, merapikan, membersihkan, dan menaruh barang-barang milik masjid (inventaris masjid) ke tempat yang ditentukan;
- 12) Mengatur kegiatan sekaten dan even-even besar lainnya yang diselenggarakan di masjid;
- 13) Merencanakan pembangunan dan atau rehab masjid,

mempresentasikan perencanaan tersebut kepada rapat pengurus dan membentuk team pelaksanaan pembangunan (bila diperlukan);

- 14) Menerima laporan dari bidang rumah tangga, mengontrol, menginventarisasi kerusakan komponen masjid dan lingkungannya serta menindak lanjuti;
- 15) Melaksanakan tugas pembangunan masjid dan lingkungannya sesuai kesepakatan rapat pengurus.

i. Bidang Pendidikan dan Pondok Pesantren

- 1) Menerima santri baru yang akan mengikuti program di Pondok Pesantren Tahfidz Wa Ta'limil Qur'an;
- 2) Mengusahakan keperluan pondok dan perangkatnya ;
- 3) Melaksanakan belajar mengajar pondok pesantren;
- 4) Membuat kurikulum yang memenuhi dan pengembangannya;.
- 5) Melaksanakan seremoni, khotaman bagi santri yang telah hafal Al Qur'an;
- 6) Mengadakan pertemuan wali santri, ustadz, pengelola pondok;
- 7) Menyelenggarakan kursus, diskusi majlis ta'lim dan seni baca Al Qur'an yang berhubungan dengan pondok;
- 8) Melaksanakan kegiatan pendidikan beserta sarananya;
- 9) Menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan yang ada;

- 10) Meningkatkan pengetahuan warga jama'ah;
- 11) Membuat unit pengembangan pondok pesantren tahfidz wa ta'limil Qur'an.

j. Bidang Ibadah Syari'ah dan Dakwah

- 1) Melakukan koordinasi dengan pengurus bidang yang terkait;
- 2) Melaksanakan kegiatan rutin peribadatan, mengatur jadwal imam rowatib & Jum'at, khotib, muadzin;
- 3) Melakukan koordinasi dengan para khotib, imam, muadzin dan atau jama'ah;
- 4) Memilih, menentukan, mengganti, calon petugas imam, khotib, muadzin, mubaligh, dll;
- 5) Memberi bimbingan & penyuluhan pada jama'ah dalam menjalankan Ibadah;
- 6) Menyelenggarakan pengajian dan bimbingan manasik haji;
- 7) Mengatur waktu sholat rowatib, sholat gerhana, sholat hari raya;
- 8) Mengadakan dan mengembangkan pengajian dan kajian di Masjid Agung Surakarta;
- 9) Mengadakan kegiatan PHBI;
- 10) Mengadakan kerja sama dengan lembaga da'wah dalam dan luar negeri;
- 11) Membuat brosur, buletin-buletin, kalender dan website;

12) Merekam secara audio dan video semua kegiatan-kegiatan peribadatan;

13) Menyelenggarakan lomba penggalian bakat anak muslim.

k. Bidang Remaja, Perpustakaan dan Informasi Teknologi

1. Melakukan koordinasi dengan pengurus bidang yang terkait;
2. Melayani jama'ah yang akan membaca , pinjam buku-buku, majalah serta barang-barang perpustakaan lainnya;
3. Pengadaan buku-buku, Majalah, buletin dan barang yang dianggap penting secara rutin;
4. Menyelenggarakan seminar/kajian buku, memotivasi/penyuluhan kepada jama'ah;
5. Mengikuti pelatihan kepada petugas perpustakaan dalam pengelolaan, pelayanan;
6. Menyelenggarakan kerjasama dengan perpustakaan lain dalam dan luar negeri;
7. Memberi pembinaan remaja beserta aktivis lainnya dalam meningkatkan IPTEK;
8. Menyelenggarakan kegiatan olah raga, kesenian, diskusi bagi remaja;
9. Meningkatkan peranan dan kreativitas remaja masjid dalam kemakmuran masjid;
10. Menjalankan kerjasama dengan remaja masjid lainnya;
11. Melaksanakan dokumentasi kegiatan-kegiatan masjid;
12. Merencanakan pembuatan museum Masjid Agung Surakarta;

13. Digitalisasi dan penyelamatan naskah kuno Masjid Agung;
14. Inventarisasi koleksi perpustakaan Masjid Agung Surakarta.

1. Bidang Keamanan

- 1) Koordinasi dengan ketua, sekretaris, bendahara dan bidang lain yang terkait;
- 2) Membuat dan mengusulkan program kegiatan bidang keamanan;
- 3) Merencanakan program kegiatan, tata tertib petugas keamanan, dan melaksanakan dengan sebaik-baiknya;
- 4) Mengusulkan penambahan petugas ketertiban masjid dalam kegiatan tertentu bila dibutuhkan;
- 5) Menertibkan para jama'ah sholat, tamu/musafir yang akan menginap, penataan parkir dan penertiban bagi para gelandangan, peminta-minta dan lainnya yang mengganggu keindahan dan keamanan masjid;
- 6) Melarang bagi para jama'ah yang menjual jasa, pedagang asongan, obat-obatan (Narkoba), permainan, koran, minyak wangi dan lainnya di masjid dan lingkungannya;
- 7) Mengawasi dan memberikan rasa aman kepada para jama'ah yang menjalankan ibadah maupun yang berada di lingkungan masjid;
- 8) Berkordinasi dengan pihak yang berwajib (polsek, Polres dan koramil) tentang keamanan masjid;
- 9) Mengadakan pembinaan terhadap petugas keamanan secara rutin.

m. Bidang Kesehatan, Sosial dan Keputrian

- 1) Melaksanakan kegiatan usaha kesehatan masjid untuk melayani pemeriksaan dan pengobatan para jama'ah;
- 2) Memberi bimbingan kepada kader kesehatan masjid;
- 3) Memberi penyuluhan kepada jama'ah tentang kesehatan;
- 4) Pengadaan obat dan sarana/prasarana lain secara rutin;
- 5) Mengadakan kerjasama dengan pihak lain untuk peningkatan fasilitas dan pelayanan Kesehatan;
- 6) Mengadakan kegiatan khitanan masal;
- 7) Melaksanakan ibadah sosial, santunan fakir miskin, yatim piatu, santunan kematian dan kegiatan sosial lainnya;
- 8) Menggerakkan jama'ah putri untuk beramal sholeh seperti zakat, infaq, dan shodaqoh;
- 9) Koordinasi dengan ketua, bidang rumah tangga, keamanan dan bidang lain;
- 10) Mengusahakan fasilitas kebutuhan jama'ah putri;
- 11) Memberi informasi kepada jama'ah putri tentang penyelenggaraan pengajian/majlis ta'lim;
- 12) Bertanggung jawab pelaksanaan buka puasa dan sahur bersama pada bulan Ramadhan.

n. Bidang Usaha Kemakmuran dan Ekonomi Masjid

- 1) Koordinasi dengan ketua, sekretaris, bendahara dan bidang lain yang terkait;
- 2) Melaksanakan tugas dari ketua dan wakil ketua;
- 3) Membuat program pengembangan usaha masjid baik jangka pendek, menengah dan jangka panjang;
- 4) Koordinasi dengan bendahara dalam realisasi pengembangan usaha ekonomi masjid;
- 5) Mengelola semua kegiatan yang dapat mendatangkan sumber keuangan di kawasan masjid;
- 6) Mempertanggungjawabkan kegiatan pengembangan usaha ekonomi masjid kepada pengurus Masjid Agung Surakarta;
- 7) Kerja sama dengan pihak lain dalam rangka pengembangan usaha ekonomi masjid;
- 8) Mengelola Yayasan Masjid Agung Surakarta.³

B. Praktik Pembayaran Upah Karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta

Pengupahan merupakan salah satu sistem akuntansi yang penting dalam membina hubungan antara karyawan dengan atasan. Baik dalam suatu perusahaan maupun dalam sebuah instansi atau lembaga tertentu.

³ Pemerintahan Kota Surakarta, Dikutip dari https://inprokum.baghukum.surakarta.go.id/uploads/kep.wali_no_104_tahun2020-2.pdf pada 9 April 2023.

“Karena masjid ini bukan perusahaan kemampuan kita terbatas. Walaupun kita sudah berupaya semaksimal mungkin, beralih konsep dari semula konvensional menjadi profesional dalam sistem tata kelola atau personalia itupun belum bisa mencapai sesuai dengan UMK lah intinya. Walaupun toh juga begitu kita sudah berupaya untuk paling tidak ada semacam mendekati hal itu. Sistem penggajian kita juga sudah kita atur sedemikian rupa, kemudian tunjangan-tunjangan juga sudah ada.”⁴

Pernyataan yang disebut oleh beliau yakni pengupahan masjid memang mendekati seperti pengupahan perusahaan pada umumnya. Karena ini tentang masjid, maka dari itu pengupahan dilaksanakan sesuai kadar ala kadarnya sesuai kualitas yang dimiliki masjid tersebut..

“Lalu ada tunjangan ketenaga kerjaan kita masukan semua asuransi ketenaga kerjaan belum tunjangan-tunjangan kegiatan lain yang sifatnya isidentil itu sudah ada semua. Kalo kita berbicara tentang berkeluh kesah semuanya juga berkeluh kesah. Tapi walaupun begitu kita sudah berupaya atau paling tidak ada pertama kepastian kedua setiap perodesasi kita sudah berupaya menyesuaikan”⁵

Pak Muhtarom menyebutkan tunjangan-tunjangan yang sudah diberikan kepada karyawan. Pada dasarnya tunjangan tersebut memang diberikan sesuai kemampuan masjid dan dari pengurus juga sudah memikirkan kebutuhan yang memang tercukupi untuk karyawan. Sepertinya karyawan memang berkeluh kesah akan tetapi pada dasarnya semua orang pasti juga mempunyai keluh kesah maka dari itu memang harus bersyukur apa yang sudah diberikan tersebut.

“Yang jelas ngeten mas, untuk pembayar upah itu kita tergantung dari pengurus masjid agung.”⁶

⁴ H. Muhammad Muhtarom, MSI., M.Pd.I., Ketua Takmir/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 6 Mei 2023, jam 13.00 – 14.00 WIB.

⁵ H. Muhammad Muhtarom, MSI., M.Pd.I., Ketua Takmir/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 6 Mei 2023, jam 13.00 – 14.00 WIB.

⁶ Moh Alif, Ketua Tata Usaha/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 8 Mei 2023, jam 13.00 – 13.10 WIB.

Menurut Pak Alif semua penggajian memaanng keseluruhan dari kesepakatan para pengurus takmir masjid tersebut. Adapun praktik pembayaran upah karyawan secara detail yang dilaksanakan Masjid Agung Keraton Surakarta adalah sebagai berikut.

1. Status Karyawan

Pegawai Masjid Agung Keraton Surakarta terdiri dari :

a. Pegawai Tetap Masjid Agung Keraton Surakarta

Yaitu pegawai yang diangkat dan diberi gaji oleh TU MAKS berdasarkan peraturan yang diberlakukan oleh TU MAKS, disertai tugas tetap di lingkungan Masjid Agung Keraton Surakarta dan mendapatkan pembinaan tetap dari TU MAKS. Pegawai tetap Masjid Agung Keraton Surakarta menyediakan waktu kerjanya secara penuh untuk kepentingan Masjid Agung Keraton Surakarta.

Jumlah karyawan tetap yang diangkat oleh TU MAKS adalah sebanyak 26 orang. Perbandingan antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan adalah 5:1. Karyawan masjid diantaranya sebagai berikut.

- 1) Tata Usaha
- 2) Keamanan atau Satpam
- 3) Kebersihan Putra

- 4) Kebersihan Putri
- 5) Tukang Reparasi Sound, Listrik dan Air
- 6) Petugas Minuman
- 7) Imam
- 8) Yayasan Masjid Agung Keraton Surakarta

Semua karyawan memiliki tempat tinggal dengan lingkup yang berbeda-beda. Ada yang berada dilingkup kompleks masjid dan ada juga yang diluar lingkup kmplek masjid. Yang jelas semua karyawan berdomisili Solo Raya.

“Kalo yang baru itu biasanya 1 bulan 1 juta. Masa percobaannya 2 bulan. Nanti kalo sudah 3 bulan baru kita kasih tambahan. Ya kalo dibandingkan yang umk ya jelas.”⁷

Jadi semisal ingin menjadi karyawan tetap memang harus bekerja minimal satu bulan.

b. Pegawai Tidak Tetap

Yaitu pegawai yang diangkat oleh TU MAKS untuk jangka waktu tertentu dan atau tugas yang terbatas. kepadanya diberikan gaji/upah serta fasilitas/hak terbatas menurut peraturan yang diberlakukan oleh TU MAKS. Yang termasuk karyawan tidak tetap, semisal seperti karyawan

⁷ Moh Alif, Ketua Tata Usaha/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 8 Mei 2023, jam 13.00 – 13.10 WIB.

yang masih dalam proses Masa Percobaan dan Masa Orientasi, atau karyawan yang masih dalam uji coba.

c. Pegawai Harian

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

Setiap Imam dan Muadzin masjid yang tetap pasti juga akan mempunyai kesibuan yang bersifat mendesak. Maka dari itu terkadang Imam dan Muadzin meminta tolong kepada santri Ponpes Masjid Agung Keraton Surakarta untuk menjadi badal Imam dan Muadzin tersebut.⁸

2. Perjanjian Kerja

Jumlah karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta yang bekerja sebagai karyawan tetap sebanyak 26 orang serta karyawan tidak tetap dan sisanya karyawan harian. Yang mana masing-masing karyawan mempunyai ketentuan aturan sendiri yang sudah ditetapkan oleh Tata Usaha Masjid

⁸ Zainuri Ghufon Majid Abdillah, Muadzin dan Imam Badal/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 9 Mei 2023, jam 16.00 – 16.10 WIB.

Agung Keraton Surakarta yang didalamnya menyebutkan jenis pekerjaan dan jumlah gaji yang diterima karyawan setiap bulan, serta dijelaskan masa kerja mereka, sebagaimana yang telah ditetapkan oleh TU MAKS menerangkan bahwa setiap satu tahun terdapat perubahan aturan.

Namun, sebelum karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta diangkat sebagai karyawan tetap dan mempunyai aturan, sebelumnya setiap karyawan melewati Masa Orientasi dan Masa Percobaan terlebih dahulu. Masa Orientasi adalah masa di mana calon Pegawai diberi kesempatan untuk mengenal dan menyesuaikan diri dengan tugas dan situasi tempat kerja. Masa Orientasi Calon Pegawai Tetap dan diberi gaji menurut sistem penggajian yang berlaku. Masa Percobaan berlangsung sekurang-kurangnya selama dua bulan.

Setelah selesai menjalani Masa Percobaan Calon Pegawai yang dinilai memenuhi kualifikasi yang ditentukan untuk jabatan tertentu akan diangkat menjadi Pegawai Tetap. Pengangkatan Calon Pegawai berdasarkan dengan aturan yang telah ditetapkan Ketua Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta yang menyebutkan juga tempat tugasnya. Pada saat calon Pegawai diangkat menjadi Pegawai Tetap ia diwajibkan menandatangani Perjanjian Kerja. Surat perjanjian kontrak kerja karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta sebagai berikut.

SURAT PERJANJIAN KERJA

Nomor :

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Dengan hanya mengharap ridho Allah SWT :

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : H. M. Muhtarom, M.S.I, M.Pd.I

Jabatan : Ketua Pengurus Masjid Agung Surakarta

Alamat : Jl. Masjid Besar No.1 Kauman Masjid Kliwon Surakarta

Dalam hal ini bertindak atas nama Pengurus Masjid Agung Keraton Surakarta dan selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

1. Nama : _____
2. Tempat/Tanggal Lahir : _____
3. Pendidikan Terakhir : _____
4. Jenis Kelamin : _____
5. Agama : _____
6. Alamat : _____
7. No, KTP : _____
8. No. Telp/HP : _____

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri pribadi dan selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

Pada hari ini, Selasa, Tgl: 1 Agustus 2023, kedua belah pihak telah bersepakat untuk mengikat diri dalam perjanjian kerja dengan syarat dan ketentuan yang diatur seperti berikut:

PASAL SATU

PIHAK PERTAMA menyatakan menerima **PIHAK KEDUA** sebagai karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta dan **PIHAK KEDUA** dengan ini menyatakan kesediannya.

PASAL DUA

PIHAK KEDUA akan di tempatkan sebagai:

- TENAGA SATPAM
- TENAGA KEBERSIHAN
- TENAGA ADMINISTRASI
- _____
- _____
- _____
- _____

Apabila diperlukan, maka **PIHAK PERTAMA** dapat menempatkan **PIHAK KEDUA** di tempat yang lain dengan syarat masih di lingkungan Masjid Agung Keraton Surakarta

PASAL TIGA

1. **PIHAK PERTAMA** Mengatur jam kerja kepada **PIHAK KEDUA** setiap hari
Masuk kerja mulai Jam 08.00 - 16.00 Wib dengan istirahat 1 jam.
 - Untuk Tenaga Keamanan (Satpam) maka jam kerja diatur pengurus Bidang Keamanan
 - Untuk Tenaga Kebersihan jam kerja diatur Pengurus Bidang Rumah Tangga
2. **PIHAK KEDUA** memperoleh Hak Cuti 3 Hari dalam 1 Tahun yang pengaturannya ditentukan oleh Pengurus Bidang Keamana, Rumah Tangga dan Sekretaris.
3. Apabila **PIHAK KEDUA** tidak masuk kerja **HARUS** mengajukan surat ijin kepada **PIHAK PERTAMA** yang didelegasikan kepada Sekretaris Pengurus Masjid Agung Surakarta. Ijin tidak masuk kerja diberikan hanya 1 (satu) hari dan apabila lebih maka akan dikurangi hak cutinya.

Setiap ijin tidak masuk kerja, Sekretaris melaporkan kepada Pengurus di Bidangnya masing masing.
4. Surat ijin Sakit harus disertai dengan Surat Keterangan Dokter.

PASAL EMPAT

1. **PIHAK PERTAMA** memberikan Gaji Pokok kepada **PIHAK KEDUA** setiap bulannya, ditambah dengan tunjangan beras dan Tanggungan pembayaran BPJS.
2. Kenaikan Gaji dilakukan 3 Tahun sekali sebesar 10% dari Gaji Pokok dengan menyesuaikan keuangan Masjid

3. Untuk uang lembur akan diberikan kalau ada kegiatan dari pihak luar yang penyelenggaraannya bersifat mendatangkan banyak jamaah, untuk penugasannya diatur oleh Pengurus Bidang Kemanan, Bidang Rumah Tangga dan Sekretaris. Adapun Uang lembur akan diatur tersendiri dengan menyesuaikan keuangan yang ada dikas Masjid Agung Keraton Surakarta.
4. Kegiatan intern Masjid Agung dan sudah Rutin seperti Pengajian Rutin. Kegiatan Sosial tidak diberikan uang Lembur.
5. Sedang kegiatan Romadhon, Sekaten, Idul Adha untuk uang Lembur akan ditentukan tersendiri.

PASAL LIMA

PIHAK KEDUA apabila tidak mematuhi aturan dalam perjanjian Kerja ini akan dilakukan Teguran Lisan

Dan Apabila dalam jangka waktu 1 bulan setelah teguran lisan tidak dipatuhi akan diberikan Surat Peringatan (SP) 1.

Apabila dalam jangka waktu berikutnya mengulangi kesalahan, maka **PIHAK PERTAMA** akan memberikan SP ke 2 dengan sanksi tidak diberi tunjangan beras selama 3 bulan.

PIHAK KEDUA akan diberi SP 3 bilamana mengulangi kesalahannya dengan sanksi tidak diberi Gaji 1 bulan, Selanjutnya apabila **PIHAK KEDUA** tetap tidak patuh maka **PIHAK PERTAMA** dapat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja.

PASAL ENAM

1. **PIHAK KEDUA** menyatakan kesediannya untuk mematuhi serta mentaati peraturan tata taertib yang telah ditetapkan **PIHAK PERTAMA**.
2. Pelanggaran terhadap peraturan peraturan tersbeut, maka **PIHAK KEDUA** mendapatkan sangsi yang telah ditentukan oleh **PIHAK PERTAMA**

PASAL TUJUH

Perjanjian ini berakhir apabila **PIHAK KEDUA** mengundurkan diri sebagai karyawan di Masjid Agung Surakarta atau sebab lain yang menurut **PIHAK PERTAMA** layak diterima

Demikianlah SURAT PERJANJIAN ini dibuat oleh kedua belah pihak atas kesadaran

dan tidak ada paksaan dan menyatakan persetujuannya.

SURAT PERJANJIAN INI BERLAKU I TAHUN

sejak ditandatangani kedua belah pihak dan bisa diperpanjang.

Surakarta, 1 Agustus 2023

PIHAK PERTAMA

PIHAK KEDUA

(H.M. MUHTAROM, M.S.I., M.Pd.I)

(.....)

Dibuat 2 Dokumen : 1 Untuk PIHAK PERTAMA

1 Untuk PIHAK KEDUA

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

3. Waktu Kerja dan Masa Kerja

Waktu kerja pegawai Masjid Agung Keraton Surakarta ditetapkan sesuai peraturan yang ditetapkan oleh TU MAKS. Yaitu selama enam hari dalam seminggu dan waktunya delapan jam dalam sehari. Untuk tugas di luar jam kerja dan hari libur diatur oleh Kepala Bagian Rumah Tangga dan atau Ketua Tarta Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta.

Adapun waktu kerja untuk Karyawan di Masjid Agung Keraton Surakarta adalah sbb :

- a. Karyawan TU jam kerja masuk pada hari senin s/d sabtu antara pukul 08.00 s/d 14.00 WIB.
- b. Kebersihan putra maupun putri terdapat dua waktu sip bekerja selama 6 (enam) hari dalam satu minggu, yaitu sip pertama mulai jam 07.00 s/d 14.00 WIB dan sip yang kedua mulai jam 14.00 s/d 20.00 WIB.

- c. Keamanan terdapat dua waktu sip, yaitu sip pertama mulai jam 07.00 s/d 19.00 WIB dan sip yang kedua mulai jam 19.00 s/d 07.00 WIB.
- d. Petugas sound, listrik dan air bekerja pada saat sound, air dan listrik memiliki trouble atau masalah.
- e. Petugas minuman yakni memiliki jam kerja setiap air pada freezer telah habis.
- f. Imam dan Muadzin Masjid Agung bekerja seminggu dalam seminggu dengan cara bergilir.
- g. Petugas yayasan bekerja pada saat kondisi tertentu.

4. Rutinitas Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta

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

Shalat berjamaah ini bertujuan untuk melakukan disiplin shalat tepat waktu yang sekaligus mengajarkan pola disiplin dalam diri karyawan. Selain itu juga difungsikan sebagai ajang komunikasi antar karyawan yang berbeda tempat kerja antara satu dengan yang lainnya. Ketika melaksanakan penelitian, penulis sempat menyaksikan pada waktu shalat dhuhur dilaksanakan, maka semua aktivitas berhenti kecuali karyawan yang mempunyai urusan yang sangat mendesak untuk diselesaikan pada waktu itu juga. Dan terkecuali lagi bagian keamanan Masjid Agung, mereka dalam hal ini diberi dispensasi untuk tidak ikut shalat berjamaah. Karena tugas mereka adalah mengendalikan tata tertib masjid, menjaga masjid dari kegaduhan dan keramaian baik pada waktu shalat berlangsung maupun tidak dan lain sebagainya.

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

5. Unsur-unsur Gaji

Masjid Agung Keraton Surakarta mengusahakan jaminan kesejahteraan untuk setiap pegawai tetap Masjid Agung Keraton Surakarta berdasarkan pada Peraturan Kepegawaian Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta, dalam bentuk sbb:

a. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah gaji yang diterima oleh karyawan sebelum ditambah tunjangan dan dikurangi potongan-potongan. Berdasarkan kemampuan Masjid Agung Keraton Surakarta, Gaji diberikan kepada pegawai tetap pada setiap akhir bulan dan besarnya diusahakan mengacu kepada ketentuan Peraturan gaji yang berlaku bagi Perusahaan. Sedangkan menurut penuturan Bapak Moh Alif bahwa gaji pokok karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR).


Dan sampai saat ini berusaha semaksimal mungkin untuk disesuaikan dengan UMR Kota Surakarta. Adapun data gaji yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Gaji Karyawan Professional Masjid Agung Keraton Surakarta untuk Bulan Maret Tahun 2023¹.

No	NAMA	PETUGAS	GAJI POKOK	TUNJANGAN				JML BRUTO (Gj.Pkk+k.sh t+brs+BPJS)	JML NETTO (Jml Bruto-BPJS)	PARAF
				Kesehatan	Jabatan	Beras	BPJS KT			
1	M. Alif. DH	TU	2.915.000	80.000	150.000	60.000	127.500	3.332.500	3.205.000	1 _____
2	M. Wahyudi	TU	2.805.000	80.000		60.000	127.500	3.072.500	2.945.000	2 _____
3	Tarsudi	TU	2.805.000	80.000		60.000	127.500	3.072.500	2.945.000	3 _____
4	Rullyta Septerina	TU	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	4 _____
5	M. Farhan B	TU	2.255.000	80.000		60.000	127.500	2.522.500	2.395.000	5 _____
6	Agus Setiawan	SATPAM	2.145.000	80.000		60.000	127.500	2.412.500	2.285.000	6 _____
7	Marjuki	SATPAM	2.145.000	80.000		60.000	127.500	2.412.500	2.285.000	7 _____
8	Danang TA	SATPAM	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	8 _____
9	Dwi Indariyanto	SATPAM	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	9 _____
10	Tri Wulanadari	SATPAM	1.595.000	80.000		60.000	127.500	1.862.500	1.735.000	10 _____
11	Nur Sahid	Kebrhn	2.035.000	80.000	100.000	60.000	127.500	2.402.500	2.275.000	11 _____
12	Joko Santoso	Kebrhn	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	12 _____
13	M u r s i d	Kebrhn	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	13 _____
14	Nur Zainudin	Kebrhn	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	14 _____
15	Mulyono	Kebrhn	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	15 _____
16	Hadi Nugroho	Kebrhn	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	16 _____
17	Tri Miasih	Kebrhn putri	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	17 _____
18	Siti Amnah	Kebrhn putri	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	18 _____
19	Susi Werdingasih	Kebrhn putri	1.705.000	80.000		60.000	127.500	1.972.500	1.845.000	19 _____
20	Abdullah Mubin	Sound	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	20 _____
21	Faishol Khumaini	Minuman	1.210.000	80.000		60.000	127.500	1.477.500	1.350.000	21 _____
22	H. M. Khozin S	Imam					127.500	127.500	-	
23	H. Nur Sholihin, S.Ag.	Imam					127.500	127.500	-	
24	HM. Muhtarom, M.Pd.I.	Imam					127.500	127.500	-	
25	Drs. H. A. Hadi Purnomo	Imam					127.500	127.500	-	
26	Ricky	Yayasan JMA					127.500	127.500	-	
		TOTAL	42.130.000	1.680.000	250.000	1.260.000	3.315.000	48.635.000	45.320.000	

Sumber : Kantor TU Masjid Agung Keraton Surakarta

Gambar 1.
Kwitansi Gaji Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta



KWITANSI

Bukti pengeluaran :
Kegiatan : **Sekretariat/Personalia**

telah terima dari : **KETUA PENGURUS MASJID AGUNG SURAKARTA**

Uang sebesar : **Lima puluh dua juta empat ratus delapan puluh lima ribu rupiah**

Guna pembayaran :

• Gaji Karyawan Profesional + tunjangan Masjid Agung Ska	Rp	48.635.000
• Gaji Tim Media + Pulsa & Ptgs . Operator Genset , Listrik dll	Rp	1.850.000
• Honor 2 Petugas SATPAM baru (@ Rp. 1.000.000,-)	Rp	2.000.000
Bulan : APRIL 2023	Jumlah.....	Rp 52.485.000

Surakarta, tanggal : 30 April 2023

Terbilang : **Rp 52.485.000**

Bid. Sekretariat/Personalia

(H. Purnomo Subagyo)

Mengetahui & disetujui

Ketua
(HM. Muhtarom, M.Si.M.Pd.I)

Bendahara I
(Drs. H. A. Hadi Purnomo)

Sumber : Kantor TU Masjid Agung Keraton Surakarta

b. Tunjangan BPJS Kesehatan

Diberikan kepada pegawai tetap yang telah memenuhi syarat-syarat umur, masa kerja, dan syarat lain yang ditentukan berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh Masjid Agung Keraton Surakarta. Tunjangan ini diberikan Pegawai Karyawan tetap kecuali karyawan atau mitra yang bertugas menjadi Muadzin dan Imam Masjid.

c. Tunjangan Jabatan

Diberikan kepada karyawan tertentu yang bersangkutan dengan jabatan atau bisa disebut kepala bagian atau koordinator kerja pegawai di Masjid Agung Keraton Surakarta.

d. Tunjangan Beras

Diberikan kepada pegawai semua Karyawan tetap tetap. Tunjangan ini diberikan dengan maksud untuk memenuhi konsumsi pangan pada setiap karyawan.

e. Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan

Diberikan kepada pegawai semua tetap agar lebih semangat bekerja karna dengan ini karyawan mendapatkan perlindungan sosial ekonomi pada saat bekerja.

n) Tunjangan 10%

“Walaupun toh 3 tahun sekali naik sekian persen untuk menyesuaikan tingkat inflasi sudah kita perhitungkan semua itu sebetulnya secara tata kelola sudah kita upayakan. Kalo saya kira masjid ini udah mendingan lah ya dari pada masjid yang tanda kutip ya seperti itu. Kita juga sudah memikirkan tentang rumah tangga mereka akan tercukupi. Penggajian kita juga sudah kita sesuaikan dengan masa kerja juga. Artinya orang yang bekerja disini 3 tahun pasti beda dengan orang yang sudah bekerja 10 tahun lebih. Maka dari itu kita sudah atur sedemikian rupa.”⁹

⁹ H. Muhammad Muhtarom, MSI., M.Pd.I., Ketua Takmir/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 6 Mei 2023, jam 13.00 – 14.00 WIB.

Dari setiap tiga tahun kerja sesuai rapat yang diadakan Pengurus Masjid terdapat gaji pokok yang akan dinaikan pada tiga tahun sekali sebesar 10%.

6. Pihak yang bersangkutan dalam penggajian

a) Bendahara

Bendahara dalam hal ini bertugas mengeluarkan sejumlah uang yang dipakai atau yang dibutuhkan untuk operasional masjid dalam satu bulan dan juga gaji semua karyawan, yang anggaran-anggaran itu sudah disetujui atau disepakati oleh Tata Usaha.

b) Tata Usaha

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

c) Sekertaris Tata Usaha

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

Penjelasan diatas merupakan pengupahan secara detail yang dilaksanakan oleh Masjid Agung Keraton Surakarta.

“Kita mau masuk kesana tapi saat ini belum bisa. Karena kita mengandalkan dana masjid saat itu dan kita bukan perusahaan. Tapi seolah-olah kita mau mencontoh kesana. Dan adanya seperti tadi seperti tunjangan-tunjangan yang ada. Kalo perusahaan kan ada profit dsb. Alhamdulillah kita juga dana dari pemkot senilai 200jt. Masjid lain juga dapat. Kita itu malah mendekati umk kalo ada. Kalo ndak ada ya seadnya.”¹⁰

Maksud dari pernyataan Pak Alif adalah Masjid memang sedikit demi sedikit mendekati seperti perusahaan, akan tetapi belum bisa secara keseluruhan karena dana pengupahan karyawan sebagian besar mengandalkan dana dari infaq masjid yang mana masjid tidak menghasilkan profit apapun. Selain dana masjid dari infaq, masjid juga mendapatkan dana dari pemkot sebesar dua ratus juta. Namun dana yang diberikan oleh pemkot tidak pasti turun setiap tahun.

“Ada pelapukan kemarin dibagian bangunan masjid lalu kita mengajukan pemerintah untuk pembanahan kita juga belum tahu. Artinya kalo kita kalo mengajukan proposal dipemerintah kan belum tentu segera ditindak lanjuti oleh pemerintah. Maka mau tidak mau kita harus manajemen sedemikian rupa supaya ketika terjadi hal semacam itu pasti kita langsung bertindak. Beberapa tiang aja kemarin itu rusak lalu kita kerjakan bersama-sama BCB biayanya luar biasa. Ndak bisa kita kali merawat masjid agung itu yang penting dipelihara, ndak begitu. Ada aturan-aturan uu yang mengikat begitu. Maka ketika ada kerusakan itu kita harus bersama dengan bcb biayanya kan semakin tinggi begitu kan. Nah, maka manajemen tata kelola masjid agung itu ada sesuatu yang mesti kita harus siapkan.”¹¹

Pada bangunan masjid yang ratusan tahun, jika tidak segera ditangani maka akan runtuh. Apa lagi masjid tersebut adalah cagar budaya

¹⁰ Moh Alif, Ketua Tata Usaha/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 8 Mei 2023, jam 13.00 – 13.10 WIB.

¹¹ H. Muhammad Muhtarom, MSI., M.Pd.I., Ketua Takmir/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 6 Mei 2023, jam 13.00 – 14.00 WIB.

nasional. Jadi pastinya ada pelapukan pada seluruh bangunan. Selain bantuan dari Pemkot ada juga bantuan-bantuan dari lembaga-lembaga lain. Sehingga dari Masjid juga lebih ringan dalam membenahi bangunan yang sudah tua agar segera di revitalisasi atau diperbaiki agar tetap kokoh dan tahan lama. Khususnya dalam menggaji karyawan juga lebih ringan karena ada bantuan-an dari lembaga lain, meskipun tidak pasti konsisten.

7. Prosedur Penggajian Karyawan

Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta memiliki prosedur penggajian karyawan yang berbeda dengan perusahaan. Prosedur tersebut tidak melakukan via transfer online atau lisan melainkan yakni hitam diatas putih. Prosedur penggajian karyawan tetap sebagai berikut.

- a) Karyawan datang ke kantor kesekretariatan administrasi tata usaha Masjid Agung Keraton Surakarta
- b) Karyawan menandatangani kertas yang sudah disediakan oleh karyawan kasi keuangan tata usaha
- c) Gaji diambil setelah tanda tangan dengan nominal yang sesuai tertera pada kertas daftar gaji

Sementara prosedur penggajian karyawan tidak tetap dan karyawan harian dilakukan secara langsung. Oleh karena itu tidak memakai prosedur

hitam diatas putih bahkan tidak dibuat kertas nominal pada karyawan tidak tetap dan karyawan harian.

BAB IV

ANALISIS PRAKTIK PEMBAYARAN UPAH KARYAWAN MASJID AGUNG KERATON SURAKARTA PERSPEKTIF AKAD IJARAH

A. Analisis Terhadap Praktik Pembayaran Upah Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta

Masjid Agung Keraton Surakarta dalam menetapkan kebijakan kepegawaian baik mulai dari syarat dalam pengadaan/perekrutan pegawai sampai kebijakan dalam hal pengupahan karyawan berdasarkan atas peraturan karyawan yang telah diatur oleh Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta.

Dalam hal ini penulis akan menjelaskan beberapa analisis yakni meliputi analisis jenis pekerjaan, pekerjaan selaku imam dan muadzin, sistem upah dan perjanjian kerja atau kontrak kerja. Dengan beberapa analisis tersebut kurang lebihnya akan menjawab pertanyaan mengenai apakah praktik pembayaran upah yang telah ditetapkan tersebut sudah terealisasi sepenuhnya.

1. Analisis Jenis Pekerjaan

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

Selain menentukan bentuk pekerjaan itu, sekaligus menentukan juga siapa pekerja yang akan melakukannya, agar kadar pengorbanannya bisa

dijelaskan, misalnya harus seorang insinyur. Juga mencakup pekerjaan apa yang akan dilakukan, agar pengorbanan yang harus dicurahkan bisa dijelaskan, semisal menggali sumur. Oleh karena itu, menentukan suatu pekerjaan dengan suatu diskripsi, sama dengan menentukan suatu pekerjaan dengan suatu zat tertentu.¹ Dalam hal ini, Masjid Agung Keraton Surakarta dalam menentukan jenis pekerjaan maupun siapa golongan orang yang akan bekerja sangat dijelaskan secara detail.

Adapun Jumlah Karyawan Tetap Masjid Agung Keraton Surakarta adalah sebanyak 26 orang kurang lebih serta karyawan tidak tetap dan karyawan harian. Jenis pekerjaannya yaitu antara lain:

1. Imam Shalat Jumat dan Rawatib,
2. Kepala Tata Usaha dan jajarannya,
3. Kebersihan Putra dan Putri,
4. Petugas Yayasan JMA,
5. Petugas Sound Air dan Listrik,
6. Petugas Minuman dan
7. Keamanan atau Satpam.

Pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tetap telah didata dan ditulis dengan detail yang mana ditetapkan oleh Pihak Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta. Dalam hal ini, terlihat bahwa Masjid Agung

¹ Taqyudin an-Nabani, *Membangun Ekonomi Alternatif ...*, hlm. 86

Keraton Surakarta dalam menentukan jenis pekerjaan kepada karyawan sangat jelas, sehingga masing-masing karyawan akan mengetahui tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan bisa dipertanggungjawabkan atas pekerjaannya tersebut.

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

2. Analisis Sistem Upah

Sistem upah didasarkan atas peraturan yang diberlakukan oleh Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta, yaitu sesuai dengan pangkat/golongan, yang dipengaruhi oleh jenjang pendidikan dan masa kerja. Setiap Pegawai Masjid Agung Keraton Surakarta diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu dengan memperhatikan ijazah, pengalaman kerja, kemampuan, dan jenjang kepangkatan yang ditetapkan untuk jabatan yang dimaksud. Pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan diberi kenaikan pangkat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di dalam Peraturan Kepegawaian TU MAKS menyatakan bahwa untuk menetapkan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) oleh pejabat yang berwenang. Dan untuk keperluan menetapkan kenaikan gaji, membutuhkan waktu dalam 3 tahun kerja baru bisa naik gaji sebesar 10%.² Dari berbagai tingkatan golongan/pangkat Pegawai Masjid Agung Keraton Surakarta, pada dasarnya unsur-unsur gaji yang didapatkan adalah sama, hanya saja berbeda takaran dari masing-masing personal sesuai dengan jabatannya dan tingkat kesulitan atau tinggi rendahnya resiko pekerjaan.

Adapun unsur-unsur gaji yang diberikan Masjid Agung Keraton Surakarta kepada karyawan tetap berdasarkan pada Peraturan Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta adalah antara lain; Gaji pokok, Beras, TUJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, Jabatan dan THR. Dari TU MAKS sudah berusaha semaksimal mungkin agar bisa menyamakan Gaji UMR Kota Surakarta atau Gaji Perusahaan. Karena juga tidak bisa dipungkiri bahwasannya karyawan sebagian besar dikasih nasihat oleh Pengurus agar Ibadah sembari Kerja. Artinya pekerjaan memang penting akan tetapi gaji adalah bonus dan prioritas utama adalah ibadah dijalan sang khaliq karena harta tidak akan dibawa mati.

² Peraturan Kepegawaian Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta Pasal 12

Menurut penuturan Bapak Moh Alif³, bahwa Peraturan yang dibuat sedemikian itu sampai saat ini masih sebagai idealitas saja, dan Peraturan Kebijakan tersebut di atur untuk berjaga jikalau suatu hari terdapat perubahan dalam memberikan gaji kepada karyawan semisal diberlakukannya tunjangan untuk karyawan, maka sudah ada payung hukum yang melatar belakangi masalah tersebut dan peraturan yang dijadikan acuan nantinya tidak dibuat keputusan secara dadakan atau instant. Karena pada dasarnya Masjid Agung Keraton Surakarta sendiri belum ada aturan yang memuat peraturan kepegawaian secara definitive dan normative. Masjid memberikan upah kepada karyawan adalah masih menjadi hal yang baru. Di Karesidenan Surakarta masjid yang memberikan upah kepada karyawan hanya Masjid Raya Syekh Zayyed dan Masjid Agung Baiturrahman Sukoharjo dan masjid lainnya, itu saja normatifnya masih banyak menonjolkan keikhlasan. Kabarnya juga Gaji dari MRSZ dari pada Gaji yang dikeluarkan oleh MAKS lebih sedikit. Kabar ini sempat viral juga dimedia sosial.

Dari hasil penelitian, bahwa gaji selama ini yang diperoleh para karyawan sebatas apa adanya berdasarkan hasil kerja mereka yaitu gaji pokok saja belum mencapai tunjangan-tunjangan seperti apa yang telah disebutkan dalam ketentan TU MAKS. Meskipun demikian, Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta tidak pernah menuntut atas gaji yang mereka peroleh

³ Moh Alif, Ketua Tata Usaha/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 8 Mei 2023, jam 13.00 – 13.10 WIB.

tersebut agar segera dinaikan.⁴ Karena memang pada dasarnya setiap karyawan berkedudukan sebagai pribadi yang bercita-cita luhur untuk mengabdikan dan merasa memiliki Masjid Agung Keraton Surakarta dan lembaga-lembaga milik Masjid Agung Keraton Surakarta dengan penuh kesadaran, kesetiaan dan ketaatan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga para karyawan bekerja karena keikhlasan untuk memakmurkan masjid, bukan malah sebagai benalu akan tetapi ikut memberikan kontribusi kepada masjid sebagai wujud pengabdian.

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

Menurut Bapak Muhtarom selaku Ketua Takmir Masjid Agung Keraton Surakarta bahwasannya pihak Masjid lebih baik memberikan upah

⁴ Yan Abi Krisna, Karyawan Media dan Pustakawan/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 8 Mei 2023, jam 14.30 – 13.40 WIB

kepada karyawan sedikit tapi salah tapi pertanggung jawabannya ringan, dari pada memberikan gaji besar berdasar ketentuan yang berlaku namun tidak sesuai dengan norma-norma keagamaan. Meskipun sebenarnya pihak masjid ada untuk memberikan gaji yang lebih namun pihak masjid tidak akan memperjuangkan hak-hak karyawan sebagaimana mestinya dan tidak akan memanjakan karyawan dengan berbagai upah yang lebih,⁵ begitu juga karyawan-karyawan masjid, mereka selama ini menerima apa adanya tanpa ada tuntutan, karena pada dasarnya mereka bekerja karena keikhlasan untuk mengabdikan dalam masjid.⁶

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

Meskipun dari hasil di atas menunjukkan demikian, bahwa pada dasarnya mereka hanya menerima gaji pokok saja, namun pihak Masjid Agung Keraton Surakarta masih tetap memperhatikan hak-hak lain yang patut

⁵ H. Muhammad Muhtarom, MSI., M.Pd.I., Ketua Takmir/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 6 Mei 2023, jam 13.00 – 14.00 WIB.

⁶ Yan Abi Krisna, Karyawan Media dan Pustakawan/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 8 Mei 2023, jam 14.30 – 13.40 WIB.

diterima karyawan atas jasa dan tenaga yang diberikan terhadap masjid, semisal:

- Uang Normatif = Untuk semua karyawan diberikan Rp.1.000,000, 00. Per bulan.
- Tunjangan Hari Raya sebesar gaji satu bulan penuh.
- TUJS Kesehatan & Ketenaga kerjaan = Rp. 80.000,00. + Rp. 127.500,00. = Rp. 207.500,00.
- Jabatan = Diberikan kepada karyawan tetap tertentu.
- Beras = Diberikan kepada semua karyawan tetap Rp. 60.000,00.

Tabel 1.
Unsur Gaji Karyawan MAKS

STATUS KARYAWAN	UNSUR-UNSUR GAJI
Karyawan tetap*	Gaji Normatif + Beras + TUJS Kesehatan & Ketenagakerjaan + Jabatan + THR + Naik 10%
Karyawan tidak tetap**	Gaji Normatif + THR
Karyawan harian***	Gaji Normatif harian

Sumber : Kantor TU MAKS

Keterangan:

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

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

*** Gaji pokok dihitung sesuai jenis dan waktu pekerjaan yang dikerjakan

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

3. Analisis Perjanjian Kerja / Kontrak kerja

Seperti perusahaan atau lembaga lainnya, di Masjid Agung Keraton Surakarta Pengadaan Pegawai dilakukan melalui sistem seleksi oleh Tim yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Masjid Agung Keraton Surakarta. Sebelum seorang diangkat menjadi Pegawai Tetap ia harus melalui Masa Orientasi dan Masa Percobaan. Masa Orientasi adalah masa di mana calon Pegawai diberi kesempatan untuk mengenal dan menyesuaikan diri dengan tugas dan situasi tempat kerja. Masa Orientasi berlangsung dua bulan.

Sedangkan Masa Percobaan adalah sesudah Masa Orientasi, di mana Pegawai secara definitive diangkat menjadi Calon Pegawai Tetap dan diberi gaji menurut sistem penggajian yang berlaku. Masa Percobaan berlangsung sekurang-kurangnya selama satu tahun dan selama-lamanya dua tahun.

Setelah selesai menjalani Masa Percobaan Calon Pegawai yang dinilai memenuhi kualifikasi yang ditentukan untuk jabatan tertentu akan diangkat menjadi Pegawai Tetap. Pengangkatan Calon Pegawai berdasarkan dengan Keputusan Rapat Ketua Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta yang menyebutkan juga tempat tugasnya. Pada saat calon Pegawai diangkat menjadi Pegawai Tetap ia diwajibkan menandatangani Perjanjian Kerja. Meskipun dalam peraturan kepegawaian menjelaskan bahwa seorang yang sudah diangkat menjadi pegawai tetap diwajibkan menandatangani surat perjanjian, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak terlalu diperhatikan.

Dari sini penulis menemukan suatu kesenjangan, bahwa Masjid Agung Keraton Surakarta dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan para karyawannya tidak berdasarkan ketentuan yang ada di Peraturan Kepegawaian Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta, yaitu tidak melakukan perjanjian kerja kepada setiap karyawan dengan hitam di atas putih, akan tetapi perjanjian tersebut dilaksanakan berdasarkan peraturan yang telah diterbitkan Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta kepada masing-masing karyawan. Islam dalam melakukan kontrak kerja harus jelas

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

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

Masjid Agung Keraton Surakarta memberlakukan waktu kerja selama enam hari dalam satu minggu, dan masuk kerja dimulai pukul 07.00 s/d 14.00 dan 14.00 s/d 07.00. Setiap Pegawai berkewajiban mengisi dan menandatangani daftar hadir yang telah disediakan oleh Tata Usaha dan atau pimpinan yang ditunjuk serta hadir 15 menit lebih awal. Apabila pegawai mempunyai keperluan di luar tugas kewajibannya harus mendapat ijin dari Sekretaris Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta dan atau pimpinan

yang ditunjuk di lingkungan TU MAKS.⁷ Sedangkan waktu istirahat dilaksanakan dan dimulai ketika waktu shalat dzuhur tiba sampai satu jam berikutnya, jadi waktu istirahat di masjid ini kondisional menyesuaikan dengan datangnya waktu shalat dzuhur.

Waktu kerja tersebut berlaku bagi seluruh karyawan tetap Masjid Agung Keraton Surakarta kecuali karyawan tetap yang waktu kerjanya memang harus gantian dengan karyawan yang lain. Misalnya, bagian Keamanan, Kebersihan, Imam dan Muadzin. Waktu Kerja untuk keamanan terdapat dua sip yaitu, sip pertama mulai pukul 07.00 s/d 19.00 dan sip kedua mulai pukul 19.00 s/d 07.00. Untuk Kebersihan terdapat dua sip yaitu sip pertama mulai pukul 07.00 s/d 14.00 dan sip kedua mulai pukul 14.00 s/d 20.00. Sedangkan Imam dan Muadzin mendapat giliran setiap hari dalam satu minggu dengan jadwal yang sudah ditentukan dan disepakati dengan Masjid Agung Keraton Surakarta.

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

⁷ Moh Alif, Ketua Tata Usaha/Masjid Agung Keraton Surakarta, *Wawancara Pribadi*, 8 Mei 2023, jam 13.00 – 13.10 WIB.

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

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

Pemberlakuan waktu kerja dan masa kerja tersebut di atas merupakan cerminan Masjid Agung Keraton Surakarta dalam menjunjung tinggi kemanusiaan yang selaras dengan konsep Islam. Perhatian yang bernilai

kemanusiaan diarahkan agar tercipta unsur kelayakan dan keadilan dalam pengupahan Dan mewujudkan hubungan yang harmonis dalam suatu lembaga.

B. Analisis Perspektif Akad Ijarah Terhadap Praktik Pembayaran Upah Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta

Dalam hal ini, penulis mencoba menganalisis kebijakan yang telah diterapkan Masjid Agung Keraton Surakarta yaitu menganalisis rukun dan syarat akad ijarah. Pada analisis rukun dan syarat akad terbagi analisis terkait aqid ma'qud'alah, madhu' al-'aqd dan shighat al-'aqd. Selanjutnya analisis rukun dan syarat ijarah terbagi analisis terkait mu'jir dan musta'jir, shighat ijab qobul dan ujroh. Dari analisis tersebut nantinya akan ditemukan suatu kesimpulan, apakah yang terealisasi tersebut sudah sesuai dengan perspektif akad ijarahnya.

1. Analisis Rukun dan Syarat Akad

a. Aqid

Pada hal ini membahas tentang rukun yang pertama yakni Aqid. Aqid yakni subjek akad tepatnya orang yang melakukan akad. Subjek dari akad tersebut yakni pengurus dan karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta. Syarat dari aqid ialah berakal, mumayyiz dan harus berbilang. Pada aqid tersebut karyawan sebagian besar sudah lulus pada sekolah formal apalagi pengurus yang kebanyakan sudah lulus kuliah dan mempunyai gelar. Jumlah dari karyawan yang digaji atau karyawan tetap yakni 26 orang. Lalu untuk jumlah pengurus kurang lebih 20 orang.

Jika dianalisis pada rukun dan syarat pengurus dan karyawan tersebut sudah memenuhi baik dari aqid dan syarat daripada aqid. Aqid yang dimaksud yakni ada 2. Karyawan diantaranya imam, petugas tata usaha, satpam, kebersihan dll. Kemudian pengurus yang dimaksud yakni ketua, sekretaris, bendahara dan bidang-bidang lainnya. Kesimpulannya rukun dan syarat pada aqid sudah terpenuhi dengan fakta lapangan yang ada.

b. Ma'qūd 'alaih

Rukun yang kedua yakni Ma'qūd 'alaih yang berarti objek atau barang yang digunakan. Objek yang dimaksud yakni upah karyawan dalam bentuk barang dan uang. Selanjutnya syarat pada istilah tersebut yakni pada intinya objek harus ada dan sudah memenuhi syara secara halal. Sedangkan gaji yang diberikan karyawan tersebut diberikan pada saat sudah mendatangi slip gaji. Lalu barulah barang tersebut diberikan langsung dari pengurus ke karyawan yang mendapatkan gaji. Objek diantaranya yakni beras, gaji pokok dan tunjangan lainnya.

Sedangkan semua objek tersebut diambil dari kotak amal dari masjid yang pastinya uang infaq dari para jamaah masjid. Akan tetapi dari pihak pengurus terkadang pada saat hal yang mendesak seperti kas masjid memiliki sedikit, maka dari itu agar semua impas dan rata gaji karyawan agak dikurangi disesuaikan oleh kotak infaq kas masjid. Kesimpulannya rukun dan syarat dari Ma'qūd 'alaih memang secara hukum islam memang

sah akan tetapi cara pembagiannya terkadang kurang konsisten dengan fakta kejadian lapangan.

c. Maudhū' al-'aqd

Rukun dan syarat akad yang ketiga yakni mengenai Maudhū' al-'aqd berarti tujuan dari pada akad. Pada praktik pembayaran upah masjid tidak tujuannya tidak lain yaitu untuk menggaji karyawan yang sudah bekerja sesuai pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasannya rukun dan syarat Maudhū' al-'aqd sudah terpenuhi yang bisa ditinjau kembali di bab III poin B yaitu pengurus telah menggaji karyawan dengan memiliki tujuan yang sangat jelas.

d. Shighat al-'aqd

Rukun dan syarat akad yang terakhir yakni Shighat al-'aqd berarti ijab qobul atau perjanjian yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dengan maksud tertentu. Kontrak kerja Masjid Agung Keraton Surakarta bisa dilihat pada bab III memiliki kontrak kerja selama setahun dan bisa diperpanjang. Setiap semua karyawan tetap jika ingin mendaftar atau memperpanjang masa kerja harus menyetujui kontrak kerja yang sudah dibuat oleh pengurus Masjid Agung Keraton Surakarta. Apabila tidak menyetujui karyawan tersebut akan ditolak sebagai karyawan

Kesimpulannya dari rukun dan syarat akad yang terakhir yakni Shighat al-'aqd sudah terpenuhi sesuai syarat maupun rukun akad.

2. Analisis Rukun dan Syarat Ijarah

a. Mu'jir dan musta'jir

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

Syarat *musta'jir* dan *mu'jir* dalam melakukan akad *ijarah* adalah orang yang sudah baligh, berakal sehat dan cakap melakukan *tasharuf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai. (baca rukun-rukun *ijarah* dalam Bab II). Dari pengertian di atas mengandung arti bahwa akad *ijarah* dilakukan oleh seseorang, dan orang yang melakukan akad tersebut harus mempunyai kriteria yang sudah ditentukan oleh syariat Islam, yaitu orang yang melakukan akad *ijarah* adalah mereka yang sudah baligh, mumayyiz, berakal sehat dan cakap. Dan apabila kriteria atau syarat tersebut tidak terpenuhi, maka akad yang dilakukan tidak sah. Semisal, orang yang melakukan akad adalah anak kecil atau orang gila, maka akad yang dilakukan tidak sah. Analisis Rukun dan syarat mu'jir dan musta'jir diantaranya sebagai berikut.

Pertama baligh. Tentunya dalam menentukan karyawan dan pengurus Masjid Agung Keraton Surakarta pasti dipilih dengan orang yang tepat. Pengurus masjid tersebut sebagian besar memiliki gelar dan tentunya sudah menyelesaikan pendidikan dibangku kuliah. Sedangkan karyawan masjid juga dalam mendaftar disertai juga ijazah minimal lulus sma, menyertakan ktp dan lain sebagainya. Pada hal ini bisa ditarik kesimpulan bahwasannya rukun dan syarat yang pertama sudah terpenuhi mengetahui juga jika sudah memiliki apa yang sudah dimiliki pengurus dan karyawan tersebut. Maka tentunya tidak hanya mimpi basah dan haid yang sudah dilakukan bahkan jika sudah memiliki hal tersebut sudah pasti baligh karena umurnya juga sebagian besar 25 tahun sampai 50 tahun kurang lebih dan sebagian besar juga sudah menikah.

Kedua Berakal. Dalam menentukan pengurus dan karyawan tentunya memilih orang yang jelas normal jasmani atau rohani dan tentunya juga berakal. Jika tidak memiliki akal, maka yang terjadi sistem manajemen masjid khususnya dalam hal keuangan tidak akan berkembang seperti sekarang. Realitanya pengurus dan karyawan masjid sudah menentukan yang memiliki budi pekerti yang baik termasuk mempunyai akal yang sehat.

*Ketiga Cakap*⁸ melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta). Dari rukun dan syarat mu'jir dan musta'jir diatas tentunya berkesimbangan dengan point yang keiga yakni cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta). Pengurus dan karyawan masjid dalam melakukan praktik pembayaran upah pasti dilakukan dengan profesional. Faktanya kotak infaq memang menjadi dasar pokok dalam penggajian karyawan masjid. Namun pengurus juga membagikan kriteria gaji yang bermacam-macam antara lain gaji pokok dan ada tunjangan seperti bpjs kesehatan dan ketenagakerjaan, beras dan lain-lain. Karyawan pun dalam menggunakan harta penggajian tersebut tidak lain untuk menyukupi kebutuhan pribadi maupun keluarganya sendiri.

Keempat Saling meridhai. Rukun dan syarat mu'jir dan musta'jir yang terakhir yakni saling meridhai. Maksudnya yakni dari kedua pihak atau lebih yang bertransaksi atau melakukan sesuatu hal seharusnya saling menyetujui apa yang telah disepakati kedua belah pihak atau lebih. Dalam melakukan transaksi ijarah atau sewa menyewa dari musta'jir

⁸ Ukuran baligh seseorang adalah telah bermimpi (iltiham) bagi laki-laki dan telah haid bagi perempuan. Baligh juga dapat diukur dari usia seseorang, seperti yang tercantum dalam Hadis dari Ibnu Umar yaitu 15 tahun. Terhadap orang yang sudah baligh sudah dapat dibebani hokum taklif atau sudah dapat bertindak hokum, karena menurut Muhammad Imam Abu Zahrah, ia sudah berakal dan memiliki kecakapan bertindak hokum secara sempurna. berakal sehat. Seseorang yang melakukan perikatan harus memiliki akal yang sehat. Dengan akal sehat, ia akan memahami segala perbuatan hokum yang dilakukan dan akibat hokum terhadap dirinya maupun orang lain. Seseorang yang gila, sedang marah, sedang sakit, atau sedang tidur, tidak dapat menjadi subyek hokum yang sempurna. Ahliyah (kecakapan), yaitu kecakapan seseorang untuk memiliki hak dan dikenai kewajiban atasnya dan kecakapan melakukan tasharruf. (Baca: Gemala Dewi, ed al., *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cet. Ke-1, (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 56.).

memperkerjakan mu'jir untuk suatu kepentingan musta'jir atau sama halnya dengan pengurus memperkerjakan karyawan untuk suatu kepentingan pengurus untuk bekerja dibagian yang sudah ditentukan pengurus. Fakta lapangan pengurus dalam menggaji karyawan bukan hanya saling meridhoi akan tetapi sudah menjadi kewajiban juga atas karyawan yang sudah bekerja mereka juga berkenan mendapatkan gaji atas hal itu. Selanjutnya karyawan juga dalam melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan pengurus juga sudah menjadi kewajiban juga karena tugasnya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diperintahkan oleh pengurus tersebut.

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

b. Sighat ijab qobul

Rukun dan syarat ijarah yang kedua yakni ijab qobul. Dari istilah sighthot ijab qobul tentu perlu diperlukan pada saat penggajian agar yang namanya penggajian itu aman dari segi dunia dan akhiratnya terkhusus tidak

jauh pada syariat islam karena mengetahui juga backround instansi tempat yang dilakukan karyawan dalam bekerja adalah masjid.

Sighot ijab qobul bisa disebut juga kontrak kerja. Pada bab III juga sudah dijelaskan bagaimana kontrak kerja karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta. Pada kontrak kerja karyawan tersebut dibuat dengan sangat detail dan teliti. Kontrak kerja berlangsung hingga 1 tahun dan bisa diperpanjang. Adapun syarat yang harus memenuhi dalam melakukan sighot ijab qobul yakni antara lain sebagai berikut.

Pertama Adanya kejelasan maksud antara kedua belah pihak. Pada bab II juga sudah dijelaskan tentang sighot ijab qobul yang mana pada intinya harus adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Pada kontrak kerja masjid tersebut juga dituturkan dengan jelas antara kedua belah pihak.

Kedua Adanya kesesuaian antara ijab dan qobul. Maksud pada hal ini yakni kontak pada pihak pertama dan pihak kedua. Pihak pertama adalah pengurus dan pihak kedua adalah karyawan itu sendiri yang ingin mnedaftar maupun ingin memperpanjang kontrak kerja.

Ketiga Adanya pertemuan antara ijab dan qobul (berurutan dan menyambung). Kontrak kerja yang telah dibuat oleh pengurus yang mana pada setia penggajian, karyawan mendatangi kantor sekertariat tata usaha untuk mengambil gaji maupun untuk memperpanjang kontrak kerja.

Keempat Adanya satu majlis akad dan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, tidak menunjukkan penolakan dan pembatalan dari keduanya. Hal yang terakhir ini masih kesinambungan dengan pernyataan poin-poin di atas yakni pengurus dalam menggaji karyawan membuat kontrak kerja tentu pada saat transaksi pasti menetap pada satu majlis atau berkumpul untuk memperpanjang maupun mengambil gaji. Sighot ijab qobul tidak dilakukan lewat lisan, online atau daring dan dititipkan yaitu melainkan hitam di atas putih seperti yang diperlihatkan pada bab III. Setelah menandatangani kertas kontrak kerja, karyawan berhak memperpanjang jika ingin memperpanjang selama 1 tahun lagi lamanya. Apabila ingin menandatangani lainnya yakni slip gaji yang mana penggajian berlaku sebulan sekali.

Kesimpulan pada rukun dan syarat ijarah yang kedua yakni mengenai sighot ijab qobul pada pengurus dan karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta adalah memang sudah terpenuhi secara hukum islam khususnya pada rukun dan syarat pada ijarah tersebut.

c. Ujrah

Ujrah atau bisa disebut dengan upah harus sepiantasnya cukup untuk karyawan. Pada bab III juga sudah dijelaskan secara terang-terangan dan detail dalam mengetahui upah yang dibayarkan oleh karyawan tetap, karyawan tidak tetap dan harian. Penulis disini ingin menganalisis dari segi syarat upah karyawan tetap diantaranya:

Pertama, harus jelas yaitu diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak. Pada saat penggajian karyawan, dari pihak pengurus telah membuat slip gaji yang bisa dilihat pada bab III yang mana berisi gaji-gaji dari beberapa karyawan tersebut. Karyawan baru akan mengetahui gaji pada saat karyawan ingin mengambil gaji pada slip gaji yang sudah dibuat oleh pihak pengurus.

Kedua, upah baru menjadi hak pekerja setelah pekerjaannya selesai. Hal ini sebagaimana dalam hadis Nabi Saw. "bayarlah upah sebelum kering keringatnya". Karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta ketika sudah melakukan pekerjaan yang sudah diperintahkan pengurus tentunya akan mendapatkan gaji. Penggajian karyawan berlaku pada waktu akhir bulan dan penggajian dilakukan sebulan sekali.

Ketiga, upah itu harus adil dan layak sebagaimana firman Allah Swt dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 233 (lihat dalam bab dasar hukum upah). Gaji yang diberikan dari pengurus Masjid Agung Keraton Surakarta untuk karyawan diantaranya gaji pokok dan tunjangan seperti berat, bpjs dan lain-lain. Dari peraturan kriteria gaji sudah diatur dan dibagi sesuai peraturan dari pengurus masjid khususnya bendahara dan kasi keuangan tata usaha. Dalam memberi gaji dari pihak pengurus mereka menggaji karyawan dengan sesuai ala kadar tingkat pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut.

Keempat, upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian (akad). Hal ini tidak jauh dengan kontrak kerja dan peraturan penggajian karyawan Masjid Agung Keraton Surakarta. Pada saat karyawan ingin mendaftar menjadi karyawan atau ingin memperpanjang mas kontrak kerja, pihak kedua atau karyawan akan menandatangani kontrak kerja maupun slip gaji yang sudah diatur oleh pihak pertama atau pengurus.

Pada gaji tersebut Ujrah pada Masjid Agung Keraton Surakarta juga sudah dikatakan *mal mutaqqwim* yang berarti harta yang dapat dimanfaatkan menurut syarah dan siapa yang merusaknya wajib menggantinya. Yang mana upah tersebut secara keseluruhan diambil dari hasil kotak infaq masjid. Akan tetapi pihak pertama atau pengurus masjid terkadang berkeluh kesah dalam menggaji karyawan pada kondisi tertentu. Pada kontrak kerja pun juga disebutkan bahwasannya gaji lembur maupun gaji pokok atau seperti biasanya menyesuaikan keuangan masjid atau kas masjid. Maka karyawan memang harus memaklumi karena tempat bekerja bukanlah perusahaan akan tetapi tempat bekerjanya adalah tempat ibadah umat islam. Dan pengurus pun juga sudah mengusahakan sistem pengaturan penggajian seperti perusahaan walaupun tidak seperti sama persis.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Sistem praktik pembayaran upah karyawan dilakukan secara langsung antara pengurus yang memberikan upah dan karyawan yang menerima upah. Transaksi penggajian dilakukan dengan hitam diatas putih atau bisa dikatakan dengan tanda tangan. Nominal gaji pokok perbulan yakni 1 juta akan tetapi bisa naik 10% setiap 3 tahun sekali. Upah diantaranya yakni gaji pokok, tunjangan (beras, jabatan dan bpjs kesehatan dan ketenagakerjaan). Yang mendapatkan gaji diantaranya karyawan tata usaha, keamanan atau satpam, kebersihan putra dan putri, petugas reparasi sound, listrik dan air, petugas minuman, imam dan petugas yayasan. Pengurus sebenarnya tidak mendapatkan gaji akan tetapi jika menjadi imam atau menjadi pekerja juga akan mendapatkan gaji.
2. Sistem pengupahan dalam perspektif akad ijarah ditinjau dari syarat dan rukun. Syarat Akad Ijarah juga sudah memenuhi berakal sehat, baligh dan tentunya beragama islam. Rukun Akad Ijarah tertera juga pada struktur pada Masjid Agung Keraton Surakarta diantaranya Musta'jir ialah Pengurus, Mu'jir

yakni Karyawan, Sighat Ijab Qobul yaitu Surat Perjanjian Kontrak Kerja yang ditulis pada kertas yang mana dalam kurung waktu 1 tahun dan bisa diperpanjang dan Ujrahnya adalah gaji pokok, tunjangan (beras, jabatan dan bpjs kesehatan dan ketenagarkerjaan) yang mana diberikan pada saat pekerjaan telah selesai yaitu akhir bulan. suatu praktik pembayaran upah sudah sesuai dengan akad ijarah, yaitu memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan dengan tetap memperhatikan hak-hak yang lain seperti tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, dsb. Namun gaji yang diberikan cuma mengandalkan infaq dari masjid. Semisal infaq masjid sedikit maka gaji yang diberikan juga seadanya atau menyesuaikan dari kas masjid. Karena lembaga masjid yakni lembaga non profit. Maka cukup dan tidaknya gaji karyawan tidak tanggungjawab pengurus karena pengurus sudah mengusahakan seperti perusahaan akan tetapi tidak maksimal seperti sama persis.

B. Saran-saran

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

1. Meskipun konteksnya adalah masjid yaitu tempat untuk beribadah kepada Allah, namun dalam hal memberikan gaji kepada karyawan harus tetap memperhatikan hak-hak karyawan.

2. Ditujukan kepada Petugas TU MAKS dimohon agar konsisten dalam menyediakan informasi keuangan. Sehingga para jamaah masjid lebih tahu khususnya jamaah yang berada di media sosial.
3. Ditujukan kepada Pengurus Takmir MAKS agar dibuatkan sistem Surat Edaran. Seperti membuat peraturan karyawan, kriteria usia pegawai dan peraturan-peraturan yang menyangkut undang-undang di masjid agung. Sehingga masjid juga bisa memiliki nilai yang tinggi dan selain itu dengan adanya undang-undang surat edaran sistem manajemen masjid menjadi lebih efisien, mudah dan praktis.
4. Jika Peraturan Karyawan TU MAKS tersebut nantinya terealisasi sepenuhnya dan disesuaikan dengan Peraturan Perundang-undangan, maka sebaiknya sedikit banyaknya gaji yang mereka peroleh harus diterima dengan ikhlas tanpa mengurangi rasa memiliki terhadap masjid, dan mengurangi rasa keikhlasan untuk tetap mengabdikan diri dalam masjid.
5. Sedangkan untuk karyawan Imam dan Muadzin, meskipun mereka tetap menerima gaji atas tugasnya tersebut, hendaknya tugas yang mereka lakukan itu tidak dijadikan sebagai suatu pekerjaan untuk mendapatkan materi. Meskipun mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, namun materi tersebut niat dijadikan sebagai penunjang dalam ibadah mereka untuk tetap ikhlas beribadah karena Allah.

C. Penutup

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 1, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.
- Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 2, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.
- Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Penyempurnaan*, jilid 3, Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.
- Abidin, Ibn, *Radd Al-Mukhtar Ala Dar Al-Mukhtar*, Juz II, t.tp. : t.np., t.t..
- Afandi, Yazid, *Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Logung Puataka, 2009.
- Ahmad, Idris, *Fiqh Syafi'I*, Terjemah, Jakarta: Widjaya, 1969.
- Anwar, Syamsul, *Hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2007.
- Al-Asqalani, Imam Ibnu Hajar, *Kitab Bulughul Maram*, Surabaya : Darul 'Abidin, t.t..
- Aziz, Syaifullah, *Fiqih Islam Lengkap*, Surabaya: Asy-syifa, 2005.
- Al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, III 47, HADIS No 2204, Ttp : Dar al-Fikr, 1994.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Asas-Asas Hukum Muamalat*, Yogyakarta : UII Pres, 1982.
- Catatan Work Shop, *Kebijakan Pengupahan Yayasan Wahyu Sosial*, Diklat Depag Jateng 5-6 Desember, 2001.
- Dahlan, Abdul Aziz dan dkk, *Ensiklopedi Hukum Islam*, jilid 1, Jakarta: Ichtiar Baru van Hoeva, 2001.
- Dahlan, Abdul Aziz, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: Intermedia, 1997.
- Dewi, Gemala. (Ed.), *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, cet. Ke-1, Jakarta: Kencana, 2005.
- Djuwaini, Dimyauddin, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

- Al-Gharyani, Ash-Shadiq Abdurrahman, *Fatwa-Fatwa Muamalah Kontemporer*, Surabaya: Pustaka Progressif, 2004.
- Ghazaly, Abdul Rahman, *Fiqh Muamalat*, Jakarta : Kencana, 2010.
- Glasse, Cyril, *Ensiklopedi islam*, cet. ke-2., Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999.
- Al-Hakim, *Al-Mustadrak (Riyad Maktabah wa Matabi' an Nasyr al-Haditsah,11)*, jilid II-49, Tnp: Tnp Penerbit, 2007.
- Hamid, Zahri, *Asas-asas Mu'amalah Tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat*, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, t.t..
- Haroen, Nasrun, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2000.
- Hasan, Ali, M., *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Hasan, Mohammad Ali, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalat)*, Cet. 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Hendi Suhenda, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Hibban, Ibn, dan Ibn Majah, *Sahih Ibn Majah*, III 47, No. 2034, Ttp : Dar al-Fikr, 1994.
- Khalaf, Abdul Wahab, *Ilmu Ushul Fiqh*, Semarang: Dina Utama, 1994.
- Kuntjojo, *Metode Penelitian*, Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2009.
- Labibah, Umnia, dan Wahyu Pembebasan, *Relasi Buruh Majikan*, Yogyakarta: Pustaka Alief, 2004.
- Majah, Imam Ibnu, *Kitab Hadits Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, Beirut Lebanon: Darul Fikr, t.t..
- Majah, Sunan Ibnu, *Kitab Ibnu Majah*, Juz I, Beirut Lebanon: Darul Fikr, t.t..
- Mas'adi, Ghufron, A., *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Masjupri, *Buku Daras Fiqh Muamalah*, Sleman: Asnalitera, 2013.
- Munawwair, A.W., *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Lengkap*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997.

- an-Nabani, Taqayudin, *Membangun Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Cet. Ke-7, Surabaya: Risalah Gusti, 2002.
- Masjidibu, Chairuman, Suhrawardi Lubis, K., *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Poerwadarmita, W.J.S., *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1967.
- Prodjodikoro, Wirjono, R., *Asas-asas Hukum Perdata*, cet. 8, Bandung: Sumur Bandung, 1981.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid 1, Cet. Ke-2, Kuala Lumpur: Syari'ah Islam, 1991.
- Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid ke-2, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Rusyd, Ibnu, *Bidayah al Mujtahid*, juz 2, Semarang : Maktabah Usaha Keluarga, t.t..
- Rusyd, Ibnu, *Bidayatul Mujtahid*, Analisa Fiqh Para Mujtahid, Jilid 3, Jakarta: Pustaka Amani, 2007.
- Sabiq, Sayid, *Fiqih Sunnah*, Bandung: PT. Al-Ma'arif, Cet ke-2, 1988.
- Sabiq, Sayid, *Fiqh al-Sunnah*, Penerjemah Nor Hasanudin, Cet. I, Jakarta : Pena Pundi Aksara, 2006.
- Sabiq, Sayid, *Fiqh Sunnah*, Jilid 4, Terjemah, cet. 2, Jakarta: Pena Puni Aksara, 2007.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid III, Juz 13, Beirut Lebanon: Darul Fikr, 1992.
- Ash-Shiddieqy, Muhammad Hashbi, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 1999.
- Ash-Shieddieqy, Hasbi, T.M., *Pengantar Fiqh Muamalah*, Jakarta: Bulan Bintang, 1984.
- Sudarsono, *Pokok-pokok Hukum Islam*, Cet. 2, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- Syafi'I, Rachmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia, 2001.
- Syafi'I, Imam, Abu Abdullah Muhammad Bin Idris, *Ringkasan Kitab Al Umm*, Jilid 1-2, Jakarta: Pustaka Azam, 2004.

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

Vogel, Frank, dan Samuel Hayes, e., L., *Islamic Law and Finance : Religion, Risk, and Return*, London, Boston: Kluwer Law International, 1998.

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

al-Zuhaily, Wahbah, *al-Fiqh al Islamiy wa Adillatuhu*, Juz V, t.tp. : t.np., t.t..

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

Jurnal

Abshir, Rahmi Aulia dan Thahir Maloko, M, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pengupahan Jasa Kerja Skripsi Secara Online", *Jurnal El-Iqtishady*, Vol. 3, 2021.

Hudafi, Hamsah, Ahmad Budi Lakuanine, dkk., "Penerapan Akad Ijarah Dalam Produk Pembiayaan Bank Syariah", *Jurnal Ekonomi Syariah*, IAIN Sultan Amai Gorontalo, Vol. 2, 2021.

Rosyada, Amrona Yassirly, "Dalalah Lafdzi: Upaya menemukan Hukum", *Jurnal Al-Ahkam*, Vol. 2, 2017.

Skripsi

Alamsyah, Fahmi Vidi, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*", Skripsi (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Fakultas Syariah Dan Hukum), 2015.

Hulqulub, Ifta, *Pelaksanaan Akad Ijarah (Upah) Pembuatan Rumah Pribadi Menurut Prespektif Fiqih Muamalah*", Skripsi (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah dan Hukum), 2020.

Lestari, Tantri, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Akad Pengiriman Barang Dan Resikonya Di Perusahaan Jasa Pengiriman Barang Tiki Cabang Pecangaan*", Skripsi (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Fakultas Syariah Dan Hukum), 2018.

Rahmi, Nila Vonna, *Pemberian Upah Pada Buruh Cuci Dan Setrika Pakaian Yang Dilihat Dari Konsep Akad Ijarah Bil 'Amal (Studi Kasus Di Gampong Ulee*

Lueng, Aceh Besar)", Skripsi (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh, Fakultas Syari'ah Dan Hukum), 2018.

Saveni, Eva, *"Sistem Upah Buruh PT. Setia Agrindo Lestari Cabang Desa Lahang Hulu Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir Dalam Perspektif Fiqh Muamalah"*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah Dan Hukum), 2022.

Web

Academia, Makalah Fiqh Muamalah, "Teori Akad dalam Perspektif Fiqh Muamalah", dikutip dari [http://www.academia.edu/25949554/Makalah Fiqh Muamalah 1 Teori Akad dalam Perspektif Fiqh Muamalah](http://www.academia.edu/25949554/Makalah_Fiqh_Muamalah_1_Teori_Akad_dalam_Perspektif_Fiqh_Muamalah) , pada 25 Maret 2023.

Al-Manhaj, Oleh Syaikh Abdul Azhim bin Badawi al-Khalafi, "Ijarah (Sewa Menyewa)", dikutip dari <https://almanhaj.or.id/1640-ijarah-sewa-menyewa.html>, pada 25 Maret 2023.

Al-Manhaj, Oleh Syaikh Abdul Azhim bin Badawi al-Khalafi, "Ijarah (Sewa Menyewa)", dikutip dari <https://almanhaj.or.id/1640-ijarah-sewa-menyewa.html>, pada 25 Maret 2023.

Hendry Tanjung, Konsep Managemen Syari'ah Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan, dikutip dari <http://www.uika-bogor.ac.id/jur03.htm>, pada 25 Maret 2023.

Sejarah Masjid Agung Keraton Surakarta, Dikutip dari <https://masjidagungsolo.com/?page=weTUage&id=1526526949> pada 9 April 2023.

Seluk Beluk Masjid Agung Keraton Surakarta, Dikutip dari <https://masjidagungsolo.com/?page=webpage&id=1526527112> pada 9 April 2023.

Struktur Organisasi Masjid Agung Keraton Surakarta, Dikutip dari <https://masjidagungsolo.com/?page=webpage&id=1526527240> pada 9 April 2023.

Tanjung, Hendry, *Konsep Managemen Syari'ah Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*, dikutip dari <http://www.uika-bogor.ac.id/jur03.htm>, pada 10 Mei 2023.

Universitas Islam An Nur Lampung, “Rukun dan Syarat Akad”, dikutip dari <https://an-nur.ac.id/rukun-dan-syarat-akad/2/>, pada 19 Mei 2023.

Lampiran 1

HASIL WAWANCARA

Informasi Utama

Nama : Yan Abi Krisna

Umur : Tahun 26

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Karyawan Pustakawan & Media Masjid

Pertanyaan

Apakah pembayaran upah karyawan itu penting bagi para karyawan di Masjid?

Jawaban :

Apakah ada keluhan dari karyawan terkait pelayanan pengelola masjid?

Jawaban :

Apakah pembayaran upah karyawan masjid diberlakukan setiap hari?

Jawaban :

Apa Harapan terkait Praktik Pembayaran Upah Karyawan di Masjid?

Jawaban :

HASIL WAWANCARA

Informasi Utama

Nama : Zainuri Ghufron Majid Abdillah

Umur : Tahun 22

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Imam & Muadzin Badal

Pertanyaan

Bagaimana praktik pembayaran upah karyawan oleh pengurus masjid?

Jawaban :

Apa saja keluhan terkait praktik pembayaran upah karyawan masjid?

Jawaban :

Apa yang menjadi harapan kedepan mengenai pembayaran upah karyawan?

Jawaban :

Berapa nominal uang atau bisyaroh yang gajikan kepada para karyawan masjid?

Jawaban :

HASIL WAWANCARA

Informasi Utama

Nama : Moh Alif

Umur : Tahun 56

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pekerjaan : Ketua Tata Usaha

Pertanyaan

Bagaimana proses praktik pembayaran upah karyawan masjid?

Jawaban :

Apakah pengurus pembayaran upah karyawan sudah sesuai prosedur yang berlaku?

Jawaban :

Siapa saja yang menjadi target pembayaran upah karyawan masjid?

Jawaban :

Apa saja yang menjadi kendala bagi para pengurus pembayaran upah karyawan masjid?

Jawaban :

HASIL WAWANCARA

Informasi Utama

Nama : H. Muhammad Muhtarom, MSI, M.Pd.I.

Umur : Tahun 54

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jabatan : Ketua Takmir Masjid Agung Keraton Surakarta

Pertanyaan

Apa saja yang dikeluhkan oleh para karyawan terkait praktik pembayaran upah karyawan masjid?

Jawaban :

Apakah ada kendala ketika pelaksanaan pembayaran upah karyawan masjid?

Jawaban :

Bagaimana prosedur yang dilakukan Pengurus dalam pembayaran upah karyawan masjid?

Jawaban :

Lampiran 2

1. Field Note 1

Informan	:	Yan Abi Krisna
Pekerjaan	:	Karyawan Pustakawan & Media Masjid
Pewawancara	:	Rezha Abdul Aziz Taufiq
Tempat	:	Masjid Agung Keraton Surakarta
Waktu	:	Senin, 08 Mei 2023 Pukul 14:29 WIB

Pada pukul 14:29 WIB peneliti datang ke lokasi tempat bekerja karyawan untuk melakukan wawancara. Sesampainya di lokasi masjid tersebut disambut dengan baik dan antusias. Selanjutnya yakni peneliti menuju poin penting yaitu mewawancarai informan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Mas Yan yang berprofesi sebagai Karyawan Pustakawan & Media Masjid menuturkan bahwa praktik pembayaran upah itu penting yang mana pelaksanaannya juga sudah sesuai dengan prosedur. Menurut penuturan beliau, penggajian beliau sebulan sekali yang mana jumlahnya satu juta. Namun beliau masih mabadali pustakawan yang mana beliau sebenarnya cuma karyawan masjid. Sehingga gaji tersebut untuk gaji dia menjadi karyawan media. Harapan kedepan untuk lebih ditambahkan sedikit karena juga mabadali pustakawan masjid maka pekerjaan menjadi double.

2. Field Note 2

Informan	:	Zainuri Ghufron Majid Abdillah
Pekerjaan	:	Imam & Muadzin Badal
Pewawancara	:	Rezha Abdul Aziz Taufiq
Tempat	:	Masjid Agung Keraton Surakarta
Waktu	:	Selasa, 09 Mei 2023 Pukul 16:00 WIB

Selasa, 09 Mei 2023 pukul 16:00 WIB peneliti tiba di lokasi untuk melakukan wawancara kepada Mas Ghufron, beliau seorang Imam dan Muadzin Badal di Masjid Agung Keraton Surakarta. Disisi lain Beliau juga menjadi santri yang berada didalam Masjid tersebut. Selanjutnya, beliau menuturkan bahwa praktik pembayaran upah yang diberikan oleh pihak Masjid sudah cukup baik. Namun, beliau juga mengeluhkan beberapa hal terkait penggajian yang diberikan oleh pihak Masjid, yakni perihal penggajian yang kurang cukup. Gaji yang diterima Beliau terkadang dua bulan baru cair dengan jumlah yakni enam ratus ribu. Mengetahui syarat menjadi karyawan tetap yakni melakukan training selama dua bulan. Sedangkan beliau sudah melakukan tugasnya lebih dari dua bulan yakni enam bulan. Hal tersebut kurang adanya sistem manajemen yang baik dan pasti kepada para karyawan yang di dalam Masjid. Adapun harapan beliau yakni, infaq yang dikumpulkan dari Masjid bisa dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga para karyawan bisa tercukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

3. Field Note 3

Informan	:	Moh Alif
Pekerjaan	:	Ketua Tata Usaha
Pewawancara	:	Rezha Abdul Aziz Taufiq
Tempat	:	Masjid Agung Keraton Surakarta
Waktu	:	Senin, 08 Mei 2023 Pukul 13:00 WIB

Siang hari, pada pukul 13:00 WIB, peneliti melanjutkan wawancara yakni kepada salah satu petugas Masjid, yakni Bapak Moh Alif. Beliau merupakan salah satu petugas sekaligus Ketua tata usaha di Masjid Agung Keraton Surakarta. Selanjutnya, langsung menuju poin-poin penting dari penuturan beliau. Beliau menuturkan bahwa praktik pembayaran upah kepada karyawan sudah sesuai prosedur, serta tidak ada keluhan dari para pedagang terkait penggajian karyawan di Masjid. Disisi lain, beliau juga menyampaikan faktor penghambat dana masjid dalam melaksanakan penggajian untuk mencukupi kebutuhan karyawan, yakni adanya pemerintah kota yang menunda-nunda memberikan dana tahunan kepada Masjid. Mengingat juga masjid adalah cagar budaya nasional yang umurnya ratusan tahun. Sehingga bangunan tersebut jika tidak segera dibenahi akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Hal tersebut juga menjadi faktor yang menghambat petugas, sehingga terjadi hal-hal yang menghambat penggajian, maka dari itu karyawan terkadang digaji secukupnya dan terkadang juga agak lama dalam menggaji.

4. Field Note 4

Informan	:	H. Muhammad Muhtarom, MSI, M.Pd.I.
Pekerjaan	:	Ketua Takmir
Pewawancara	:	Nur Cholis
Tempat	:	Masjid Agung Keraton Surakarta
Waktu	:	Sabtu, 06 Mei 2022 Pukul 15:30 WIB

Sore hari, pukul 15:30 WIB, peneliti juga mendatangi pengurus takmir. Beliau adalah Bapak H. Muhammad Muhtarom, MSI, M.Pd.I., yakni Ketua Takmir di Masjid Agung Keraton Surakarta. Beliau menyampaikan perihal praktik pembayaran upah karyawan. Yakni petugas mendatangi satu persatu karyawan, kemudian menggaji karyawan dengan waktu yang terkadang berbeda-beda. Hal tersebut sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku walaupun belum maksimal dan terealisasi semuanya dalam peraturan penggajian upah menurut undang-undang. Karena lembaga masjid termasuk lembaga non profit dan bukan perusahaan. Selama pelaksanaannya, petugas tidak menemukan keluhan dari para pedagang mengenai mekanisme penggajian karyawan. Namun, disisi lain beliau juga menyampaikan bahwa ada penghambat dalam penggajian. Diantaranya masjid karena memiliki kas banyak karena masjid hanya mengandalkan dana infaq untuk menggaji karyawan.

Lampiran 3



Foto bersama Bapak Muhtarom selaku Ketua Takmir Masjid Agung Keraton

Surakarta




Foto bersama Bapak Alif selaku Ketua Tata Usaha Masjid Agung Keraton Surakarta



Foto bersama Mas Ghufron selaku Imam dan Muadzin badal Santri Pondok Pesantren
Masjid Agung Keraton Surakarta



Foto bersama Mas Yan selaku Pustakawan Masjid Agung Keraton Surakarta



MASJID AGUNG

GAJI KARYAWAN PROFESIONAL MASJID AGUNG SURAKARTA untuk BULAN : APRIL 2023

No	N A M A	PETUGAS	GAJI POKOK	TUNJANGAN				JML BRUTO (Gj.pokok+k.sehat+brs+BPJS)	JML NETTO (Jml Bruto-BPJS)	PARAF
				Kesehatan	Jabatan	Beras	BPJS KT			
1	M. Alif. DH	TU	2.915.000	80.000	150.000	60.000	127.500	3.332.500	3.205.000	1
2	M. Wahyudi	TU	2.805.000	80.000		60.000	127.500	3.072.500	2.945.000	2
3	Tarsudi	TU	2.805.000	80.000		60.000	127.500	3.072.500	2.945.000	3
4	Rullyta Septerina	TU	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	4
5	M. Farchan B	TU	2.255.000	80.000		60.000	127.500	2.522.500	2.395.000	5
6	Agus Setiawan	SATPAM	2.145.000	80.000		60.000	127.500	2.412.500	2.285.000	6
7	Marjuki	SATPAM	2.145.000	80.000		60.000	127.500	2.412.500	2.285.000	7
8	Danang TA	SATPAM	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	8
9	Dwi Indaryanto	SATPAM	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	9
10	Tri Wulandari	SATPAM	1.595.000	80.000		60.000	127.500	1.862.500	1.735.000	10
11	Nur Sahid	Kebrhn	2.035.000	80.000	100.000	60.000	127.500	2.402.500	2.275.000	11
12	Jako Santoso	Kebrhn	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	12
13	M u r s i d	Kebrhn	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	13
14	Nur Zainudin	Kebrhn	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	14
15	Mulyono	Kebrhn	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	15
16	Hadi Nugroho	Kebrhn	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	16
17	Tri Miasih	Kebrhn putri	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	17
18	Siti Amnah	Kebrhn putri	1.815.000	80.000		60.000	127.500	2.082.500	1.955.000	18
19	Susi Werdiningsih	Kebrhn putri	1.705.000	80.000		60.000	127.500	1.972.500	1.845.000	19
20	Abdullah Mubin	Saund	1.925.000	80.000		60.000	127.500	2.192.500	2.065.000	20
21	Faishol Khumaini	Minuman	1.210.000	80.000		60.000	127.500	1.477.500	1.350.000	21
22	H. M. Khozin S	Imam					127.500	127.500	-	
23	H. Nur Sholihin, S.Ag	Imam					127.500	127.500	-	
24	HM. Muhtarom .M.Pd.I	Imam					127.500	127.500	-	
25	Drs. H.A. Hadi Purnomo	Imam					127.500	127.500	-	
26	Ricky	Yayasan JMA					127.500	127.500	-	
TOTAL.....			42.130.000	1.680.000	250.000	1.260.000	3.315.000	48.635.000	45.320.000	


Surakarta, 30 April 2023
 Sekretaris II / Personalia

 H. Purnomo Subagyo

Foto Slip Gaji sekaligus Daftar gaji yang digunakan untuk mengambil gaji karyawan

Masjid Agung Keraton Surakarta