

**TINJAUAN MAQĀSID SYARĪ‘AH TERHADAP
KELAYAKAN GAJI TENAGA KEPENDIDIKAN DI
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS
ISLAM INDONESIA**




Oleh:

Rahmat Mawardi

NIM : 15421063

SKRIPSI

28 - 1 - 2021
ACC
Uth dimunaga
Sulha
Pem hukung
()

Diajukan kepada Program Studi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah)

Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

YOGYAKARTA

2021

**TINJAUAN MAQĀSID SYARĪ‘AH TERHADAP
KELAYAKAN GAJI TENAGA KEPENDIDIKAN DI
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS
ISLAM INDONESIA**



Oleh:

Rahmat Mawardi

NIM : 15421063

Pembimbing:

Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah)

Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna

Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

YOGYAKARTA

2021

SURAT PENYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rahmat Mawardi
Tempat/tgl lahir : Waru, 07 Mei 1997
NIM : 15421063
Konsentrasi : Profesi Hukum Islam
Judul Skripsi : Tinjauan Maqāsid Syarī'ah terhadap Kelayakan Gaji Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang didapatkan dari sumbernya secara langsung. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi, maka penyusun siap untuk mendapatkan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 28 Januari 2021



Penulis,

Handwritten signature of Rahmat Mawardi.

Rahmat Mawardi



FAKULTAS
ILMU AGAMA ISLAM

Gedung K.H. Wahid Hasyim
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 898444 ext. 4511 / (0274) 898462
F. (0274) 898463
E. fia@uii.ac.id
W. fia.uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ahwal Al-Syakhshiyah yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 24 Februari 2021
Nama : RAHMAT MAWARDI
Nomor Mahasiswa : 15421063
Judul Skripsi : Tinjauan Maqasid Syari'ah terhadap Kelayakan Gaji Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ahwal Al-Syakhshiyah pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

TIM PENGUJI:

Ketua

Erni Dewi Riyanti, S.S., M.Hum.

(.....)

Penguji I

Dr. Drs. Sidik Tono, M.Hum

(.....)

Penguji II

Muhammad Miqdam Makfi, Lc., MIRKH.

(.....)

Pembimbing

Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA

(.....)

Yogyakarta, 24 Februari 2021
Dekan,




Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA,

NOTA DINAS

No: 1745/Dek/60/DAATI/FIAI/XI/2020

Judul Skripsi : Tinjauan Maqāṣid Syarī'ah terhadap Kelayakan Gaji Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Nama : Rahmat Mawardī

NIM : 15421063

Program Studi : Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah)

Telah dapat disetujui untuk diuji di hadapan Tim Penguji Skripsi Program Studi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 28 Januari 2021

Pembimbing,



Dr. Tamyiz Mukharrom, MA.,

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Tinjauan Maqāṣid Syarī'ah terhadap Kelayakan Gaji Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Nama : Rahmat Mawardi


NIM : 15421063

Program Studi : Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah)

Disetujui untuk diuji oleh Tim Penguji Skripsi Program Studi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 28 Januari 2021

Pembimbing,



Dr. Tamyiz Mukharrom, MA.,

PERSEMBAHAN

Skripsi ini, saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu ada selama proses perjuangan hingga saat ini. Dengan tanpa lelah selalu mendoakan, memberi dukungan, meyakinkan bahwa saya bisa, serta membantu saya selama ini:

1. Kedua orang tua yang sangat saya cintai, abah dan mama yang tidak ada henti-hentinya selalu memberikan segala sesuatu yang beliau punya dan memberikan segala sesuatu yang beliau bisa, baik dukungan materil, ketulusan doa yang selalu dipanjatkan untuk keberhasilan dan kesuksesan saya, serta kasih sayang beliau hingga akhirnya saya bisa mencapai sampai tahap ini.
2. Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
3. Keluarga yang selalu memberikan dukungan, semangat, wejangan, dan mendoakan saya.
4. Teman-teman yang selalu berkenan sabar menemani, dukungan serta bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI

ARAB – LATIN

Sesuai dengan SKB Menteri Agama RI, Menteri

Pendidikan dan Menteri Kebudayaan RI

No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987

Tertanggal 22 Januari 1988

I. Konsonan Tunggal

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	<i>b</i>	-
ت	Tā	<i>t</i>	-
ث	Sā	<i>s</i>	s (dengan titik di atas)
ج	Jīm	<i>j</i>	-
ح	Hā	ḥa'	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>kh</i>	-
د	Dāl	<i>d</i>	-
ذ	Zāl	<i>z</i>	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>r</i>	-
ز	Zā'	<i>z</i>	-
س	Sīn	<i>s</i>	-
ش	Syīn	<i>sy</i>	-
ص	Sād	<i>ṣ</i>	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>ḍ</i>	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	<i>ṭ</i>	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	<i>ẓ</i>	z (dengan titik di bawah)
ع	Aīn	'	koma terbalik ke atas
غ	Gāīn	<i>g</i>	-
ف	Fā	<i>f</i>	-
ق	Qāf	<i>q</i>	-
ك	Kāf	<i>k</i>	-

ل	Lām	<i>l</i>	-
م	Mīm	<i>m</i>	-
ن	Nūn	<i>n</i>	-
و	Wāwu	<i>w</i>	-
ه	Hā'	<i>h</i>	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	<i>y</i>	-

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

III. *Ta' Marbūtah* di akhir kata

- a. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- b. Bila *ta' marbūtah* diikuti dengan kata sandang "*al*" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

- c. Bila *ta' marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan bacaan dammah ditulis *t*

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāt al-fīṭr</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

----- -----	<i>faḥḥah</i>	ditulis	A
----- -----	<i>kasrah</i>	ditulis	I
----- -----	<i>ḍammah</i>	ditulis	U

V. Vokal Panjang

1.	<i>Faḥḥah + alif</i> جاهلية	ditulis	<i>Ā</i> <i>Jāhiliyah</i>
2.	<i>Faḥḥah + ya' mati</i> تنسى	ditulis	<i>Ā</i> Tansā
3.	<i>kasrah + ya' mati</i> كريم	ditulis	<i>Ī</i> <i>Karīm</i>
4.	<i>ḍammah + wawu mati</i> فروض	ditulis	<i>Ū</i> <i>furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1.	<i>Faḥḥah + ya' mati</i> بينكم	ditulis	Ai <i>bainakum</i>
2.	<i>Faḥḥah + wawu mati</i> قول	ditulis	Au <i>Qaul</i>

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السماء	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	<i>Zawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

ABSTRAK

TINJAUAN MAQĀSĪD SYARĪ'AH TERHADAP KELAYAKAN GAJI TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Rahmat Mawardi

NIM: 15421063

Dalam bekerja pasti ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik si bos maupun karyawan. Terkait pemberian gaji, dalam Islam juga mengatur hukum dan ketentuan pemberian gaji kepada pekerja. Termasuk di dalamnya tenaga kependidikan yang berperan penting dalam kelancaran berjalannya proses belajar mengajar dan menyiapkan keperluan administrasi sarana dan prasarana untuk bidang akademik kemahasiswaan. Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Fakultas Ilmu Agama Islam dapat dibilang fakultas yang paling “islami” di antara fakultas lain di Universitas Islam Indonesia. Karena dari namanya saja sudah kita ketahui memiliki tiga program studi yang kesemuanya mengandung unsur “islam”. Pertanyaannya sekarang adalah apakah Fakultas Ilmu Agama Islam sudah menerapkan kebijakan atau sistem-sistem lain yang berhubungan dengan kampus sesuai dengan *maqāṣid syarī'ah*, salah satunya dalam pemberian gaji terhadap tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis tinjauan *maqāṣid syarī'ah* terhadap kelayakan gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu mengolah data yang diperoleh dari lapangan dengan cara mengorganisasikan ke dalam kategorinya untuk ditarik kesimpulan. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan normatif dan empiris. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa: (1) Sistem pemberian gaji tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dilaksanakan berdasarkan golongan karyawan. (2) Kelayakan gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dalam tinjauan *maqāṣid syarī'ah* khususnya dalam aspek memelihara harta belum tercapai dengan baik, terutama bagi tenaga kependidikan pada karyawan kontrak fakultas.

Kata Kunci: gaji, tenaga kependidikan, *maqāṣid syarī'ah*

ABSTRACT
**THE PERSPECTIVE OF MAQĀŠID SYARĪ‘AH TO THE SALARY
ELIGIBILITY OF EDUCATIONAL STAFF IN FACULTY OF ISLAMIC
STUDIES, UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

Rahmat Mawardi
NIM: 15421063

In working, there must be rights and obligations the employer and the employees must fulfill. Regarding the provision of salaries, Islam also regulates the laws and conditions for providing salaries for the employees. This includes educational staff having an important role in running of the teaching and learning process and in preparing the administrative needs of facilities and infrastructure for the student affairs. Faculty of Islamic Studies, Universitas Islam Indonesia is argued as the most "Islamic" faculty of other faculties at Universitas Islam Indonesia. As its name implies, it has three study programs, all of which contain the Islamic elements. A question can be raised whether the Faculty of Islamic Studies has implemented any policies or other systems related to the campus based upon *maqāšid syarī‘ah*, one of which is the provision of salaries to educational staff at this Faculty. This study aimed to analyze the perspective of *maqāšid syarī‘ah* on the salaries eligibility of educational staff at Faculty of Islamic Studies, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. This study used qualitative analysis to processing data obtained from the field by organizing it into categories to draw conclusions. The approach used was a normative and empirical approach. Based on the results of the research, it is concluded that: (1) The salary system for educational staff of Faculty of Islamic Studies, Universitas Islam Indonesia has been implemented based on the employee's class. (2) The salaries eligibility of educational staff at Faculty of Islamic Studies, Universitas Islam Indonesia in the perspective of *maqāšid syarī‘ah*, particularly in maintaining assets, has not been achieved properly, especially for the non-permanent education staff.

Keywords: Salary, Educational Staff, *maqāšid syarī‘ah*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على سيدنا
ومولنا محمد خير الأنام وعلى آله وأصحابه والتابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين.

Segala puji bagi Allah *Subhānahu wa Ta‘ālā* atas segala limpahan rahmat
serta hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
Shalawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad
ṣallallāhu ‘alaihi wasallam yang senantiasa diharapkan syafaatnya di hari kiamat.

Skripsi ini berjudul “TINJAUAN MAQĀṢID SYARĪ‘AH TERHADAP
KELAYAKAN GAJI TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS ILMU
AGAMA ISLAM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA” merupakan tugas akhir
yang harus diselesaikan oleh penulis, guna melengkapi syarat dalam mencapai gelar
Sarjana Hukum (S1) pada Program Studi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah)
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini tersusun bukan semata-mata
hasil usaha sendiri, melainkan berkat bimbingan, dukungan, serta motivasi dari
semua pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan
pendidikan studi strata satu di kampus tercinta.

2. Dr. H. Tamyiz Mukharrom, MA., selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan izin penelitian hingga terselesaikannya skripsi ini dan membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
3. Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MIS., selaku Kepala Program Studi (Ahwal Syakhshiyah) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah memberikan dosen pembimbing bagi penulis, serta rela membimbing dan mengorbankan segalanya demi masa depan dan kesuksesan penulis.
4. Krismono, SHI., MSI., selaku sekretaris Program Studi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah mengesahkan judul penelitian penulis.
5. Drs. H. Sofwan Jannah, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Dr. Drs. H. Dadan Muttaqien, SH., M.Hum.,(Alm), Dr. Drs. H. Sidik Tono, M.Hum., Muhammad Roem Syibly. S.Ag., MSI., Dr. H. Muhammad Roy P., S.Ag., M.Ag., Dr. Drs. Yusdani, M.Ag., Drs. H. Asmuni, MA., Anisah Budiwati, SHI., MSI., Ahmad Nurozi, SHI., MSI., Drs. H. Muhadi Zainuddin, Lc, M.Ag.,(Alm), Drs. H. M. Sularno, MA., Dr. H. Muslich Ks, M.Ag., Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag., Arita Saparinda Kurniawati, SH., M.Hum., seluruh dosen Program Studi Ahwal Al-Syakhshiyah yang telah dengan sabar membimbing, menularkan ilmunya dan *civitas academica* Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang turut berperan besar dalam membantu terselesaikannya skripsi ini.

7. Ayahanda H. Warsidi S.Sos dan Ibunda Hj. Armawati selaku orang tua penulis yang sangat besar pengorbanannya untuk penulis, selalu mendoakan, berkorban apapun untuk suksesnya penulis, yang tidak pernah lupa memberikan dukungan, semangat, motivasi kepada penulis.
8. Kedua saudaraku, Mar'atus Sholehah, S.Farm., Apt. dan Ahmad Sarwani Zuhri, dan juga seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung agar penulis dapat segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Nailly Fadhilah, S.H., yang selalu menemani, membantu dan menyemangati hingga sekarang.
10. Sepupu dan juga sahabatku, Gatot Sukoyono, Binsri Sugandi, Renaldi Alinur, Riski Ramadhan, S.T. Sahabat dari kecil hingga sekarang, yang terus saling mendukung dalam setiap langkah untuk mencapai kesuksesan.
11. Keluarga besar PMII Wahid Hasyim UII, bang Asep Saefullah, S.T., bang Samsul Ariski, S.Psi., bang Fajrul Falah S.Psi., bang Lutfi, bang Fatur, Bang Fauzi, Bang Yudi dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Sahabat Seperjuangan Korp Klorofil, M. Yusuf Hidayat, Silvia Febriani, S.T., Humam Alani, S.Psi., Barik Wahyu R., Nailah Hikmatal Ulya, S.H., Kelvin. Terimakasih telah menjadi keluarga kedua bagi penyusun yang selama ini telah menemani perjalanan penyusunan skripsi serta banyak memberikan ilmu dan pelajaran yang sangat berharga.
12. Almamater Pondok Pesantren Krapyak Grup De brader, Lemu, S.Sos., Ipunk Tour Leader., Amir, S.Ag., Totok S.Ag., Izwel, S.E Klepon, Tengu, Dobleh,

S.H., Zuhdi S.Ag., Ahyat, S.Ag., Gus Kandyas, Gus Author Yang menjadi teman ngopi dan diskusi bareng semenjak menginjakkan kaki di Daerah Istimewa Yogyakarta.

13. Teman-teman Seperjuangan Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah) Angkatan15, Salman, Arsyah, Lasykar, Andra, Alfi, S.H., Habib, S.H., dan Popoco, S.H. yang telah berkenan menjadi teman Mabar dan berbagi ilmu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
14. Teman-teman sefrekuensi grup holiday wish louwe, Willy, Bambang, Kurnia, Virjin, Fahri, Onion, Septi, dan Ida, yang menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Orang-orang yang pernah hadir dalam kehidupanku baik dalam waktu sebentar ataupun lama, yang sempat menjadi bagian cerita perjalanan hidupku: teman PESTA, TAMAH, ONDI, Pesantrenisasi, LKID, dan teman KKN.

Dengan adanya berbagai dukungan, bantuan, serta motivasi, tidak henti-hentinya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berperan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah memberikan balasan yang lebih atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, semoga apa yang telah kalian berikan menjadi barakah dan amal kebajikan yang diridai-Nya serta bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 24 Februari 2021

Penulis,



Rahmat Mawardi

NIM. 15421063

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITRASI.....	vii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7

1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
a. Manfaat Teoritis.....	7
b. Manfaat Praktis.....	7
D. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kerangka Teori.....	15
1. Pengertian Gaji.....	15
2. Pengertian Tenaga Kependidikan.....	21
3. Maqāṣid Syarī'ah.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Informan Penelitian.....	30
D. Teknik Penentuan Informan.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Keabsahan Data.....	32
G. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Sejarah Singkat Fakultas Ilmu Agama Islam.....	38

2. Visi dan Misi Fakultas Ilmu Agama Islam.....	40
3. Sistem Pendidikan Fakultas Ilmu Agama Islam.....	41
4. Bagan Organisasi Fakultas Ilmu Agama Islam.....	42
B. Pembahasan.....	44
1. Sistem Pelaksanaan Pemberian Gaji Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam.....	44
2. Tinjauan Maqāṣid Syarī'ah terhadap Kelayakan Gaji Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam.....	48
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
Daftar Pustaka.....	61
Lampiran-Lampiran.....	I
<i>Curriculum Vitae</i> Penulis.....	III

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia dalam hidup di dunia ini pasti membutuhkan manusia lain, manusia tidak mungkin bisa hidup sendiri atau yang sering disebut dengan manusia sebagai makhluk sosial. Di mana manusia membutuhkan yang lain dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, bermasyarakat, berkelompok, saling membutuhkan. Selain itu, manusia juga disebut dengan makhluk ekonomi. Dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, manusia bekerja sebagai penyedia jasa manfaat, tenaga, ataupun lainnya. Banyak sekali firman Allah yang memerintahkan kita sebagai manusia khalifah di muka bumi ini untuk bekerja mengusahakan kehidupan. Salah satu firman-Nya dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan

dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹

Dalam bekerja pasti ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik si bos maupun karyawan. Bos berhak mendapatkan sesuatu atas hasil pekerjaan karyawan dan berkewajiban memberikan imbalan atau gaji kepada karyawan yang sudah bekerja kepadanya, begitupun sebaliknya. Karena pada hakekatnya manusia bekerja untuk memenuhi ekonomi dan mensejahterakan hidup. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun tidak disebutkan secara jelas dan rinci mengenai hak dan kewajiban antara keduanya.

Terkait pemberian gaji, dalam Islam juga mengatur hukum dan ketentuan pemberian gaji kepada pekerja. Islam sebagai agama rahmatan lil ‘ālamīn, turun dengan membawa seperangkat aturan yang mencakup segala aspek kehidupan manusia. Tujuan adanya aturan-aturan ini tentu saja supaya umat manusia dapat hidup dalam kesejahteraan, ketentraman, dan jauh dari hal-hal yang merugikan.² Karena Islam sangat menjunjung tinggi kemaslahatan umat dengan sebesar-besarnya dan menghindarkan kemudharatan. Hal ini seperti yang terkandung dalam *maqāṣid syarī’ah*. Dalam *maqāṣidus syarī’ah* terdapat lima prinsip umum yang sering disebut dengan kulliyat al-khamsah, yaitu: *ḥifẓu ad-dīn, ḥifẓu an-nafs, ḥifẓu al-‘aql, ḥifẓu al-māl, dan ḥifẓu an-nasl*.

¹Tim Penerjemah Al-Qur’an UII, *Qur’an Karim dan Terjemahan Artinya*, Cetakan kesebelas, (Yogyakarta: UII PRESS, 2014), 359.

² Firman Setiawan, *Al-Ijarah Al-A’mal Al-Mustarakah dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Kasus Urunan Buruh Tani Tembakau di Desa Totosan Kecamatan Batang-batang Kabupaten Sumenep Madura)*, Jurnal DINAR, Vol. 1 No. 2, (Januari 2015), 104-105.

Upah atau gaji adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Untuk mengetahui definisi upah versi islam secara menyeluruh, ada baiknya jika kita lihat dahulu beberapa kutipan ayat di bawah ini:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Quraish Shihab dalam bukunya Tafsir Al-Miṣbāḥ menjelaskan jika kita bekerja demi karena Allah dengan amal shaleh yang bermanfaat baik untuk diri kita dan masyarakat umum, maka akan ada ganjaran dan balasan untuk hal itu. Ganjaran dan balasan yang dimaksud di sini adalah upah, atau gaji, atau kompensasi.³ Dari kutipan ayat di atas juga nampak bahwa gaji dalam konsep islam memiliki dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Seperti yang termaktub dalam Surat al-Kahfi ayat 30:

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

³ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian AL-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 342.

*Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyalakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.*⁴

Dari sedikit uraian di atas juga dapat disimpulkan bahwa proses penentuan upah yang islami itu berasal dari dua faktor, yaitu objektif dan subjektif. Dari sisi obyektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan sisi subjektifnya adalah upah ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial, dan maksud dari pertimbangan sosial tersebut adalah terkait nilai-nilai kemanusiaan. Di antara nilai-nilai kemanusiaan di sini, konsep keadilan terlihat sangat dominan dalam setiap praktek pelaksanaan pengupahan atau penggajian yang tentunya juga harus sesuai dengan peraturan yang ada.

Secara universal, praktek pengupahan atau penggajian ini hendaknya memenuhi konsep keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak, baik itu buruh ataupun majikan. Kemudian bentuk dari keadilan tersebut juga sangat banyak, keadilan dalam hal jam kerja, keadilan dalam hal jumlah upah atau gaji, keadilan dalam hal porsi kerja, dan keadilan dalam hal kesejahteraan lainnya.

Yogyakarta adalah salah satu dari berbagai contoh kota besar yang ada di Indonesia, di mana tentunya banyak sekali kegiatan atau proses hubungan yang bersifat industrial. Hal ini ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan, universitas atau perguruan tinggi, dan ruang-ruang usaha lainnya yang tentunya

⁴ Tim Penerjemah Al-Qur'an UII, *Qur'an Karim*....., 523.

akan ada interaksi-interaksi industrial di dalamnya, salah satunya adalah terkait sistem penggajian atau pengupahan.

Universitas Islam Indonesia adalah perguruan tinggi swasta yang merupakan salah satu dari sekian banyak bentuk aplikasi contoh kegiatan industrial yang ada di Yogyakarta, yang memiliki delapan fakultas, salah satunya Fakultas Ilmu Agama Islam. Pada Fakultas Ilmu Agama Islam ini ada tiga program studi yaitu: Prodi Pendidikan Agama Islam, Prodi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah), dan Prodi Ekonomi Islam, yang kesemuanya ada unsur “islam”nya. Pada setiap fakultas di Universitas Islam Indonesia pasti ada divisi akademik, di mana memiliki tugas utama sebagai pengelola penyelenggaraan kegiatan rutin proses belajar mengajar dan menyiapkan keperluan administrasi sarana dan prasarana untuk bidang akademik serta mendukung administrasi kemahasiswaan atau yang bisa disebut dengan tenaga kependidikan.

Fakultas Ilmu Agama Islam dapat dibilang fakultas yang paling “Islami” di antara fakultas lain di Universitas Islam Indonesia. Karena dari namanya saja sudah kita ketahui memiliki tiga program studi yang kesemuanya mengandung unsur “islam”. Pertanyaannya sekarang adalah apakah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia sudah menerapkan peraturan maupun sistem-sistem lain yang berhubungan dengan kampus sesuai dengan *maqāṣid syarī'ah*, salah satunya dalam pemberian gaji terhadap tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam. Karena tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam merupakan salah satu pihak yang berperan penting dalam kelancaran

berjalannya proses belajar mengajar di kampus. Dengan kata lain bahwa tenaga kependidikan tidak jauh beda dengan tenaga pendidik. Di samping itu, seperti yang kita ketahui bersama bahwa belajar atau menuntut ilmu itu sangat diperintahkan oleh Allah, bahkan hukumnya wajib. Sesuai firman Allah dalam QS Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti apa yang kamu kerjakan.⁵

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait tinjauan *maqāṣid syarī'ah* mengenai sistem pemberian gaji terhadap tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka diperoleh fokus rumusan masalah sebagai berikut:

⁵Tim Penerjemah Al-Qur'an UUI, *Qur'an Karim*...., 987.

1. Bagaimana sistem pemberian gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta?
2. Bagaimana tinjauan *maqāṣid syarī'ah* terhadap kelayakan gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian skripsi ini yaitu:

- a. Mengetahui sistem pelaksanaan pemberian gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- b. Menganalisis tinjauan *maqāṣid syarī'ah* terhadap kelayakan gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian skripsi ini diharapkan dapat memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan memberikan sumbangsih khazanah keilmuan bagi para pembaca mengenai tinjauan *maqāṣid syarī'ah* terhadap gaji tenaga kependidikan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian skripsi ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca maupun penulis serta dapat menjadi pertimbangan dalam pemberian gaji terhadap tenaga kerja, khususnya terhadap tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

D. Sistematika Pembahasan

Adanya sistematika pembahasan guna memberikan gambaran secara umum isi pembahasan dan memudahkan dalam memahami skripsi.

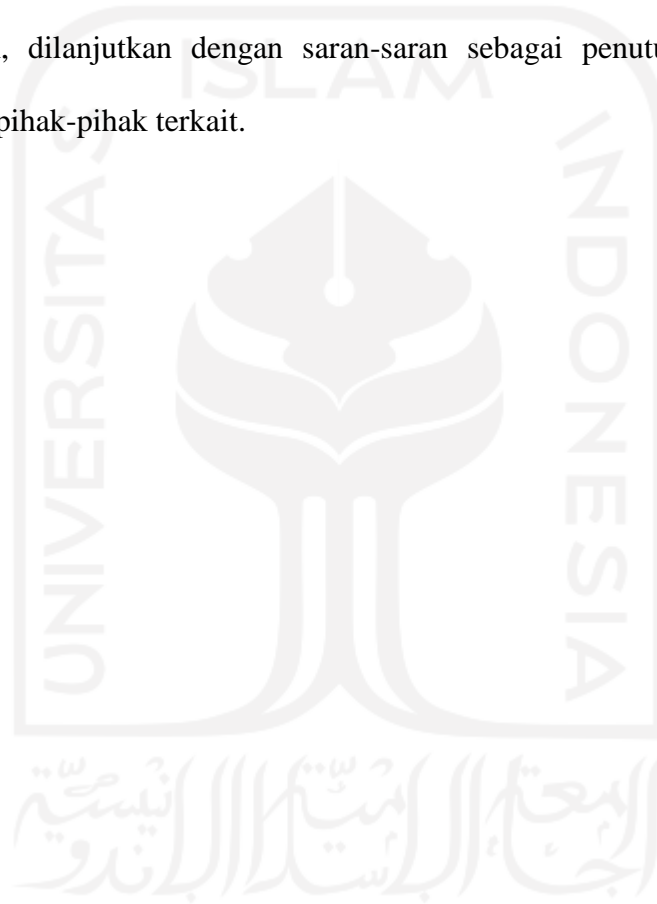
Bab Pertama merupakan pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah yang memuat alasan-alasan tentang mengapa permasalahan ini diangkat menjadi sebuah penelitian. Fokus dan pertanyaan penelitian merupakan pembatas rumusan masalah, dilanjutkan dengan tujuan penelitian yang merupakan jawaban dari fokus pertanyaan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab Kedua merupakan kajian pustaka di mana memuat beberapa keterangan-keterangan dari penelitian terdahulu yang sejenis, dan kerangka teori.

Bab Ketiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini. Dalam bab ini akan dipaparkan jenis penelitian dan pendekatan, lokasi penelitian, informan penelitian, teknik penentuan informan, teknik pengumpulan data, keabsahan data, dan teknik analisis data.

Bab Keempat merupakan pembahasan dari hasil penelitian, mengenai tinjauan *maqāṣid syarī'ah* terhadap gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Bab Kelima merupakan penutup atau bab terakhir dalam penelitian skripsi ini. Memuat kesimpulan yang merupakan jawaban dari fokus pertanyaan masalah, dilanjutkan dengan saran-saran sebagai penutup yang ditujukan kepada pihak-pihak terkait.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran literatur yang telah dilakukan, penulis menemukan beberapa literatur atau penelitian terdahulu yang membahas tentang gaji, namun penulis belum menemukan literatur baik dari jurnal, thesis, disertasi, jurnal, artikel, skripsi, maupun buku yang membahas secara langsung mengenai kelayakan gaji kependidikan dalam tinjauan *maqāsid syarī'ah*. Adapun literatur-literatur yang berhubungan dengan skripsi ini di antaranya:

Penelitian Adin Fadilah, “Komponen Kebutuhan Hidup dalam Regulasi Upah Minimum Perspektif Maqāsid Al-Sharī'ah”. Dalam tulisannya Adin menjelaskan bahwa saat ini perkembangan kebutuhan hidup yang dijadikan pedoman dalam penentuan upah minimum telah memperhatikan tingkat kebutuhan hidup. Hal ini dapat dilihat dari yang dulunya kebutuhan hanya yang bersifat fisik saja, namun sekarang sudah mencakup kebutuhan yang bersifat rohani juga. Membuktikan adanya relevansi antara teori kebutuhan yang

digunakan sebagai pedoman penentuan upah minimum dengan konsep kebutuhan dalam teori *maqāṣid syarī'ah*.⁶

Skripsi Fahmi Vidi Alamsyah yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”, menjelaskan bahwa kebijakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang artinya jumlah upah yang diterima oleh tenaga kerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya secara wajar. Dan dalam konteks *maqāṣid syarī'ah* diperintahkan untuk memberikan perlindungan atas hak asasi manusia *ad-darurat al-khamsa*.⁷

Hasil penelitian karya Mekalita Januarin yang berjudul “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (*Outsourcing*) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau dari Konsep Maqashid Syariah”, menjelaskan bahwa penerapan sistem kerja kontrak pada PT. BTN Syariah Cabang Palembang sebagian besar telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seperti hak atas gaji, hak upah lembur, hak libur dan cuti, hak atas jaminan sosial tenaga kerja, dan hak untuk beribadah sudah terpenuhi.

⁶ Adin Fadilah, “Komponen Kebutuhan Hidup dalam Regulasi Upah Minimum Perspektif Maqāṣid Al-Sharī'ah”, *Muslim Heritage: Jurnal Dialog Islam dengan Realtas*, Vol. 1, No. 1, (Mei-Oktober 2016), 32.

⁷ Fahmi Vidi Alamsyah, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga”, *Skripsi*, Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015, 66.

Namun ada beberapa hal yang tidak sesuai konsep *maqāṣid syarī'ah*, yaitu perlindungan terhadap keturunan dan akal belum terpenuhi.⁸

Dalam skripsi lain tulisan Ummahatul Mukminiati yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015”, menjelaskan bahwa dalam hukum Islam mengenai besaran upah itu ditetapkan menurut kesepakatan antara kedua belah pihak. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah serta menetapkan syarat dan cara pembayarannya. Asalkan saling rela dan tidak merugikan. Tingkat upah minimum dalam Islam juga harus cukup memenuhi kebutuhan dasar yaitu sandang, pangan, dan papan.⁹

Penelitian karya Zunaerotul Wafiroh yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan pada Pemeliharaan Sapi di UD. Family Desa Jabung Kecamatan Talun Kabupaten Blitar”, dipaparkan bahwa pemelihara sapi/pekerja ketika dalam pemeliharaannya tidak memberi keuntungan akan tetapi mendapatkan upah tanpa dikurangi, karena dalam hal itu menggunakan prinsip pemberdayaan dengan tujuan untuk memberi modal dalam berwirausaha. Akan tetapi dalam sistem pelaksanaan pemberian upah

⁸ Mekalita Januarin, “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau dari Maqashid Syariah”, *Skripsi*, Palembang: UIN Raden Fatah, 2016, 77.

⁹ Ummahatul Mukminiati, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015”, *Skripsi*, Palembang: UIN Raden Fatah, 2016, 22.

terjadi penundaan. Hal inilah yang belum memenuhi syarat dan rukun menurut hukum Islam, karena tidak sesuai dengan akadnya.¹⁰

Hasil penelitian jurnal ilmiah karya Gilang Mei Durrotun Nasihah yang berjudul “Tinjauan Upah Minimum terhadap Pemenuhan *Maqashid Syari’ah* (Studi Kasus di Pabrik Gula Kebun Agung Kabupaten Malang)”, dalam jurnal ilmiah Gilang dijelaskan bahwa pekerja bukan hanya tentang jumlah usaha atau jasa yang dijual, melainkan para pengusaha atau pemakai jasa tersebut juga harus mempunyai tanggung jawab moral dan sosial terhadap pekerja, hal ini sesuai yang diajarkan dalam Islam. Oleh karena itu, pemberian upah harus terjadi keridaan dalam menegosiasikan gaji dari kedua pihak. Di mana kemaslahatan harus dicapai, dijaga, dan dipelihara.¹¹

Skripsi lain karya Liza Zulaini yang berjudul “Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Pembagian Job Description di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar”, mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh. Dalam tulisan Liza disebutkan bahwa tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan. Manajemen tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan

¹⁰ Zunaerotul Wafiroh, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan pada Pemeliharaan Sapi di UD. Family Desa Jabung Kecamatan Talun Kabupaten Blitar”, *Skripsi*, Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2019, x.

¹¹ Gilang Mei Durrotun Nasihah, “Tinjauan Upah Minimum terhadap Pemenuhan *Maqashid Syari’ah* (Studi Kasus di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang)”, *Jurnal Ilmiah*, Malang: Universitas Brawijaya, 2015, 3.

secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang dituju.¹² Pembahasan dalam skripsi ini lebih fokus pada manajemen pengelolaan tenaga kependidikan.

Penelitian lain karya Arini Dewi Muchtaram yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Andir Kota Bandung”, dalam karya Arini dipaparkan bahwa untuk menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan diperlukan suatu sistem yang dapat menjamin keadilan dan kepastian. Tenaga kependidikan khususnya guru, pasti mendambakan masa depan yang cerah. Kesejahteraan tersebut dapat berbentuk finansial maupun non finansial. Terpenuhinya kesejahteraan tenaga kependidikan cukup berpengaruh terhadap kinerja pelaksanaan tugasnya.¹³ Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai kesejahteraan tenaga kependidikan yang dalam artian guru.

Penelitian Tesis karya Farizil Qudsi Maulana yang berjudul “Sistem Kompensasi Finansial dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur), dijelaskan bahwa mengenai masalah upah dalam Islam dianjurkan untuk dibuat adanya kesepakatan antara pemberi pekerjaan dan pekerja, yang meliputi hak-hak kewajiban masing-masing termasuk masalah upah dan jenis pekerjaan yang

¹² Liza Zulaini, “Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Pembagian Job Description di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar”, *Skripsi*, Darussalam Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2018, 2.

¹³ Arini Dewi Muchtaram, “Pengaruh Pemberian Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Andir Kota Bandung”, *Skripsi*, Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014, 2.

harus dilakukannya.¹⁴ Sehingga menghasilkan kesepakatan saling riḍa antara keduanya, pekerja dan pemberi pekerjaan alias si bos.

Penelitian lain tulisan Bayu Aji Santoso dengan judul “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Penggajian di G’Bol Coffe Café Yogyakarta. Penelitian skripsi ini menjelaskan tentang sistem penggajian di G’bol Coffe Café Yogyakarta dan menganalisis dengan tinjauan hukum Islam. Bayu juga menyebutkan bahwa praktik pelaksanaan penggajian secara universal seharusnya memenuhi konsep keadilan, kemanusiaan, dan tidak merugikan salah satu pihak baik itu pegawai maupun majikan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah berupa keadilan dalam hal jam kerja, gaji, maupun keadilan dalam hal porsi kerja. Serta adanya jaminan kesejahteraan lainnya.¹⁵

B. Kerangka Teori

1. Pengertian Gaji

Pada hakekatnya, istilah ‘gaji’ dan ‘upah’ itu sama saja, yaitu suatu imbalan dari pengusaha atau pemberi yang diberikan kepada pekerja atas jasa ataupun tenaga yang telah dikeluarkannya. Walau demikian, ada yang membedakan antara gaji dengan upah. Salah satunya menurut Mulyadi, ia berpendapat bahwa gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang telah dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan

¹⁴ Farizil Qudsi Maulana, “Sistem Kompensasi Finansial dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur)”, *Tesis*, Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2015, 26.

¹⁵ Bayu Aji Santoso, “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Penggajian di G’BOL Coffee Cafe Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2013, 3.

pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).¹⁶

Gaji dapat didefinisikan sebagai harga atau ganjaran yang diberikan oleh si bos kepada pekerja atas tenaga kerjanya untuk menghasilkan suatu barang atau perkhidmatan yang mendatangkan keuntungan. Pendapat lain juga menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah uang yang dibayar berasaskan persetujuan antara majikan dan pekerja terhadap tenaga atau jasa yang diberikan untuk pengeluaran dan kepentingan majikan.¹⁷

Istilah ‘gaji’ dalam perundang-undangan pun tidak ditemukan, yang ada hanya istilah ‘upah’. Seperti pengertian upah yang disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dan juga dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

*“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”*¹⁸

¹⁶ Mulyadi, *Sistem Akuntansi*, (Yogyakarta: Salemba Empat, 2001), 373.

¹⁷ Abd Rahman dan Jumuat Abd Moen, “Pentadbiran Gaji dan Upah Menurut Perspektif Islam- Satu Tinjauan Umum”, *‘Ulum Islāmiyyah: The Malaysia Journal of Islamic Sciences*, Vol. 3 No. 1, (2004), 37.

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lebih rinci lagi, Pasal 24 Peraturan Menteri Tenaga Kerja menyebutkan cakupan upah meliputi sebagai berikut:

(1) Upah sebagai dasar pemberian uang pesangon, uang jasa dan ganti

kerugian terdiri dari:

- a. Upah pokok;
- b. Segala macam tunjangan yang bersifat tetap diberikan kepada pekerja dan keluarganya;
- c. Harga pemberian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara Cuma-Cuma apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi maka sebagai upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.¹⁹

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat bahwa bukan istilah 'gaji' yang ditemukan dalam perundang-undangan melainkan upah. Penggunaan istilah 'upah' secara konsisten oleh pemerintah dalam peraturan perundang-undangan, baik undang-undang maupun peraturan pemerintah. Namun realitanya, pemerintah pun juga masyarakat pada umumnya menggunakan istilah 'gaji' untuk PNS, anggota TNI, dan anggota POLRI.²⁰ Seakan ada perbedaan faktor tingkatan sosial bagi seseorang dalam penyebutan istilah 'gaji' dan 'upah'.

¹⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.

²⁰ Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), 8.

Dalam Islam, gaji termasuk dalam pembahasan ijārah. Ijārah memiliki arti sewa, jasa, atau imbalan. Menurut Ulama Syafi'iyah, ijārah yaitu transaksi terhadap manfaat sesuatu yang dibolehkan, dapat digunakan, dan dengan imbalan tertentu.²¹ Sedangkan dalam Fatwa DSN MUI, disebutkan bahwa: “Ijārah adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang dalam waktu tertentu dengan pembayaran sewa (ujrah), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.”²²

Definisi di atas tidak jauh berbeda dengan pendapat Syaikh Syihab al-Din dan Syaikh Umairah tentang ijarah, yaitu:

عَقْدٌ عَلَىٰ مَنْفَعَةٍ مَّالِيَّةٍ مَّقْصُودَةٍ قَابِلَةٌ لِلتَّبَدُّلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ وَضَعًا

“Akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu.”²³

Terkait pembahasan ijārah, penulis di sini lebih memfokuskan pada ijārah al-‘amal, di mana hal ini ada kaitannya dengan gaji atau pengupahan seperti yang dibahas pada penelitian skripsi ini. Ijārah al-‘amal sendiri mempunyai pengertian yakni menjadikan pekerjaan atau jasa dari seseorang (pekerja) sebagai ma’qud ‘alaih.²⁴ Seperti dalam hadis Nabi Muhammad SAW:

²¹ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah: Di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), 115.

²² Fatwa Dewan Syariah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembayaran Ijarah.

²³ Firman Setiawan, *Al-Ijarah.....*, 108.

²⁴ Ibid, 110.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ
 حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَلَّ: قَالَ
 رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

“Telah menceritakan kepada kami Al-Abbas bin Al-Walid Ad-Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa’id bin Athiah As-Salami berkata, telah menceritakan kepada kami ‘Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari bapaknya dari ‘Abdullah bin ‘Umar ia berkata, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.””
 (HR. Ibnu Majah: 2434)²⁵

Dalam Alquran juga ada beberapa ayat tentang ijarah, salah satunya QS At-Talaq ayat 6:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ

*“Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, Maka berikanlah kepada mereka upahnya.”*²⁶

Berdasarkan dalil-dalil dari Alquran ataupun Hadis tentang gaji, maka dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji dalam islam bersifat lebih dalam dan kerohanian, yaitu ganjaran (imbalan) yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia (yang mencakup adil dan layak), dan dalam bentuk pahala di akhirat. Di sini terlihat bahwasanya keadilan

²⁵ Sunan Ibnu Majah, Hadits No. 2434, Ensiklopedia Hadits.

²⁶ Tim Penerjemah Al-Qur’an UII, *Qur’an Karim...*,

dan kelayakan dalam pemberian upah atau gaji terhadap buruh atau karyawan merupakan hal yang sangat esensial agar tercapainya pahala di akhirat kelak.

Akan tetapi, baik di dalam Alquran maupun hadis belum dijelaskan aturan-aturan baku secara mendetail tentang bagaimanakah sistem penetapan gaji, mekanisme pemberiannya, dan bentuk kongkrit tentang upah atau gaji. Hal tersebut karena upah atau gaji merupakan salah satu kegiatan dalam muamalah yang senantiasa terus berkembang sesuai dengan kondisi masyarakat dan zaman.²⁷

Pemberian upah atau gaji sebagai imbalan yang telah dilaksanakan sering menjadi persoalan yang masih perlu untuk dikaji dan dicari solusinya, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan masing-masing pihak yang berbenturan. Oleh karena itu, dalam gaji/upah harus memenuhi tiga prinsip sebagaimana yang dijelaskan dalam hukum muamalat, yaitu:

- 1) Muamalat harus dilaksanakan dengan dasar rida dan suka rela, tanpa mengandung unsur paksaan.
- 2) Muamalat dilaksanakan atas dasar pertimbangan mendatangkan manfaat dan menghindarkan mudarat dalam kehidupan masyarakat
- 3) Muamalat dilaksanakan dengan nilai-nilai keadilan menghindari dari unsur-unsur penganiayaan .

²⁷ Bayu Aji Santoso, *Tinjauan Hukum Islam.....*, 10.

Upah atau gaji harus diberikan secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Adil secara bahasa mengandung dua arti yaitu tidak berat sebelah dan sepatutnya, kemudian tidak sewenang-wenang. Jadi dalam pola masyarakat Islam, upah atau gaji bukan hanya sekedar merupakan suatu konsesi saja, tetapi merupakan hak asasi bagi pekerja atau karyawan yang dalam penetapannya harus memenuhi tiga asas, yaitu keadilan, kelayakan, dan kebajikan.²⁸

Proses penentuan gaji yang Islami itu terdapat dari dua faktor, yaitu faktor objektif dan subjektif. Secara objektif, gaji ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan secara sisi subjektif, gaji ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial yang berarti ada kaitannya dengan nilai-nilai kemanusiaan.²⁹

Jadi pada intinya pengertian gaji dalam perundang-undangan negara maupun dalam Islam itu sama, yaitu suatu imbalan yang wajib diberikan kepada pekerja oleh bos.

2. Pengertian Tenaga Kependidikan

Perlu dibedakan antara pendidik dengan tenaga kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dua profesi yang berbeda namun keduanya memiliki keterkaitan erat dalam dunia pendidikan. Pendidik dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003

²⁸ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, cet. Ke-4, (Bandung: Mizan, 1996), 191.

²⁹ Bayu Aji Santoso, *Tinjauan Hukum Islam.....*, 3.

tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan: “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”³⁰ Sedangkan tenaga kependidikan disebutkan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.”³¹

Pasal 39 ayat (1) tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, disebutkan bahwa “Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.”³² Mengenai hak dan kewajiban tenaga kependidikan termasuk di dalamnya pendidik, dijabarkan pada Pasal 40 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional sebagai berikut:

- (1) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
 - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

³¹ Ibid.

³² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;
- d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.³³

(2) Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c. Memberi teladan dan menjadi nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan.³⁴

Dengan demikian, tenaga kependidikan yaitu meliputi semua elemen yang berperan aktif membantu menunjang demi kelancaran dan kemudahan penyelenggaraan pendidikan. Seperti bagian Tata Usaha, bagian Akademik, bagian Keperpustakaan, bagian Laboratorium, dan lain sebagainya. Tenaga Kependidikan yang dimaksud dalam skripsi ini lebih spesifiknya yaitu para anggota akademik yang bertugas mengatur semua kegiatan pembelajaran perkuliahan, serta pegawai-pegawai lainnya yang membantu program studi di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

3. Maqāṣid Syarī‘ah

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

Salah satu tolak ukur kesejahteraan seorang manusia adalah dilihat dari terpenuhinya kebutuhan ekonomi. Untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonomi tersebut manusia bekerja. Dalam Islam, kesejahteraan dan kemaslahatan umat juga diatur dalam suatu konsep yang disebut *maqāṣid syarī'ah*.

Maqāṣid Syarī'ah terdiri dari dua kata, yaitu maqāṣid (مقاصد) dan al-syarī'ah (الشريعة). Kata مقاصد secara kebahasaan berarti maksud atau tujuan, bentuk jamak dari kata مقصد yang merupakan maṣdar mimi dari قَصَدَ - يَقْصُدُ - قَصْدًا - مَقْصَدًا. Di mana secara bahasa mempunyai arti *istiḳāmah al-ṭāriq* (keteguhan pada satu jalan) dan *al-i'timād* (sesuatu yang menjadi tumpuan).³⁵ Sedangkan الشريعة secara bahasa memiliki arti *maurid al-mā'* *allaḏī tasyra'u fihi al-dawāb* (tempat air mengalir, di mana hewan-hewan minum dari sana).³⁶ Sama halnya dengan agama Islam yang merupakan sumber kehidupan setiap muslim, kemaslahatannya, kemajuannya, dan keselamatannya baik di dunia maupun di akhirat.

Wahbah az-Zuhaili mengemukakan pendapatnya mengenai definisi *maqāṣid syarī'ah* sebagai berikut:

مقاصد الشريعة هي المعاني والأهداف الملحوظة في جميع أحكامه أو معظمها أو

هي الغاية من الشريعة والأسرار التي وضعها الشارع عند كل حكم من أحكامها

³⁵ Busyro, *Maqāshid al- Syarīah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalah*, (Jakarta: Kencana, 2019), 5.

³⁶ Busyro, *Maqāshid al- Syarīah.....*, 7.

*“maqāṣid syarī’ah adalah makna-makna dan tujuan yang dapat dipahami/dicatat pada setiap hukum dan untuk mengagungkan hukum itu sendiri, atau bisa juga didefinisikan dengan tujuan akhir dari syariat Islam dan rahasia-rahasia yang ditetapkan oleh al-Syāri’ pada setiap hukum yang ditetapkan-Nya.”*³⁷

Imam al-Syatibi sebagai tokoh terkemuka dalam bidang *maqāṣid syarī’ah* atau yang dijuluki dengan sebutan Bapak *Maqāṣid Syarī’ah*, tidak menjelaskan secara gamplang definisi *Maqāṣid Syarī’ah* dalam kitabnya, namun lebih menitik beratkan pada isi atau cakupan dari *maqāṣid syarī’ah* itu sendiri. Menurut Imam al-Syatibi, beliau membagi *maqāṣid* menjadi dua, yaitu *qaṣdu al-syari’* (tujuan Tuhan) dan *qaṣdu al-mukallaf* (tujuan mukallaf). Terkait *qaṣdu al-mukallaf* Imam al-Syatibi tidak menyebutkan macam-macamnya. Akan tetapi pada pembahasan *qaṣdu al-syari’*, Imam al-Syatibi membaginya dengan 4 bagian, yaitu: Pertama, *qaṣdu al-syari’ fī waḍ’i al-syarī’ah*; Kedua, *qaṣdu al-syari’ fī waḍ’i al-syarī’ah li al-ifhām*; Ketiga, *qaṣdu al-syari’ fī waḍ’i al-syarī’ah li al-taklif bi muqtaḍaha*; Keempat, *qaṣdu al-syari’ fī dukhuli al-mukallaf taḥtā ahkami al-syarī’ah*. Selanjutnya pada *qaṣdu al-syari’ fī waḍ’i al-syarī’ah* (tujuan Tuhan meletakkan syariah), Imam Syatibi membagi masalah tersebut menjadi tiga tingkatan, yaitu: *daruriyyah* (tujuan primer), *hajjiyyah* (tujuan sekunder), dan *taḥsiniyyah* (tujuan tersier).³⁸

³⁷ Busyro, *Maqāshid al- Syarīah*....., 10.

³⁸ Nabila Zatadini dan Syamsuri, “Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi dan Kontribusi dalam Kebijakan Fiskal”, *Al-Falah: Journal of Islamic Economics*, Vol. 3, No. 2, (2018), 116.

Imam al-Syatibi dalam kitabnya yang berjudul *Al-Muwaffaqat* membagi maqashid pada tingkat *daruriyyah* menjadi lima bagian³⁹, yaitu sebagai berikut:

1) *Hifzu ad-Dīn* (Memelihara Agama)

Memelihara agama merupakan tujuan pertama dan utama dalam kehidupan umat Islam, karena agama sebagai pedoman umat manusia. Di dalam agama selain terdapat aqidah juga ada syariah. Keberadaan syariah yaitu untuk melindungi agama juga berfungsi menetapkan suatu hukum. Sebab keseluruhan ajaran syariat mengarahkan umat manusia untuk berbuat sesuai dengan kehendak-Nya dan keridaan-Nya. Beragama merupakan kebutuhan utama umat manusia yang harus dipenuhi, karena agamalah yang dapat menyentuh nurani manusia. Allah mensyariatkan untuk mengukuhkan, mewujudkan, serta memelihara agama dengan cara mewajibkan umat Islam melakukan rukun Islam yang di antaranya syahadah, melaksanakan sholat, membayar zakat, puasa di bulan Ramadhan, dan menunaikan haji bagi yang mampu.

2) *Hifzu an-Nafsi* (Memelihara Jiwa)

Memelihara jiwa yaitu memelihara hak untuk hidup secara terhormat dan bermartabat. Allah mensyariatkan umat manusia untuk memelihara jiwanya agar terhindar dari tindakan yang mengarah pada penganiayaan

³⁹ Abi Ishaq al-Syatibi, *al-Muwaffaqat Fi Ushul as-Syari'ah*, Jilid 3, (Saudi Arabia: Kementerian Agama Islam, Wakaf, dan Dakwah Saudi Arabia, 790 H), 8.

maupun tindakan melukai termasuk di dalamnya mengonsumsi makanan dan minuman berlebih yang dapat merusak tubuh.⁴⁰ Supaya bisa tetap beribadah, bekerja, dan meneruskan keturunan.

3) Ḥifzu al-‘Aql (Memelihara Akal)

Akal merupakan karunia Allah yang sangat besar dan berharga bagi manusia. Dengan akal manusia dapat berpikir, membedakan mana sesuatu yang baik dan mana yang buruk. Allah melarang segala sesuatu yang dapat merusak dan melemahkan akal. Allah mensyariatkan manusia untuk menjaganya dan memanfaatkannya dengan menuntut ilmu. Dengan adanya akal, manusia diwajibkan untuk beribadah kepada Allah. Sebaliknya, orang yang tidak berakal tidak dibebani kewajiban tugas-tugas syariat. Maka dari itu syariat mengharamkan meminum khamar dan segala yang dapat merusak akal.⁴¹

4) Ḥifzu an-Nasl (Memelihara Keturunan)

Semua yang telah diatur oleh syara' hanya bertujuan untuk kemaslahatan umat Islam sebesar-besarnya. Kemaslahatan duniawi dan ukhrawi dimaksudkan Allah untuk berkesinambungannya generasi satu pada generasi lainnya. Karena syariat yang terlaksana hanya pada satu generasi saja tidak bermakna akibat punahnya generasi manusia yang lainnya. Maka dari itu Islam mengatur pernikahan, menetapkan siapa-

⁴⁰ Agil Bahsoan, *Maslahah sebagai Maqashid al-Syariah (Tinjauan dalam Perspektif Ekonomi Islam)*, INOVASI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo, Vol. 8, No. 1, (Maret 2011), 116.

⁴¹ Agil Bahsoan, *Maslahah sebagai Maqashid al-Syariah.....*, 117

siapa yang boleh dinikahi, bagaimana tata cara pernikahan dan syarat serta rukun yang harus dipenuhi, dan mengharamkan perzinaan.⁴²

5) *Ḥifzu al-Māl* (Memelihara Harta)

Memelihara harta merupakan usaha mengembangkan harta kekayaan dengan baik sesuai yang telah ditentukan syariat. Meskipun pada hakekatnya semua yang kita miliki itu titipan dari Allah. Islam mengakui hak pribadi dan mensyariatkan peraturan-peraturan mengenai muamalat, melarang penipuan dan hal lain yang dapat menyengsarakan ekonomi umat manusia.⁴³

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa inti dari *maqāṣid syarī'ah* adalah untuk mencapai kemaslahatan umat yang sebesar-besarnya, menghindarkan kemudharatan, baik di dunia maupun di akhirat. Dari kelima *maqāṣid syarī'ah* di atas juga masing-masing harus berjalan sesuai dengan urutannya. Seperti menjaga agama harus lebih didahulukan daripada menjaga yang lainnya. Menjaga jiwa harus didahulukan daripada akal dan keturunan, begitu seterusnya.⁴⁴

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Afridawati, "Stratifikasi Al-Maqashid Al-Khamsah (Agama, Jiwa, Akal, Keturunan, dan Harta) Dan Penerapannya dalam Masalah", *Jurnal Al-Qishthu*, Vol. 13, No. 1, (2015), 20.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian skripsi ini dilihat dari aspek pendekatan analisisnya merupakan jenis penelitian kualitatif yaitu hasil penelitian bersifat penjelasan dan menganalisis penelitian dari hasil olahan data sehingga mendapatkan suatu kesimpulan ilmiah jawaban atas pertanyaan penelitian. Hasil penelitian disusun secara sistematis guna memudahkan dalam menguraikan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu terkait tentang gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dalam tinjauan *maqāṣid syarī'ah*.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah pendekatan normatif dan empiris. Hal ini bertujuan untuk memudahkan serta memberi kejelasan dalam mengkaji permasalahan skripsi ini. Pendekatan normatif adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara memandang permasalahan yang sedang diteliti dari sudut pandang agama (Islam), baik berdasarkan Alquran, Hadis, serta hasil ijtihad atau pendapat para Ulama', utamanya berdasarkan tinjauan *maqāṣid syarī'ah*. Karena penelitian ini tentang gaji tenaga kependidikan dalam tinjauan *maqāṣid syarī'ah*. Sedangkan pendekatan empiris adalah pendekatan nyata yang

dilakukan secara langsung baik dengan wawancara kepada pihak terkait maupun pengamatan objek penelitian. Pihak terkait yang dimaksud di sini ialah staf devisi akademik Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dan staf pembantu prodi baik dari Pendidikan Agama Islam, Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah), maupun Ekonomi Islam. Hal ini dilakukan untuk mengumpulkan semua informasi yang berkaitan dengan gaji tenaga kependidikan staf karyawan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta sesuai dengan pembahasan yang diangkat dalam penelitian skripsi ini.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Karena memang subjek penelitian skripsi ini adalah staf karyawan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang merupakan tenaga kependidikan, yang meliputi staf devisi akademik dan Sistem Informasi Manajemen, serta staf pembantu program studi.

C. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah pihak atau orang-orang yang dimintai keterangan informasi terkait pembahasan dalam penelitian skripsi ini yaitu permasalahan tentang gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia serta bagaimana tinjauan dalam *maqāṣid syarī'ah*. Peneliti akan mewawancarai pihak-pihak yang termasuk dalam tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, yang meliputi staf devisi akademik dan Sistem Informasi

Manajemen, staf pembantu prodi, serta perwakilan dari dekanat selaku pimpinan yang bertanggung jawab di fakultas. Karena sesuai dengan judul yang diangkat dalam penelitian skripsi ini yaitu tentang tinjauan *maqāṣid syarī'ah* terhadap pemberian gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

D. Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan dalam penelitian skripsi ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.⁴⁵ Sehubungan dengan skripsi ini yang membahas terkait gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, maka peneliti akan mengambil beberapa subjek penelitian yang termasuk tenaga kependidikan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam mendapatkan data-data yang berkaitan langsung dengan permasalahan gaji tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, maka peneliti pada teknik pengumpulan data menggunakan, yaitu:

1. Teknik literatur (*Literature Research*) yaitu pengumpulan data-data penelitian dari sumber terpercaya yang mendukung jalannya penelitian,

⁴⁵ Sutrisno Hadi, *Statistik*, Jilid 2, (Yogyakarta: ANDI, 2004), 178.

seperti: Buku-buku, internet, jurnal, artikel, tesis, disertasi, dan tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan pembahasan pada skripsi ini.

2. wawancara (*Interview*) yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung kepada para pegawai fakultas selaku tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Hal ini pihak yang diwawancarai meliputi staf devisa akademik dan Sistem Informasi Manajemen, serta staf pembantu prodi. Selain itu, peneliti mewawancarai perwakilan dekanat Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia selaku pimpinan fakultas yang bertanggung jawab atas semua penyelenggaraan yang ada di fakultas.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan suatu proses penentuan apakah suatu wawancara dalam observasi dilakukan dengan benar tanpa bias.⁴⁶ Oleh karena itu, keabsahan data dalam suatu penelitian sangatlah penting. Jika terjadi kesalahan dalam data dapat mengakibatkan penelitian tersebut menjadi tidak valid. Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode triangulasi guna memperoleh tingkat keabsahan data yang tinggi. Triangulasi yaitu proses pengecekan dari berbagai

⁴⁶ Iskandar Indranata, *Pendekatan Kualitatif untuk Pengendalian Kualitas*, (Jakarta: UI Press, 2008), 191.

sudut dan teknik terhadap data penelitian yang diperoleh. Metode triangulasi sendiri memiliki 3 (tiga) tahap, sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menguji keabsahan data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁴⁷ Selain melakukan wawancara kepada beberapa staf karyawan yang termasuk tenaga kependidikan, peneliti juga akan melakukan wawancara kepada dosen serta salah satu perwakilan dekan selaku pimpinan fakultas.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik pengumpulan data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menguji keabsahan data yang telah diperoleh dengan cara mengecek data sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴⁸ Selain melakukan wawancara, peneliti akan melakukan observasi dokumentasi terkait gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu pengumpulan data, di mana kegiatan dilakukan dengan cara mengecek data pada waktu yang berbeda. Hal ini dilakukan tidak lain untuk memperoleh data yang kredibel, karena waktu juga dapat mempengaruhi kredibilitas suatu data. Data yang dikumpulkan melalui

⁴⁷ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), 127.

⁴⁸ Sugiyono, *Memahami.....*, 127.

wawancara di pagi hari ketika narasumber masih segar, akan memberikan data lebih sehingga lebih kredibel.⁴⁹

Triangulasi yang sesuai dengan pembahasan dalam skripsi ini adalah triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber yaitu pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada beberapa sumber yang berbeda untuk mendapatkan data yang lebih valid. Sedangkan triangulasi teknik yaitu di mana pengumpulan data dengan menggunakan beberapa teknik yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data atau pengolahan data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah deskriptif analisis yaitu teknik analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan. Menurut Prof. Dr. Sugiyono, deskriptif analisis adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa generalisasi.⁵⁰ Analisis data kualitatif merupakan suatu proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola,

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-22, (Bandung: Alfabeta, 2015), 147.

memilih-milah mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami.⁵¹

Menurut Miles dan Huberman (1992:16) analisis data penelitian kualitatif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis ketika wawancara maupun observasi di lapangan.⁵² Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah bagi peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya, bahkan untuk menarik kesimpulan hasil penelitian dari data yang telah diperoleh.

Singkatnya, reduksi data merupakan proses bagian dari analisis, di mana kegiatan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga mendapatkan finalnya atau ditarik kesimpulan hasil penelitian tersebut.⁵³

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan menyajikan data yang telah direduksi dari hasil wawancara maupun observasi lapangan. Miles dan Huberman

⁵¹ Sugiyono, *Memahami....*, 138.

⁵² Matthew B. Miles & A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*, ter. Diterjemahkan oleh: Tjetjep Rohendi Rohidi, (Jakarta:UI-Press, 1992), 16.

⁵³ Naili Fadhilah, *Tinjauan Hukum Islam dan PP Nomor 54 Tahun 2007 terhadap Pengangkatan Anak di Desa Sukorejo Kecamatan Bangorejo Kabupaten Banyuwangi*, Skripsi, (Yogyakarta:Universitas Islam Indonesia, 2019), 44.

memberi batasan terhadap suatu “penyajian” data. Menurut mereka, penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁵⁴ Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.

Dalam tahap ini, penulis akan menyajikan data yang diperoleh dari wawancara maupun observasi di lapangan dalam bentuk uraian singkat serta tambahan penjelasan dari penulis, supaya memudahkan pembaca untuk memahaminya.

3. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan atau verifikasi adalah kegiatan di mana peneliti melakukan analisis data-data yang telah diperoleh sehingga menjadi sebuah kesimpulan. Dalam tahap ini, peneliti dapat menganalisis serta memahami lebih dalam mengenai apa yang terjadi dengan mengacu kembali pada aspek-aspek lain dari catatan lapangan, khususnya apa yang dikatakan orang lain (pembaca) mengenai perubahan itu atau alasan-alasannya.⁵⁵

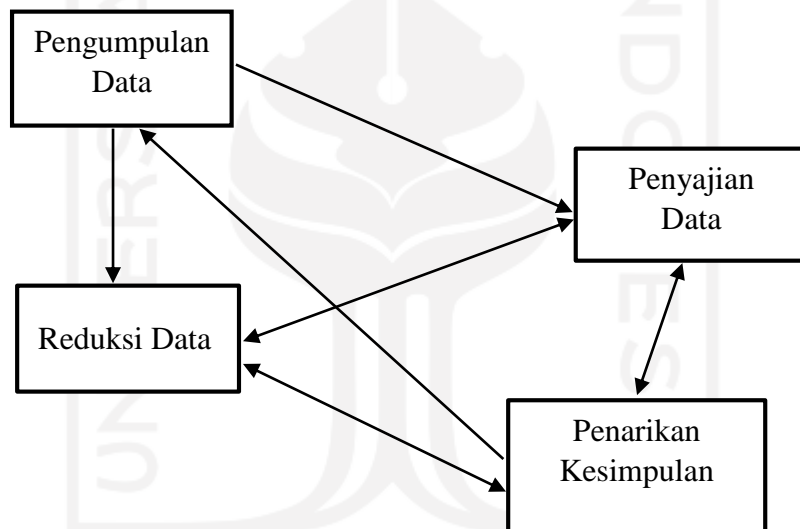
Analisis data dalam penelitian kualitatif akan dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, baik sejak sebelum memasuki lapangan, selama memasuki lapangan, bahkan setelah selesai dari lapangan. Kesimpulan-kesimpulan tersebut akan diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi tersebut mungkin sesingkat pemikiran

⁵⁴ Matthew B. Miles & A. Michael Huberman, *Analisis.....*, 17.

⁵⁵ *Ibid*, 177.

peneliti yang melintas kembali selama dia menulis, suatu tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, atau bahkan juga upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.⁵⁶

Guna memudahkan dalam memahami teknik analisis data dalam penelitian skripsi ini, berikut skema langkah-langkah analisis menurut Miles dan Huberman:



(Komponen-komponen analisis data; Model Interaktif)

⁵⁶ Sugiyono, *Memahami.....*, 99.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sebelum masuk pada pembahasan hasil penelitian skripsi ini, penulis memaparkan profil Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang merupakan lokasi penelitian skripsi ini, guna lebih mengetahui dan mengenal tempat penelitian. Berikut penjelasannya:

1. Sejarah Singkat Fakultas Ilmu Agama Islam

Fakultas Ilmu Agama Islam (FIAI) Universitas Islam Indonesia merupakan gabungan dari 2 (dua) fakultas, yaitu Fakultas Syari'ah dan Tarbiyah. Kedua fakultas tersebut merupakan embrio Fakultas Agama yang dibuka pada periode transisi, yaitu ketika terjadi perubahan nama dari Sekolah Tinggi Islam (STI) yang didirikan pada tanggal 8 Juli 1945 menjadi Universitas Islam Indonesia (UII) pada tanggal 27 Rajab 1367 H atau tanggal 10 Maret 1948 M. Saat itu Universitas Islam Indonesia telah memiliki 4 (empat) fakultas, yaitu Fakultas Agama, Fakultas Hukum, Fakultas Pendidikan, dan Fakultas Ekonomi.

Pada tahun 1950 Pemerintah Republik Indonesia memberikan penghargaan kepada golongan nasionalis, sehingga didirikan Universitas Gajah Mada dengan mengambil alih dari Fakultas Pendidikan Universitas Islam Indonesia yang dalam perkembangan selanjutnya menjadi Institut Keguruan Ilmu Pendidikan (IKIP) Negeri Yogyakarta (sekarang

Universitas Negeri Yogyakarta). Pemerintah juga memberikan penghargaan kepada umat islam, sehingga didirikan Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) yang embrionya diambil dari Fakultas Agama Universitas Islam Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 1950.⁵⁷

Pada tahun 1961 Universitas Islam Indonesia (UII) membuka kembali fakultas agama, yaitu Fakultas Syari'ah dan Fakultas Tarbiyah, kemudian kedua fakultas tersebut memperoleh status diakui pada program Sarjana Muda berdasarkan SK Menteri Agama RI Nomor:16 Tahun 1963, sedangkan status disamakan untuk program Sarjana baru diperoleh pada tahun 1990, sekaligus pemberian status tertinggi pertama bagi perguruan Tinggi Agama Islam Swasta di Indonesia, berdasarkan SK Menteri Agama RI Nomor: 84 Tahun 1990, tanggal 26 Mei 1990.

Perkembangan berikutnya, kedua Fakultas Tarbiyah dan Syari'ah digabung menjadi satu fakultas yaitu Fakultas Ilmu Agama Islam yang terjemahan Bahasa Arabnya adalah *Kulliyah al-Dirāsah al-Islāmiyyah* dan dalam Bahasa Inggris adalah *Faculty of Islamic Studies*, berdasarkan Ketetapan Dewan Pengurus Badan Wakaf UII Nomor VI TAP/DP/1997 dan diberlakukan 1 April 1998, mulai kepengurusan fakultas periode 1998-2001. Penggabungan ini dimaksudkan supaya pengelolaan studi-studi keislaman (kurikuler) serta penentuan kualifikasi dosennya di lingkungan Universitas Islam Indonesia (UII) menjadi tugas dan tanggung jawab FIAI.

⁵⁷ Tim Penyusun, *Panduan Akademik Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia*, (Yogyakarta:FIAI UII, 2017), 5.

Untuk merespon tuntutan masyarakat (pasar kerja), pada tahun akademik 2003/2004 telah dibuka program studi Ekonomi Islam dengan legalitas SK Direktorat jenderal Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama Republik Indonesia No. DJ/178/03. Kemudian pada tahun 2008 diperpanjang dengan mendapat legalitas No. Dj/Dt.I.IV/HK.00.5/49/2008.

Dengan demikian sejak tahun akademik 2003/2004 FIAI UII memiliki 3 (tiga) program studi yaitu: Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah), Pendidikan Agama Islam dan Ekonomi Islam.⁵⁸

2. Visi dan Misi Fakultas Ilmu Agama Islam

a. Visi

Tahun 2003 FIAI UII menjadi rujukan dalam pengembangan hukum Islam, pendidikan agama Islam dan ekonomi Islam yang memiliki komitmen pada keunggulan dan risalah Islamiyah dibidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan dakwah Islamiyah.

b. Misi

Adapun misi Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, antara lain yaitu:

- 1) Mengembangkan kerjasama dengan institusi regional, nasional, dan internasional
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada *stakeholder*

⁵⁸ Tim Penyusun, *Panduan Akademik.....*, 5.

- 3) Menciptakan sistem manajerial profesional dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki fakultas
- 4) Membina mahasiswa agar berakhlak mulia
- 5) Melakukan aktualisasi dan revitalisasi ilmu hukum Islam, ilmu pendidikan Islam dan ilmu ekonomi Islam melalui pendidikan, pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat dan dakwah Islamiyah
- 6) Menghasilkan sarjana berakhlak mulia yang berilmu amaliah dan beramal ilmiah dalam bidang hukum Islam, pendidikan agama Islam, dan ekonomi Islam.

3. Sistem Pendidikan Fakultas Ilmu Agama Islam

Sistem penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia adalah Sistem Kredit Semester, artinya sistem penyelenggaraan pendidikan yang menggunakan Satuan Kredit Semester (SKS) untuk menyatakan beban studi mahasiswa, beban kerja dosen, beban pengalaman belajar, dan beban penyelenggaraan program. Semester adalah satuan waktu kegiatan yang terdiri atas 16 (enam belas) minggu.

Satuan Kredit Semester (SKS) adalah takaran penghargaan terhadap pengalaman belajar yang diperoleh selama 1 (satu) semester melalui kegiatan terjadwal per minggu sebanyak 1 jam perkuliahan atau 2 jam praktikum. Kebijakan SKS ini bertujuan untuk memberikan pelayanan bagi mahasiswa sesuai dengan minat dan bakatnya. Karena

semua mahasiswa tidak bisa disamaratakan kemampuan dan minatnya. Ada perbedaan minat, bakat dan kemampuan masing-masing mahasiswa, baik cara dan waktu untuk menyelenggarakan beban studi yang diwajibkan maupun waktu dan komposisi matakuliah, mahasiswa tidak harus sama.

Sistem pendidikan dan pengajaran di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan serta memperhatikan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa.⁵⁹

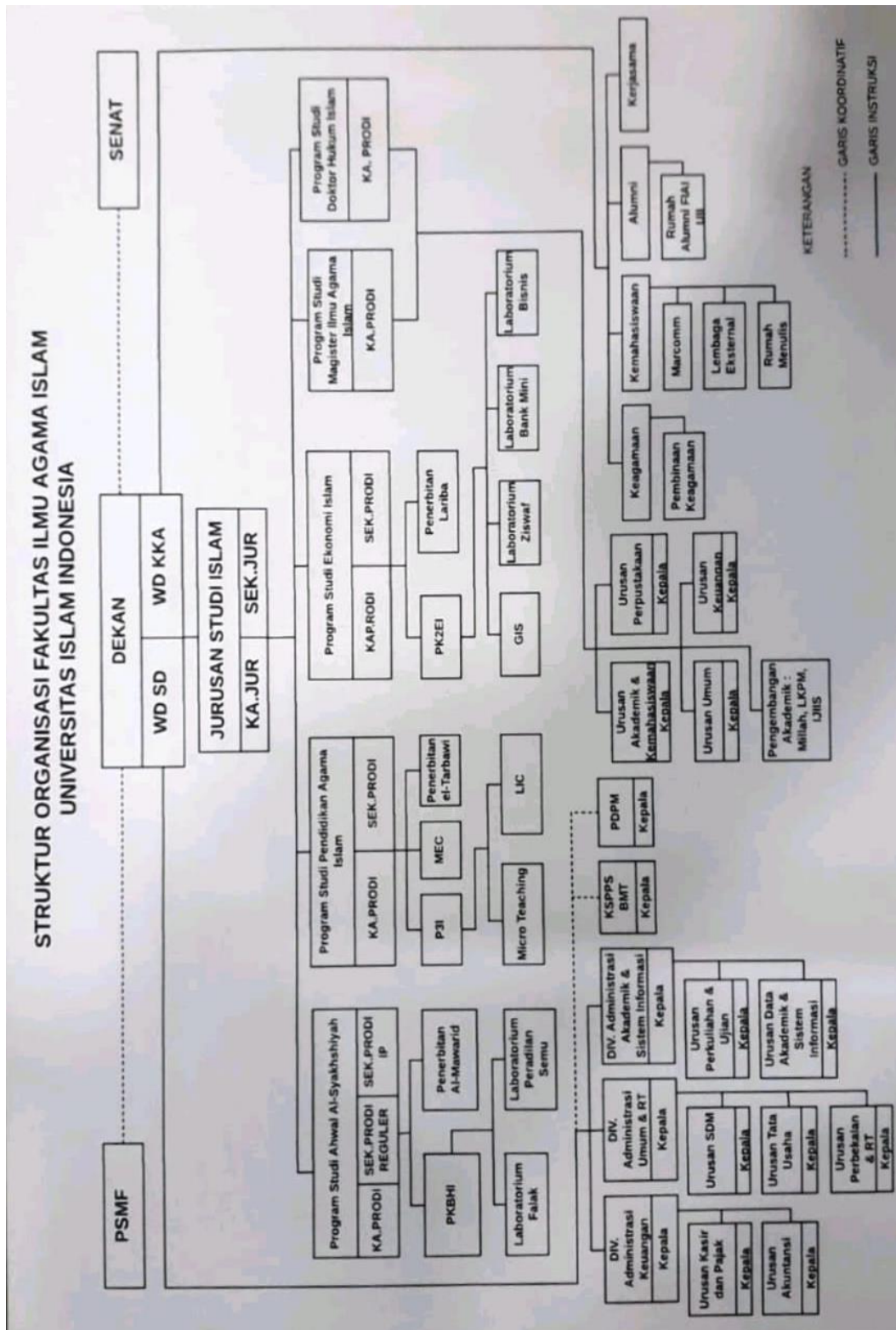
Sistem Satuan Kredit Semester (SKS) diterapkan untuk menunjang kelancaran proses belajar mahasiswa, dengan jumlah SKS sebagai berikut:

- | | |
|--|-----------|
| a. Hukum Keluarga (Ahwal Al-Syakhshiyah) | : 147 SKS |
| b. Pendidikan Agama Islam | : 146 SKS |
| c. Ekonimi Islam | : 145 SKS |

Data tersebut di atas merupakan jumlah SKS yang didistribusikan dalam 8 (delapan) semester.

4. Bagan Organisasi Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

⁵⁹ Ibid, 15.



(sumber dari akademik FIAI UII)

B. Pembahasan

1. Sistem Pelaksanaan Pemberian Gaji Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam

Di Perguruan Tinggi Universitas Islam Indonesia, karyawan dibagi menjadi tiga kelompok bagian, di antaranya yaitu:

- a. Karyawan kontrak fakultas, yaitu pegawai yang bekerja di fakultas dengan sistem gaji di berikan oleh fakultas, dengan masa waktu kontrak kerja sesuai dengan kesediaan pihak pegawainya atau tanpa batas waktu yang ditentukan, sehingga kapan pun pegawai kontrak ingin *resign* bisa dilakukan kapan saja.
- b. Karyawan kontrak universitas, yaitu pegawai yang bekerja di fakultas dengan sistem gaji di berikan oleh universitas, dengan masa waktu kontrak tanpa batas waktu yang di tentukan.
- c. Karyawan tetap universitas, yaitu pegawai yang bekerja di fakultas dengan sistem gaji diberikan oleh universitas, dengan masa waktu bekerja adalah sampai pensiun.

Di tingkat fakultas sendiri, utamanya Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, para karyawan kelompok pegawai kontrak fakultas yang *notabenenya* termasuk dalam golongan tenaga kependidikan mendapatkan gaji sekitar Rp. 1.000.000 - 1.300.000 setiap bulannya. Sistem pemberian gaji diberikan kepada pegawai setiap bulannya, serta dipotong

5% hingga 6% per 3 (tiga) bulan bagi karyawan yang memiliki NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak).⁶⁰

Sedangkan pegawai kelompok kontrak universitas yang *notabene*nya juga merupakan tenaga kependidikan, mendapatkan gaji sekitar Rp. 1.500.000 – Rp. 2.000.000 setiap bulannya yang dibayarkan oleh pihak universitas. Menurut salah satu pegawai yang penulis wawancarai, penghasilan tersebut lebih dari cukup untuk kebutuhan sehari-hari satu orangnya, tergantung pribadi bagaimana dia memanfaatkan penghasilan tersebut, di samping gaji tersebut, pegawai kontrak universitas juga mendapatkan uang transport dan tidak disebutkan berapa jumlah uang transport yang didapatkan dan juga mendapatkan fasilitas kesehatan.⁶¹

Bagian terakhir yaitu karyawan dalam kelompok pegawai tetap universitas, mendapatkan gaji diberikan universitas sebesar Rp. 3.000.000. Gaji yang diberikan kepada pegawai tetap tersebut tergantung pada jabatan yang diduduki atau lama masa bekerja, sehingga pegawai yang memiliki jabatan lebih tinggi dan memiliki masa kerja yang lama akan mendapatkan gaji yang lebih banyak. Setiap gaji atau pendapatan pegawai kontrak maupun pegawai tetap harus di potong pajak, dan pegawai tetap juga mendapatkan fasilitas uang transport dan fasilitas kesehatan. Jadi besar gaji

⁶⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Aldinto Irsyad selaku pegawai Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia bagian staf Program Studi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah), tanggal 1 Desember 2020.

⁶¹ Hasil wawancara dengan Bapak Bambang Gintoko selaku pegawai kontrak Universitas Islam Indonesia yang bertugas di Fakultas Islam Indonesia bagian Devisi Umum dan Rumah Tangga, tanggal 01 Desember 2020.

yang diperoleh karyawan dalam kelompok pegawai tetap universitas tergantung pada tingkat golongannya, seperti halnya pegawai sipil.⁶²

Pembayaran upah pada karyawan dalam hal ini tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia setiap bulannya memiliki berbagai variabel. Baik yang menambah atau yang mengurangi, variabel tersebut memiliki perhitungan rinci yang harus dilakukan secara tepat sesuai dengan kondisi sebenarnya. Salah satu variabel yang bisa menambah upah yang didapatkan karyawan adalah tunjangan karyawan.

Sebelum membahas mengenai jenis dan perbedaan variabel tambahan yang diterima karyawan, sedikit akan disinggung mengenai variabel pengurang gaji atau upah karyawan. Variabel ini berupa potongan pajak, iuran wajib, serta variabel lain yang harus dibayarkan ketika karyawan melakukan satu hal tertentu.

Berlanjut pada pembahasan mengenai tunjangan, merupakan variabel penambah jumlah upah yang diterima karyawan. Tunjangan tidak sama dengan uang lembur, yang menjadi hak karyawan ketika karyawan yang bersangkutan melakukan kerja lembur dan hal ini diatur dalam undang-undang yang berlaku. Tunjangan sendiri merupakan variabel yang ada pada gaji karyawan karena kondisi tertentu. Untuk itu kemudian tunjangan dibedakan menjadi dua jenis, yakni tetap dan tidak tetap.

⁶² Hasil wawancara dengan Bapak Ari Purnomo selaku pegawai tetap Universitas Islam Indonesia yang bertugas di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, tanggal 01 Desember 2020.

Tunjangan Tetap merupakan tunjangan yang bersifat tetap. Dalam artian tunjangan ini diberikan kepada karyawan secara rutin tanpa ada faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang dimaksud adalah kehadiran, atau absensi, dan atau faktor lain yang bisa saja berubah sewaktu-waktu. Beberapa bentuk tunjangan yang bisa masuk dalam tambahan tetap adalah tunjangan istri/anak, jabatan, dan lainnya.

Mengapa disebut tidak dipengaruhi faktor lain? Karena tambahan yang diberikan merupakan tambahan pada hal-hal yang idealnya bersifat tetap selama kondisi tidak berubah. Kondisi seperti memiliki istri, tentu idealnya akan tidak berubah. Kondisi seperti ketertinggalan daerah yang kemudian diberikan kompensasi tunjangan kemahalan, tentu bukan merupakan kondisi yang bisa berubah dalam hitungan hari. Tambahan ini kemudian masuk secara rutin pada perhitungan gaji yang disampaikan pada karyawan sebagai faktor penambah tetap. Tentu syaratnya selama tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dalam perhitungan gaji kemudian, tunjangan pokok serta perhitungan gaji pokok menjadi jumlah utama pada perhitungan gaji. Baru nantinya dikurangkan atau ditambahkan dengan variabel lainnya.

Sedangkan tunjangan tidak tetap merupakan tunjangan tidak tetap yang diberikan berdasarkan perhitungan waktu yang tidak sama dan dipengaruhi berbagai faktor yang mudah berubah. Misalnya tunjangan yang diberikan ketika kehadiran karyawan memenuhi batas tertentu, atau tunjangan yang diberikan ketika karyawan harus melakukan perjalanan

dinas keluar kota. Tunjangan kehadiran dan tunjangan transportasi/akomodasi merupakan tunjangan yang bergantung pada kegiatan yang dilakukan karyawan. Oleh karenanya, masuk dalam kategori tunjangan tidak tetap. Tunjangan ini diberikan dan menjadi hak karyawan ketika karyawan tersebut melakukan sesuatu yang sesuai dengan peruntukan tunjangan tersebut.

Perbedaan utama dari kedua jenis tambahan ini terletak pada faktor pengaruhnya. Jika tunjangan tersebut tidak terpengaruh faktor yang mudah berubah, maka tunjangan tersebut akan masuk pada kategori tunjangan tetap karena diberikan secara rutin bersamaan dengan gaji atau upah karyawan. Jadi, apabila tunjangan tersebut diberikan berdasarkan faktor yang mudah berubah dan tidak selalu dicantumkan pada slip gaji karyawan, maka akan masuk ke dalam kategori tunjangan tidak tetap.

2. Tinjauan Maqāṣid Syarī'ah terhadap Kelayakan Gaji Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam

Allah menurunkan syariat (aturan hukum) pasti memiliki tujuan yaitu untuk memperoleh kemaslahatan dan menghindari kemudaratan atau yang biasa dikenal dengan kaidah *درء المفاسد مقدم على جلب المصالح* (menolak sesuatu yang mendatangkan kerusakan didahulukan atas sesuatu yang mendatangkan manfaat). Aturan Allah tersebut tidak lain dan tidak bukan untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. *Maqāṣid* atau *maslāḥat* merupakan sesuatu yang mesti adanya demi terwujudnya kemaslahatan agama (akhirat) dan dunia. Apabila hal tersebut tidak ada, maka akan menimbulkan kerusakan bahkan hilangnya hidup dan kehidupan seperti makan, minum, salat, puasa, dan ibadah-ibadah lainnya. Seperti telah disebutkan pada bab

sebelumnya bahwa *maslāhat* sendiri terbagi menjadi tiga bagian penting yaitu: *daruriyyah* (tujuan primer), *hajjiyyah* (tujuan sekunder), dan *taḥsiniyyah* (tujuan tersier).⁶³

Gaji merupakan imbalan yang harus diberikan oleh si bos kepada pekerja secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak. Adil secara bahasa mengandung dua arti yaitu tidak berat sebelah dan sepatutnya, serta tidak sewenang-wenang. Jadi dalam pola masyarakat Islam, gaji bukan hanya sekedar merupakan suatu konsesi saja, tetapi juga merupakan hak asasi bagi pekerja yang dalam penetapannya harus memenuhi tiga unsur asas, di antaranya yaitu: asas keadilan, kelayakan, dan kebajikan.⁶⁴

Menurut Bayu Aji Santoso dalam bukunya menyebutkan bahwa proses penentuan gaji yang Islam itu terdapat dari dua faktor, yaitu faktor objektif dan faktor subjektif. Secara objektif, gaji ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja. Sedangkan secara sisi subjektif, suatu gaji ditentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial yang berarti ada kaitannya dengan nilai-nilai kemanusiaan.⁶⁵

Pemberian dan penetapan besaran gaji seharusnya juga memperhatikan berbagai aspek, salah satunya memperhatikan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak. Pencapaian Kebutuhan Layak merupakan standar kebutuhan yang dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik, dan sosial untuk kebutuhan 1

⁶³ Afridawati, *Stratifikasi Al-Maqashid Al-Khamsah.....*, 15.

⁶⁴ Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi.....*, 191.

⁶⁵ Bayu Aji Santoso, *Tinjauan Hukum Islam.....*, 3

(satu) bulan dan berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (Satu) tahun. Hal tersebut jika pekerja lajang masih belum memiliki kebutuhan yang menjadi tanggungannya untuk keluarga (istri dan anak).⁶⁶ Namun bagaimana jika pekerja tersebut sudah berumah tangga yang tanggungjawabnya tidak hanya untuk dirinya saja, akan tetapi ada istri dan anak yang harus dipenuhi juga kebutuhannya. Hal inilah faktor yang diperhatikan sebagai acuan yang dipegang oleh Pemerintah Daerah dalam menentukan besaran Upah Minimum Kabupaten atau yang biasa disebut dengan UMK. Jadi penetapan besaran UMK oleh Pemerintah Daerah itu sudah diperhitungkan sesuai standar kebutuhan hidup bagi satu orang dalam suatu daerah tersebut.

Ibnu Taimiyah mengemukakan pendapatnya terkait standar upah dengan menghubungkan tingkat upah pada pasar tenaga kerja (*tas'ir fil a'mal*). Standar suatu gaji yang adil diatur menggunakan aturan yang sama dengan harga komoditi pasar yang adil. Pemikiran Ibnu Taimiyyah tentang penetapan gaji/upah, beliau menggambarkan bahwa gaji yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*), jika ketetapan gaji tersebut ada, di mana kedua belah pihak dapat menerimanya. Suatu keadilan dalam penetapan upah seperti dalam kasus pemberi dan penerima upah berpijak pada harga yang setara. Prinsip ini berlaku bagi pemerintah maupun individu. Jika pemerintah ingin menetapkan standar upah minimal atau kedua pihak tidak bersepakat tentang besarnya gaji/upah, maka mereka

⁶⁶ Gilang Mei Durrotun Nasihah, *Tinjauan Upah.....*,

harus bersepakat tentang besarnya upah yang ditetapkan oleh pemerintah daerah atau yang biasa disebut dengan UMK (Upah Minimal Kabupaten), yang berpijak pada kondisi normal terhadap kebutuhan hidup suatu daerah tersebut. Ini seyogyanya berlaku dalam penetapan dan penerimaan. Pendapat ini merupakan sebuah pemikiran yang sangat mendalam dan lebih maju dalam menginterpretasikan makna gaji yang adil dalam Alquran dan Hadis.

Berbeda dengan konsep upah dunia, di mana masalah pengupahan atau gaji adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya. Upah seolah-olah kata-kata yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan yang karyawan seperti yang banyak terjadi. Untuk itu, dengan peran pemerintah yang menetapkan standar upah yang sama untuk pekerja, hal ini bertujuan untuk melindungi bentuk keadilan untuk kedua belah pihak baik bagi pemberi maupun penerima kerja, dalam hal ini tenaga kependidikan.

Seperti yang telah dipaparkan di atas, dari hasil penelitian di lapangan diketahui bahwa pada Perguruan Tinggi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta khususnya tingkat Fakultas Ilmu Agama Islam terdapat pembagian golongan karyawan yang di antaranya yaitu: karyawan golongan pekerja tetap universitas, karyawan golongan pekerja kontrak universitas, dan karyawan golongan pekerja kontrak fakultas. Adanya pembagian

golongan tersebut menimbulkan perbedaan dalam pemberian gaji kepada karyawan yang dalam hal ini adalah tenaga kependidikan. Pemberian gaji pada tenaga kependidikan golongan pekerja tetap universitas tidak ada masalah, karena besaran gaji yang diberikan pada golongan pekerja ini sudah di atas batas Upah Minimal Kabupaten Sleman yakni Rp. 1.870.000.00.- (satu juta delapan ratus tujuh puluh ribu rupiah).⁶⁷

Pada intinya, dasar dari *maqāṣid syarī'ah* atau tujuan syariah adalah untuk kemaslahatan umat manusia. Sesuai dengan konsep *maqāṣid syarī'ah* yang digagas oleh Imam al-Syatibi sebagai Bapak *Maqāṣid Syarī'ah* walaupun tidak menyatakan secara jelas mengenai pengertian *maqāṣid syarī'ah*, namun dapat diketahui dan diambil kesimpulan bahwa tujuan *maqāṣid syarī'ah* adalah menolak mafsadah dan mewujudkan kemaslahatan manusia sebesar-besarnya dengan menjamin kebutuhan *ḍaruriyyah* (primer)nya, memenuhi kebutuhan *ḥajjiyyah* (sekunder), serta kebutuhan *taḥsiniyyah* (tersier).

Selain itu juga, Wahbah az-Zuhaili menyatakan bahwa:

مقاصد الشريعة هي المعاني والأهداف الملحوظة في جميع أحكامه أو معظمها أو هي الغاية من الشريعة والأسرار التي وضعها الشارع عند كل حكم من أحكامها

“*maqāṣid syarī'ah* adalah makna-makna dan tujuan yang dapat dipahami/dicatat pada setiap hukum dan untuk mengagungkan hukum itu sendiri, atau bisa juga didefinisikan dengan tujuan akhir dari syariat

⁶⁷ Peraturan Bupati Sleman Nomor 38 Tahun 2020 tentang Pemberian Penghasilan Ketiga Belas Bagi Tenaga Non PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2020.

Islam dan rahasia-rahasia yang ditetapkan oleh al-Syāri' pada setiap hukum yang ditetapkan-Nya."⁶⁸

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya terkait tinjauan *maqāṣid syarī'ah* terhadap gaji tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia, utamanya dalam aspek memelihara harta (*Hifẓu al-Māl*) dapat dikatakan belum memenuhi secara menyeluruh. Seperti yang telah disebutkan pada sub bab sebelumnya bahwa karyawan yang dimaksud dalam hal ini adalah tenaga kependidikan pada Universitas Islam Indonesia khususnya tingkat fakultas dibagi menjadi tiga golongan, yaitu: karyawan tetap universitas, karyawan kontrak universitas, dan karyawan kontrak fakultas. Pada tingkat karyawan tetap universitas, *maqāṣid syarī'ah* dalam aspek memelihara harta (*Hifẓu al-Māl*) sudah tercapai. Karena gaji yang diterima oleh karyawan tetap universitas sudah di atas UMK Sleman yakni sekitar Rp. 3.000.000,00,-. Selain itu, bagi tenaga kependidikan kontrak universitas meskipun gaji pokok yang diterimanya belum mencapai UMK, namun masih mendapatkan gaji dan/ataupun fasilitas tambahan lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa kelayakan gaji tenaga kependidikan golongan kontrak universitas telah memenuhi *maqāṣid syarī'ah*. Sedangkan dalam aspek *Hifẓu al-Māl* bagi tenaga kependidikan golongan kontrak fakultas tidak sesuai *maqāṣid syarī'ah*, karena gaji yang diterima oleh tenaga kependidikan kontrak fakultas masih di bawah UMK Sleman. Dalam hal ini mengacu pada standar

⁶⁸ Busyro, *Maqāshid al- Syarīah*....., 10.

UMK Sleman karena Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia berada dalam wilayah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta.

Gaji yang diterima tenaga kependidikan kontrak fakultas memang masih di bawah UMK. Karena karyawan pada posisi tersebut termasuk *Fresh Graduate* yang ingin mencari pengalaman kerja, atau dapat dikatakan tenaga kependidikan kontrak fakultas masih muda-muda dan belum menikah, sehingga penghasilan atau gaji yang didapatkan dianggap telah cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa tidak adanya larangan untuk menikah selama masa perjanjian kontrak kerja. Sehingga jika karyawan kontrak fakultas sudah menikah, biasanya akan diangkat menjadi karyawan universitas.

UMK adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang telah ditetapkan oleh bupati pada suatu daerah. Penetapan besaran UMK oleh Pemerintah Daerah itu sudah diperhitungkan sesuai standar kebutuhan hidup bagi satu orang dalam suatu daerah tersebut. Bagaimana jika seorang pekerja tersebut telah memiliki tanggungjawab keluarga yakni istri dan anak. Sedangkan perhitungan upah minimum telah disesuaikan perhitungannya dengan standar kebutuhan hidup bagi satu orang (per kepala). Bagaimana jika seorang karyawan tersebut sudah berkeluarga dan gaji yang diperolehnya di bawah UMK. Apalagi karyawan tersebut termasuk dalam tenaga kependidikan, di mana pihak yang cukup berperan penting dalam terlaksanakannya suatu sistem

pendidikan. Dalam artian dapat dikatakan bahwa tenaga kependidikan salah satu pihak yang membantu menunjang kelancaran proses seseorang dalam menuntut ilmu. Seperti yang telah diatur pada Pasal 39 ayat (1) tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, disebutkan bahwa “Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.”⁶⁹ Selain itu, diketahui bersama bahwa agama memerintahkan untuk mewajibkan seseorang menuntut ilmu. Banyak hadis yang telah menyebutkan tentang kewajiban serta kemuliaan orang yang menuntut ilmu. Selain itu juga, Firman Allah dalam QS. Al-Mujadalah ayat 11 juga disebutkan:

.....يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”⁷⁰

Bekerja dan upah memiliki keterkaitan dengan menjaga harta (*Hifzu al-Māl*). Dengan bekerja seseorang berharap mendapat kesejahteraan dalam hal finansial. Dalam penelitian ini, penulis memang menjadikan UMK sebagai tolak ukur terpenuhi tidaknya maqāsid syarī‘ah, khususnya dalam menjaga harta. Karena perkembangan kebutuhan hidup yang dijadikan pedoman dalam penentuan upah minimum telah memperhatikan tingkat

⁶⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁷⁰ Tim Penerjemah Al-Qur’an UII, *Qur’an Karim...*, 987.

kebutuhan hidup. Hal ini dapat dilihat dari yang dulunya hanya kebutuhan yang bersifat fisik saja itupun sangat terbatas sekali, namun saat ini sudah mencakup kebutuhan yang bersifat fisik saja itupun sangat terbatas sekali, namun saat ini sudah mencakup kebutuhan yang bersifat rohani juga. Penambahan kuota komponen serta peningkatan kualitas komponen menjadi bukti bahwa adanya perhatian terhadap tingkatan kebutuhan dimulai dari yang *daruriyyah* baru kemudian yang *hajjiyyah* baru disusul yang *tahsiniyyah*. Perubahan ini menunjukkan adanya perubahan hukum sesuai dengan perkembangan situasi. Hal ini sejalan konsep masalah tentang perubahan hukum sebagaimana digagas oleh al-Tufi dan Ibn Qayyim Al-Jawziyah.⁷¹ Hal ini membuktikan bahwa UMK memang sudah sesuai maqāṣid syarī'ah.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik garis besar bahwa peran tenaga kependidikan juga sama pentingnya dengan tenaga pendidik. Keduanya sama-sama berperan penting dalam proses kegiatan menuntut ilmu, yang mana menuntut ilmu itu diwajibkan bagi setiap orang Islam. Orang yang menuntut ilmu, memberikan ilmu, maupun orang yang berperan dalam kelancaran proses kegiatan menuntut ilmu sama mulianya. Oleh karena itu, seharusnya pemberlakuan dalam hal ini pengaturan pemberian kelayakan gaji antara tenaga pendidik dengan tenaga kependidikan tidak jauh berbeda

⁷¹ Adin Fadilah, "Komponen Kebutuhan Hidup dalam regulasi Upah Minimum Perspektif Maqāṣid Syarī'ah", *Muslim Heritage*, Vol. 1, No. 1, (2016), 32.

yakni minimal sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang telah ditentukan pemerintah daerah setempat.

Universitas Islam Indonesia adalah perguruan tinggi swasta di bawah naungan Yayasan Badan Wakaf UII. Universitas Islam Indonesia merupakan salah satu dari sekian banyak bentuk aplikasi contoh kegiatan industrial yang ada di Yogyakarta, yang memiliki delapan fakultas, salah satunya Fakultas Ilmu Agama Islam. Pada Fakultas Ilmu Agama Islam ini ada tiga program studi yaitu: Prodi Pendidikan Agama Islam, Prodi Hukum Keluarga (Ahwal Syakhshiyah), dan Prodi Ekonomi Islam.

Fakultas Ilmu Agama Islam dapat dibilang fakultas yang paling “Islami” di antara fakultas lain di Universitas Islam Indonesia. Karena dari namanya saja sudah kita ketahui memiliki tiga program studi yang kesemuanya mengandung unsur “Islam”. Seharusnya dalam penerapan peraturan maupun sistem lainnya, yang mana salah satunya tentang pemberian gaji kepada tenaga kependidikan telah sesuai dengan *maqāṣid syarī’ah*. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan, ditemukan bahwa pemberian gaji kepada tenaga kependidikan kelompok karyawan kontrak universitas dan karyawan kontrak fakultas belum memenuhi *maqāṣid syarī’ah* sepenuhnya, apalagi bagi karyawan kontrak fakultas. Karena gaji yang diterima oleh karyawan kontrak fakultas masih di bawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten) Sleman. Walaupun dalam Islam, pemberian gaji dapat sesuai kesepakatan kedua belah pihak, namun di sisi lain ada UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat

sebagai minimum upah. Jika gaji tersebut masih di bawah standar UMK, maka dapat dikatakan bahwa dalam aspek memelihara harta (*ḥifẓu al-māl*) hanya memenuhi pada tingkat *daruriyyah* (kebutuhan primer) saja. Pada tingkat *hajjiyyah* (kebutuhan sekunder), dan *taḥsiniyyah* (kebutuhan tersier) belum dapat terpenuhi keseluruhannya dengan baik. Apalagi jika karyawan yang dalam hal ini tenaga kependidikan tersebut telah berkeluarga, di mana tanggung jawabnya tidak hanya atas diri sendiri, melainkan ada istri dan anak yang harus dipenuhi juga kebutuhannya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pemberian gaji tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dilaksanakan berdasarkan pembagian golongan karyawan, di antaranya yaitu: *Pertama*, karyawan kontrak fakultas; *Kedua*, karyawan kontrak universitas; dan *Ketiga*, karyawan tetap universitas.
2. Kelayakan gaji tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dalam tinjauan maqāṣid syarī‘ah khususnya dalam aspek memelihara harta (*hifzu al-māl*) belum terpenuhi secara menyeluruh atau belum tercapai dengan baik. Gaji tenaga kependidikan tetap universitas dan kontrak universitas sudah sesuai maqāṣid syarī‘ah, namun gaji bagi tenaga kependidikan kontrak fakultas tidak sesuai maqāṣid syarī‘ah. Gaji yang diterima tenaga kependidikan kontrak fakultas memang masih di bawah UMK. Karena karyawan pada posisi tersebut termasuk *Fresh Graduate* yang ingin mencari pengalaman kerja, atau dapat dikatakan tenaga kependidikan kontrak fakultas masih muda-muda dan belum menikah, sehingga penghasilan atau gaji yang didapatkan dianggap telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Meskipun gaji tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, akan tetapi yang

terpenuhi hanya pada tingkat *daruriyyah* (kebutuhan primer) saja. Pada tingkat *hajjiyyah* (kebutuhan sekunder), dan *tahsiniyyah* (kebutuhan tersier) belum terpenuhi keseluruhannya dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan melalui skripsi ini yaitu:

1. Pihak dekanat yang dalam hal ini merupakan pimpinan tertinggi sekaligus pemegang kebijakan fakultas untuk mempertimbangkan kembali besaran gaji ataupun fasilitas yang menunjang kerja lainnya bagi tenaga kependidikan fakultas utamanya terhadap karyawan kontrak fakultas. Sehingga kelayakan gaji tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia terpenuhi tidak hanya pada tingkat *daruriyyat* (kebutuhan primer) saja, namun dapat terpenuhi juga kebutuhan *hajjiyyah* (kebutuhan sekunder), terlebih jika kebutuhan *tahsiniyyah* (kebutuhan tersier) dapat terpenuhi juga.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan, referensi ataupun sebagai bahan perbandingan untuk hasil penelitiannya. Sehingga dapat bermanfaat dan menghasilkan suatu penelitian yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridawati. “Stratifikasi Al-Maqashid Al-Khamsah (Agama, Jiwa, Akal, Keturunan, dan Harta) Dan Penerapannya dalam Masalahah”. *Jurnal Al-Qishtu*. Vol. 13. No. 1. 2015.
- Alamsyah, Fahmi Vidi. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja pada PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga. *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto. 2015.
- Al-Syatibi, Abi Ishaq. *Al-Muwaffaqat Fi Ushul as-Syari’ah*. Jilid 3. Saudi Arabia: Kementerian, Wakaf, dan Dakwah Saudi Arabia. 790 H.
- Bahsoan, Agil. “Mashlahah sebagai Maqashid al-Syariah (Tinjauan dalam Perspektif Ekonomi Islam)”. *INOVASI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo*. Vol. 8. No. 1. 2011.
- Basyir, Ahmad Azhar. *Refeksi Atas Persoalan Keislaman*. Cet. Ke-4. Bandung: Mizan. 1996.
- Busyro. *Maqāshid al-Syarīah: Pengetahuan Mendasar Memahami Masalahah*. Jakarta: Kencana. 2019.
- Ensiklopedi Hadits. App.
- Fadhilah, Nailly. “Tinjauan Hukum Islam dan PP Nomor 54 Tahun 2007 terhadap Pengangkatan Anak di Desa Sukorejo Kecamatan Bangorejo Kabupaten Banyuwangi”. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia. 2019.
- Fadilah, Adin. “Komponen Kebutuhan dalam Regulasi Upah Minimum Perspektif Maqāshid Al-Shari’ah”. *Muslim Heritage: Jurnal Dialog Islam dengan Realitas*. Volume 1. Nomor 1. 2016.
- Fatwa Dewan Syariah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembayaran Ijarah*.

- Gintoko, Bambang. *Sistem Pemberian Gaji dan Kelayakannya bagi Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Agama Islam*. Hasil Wawancara Pribadi: 01 Desember 2020, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno. *Statistik*. Jilid 2. Yogyakarta: ANDI. 2004.
- Indranata, Iskandar. *Pendekatan Kualitatif untuk Pengendalian Kualitas*. Jakarta: UI Press. 2008.
- Irsyad, Aldinto. *Sistem Pemberian Gaji dan Kelayakannya bagi Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Agama Islam*. Hasil Wawancara Pribadi: 01 Desember 2020, Yogyakarta.
- Januarin, Mekalita. “Analisis Penerapan Sistem Kerja Kontrak (outsourcing) Karyawan PT. BTN Syariah Cabang Palembang Ditinjau dari Maqashid Syariah”. *Skripsi*. Palembang: UIN Raden Fatah. 2016.
- Maulana, Farizil Qudsi. “Sistem Kompensasi Finansial dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur)”. *Tesis*. Surabaya: UIN Sunan Ampel. 2015.
- Miles, Matthew B. Dan Michael Huberman. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*. Ter. Diterjemahkan oleh: Tjejep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI Press. 1992.
- Muchtaram, Arini Dewi. “Pengaruh Pemberian Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Andir Kota Bandung”. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. 2014.
- Mukminiati, Ummahatul. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Minimum Regional Sumatera Selatan Tahun 2015”. *Skripsi*. Palembang: UIN Raden Fatah. 2016.
- Mulyadi. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Selemba Empat. 2001.

Nasihah, Gilang Mei Durrotun. “Tinjauan Upah Minimum terhadap Pemenuhan Maqashid Syari’ah (Studi Kasus di Pabrik Gula Kebon Agung Kabupaten Malang)”. *Jurnal Ilmiah*. Malang: Universitas Brawijaya. 2015.

Peraturan Bupati Sleman Nomor 38 Tahun 2020 tentang Pemberian Penghasilan Ketiga Belas Bagi tenaga Non PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2020.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.

Purnomo, Ari. *Sistem Pemberian Gaji di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia*. Hasil Wawancara Pribadi: 01 Desember 2020, Yogyakarta.

Rahman, Abd dan Jumuat Abd Moen. “Pentadbiran Gaji dan Upah Menurut Perspektif Islam-Satu Tinjauan Umum”. *‘Ulum Islāmiyyah: The Malaysia Journal of Islamic Sciences*. Volume 3. Nomor 1. 2004.

Ruky, Achmad. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2006.

Santoso, Bayu Aji. “Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Penggajian di G’BOL Coffe Cafe Yogyakarta”. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. 2013.

Setiawan, Firman. “Al-Ijarah Al-A’mal Al-Mustarakah dala Perspektif Hukum Isla (Studi Kasus Urusan Buruh Tani Tembakau di Desa Totosan Kecamatan Batang-batang Kabupaten Sumenep, Madura)”. *Jurnal DINAR*. Volume 1. Nomor 2. 2015.

Shihab, Quraish. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an*. Jakarta: Lentera Hati. 2002.

- Soemitra, Andri. *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah: Di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group. 2009.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta. 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-22. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Tim Penerjemah Al-Qur'an UII. *Qur'an Karim dan Terjemahan Artinya*. Cetakan kesebelas. Yogyakarta: UII PRESS. 2014.
- Tim Penyusun. *Panduan Akademik Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta: FIAI UII. 2017.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wafiroh, Zunaerotul. "Tinjauan Hukum Islam terhadap Sistem Pengupahan pada Pemeliharaan Sapi di UD. Family Desa Jabung Kecamatan Talun Kabupaten Blitar". *Skripsi*. Tulungagung: IAIN Tulungagung. 2019.
- Zatadini, Nabila dan Syamsuri. "Konsep Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi dan Kontribusi dalam Kebijakan Fiskal". *Al-Falah: Journal of Islamic Economics*. Vol. 3. No. 2. 2018.
- Zulaini, Liza. "Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Pengembangan Job Description di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar". *Skripsi*. Darussalam Banda Aceh. UIN: Ar-Raniry. 2018.

LAMPIRAN

A. Kisi-kisi Wawancara untuk Informan

1. Nama informan siapa?
2. Apakah informan sudah berkeluarga?
3. Bekerja di bagian devisi apa?
4. Sudah berapa lama bekerja di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
5. Berapa (perkiraan) gaji yang terima setiap bulannya? Apakah ada gaji insentif juga?
6. Bagaimana sistem penggajian khususnya bagi tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
7. Apakah pendapat gaji yang diperoleh cukup untuk diri sendiri dan/atau keluarga?
8. Apakah informan memiliki pekerjaan lain selain di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
9. Apakah ada pemotongan gaji secara otomatis untuk dialokasikan ke Lazis sebagai zakat profesi?
10. Apakah ada izin cuti? Dan maksimal berapa hari?
11. Selama perjanjian kontrak, apakah ada aturan yang melarang untuk menikah? Biasanya kan ada perusahaan yang melarang karyawannya untuk menikah selama perjanjian kontrak kerja.
12. Apakah ada agenda kegiatan kajian atau pelatihan bagi tenaga kependidikan, dosen, maupun karyawan lainnya untuk meningkatkan SDM di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
13. Apa harapan/saran/kritik untuk kampus baik Universitas Islam Indonesia maupun Fakultas Ilmu Agama Islam ?

B. Transkrip Wawancara

Nama : Aldinto Irsyad (Karyawan Kontrak Fakultas)

Mahasiswa : Apakah sudah berkeluarga?

Karyawan : *“Belum”*

Mahasiswa : Bekerja di bagian devisi apa?

Karyawan : *“Prodi, staff prodi”*

Mahasiswa : Sudah berapa lama bekerja di Fakultas Ilmu Agama Islam?

Karyawan : *“Yaa hampir 3 tahun ini, 3 tahun februari bulan depan sih”*

Mahasiswa : Berapa gaji yang diterima setiap bulannya? Apakah ada gaji insentif?

Karyawan : *“Kalau sekarang SPK itu udah, tetap di bawah UMR jogja, 1.200.000 lah nominalnya, itu belum sama pajak, kan kebanyakan pengeluaran UII tuh ada yang kena pajak, jadi kayak gaji gini juga kena pajak, semuanya sepertinya juga kayak gitu, dipotong kalau punya NPWP itu 5% kalau gk punya 6% ya sekitar gitu.”*

Mahasiswa : Bagaimana sistem Penggajian khususnya bagi tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?

Karyawan : *“Saya statusnya sebagai pegawai kontrak fakultas, jadi gaji itu dari fakultas”*

Mahasiswa : Apakah pendapat gaji yang diperoleh cukup untuk diri sendiri dan/atau keluarga?

Karyawan : *“Ya saya berkaca pada teman saya dululah, mas hamdan yang sudah berkeluarga, ya itu kalau murni kita berpacu sama gaji dari yang terkhusus, yang status kontrak fakultas itu kurang cukup, nah*

saya pribadi itu ya alhamdulillah masih cukup, tapi kalau nanti udah beristri itu kan jelas, kalau masih sendiri insya allah masih cukup, kalau sudah beristri mungkin cari alternatif lain dari luar sini, murni sini dengan status kayak dengan saya itu kurang, kalau udah berkeluarga loh, kalau status lain mungkin sudah lumayanlah, sudah bisa cukup”

- Mahasiswa : Apakah memiliki pekerjaan lain selain di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
- Karyawan : *“Kalau itu belum ada”*
- Mahasiswa : Apakah ada pemotongan gaji untuk dialokasikan ke lazis sebagai zakat profesi
- Karyawan : *“Kalau secara otomatis tidak ada, biasanya manual dan itupun tergantung pribadi masing-masing pegawai”*
- Mahasiswa : Apakah ada izin cuti? Dan Apakah ada larangan untuk menikah?
- Karyawan : *“Sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu 12 hari”*
- Mahasiswa : Apakah ada agenda kegiatan kajian atau pelatihan bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan SDM?
- Karyawan : *“Ada, sebelum masa pandemi di FIAI tiap hari senin pagi ada agenda rutin tilawah quran dan kajian, serta di luar itu ada pelatihan peningkatan SDM setidaknya 1x dalam 1 semester”*

- Nama : Bambang Gintoko (Karyawan Kontrak Universitas)
- Mahasiswa : Apakah sudah berkeluarga?
- Karyawan : *“Belum mas”*
- Mahasiswa : Sudah berapa lama bekerja di Fakultas Ilmu Agama Islam?
- Karyawan : *“7 tahun mas, jadi sebelum jadi pegawai kontrak universitas, kita menjadi pegawai kontrak fakultas dulu, kemudian ada tes dari pusat untuk menjadi pegawai kontrak universitas”*
- Mahasiswa : Berapa gaji yang diterima setiap bulannya? Apakah ada tunjangan?
- Karyawan : *“Kalau disini itu Ada, di luar gaji pokok itu namanya uang transport, yang di gunakan untuk dinas, jadi uang yang di hitung selama 30 hari kerja, jadi kalau tidak hadir ya tidak dihitung kerja, Kalau untuk gaji pokoknya, di hitung range aja ya, di kisaran antara 1.500.000 sampai 2.000.000, itu nanti juga ada jaminan lain seperti jaminan kesehatan atau diskon di rumah sakit, seperti itu”*
- Mahasiswa : Bagaimana sistem Penggajian khususnya bagi tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
- Karyawan : *“Untuk itu mas, langsung dari pusat, yaitu di bagian keuangan di rektorat”*
- Mahasiswa : Apakah pendapat gaji yang diperoleh cukup untuk diri sendiri dan/atau keluarga?
- Karyawan : *“Kalau untuk saya sendiri lebih dari cukup, kalau untuk hidup di jogja cukup”*
- Mahasiswa : Apakah memiliki pekerjaan lain selain di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
- Karyawan : *“Tidak ada, karena hasil dari ini saja insya allah sudah cukup”*

- Nama : Ari Purnomo (Karyawan Tetap Universitas)
- Mahasiswa : Apakah sudah berkeluarga?
- Karyawan : *“Belum”*
- Mahasiswa : Sudah berapa lama bekerja di Fakultas Ilmu Agama Islam?
- Karyawan : *“Sejak 2013, 2 tahun calon pegawai tetap, mulai jadi pegawai tetap tahun 2015”*
- Mahasiswa : Berapa gaji yang diterima setiap bulannya? Apakah ada gaji insentif?
- Karyawan : *“Standar 2 setengah sampai di bawah 3”*
- Mahasiswa : Bagaimana sistem Penggajian khususnya bagi tenaga kependidikan di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
- Karyawan : *“Dari pusat, kalau dulu sebelum kotabaten itukan 2 tahun 80% dari gaji pokok itu, setelah tahun 2015 udah tetap menjadi 100% menyesuaikan kalau sini golongan, untuk golongan saya itu 2C”*
- Mahasiswa : Apakah pendapat gaji yang diperoleh cukup untuk diri sendiri dan/atau keluarga?
- Karyawan : *“Saya merasa cukup, tapi untuk keluarga saya gatau e, tapi itu tergantung manajemen orangnya”*
- Mahasiswa : Apakah memiliki pekerjaan lain selain di Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia?
- Karyawan : *“Saya gak ada, Cuma disini aja”*

CURRICULUM VITAE PENULIS

Nama : Rahmat Mawardi
 Tempat/tgl lahir : Waru, 07 Mei 1997
 Agama : Islam
 Status : Mahasiswa
 No. Hp : 082137952974
 Email : rahmatafma094@gmail.com



Riwayat Sekolah

Nama Sekolah	Tahun Pendidikan
SDN 001 Waru	2002-2009
MTs Ali Maksum Yogyakarta	2009-2012
MA Ali Maksum Yogyakarta	2012-2015

Pengalaman Organisasi

- 1) OSIS bidang Palang Merah Remaja MTs Ali Maksum Yogyakarta
- 2) Magang LEM FIAI UII bidang Jaringan, Media dan Komunikasi
- 3) Fungsionaris LEM FIAI UII bidang Jaringan, Media dan Informasi
- 4) Sekretaris Rayon Pondok Pergerakan PMII FIAI UII
- 5) Koordinator Media dan Informasi Komisariat Wahid Hasyim PMII UII
- 6) Hadroh As-Shiba FIAI UII

Pengalaman Kepanitiaan

- 1) Anggota sie. Hubungan Masyarakat dan Transportasi MARKAS FIAI tahun 2016
- 2) Ketua Panitia Malam Keakraban PMII Wahid Hasyim UII tahun 2016

- 3) Koordinator Hubungan Masyarakat dan Transportasi Pelatihan Kader Dasar PMII Wahid Hasyim UII tahun 2016
- 4) Koordinator Konsumsi Rapat Tahunan Komisariat PMII Wahid Hasyim UII tahun 2016
- 5) Koordinator Acara Pelantikan dan Rapat Kerja PMII Wahid Hasyim UII 2017
- 6) Koordinator Hubungan Masyarakat dan Transportasi Pelatihan Kader Madya PMII Wahid Hasyim UII tahun 2017
- 7) Praktik dan Magang di Pengadilan Agama Yogyakarta 2019
- 8) Praktik dan Magang di KUA Depok 2019

