

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah

1. Pengertian Upah

Upah adalah hak /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah didefinisikan sebagai pembalas jasa atau sebagainya pembayar tenaga kerja yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹³ Pengertian upah dapat di defenisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.¹⁴

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manajer, dan dibayarkan secara perceraian bulan, sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan”.¹⁵

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan

¹³ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia(KBBI), cet III*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), 1250.

¹⁴ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy, 2000), 395.

¹⁵ Mulyadi, *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 373.

imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.¹⁶ Sifat gaji pada umumnya menurut Hartadi adalah : Berlaku secara nasional, Dikeluarkan oleh pemerintah pusat, Biasanya ditinjau 5 tahun sekali, Ada sistem kenaikan dengan jumlah perincian dari pusat pemerintahan, Dasar pemberian adalah golongan/ tingkat pekerjaan, dan Diikuti dengan sistem tunjangan.¹⁷

Selanjutnya pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 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 suatu 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.”

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan dikutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

¹⁶ Sugiyarso, G. dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, (Yogyakarta: Media Pressindo, 2005),95.

¹⁷ Hartadi, Bambang, *Sistem Pengendalian DHMA*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), 11.

- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi: Upah minimum; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja karena berhalangan; Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; Bentuk dan cara pembayaran upah; denda dan potongan upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; struktur dan skala pengupahan yang proporsional; upah untuk pembayaran pesangon; dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa “Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu (a). Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota, (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) “Upah Minimum sebagaimana

dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.” Ayat (4) “Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.”

Pasal 92 ayat (1) : “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja pendidikan dan kompetensi.” Ayat (2): “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”. Ayat (3) : “Ketentuan mengenai struktur dan skala upah diatur dengan Keputusan Menteri”.

Definisi di atas pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu timbal balik dari pengusaha kepada karyawan (penulis dalam hal ini menyebutnya sebagai kaum buruh). Sehingga dari keempat pengertian tersebut dapat disimpulkan menjadi hak yang harus diterima oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang kesemuanya didasarkan atas perjanjian, kesepakatan atau undang-undang, yang ruang lingkupnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya.

Pengertian lain juga dapat kita lihat pada pernyataan Dewan Perupahan Nasional yang juga mendefinisikan upah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Perbedaan yang ada adalah point kelayakan yang lebih ditekankan sebagai aspek pencipta interaksi kerja yang harmonis. Bila kita melihat teori upah menurut konsep barat yang ungkapkan oleh Hendry Tanjung, maka akan diketahui bahwa konsep barat lebih terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian . Berbeda halnya dengan gaji yang menurut pengertian barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali.

Pemilik tenaga kerja dalam hal ini adalah pekerja atau karyawan. Sedangkan pengguna tenaga kerja adalah pengusaha. tentang tenaga kerja, Suryadi menjelaskan definisi pemilik tenaga kerja, pengguna tenaga kerja, gaji diperuntukkan bagi mereka yang menerima tiap bulan. Sedangkan upah diperuntukkan mereka pekerja harian. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa buruh atau pekerja memiliki hak jaminan sosial sebagai berikut;

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 ayat 1, 2 dan 3 menjelaskan bahwa;

¹⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- 1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- 2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- 3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.¹⁹

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁰

Upah mengupah dalam kerja sebagaimana perjanjian perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, maka pihak yang sudah terikat berkewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.²¹ Pada dasarnya upah diberikan seketika itu juga tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengakhirkannya. Jadi pembayarannya sesuai dengan perjanjian. Tetapi kalau ada perjanjian, harus

¹⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁰ Ibid,

²¹ Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994), 56.

segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai.²²

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan.

2. Upah Menurut Ekonomi Islam

a. Pengertian Upah secara Etimologi

Bahasa arab upah disebut atau merupakan bentuk masdar dari kata yang berarti memberi hadiah atau upah atas sebuah pekerjaan.²³ Pengertian upah dalam istilah fiqh tidaklah jauh dari makna yang secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanan dalam memproduksi kekayaan.²⁴

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*.²⁵ Dari segi bahasa *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau atau *al-ujrah* (upah). Pembalasan atas jasa yang diberikan sebagai imbalan atas manfaat suatu pekerjaan.

Konsep upah juga muncul dalam kontrak *ijrah*, yaitu pemilikan jasa dari

²² Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Fiqh Islam Lengkap*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), 168.

²³ Ahmad warson munawwir, *Al-munawwir kamus Arab-indonesia*, Surabaya: Pustaka Progresif, 1997, 7

²⁴ Afzalurrahman, *Muhammad sebagai pedagang*, Jakarta; Yayasan Swarna Bhumi, 2000, 395.

²⁵ Ahmad Warson Munawwir, *Al-munawwir Kamus Bahasa Arab-Indonesia, edisi II*, (Surabaya: Pustaka progresif, 1997), 9.

seseorang *ajr* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *mustajir* (orang yang mengontrak tenaga). *Ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa *al-ujrah* (upah).²⁶

Pengertian upah dalam istilah *fiqh* tidak jauh dari maknanya secara bahasa, dalam konteks akad dan jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan.²⁷

Pada garis besarnya *ijarah* terdiri atas dua pengertian, yaitu: pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu 'ain, seperti: rumah dan pemakaian. Kedua, pemberian akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan. Pengertian pertama mengarah pada sewa-menyewa, sedangkan pengertian yang kedua lebih tertuju kepada upah-mengupah.²⁸

Idris Ahmad berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu²³, menurut Imam Syafi'i dan Ahmad, "Ia berhak sesuai akad. Jika orang yang menyewa (*mua'ajir*) menyerahkan barang atau jasa kepada orang yang menyewakan (*mustajir*), maka ia berhak menerima seluruh bayaran karena penyewa sudah mendapatkan manfaat dari kontrak. Dan ia wajib menyerahkan kompensasi agar

²⁶ Abdurrahman al-Jaziry, *al-Fiqh ala Madzhib al-'Arba'ah*, j.3, (Kairo: Dr al-Hads, 2004), 76

²⁷ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Pedagang*, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), 395

²⁸ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), 422

dapat menerima barang atau jasa tersebut.²⁹

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana didalam Al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nisa' ayat 135 berikut ini;

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
وَ الْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۖ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَن تَعْدُوا ۗ وَإِن
تَلُّوا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya; “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan”. (QS. An-Nisa’: 135).³⁰

Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah. Upah yang diberikan kepada seseorang selain seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.³¹

²⁹ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 11

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, 101

³¹ G. Kartasaputra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), 94.

b. Hukum Islam

Menurut Baqir Sharief Qorashi, “pengupahan bermakna membayar kompensasi atas apa yang memberi manfaat, entah itu karena suatu pekerjaan atau selainnya”. Allah SWT berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 berikut ini;

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

Artinya: “Dan Katakanlah; “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105).³²

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 30 berikut ini;

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

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyalakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan yang baik”. (QS. Al-Kahfi: 30).³³

Upah-mengupah diSyariatkan berdasarkan al-Qur’an, as-Sunnah dan Ijma’ Ulama.

Dalam Surat Az-Zukhruf ayat 32 Allah SWT berfirman sebagai berikut;

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

³² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, 204

³³ Ibid, 298

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”.(Az- Zukhruf: 32).³⁴

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah apalagi pemberian wahyu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Karena banyaknya kebutuhan manusia yang tidak dapat di siapkannya secara mandiri, maka dia harus menjadi makhluk sosial. Dengan demikian dia membutuhkan orang lain sehingga hal ini menjadikan mereka saling tolong- menolong dan butuh membutuhkan. Salah satu wujud dari adanya rasa saling tolong-menolong dan butuh-membutuhkan dalam kehidupan sehari-hari adalah upah-mengupah atau *ujrah*³⁰.

Selanjutnya Allah SWT berfirman dalam surat Al-Qasas ayat 26 berikut ini;

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Al-Qasas: 26)³⁵

Dasar hukum campur tangan pemerintah terhadap ketentuan upah tenaga kerja menurut syariat Islam di dasarkan pada asas *masalah mursalah*.³⁶

Mengenai disyariatkan ijarah, semua umat bersepakat, seorang ulama' pun

³⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, 392

³⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir al- Misbah, Vol. 12*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 563.

³⁶ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 2000), 156-157.

tidak ada yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini. Sekalipun ada beberapa orang diantara mereka yang berbeda pendapat. *Fuqaha* telah bersepakat tentang kebolehan menyewakan orang untuk perbuatan- perbuatan yang tidak dilarang (*mubah*).

c. Rukun dan Syarat Upah

1) Rukun upah (*ujrah*)

Jumhur ulama' berpendapat bahwa rukun *ijarah* yang pada garis besarnya *al-ujrah* ada empat:

1. Orang yang berakad yakni mu'ajir dan musta'jir
2. Manfaat
3. *Ujrah*
4. *Sighat* (ijab dan qabul).³⁷

Menurut ulama mazhab Hanafi, rukun yang dikemukakan diatas bukan rukun tetapi syarat.³⁸

Para pihak yang melakukan akad disyaratkan memiliki kemampuan, yaitu berakal dan dapat membedakan (baik dan buruk). Jika salah satu pihak adalah orang gila atau anak kecil, maka akadnya tidak sah. Ulama madzab Syafi'i dan Hanbali menambahkan syarat lain, yaitu baligh. Jadi anak kecil meski sudah tamyiz (pandai) dinyatakan tidak sah jika belum baligh.

2) Syarat-syarat upah (*ujrah*)

Dalam Ekonomi Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan *ujrah* (upah) sebagai berikut:

1. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi,

³⁷ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 125.

³⁸ Ali Hasan, *Berbagai macam transaksi Dalam Islam: Fiqh Muamalat*, (Semarang: Asy-Syifa', 1990), 231.

rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.³⁹

2. Upah harus berupa *mal mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas.⁴⁰ Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria- kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Memperkerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur jihalah (ketidak pastian). *Ijarah* seperti ini menurut jumhur fuqaha', selain malikiyah tidak sah. Fuqaha malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.
3. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.
4. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis

³⁹ M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), 99-100.

⁴⁰ Ghufuran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), 186.

manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.⁴¹

Para ulama membolehkan mengambil upah sebagai imbalan dari pekerjaannya, karena hal itu termasuk hak dari seorang pekerja untuk mendapatkan upah yang layak mereka terima.⁴² Para ulama telah menetapkan syarat upah yaitu:

- 1) Berupa harta tetap yang dapat diketahui
- 2) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah penyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.⁴³

Penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan kerja atau kegunaan manfaat tenaga kerjaseseorang. Di dalam Islam Profesionalisme kerja sangatlah dihargai sehingga upah seorang pekerja benar-benar didasari pada keahlian dan manfaat yang diberikan oleh si pekerja itu. Syarat-syarat pokok dalam al-Qur'an maupun as-Sunnah mengenai hal pengupahan adalah para *musta'jir* harus memberi upah kepada *mu'ajir* sepenuhnya atas jasa yang diberikan, sedangkan *mu'ajir* harus melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, kegagalan dalam memenuhi syarat syarat ini dianggap sebagai kegagalan moral baik dari pihak *musta'jir* maupun *mu'ajir* dan ini harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

⁴¹ Abdurrahman Al-Jaziri, *Fiqh Empat Madza*, (Semarang: CV. As-Syifa', 1994), 180.

⁴² *ibid*, G Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 129. hufan A. Mas'adi, 87

⁴³ Jalaludin Abdur Rahman Bin Abi Bakar Asy-SyuYuti, *Al- Jamius Saghir, juz ii*, (Darul Fikr, tth), 186.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkuprawira dan Hubeis menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai

terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut : a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan, c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team, d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi, e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron seperti dikutip oleh Wibowo adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak, definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2. Faktor-Faktor Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Jansen H. Sinamo, salah

satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Menurut Sedarmayanti seperti yang dikutip oleh Gatot Subrata, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

3. Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Hasibun. Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: a. Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan, b. Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja, c. Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah.

4. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*),

pengembangan sistematis (*systematic development*), dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*).⁴⁴

Menurut Gomes, “Suatu cara mengukur kontribusi- kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Mondy, Noe dan Pemeaux berikut ini : a) *Quantity of work : consider the volume of work achieved is productivity at an acceptable level.* Kuantitas pekerjaan: mempertimbangkan volume pekerjaan,

⁴⁴ Ines Yuanta, *Penilaian Kinerja Lembaga Amil Zakat Dengan Pendekatan Indonesia Magnificience Of Zakat*, .(Jember: UNEJ 2016). 95

produktivitas pada suatu level organisasi, b) *Quality of work : consider accurancy, precision, reatness and completeness in handling assigned duties.* Mutu pekerjaan : mempertimbangkan ketelitian, presisi, kerapihan dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas, c) *Depandability : consider degree to which employee can be relied on to meet work commitments.* Kemandirian : mempertimbangkan derajat kemampuan karyawan yang mana dapat dipercayakan untuk menemukan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, d) *Initiative : consider self-reliance, resourcefulness, and willingness to accept responsibility.* Inisiatif : mempertimangkan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab. e) *Adaptability : consider ability to respond to changing requerements and conditions.* Kemampuan beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi, f) *Cooperation : consider ability to work for and with other. Are assigments, including overtime, willingly accepted.* Kerjasama : mempertimbangkan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang yang lain. Apakah *assigments*, mencangkup lembur sepenuh hati.

Bernardine & Russell mengungkapkan 6 kriteria utama kinerja yang dapat dinilai yang hampir sama dengan pernyataan dari Mondy, Noe dan Pemeaux , yaitu :

- a. *Quality : the degree to which the process or result of carrying out an activity approaches perfection, in term of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended perpose.*

Kualitas tingkat dimana proses atau hasil dari kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal atau sesuai atau menyelesaikan sesuatu dengan tujuan yang ditetapkan,

- b. *Quantity : the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of units, or number of completed activity cycles.* Kuantitas : Besaran yang dihasilkan, dalam bentuk nilai dolar (biaya), sejumlah unit atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan,
- c. *timelines : the degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities* Ketepatan waktu: tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain,
- d. *cost effectiveness: the degree to which the use of organization's resources (e.g human monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of a resource.* Efektivitas biaya : tingkat dimana penggunaan sumber-sumber orang (antara lain SDM, biaya, teknologi, materi) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, efektivitas berkurang,
- e. *need for supervision : the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome.*

Membutuhkan pengawasan adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa harus ditemani oleh pengawas atau tanpa harus mengikutsertakan intervensi dari pengawas untuk menghasilkan hasil kerja yang baik,

- f. *interpersonal impact: the degree to which a performer promotes feelings of self-esteem, goodwill and comparativeness among coworkers and subordinates.* Pengaruh interpersonal: tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan self esteem, goodwill dan kerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan. Suranto, menyebutkan standar kinerja seseorang dalam perusahaan dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu : a) Tugas fungsional, seberapa baik seseorang menyelesaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, b) Tugas perilaku, seberapa baik seseorang melakukan komunikasi dan interaksi dengan orang lain dalam perusahaan: bagaimana dia mampu menyelesaikan konflik secara sehat dan adil, bagaimana ia memberdayakan orang lain dan bagaimana ia mampu bekerjasama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan perusahaan, c) Tugas etika ialah seberapa baik seseorang mampu bekerja secara profesional sambil menjunjung tinggi norma etika, kode etik profesi, serta pengaturan dan tata tertib yang dianut oleh suatu perusahaan.

5. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja: a) Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan

tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan, b) Penyusunan program sukesi dan kaderisasi, sehingga dapat diidentifikasi siapa saja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar dimasa depan, d) Pembinaan Karyawan, sehingga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya.⁴⁵

Keuntungan dari diadakannya penilaian kinerja ini tergantung dari sisi mana kita memandangnya, apakah itu dari sisi yang dinilai yakni karyawannya, sisi penilai yaitu jajaran manajer yang melakukan penilaian, atau dari sisi organisasi. Dilihat dari sisi karyawannya: a) karyawan bisa mendapatkan *feedback* dari kinerja mereka di masa lalu dengan akurat, b) dapat memberikan gambaran standart penilaian yang mereka harapkan, c) mendapatkan pengetahuan yang lebih baik mengenai kekuatan dan kelemahan dari dirinya sendiri, d) Dapat membuat perencanaan pengembangan diri sendiri untuk meningkatkan kinerjanya dan meminimalisir kelemahan yang mereka miliki.

Dilihat dari sisi penilai : a) Adanya kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi trend penilaian kinerja karyawan, b) Dapat lebih memahami karyawannya, c) Dapat mengembangkan kinerja bawahannya, d) Mengidentifikasi peluang untuk merotasi atau merubah tugas karyawannya.

Dilihat dari sisi organisasi : a) Meningkatkan komunikasi, b) Dapat

⁴⁵ Ibid. 97

memberikan motivasi pada karyawannya, c) Hubungan yang lebih harmonis, d) Dan dari semua itu, tujuan dari diadakannya penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Penilaian kinerja dalam industri jasa atau *service* dapat dilakukan oleh pihak eksternal yaitu dengan melibatkan konsumen sebagai pihak penilai kinerja. Perspektif pelanggan jasa, lebih dilihat sebagai pengalaman berupa transaksi inti dan pengalaman personal, yang porposinya berbeda-beda antar output jasa dan *service encounters* (interaksi jasa, disebut pula *moment of truth*), serta berkontribusi secara berbeda terhadap pengalaman masing-masing individu pelanggan.

Uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan perusahaan jasa pelayanan memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif atau negatif pada perusahaan. Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut.

Karena itu penilaian kinerja oleh pihak eksternal (pelanggan) harus dibarengi dengan memahami kualitas berdasarkan persepsi pelanggan, ekspektasi pelanggan, kepuasan pelanggan, sikap pelanggan, dan *consumer delight*. Dalam konteks pengukuran kualitas jasa, terdapat dua kerangka defisional utama: a) *performances-based framework* (menetapkan *perceived performance*, tanpa referensi atau pembandingan apapun, sebagai *perceived quality*. b) *Standart-based framework* (konseptualisasi *perceived quality*

relatif atau komparatif, artinya kinerja dibandingkan dengan norma atau standar tertentu).

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak penilai, berdasarkan atas kualitas pekerjaan yang berbeda-beda, seperti : kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaannya, kemampuan untuk menyelesaikan sebuah permasalahan.

Adapun menurut Parasuraman yang dikutip dari mengatakan bahwa untuk mengukur kualitas pelayanan dapat dilihat dari lima dimensi, yaitu : Realibilitas/ Kehandalan, yaitu : a) Kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan jasa yang di janjikan dengan segera, akurat , tepat waktu dan memuaskan / dapat dipercaya serta dapat menyimpan catatan dan dokumen tanpa kesalahan, b) Daya tanggap, yaitu : Kesiadaan perusahaan atau kemauan para pegawai untuk membantu dan merespon pelanggan dengan segera memberikan pelayanan jasa secara tepat dan tanggap serta ada kepastian waktu untuk penyampaian jasa , c) Jaminan, yaitu: Karyawan perusahaan dapat menumbuhkan rasa percaya para pelanggan, dan membuat pelanggan merasa aman pada saat melakukan transaksi dengan memberikan pelayanan yang sopan serta mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan pelanggan dengan baik dan memuaskan, d) Empati, yaitu : Perhatian khusus yang diberikan perusahaan kepada setiap pelanggan untuk melakukan hubungan, komunikasi yang baik serta memahami kebutuhan pelanggan, e) Bukti fisik, yaitu : Meliputi tampilan fasilitas fisik, peralatan atau perlengkapan, karyawan dan peralatan komunikasi harus menarik, lengkap, bersih dan selalu terpelihara

dengan baik.

C. Amil Zakat

Pada pasal 5 Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Menyatakan bahwa yang di maksud amil zakat adalah pengelola zakat yang di organisasikan dalam suatu badan atau lembaga, sebagaimana yang di tafsirkan dalam Al Qur'an At Taubah ayat 103 yang menyebutkan kata "amilinihaalaiha" sebagai salah satu yang berhak atas zakat. Kemudian di terjemahkan sebagai pengurus zakat yang bertugas mengambil dan menjemput zakat tersebut. Menurut Yusuf Al-Qardhawi pada bukunya yang berjudul hukum zakat pada hal 43 (empat puluh tiga) mengatakan bahwa dengan adanya amil akan memiliki beberapa keuntungan antara lain:

- a) Menjamin kepastian dan disiplin pembayaran zakat;
- b) Menjaga perasaan rendah diri pada mustahiq zakat;
- c) Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas serta sasaran yang tepat dalam penggunaan harta zakat menurut skala prioritas yang ada pada suatu tempat;
- d) Memperlihatkan syi'ar Islam dalam semangat penyelenggaraan pemerintahan yang Islami.

Sebaliknya jika zakat di serahkan secara langsung kepada mustahiq adalah sah. Akan tetapi dapat mengabaikan hal yang telah di sebutkan di atas. Selain itu hikmah dan fungsi zakat untuk mewujudkan kesejahteraan umat akan tera- sa sulit untuk di wujudkan.⁴⁶

⁴⁶ Muhammad, Sahri. *Mekanisme Zakat & Permodalan Masyarakat Miskin*. (Malang: Bahtera Press, 2006.) 45

1. Lembaga Amil Zakat (LAZ)

Berdasarkan pasal 1 ayat (8) Undang Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Pengertian Lembaga Amil Zakat adalah lembaga yang dibentuk masyarakat yang memiliki tugas membantu pengumpulan pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Pendirian Lembaga Amil Zakat haruslah mendapatkan pengukuhan dari pemerintah sesuai dengan tingkatan masing-masing yaitu :

Secara Nasional, di bentuk Menteri Agama; Badan Amil Zakat Provinsi, dibentuk oleh Gubernur atas usul dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi; Badan Amil Zakat Kabupaten atau Kota, dibentuk oleh Bupati atau Walikota atas usul dari Kantor Departemen Agama Kabupaten atau Kota; Kecamatan, dibentuk oleh Camat atas usul dari dari Kantor Urusan Agama Kecamatan.

Pengukuhan Lembaga Amil Zakat menurut pasal 18 Undang Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan;
- b. Akta pendirian (berbadan hukum);
- c. Mendapat rekomendasi dari BAZNAS;
- d. Memiliki pengawas syariat;
- e. Memiliki kemampuan teknis, administrative dan keuangan untuk melaksanakan kegiatannya;
- f. Bersifat nirlaba;

- g. Memiliki program untuk mendayagunakan zakat;
- h. Bersedia diaudit syariat dan keuangan secara berkala.

Setelah semua prasyarat pendirian telah di penuhi maka Lembaga Amil Zakat memiliki kewajiban sebagai berikut;

- a. Segera melaksanakan kegiatan sesuai dengan program kerja;
- b. Menyusun laporan keuangan;
- c. Mempublikasikan laporan keuangan yang telah diaudit melalui media massa;
- d. Menyerahkan laporan tersebut kepada pemerintah.

Apabila Lembaga Amil Zakat tidak melaksanakan kewajiban seperti yang dijelaskan diatas, maka Pemerintah akan memberikan surat peringatan tertulis sebanyak tiga kali dan apabila peringatan tersebut tidak ada perubahan maka akan dilakukan pencabutan pengukuhan dimana pen- cabutan pengukuhan tersebut menagkibatkan hal – hal sebagai berikut :

- a. Hilangnya hak pembinaan, perlindungan, dan pelayanan dari Pemerintah;
- b. Tidak diakuinya bukti setoran pajak yang dikeluarkan sebagai pengurangan penghasilan kena pajak;
- c. Tidak dapat melakukan pengelolaan dana zakat.

2. Manajemen Pengelolaan Zakat

- a. Perencanaan Pengelolaan Zakat
- b. Perencanaan Strategi Kelembagaan

Perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya terhadap apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Oleh karena itu, dalam melakukan perencanaan, setidaknya harus ada beberapa aspek

yang harus diperhatikan, diantaranya; hasil yang ingin dicapai, apa yang akan dilakukan, kapan waktu dan skala prioritasnya serta berapa jumlah dana yang dibutuhkan. Dengan demikian, perencanaan dengan segala variasinya ditujukan untuk membantu mencapai tujuan suatu lembaga atau organisasi. Hal tersebut merupakan prinsip yang penting, karena perencanaan harus mendukung fungsi manajemen berikutnya.⁴⁷

c. Perencanaan Tujuan Lembaga

Tujuan merupakan suatu harapan yang harus dicapai. Dalam pengelolaan zakat, setidaknya ada empat tujuan yang hendak direalisasikan, yaitu:

- a. Kemudahan muzakki menunaikan kewajiban berzakat,
- b. Menyalurkan zakat kepada mustahiq zakat,
- c. Memprofesionalkan organisasi zakat,
- d. Terwujudnya kesejahteraan sosial.

Selain tujuan di atas, dalam sebuah badan atau lembaga pengelolaan zakat secara umum harus mempunyai visi dan misi organisasi. Karena dari keduanya akan melahirkan program-program unggulan sebagai implementasi dari pengelolaan zakat.

3. Pelaksanaan Pengelolaan Zakat

a. Pelaksanaan dalam Penghimpunan Zakat

Pengumpulan zakat dilakukan oleh amil yaitu BAZ atau LAZ dengan cara mengambil atau menerima dari muzakki atas dasar pemberitahuan muzakki. Amil yaitu BAZ dapat bekerja sama dengan bank dalam pengumpulan zakat harta mu-

⁴⁷ Sukarna, “*Dasar-Dasar Manajemen*”, (Bandung: CV Mandar Maju, 1992), 10.

zakki yang berada di bank atas permintaan muzakki. Dalam pelaksanaan pengumpulan zakat tidak dapat dilakukan paksaan terhadap muzakki melainkan muzakki melakukan penghitungan sendiri hartanya dan kewajibannya berdasarkan hukum agama, apabila tidak dapat menghitung sendiri, muzakki dapat meminta bantuan kepada amil zakat untuk menghitungnya.

b. Pelaksanaan dalam Pendistribusian dan Pendayagunaan Zakat

Semangat yang dibawa bersama perintah zakat adalah perubahan kondisi seseorang dari mustahiq menjadi muzakki, bertambahnya jumlah muzakki akan mengurangi beban kemiskinan yang ada dalam masyarakat namun keterbatasan dana zakat yang berhasil dihimpun sangat terbatas, hal ini menuntut adanya pengaturan yang baik sehingga potensi umat dapat dimaksimalkan secara optimal.

Lembaga-lembaga pengelola zakat dituntut untuk merancang program secara terencana dan terukur, parameter keberhasilan yang digunakan lebih menitikberatkan pada efek pemberdayaan masyarakat bukan kepada populis atau tidaknya suatu program. Selain merancang program yang baik, lembaga-lembaga pengelola zakat perlu melakukan skala prioritas program, program yang diprioritaskan adalah program yang memiliki efek luas dan jangka panjang serta tepat pada akar permasalahannya, mustahiq pun perlu dilakukan seleksi yang potensial untuk dikembangkan, artinya suatu saat ia dapat membantu masyarakat miskin lainnya.

Manfaat yang didapat ketika selektif dalam memberikan bantuan adalah terhindarnya duplikasi atau penumpukan bantuan kepada mustahiq yang sama, pengetahuan tentang golongan yang berhak menerima zakat menjadi acuan,

disamping bukti-bukti administratif dan pembuktian aktif berupa investigasi. Setiap LAZ setelah mengumpulkan zakat, dana zakat yang telah dikumpulkan wajib disalurkan kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan ketentuan hukum Islam.

c. Sistem Pengawasan dalam Pengelolaan Zakat

Pengawasan mempunyai peranan penting dalam manajemen, karena mempunyai fungsi untuk mneguji apakah pelaksanaan program kerja itu teratur, tertib, terarah atau tidak. Dalam Islam, pengawasan paling tidak terbagi menjadi dua, yaitu pertama, kontrol yang berasal dari dalam diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT, kedua kontrol dari luar yang pengawasan ini dari luar diri sendiri. Oleh karena itu, hal yang tidak boleh dilupakan dalam proses pengelolaan zakat adalah proses evaluasi pelaksanaan program, profesionalisme, dan komitmen suatu lembaga untuk memperbaiki kondisi masyarakat, ketika suatu program dinilai tepat sasaran, maka kepercayaan dan partisipasi masyarakat akan semakin besar, begitu pula sebaliknya, ketika suatu program dinilai tidak tepat sasaran, maka kepercayaan masyarakat akan semakin kecil dan bahkan menghilang. Dengan demikian, maka perlu dilengkapi kelengkapan data mustahiq, dokumentasi kegiatan dan tanggapan yang merasa terbbantu oleh adanya program.

4. Amil Zakat menurut Fatwa Majelis Ulama No. 8 Tahun 2011 Tentang Amil Zakat

Majelis Ulama Indonesia (MUI) merupakan wadah musyawarah para *ulama, zu"ama*, dan cendekiawan muslim. MUI berperan sebagai pengayom bagi seluruh muslim Indonesia. Di samping itu MUI merupakan lembaga paling

berkompeten bagi pemecahan dan menjawab setiap masalah sosial keagamaan yang senantiasa timbul dan dihadapi masyarakat. Dalam bidang zakat terdapat sinergi antara ulama dengan pemerintah dalam mengatur regulasinya masing-masing. Kesadaran keagamaan masyarakat telah mendorong peningkatan jumlah muzakki, yang kemudian diikuti oleh adanya pertumbuhan lembaga amil zakat secara signifikan.

Di tengah masyarakat muncul mengenai hukum yang terkait dengan amil zakat, mulai dari definisi, kriteria, serta tugas dan kewenangannya. Dalam pengelolaan zakat, banyak ditemukan inovasi yang dilakukan oleh amil zakat yang seringkali belum ada rujukan formal dalam ketentuan hukum Islamnya, sehingga diperlukan adanya aturan terkait pengertian amil zakat, kriteria, serta hak dan kewajibannya. Untuk itu Majelis Ulama Indonesia menetapkan fatwa tentang amil zakat dengan ketentuan sesuai yang telah ada dalam isi Fatwa MUI no. 8 tahun 2011 tersebut.

Mengenai segala aktivitas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepada amil zakat terdapat pada fatwa MUI no. 8 tahun 2011 tentang amil zakat yang telah ditetapkan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) di Jakarta pada 3 Maret 2011. Dalam fatwa tersebut sangat detail dan rinci menjelaskan ketentuan mengenai amil zakat yang alangkah baiknya praktik dalam operasional lembaga-lembaga pengelola zakat dengan berpedoman terhadapnya. Fatwa MUI No. 8 tahun 2011 ini menjawab sekaligus membenarkan praktik pengelolaan dana zakat di beberapa LAZ yang telah terkemuka di Indonesia.

Amil zakat secara umum terdapat dua pengertian yang tergolong beda

cakupannya yaitu: Seseorang atau sekelompok orang yang diangkat oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat (BAZ), Seseorang atau sekelompok orang yang dibentuk oleh masyarakat dan disahkan oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat (LAZ).

Dari kedua pengertian tersebut mempunyai perbedaan yang sangat mendasar dari segi yang membentuk. Amil zakat kedudukannya sangat berperan bisa membantu pemerintah selaku pengembalian amanah manajemen dana zakat yang kembalinya untuk kemaslahatan umat.⁴⁸ LAZ adalah lembaga yang dibentuk masyarakat dan memiliki tugas untuk membantu manajemen zakat. Tugasnya yang utama adalah membantu Badan Amil Zakat Nasional. Dimana BAZNAS adalah lembaga pengelolaan zakat secara nasional. Pembentukan LAZ wajib mendapat izin Menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh Menteri.

D. Ekonomi Islam

Ekonomi, secara umum didefinisikan sebagai hal yang mempelajari perilaku manusia dalam menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia.⁴⁹

Beberapa ahli mendefinisikan ekonomi Islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas di dalam kerangka Syariah. Ilmu yang mempelajari perilaku seorang muslim dalam suatu masyarakat Islam yang dibingkai dengan syariah. Definisi tersebut mengandung kelemahan karena

⁴⁸ Umrotul Khasanah, "*Manajemen Zakat Modern Instrumen Pemberdayaan Ekonomi Umat*", (Malang: UIN-Malang Press, 2010), 76.

⁴⁹ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011, 14

menghasilkan konsep yang tidak kompetibel dan tidak universal. Karena dari definisi tersebut mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan yang apriori (*apriory judgement*), benar atau salah tetap harus diterima⁵⁰

Definisi yang lebih lengkap harus mengakomodasikan sejumlah prasyarat yaitu karakteristik dari pandangan hidup Islam. Syarat utama adalah memasukkan nilai-nilai syariah dalam ilmu ekonomi. Ilmu ekonomi Islam adalah ilmu sosial yang tentu saja tidak bebas dari nilai-nilai moral. Nilai-nilai moral merupakan aspek normatif yang harus dimasukkan dalam analisis fenomena ekonomi serta dalam pengambilan keputusan yang dibingkai syariah.

Hal penting dari definisi tersebut adalah istilah "perolehan" dan "pembagian" di mana aktivitas ekonomi ini harus dilaksanakan dengan menghindari ketidakadilan dalam perolehan dan pembagian sumber-sumber ekonomi. Prinsip-prinsip dasar yang digunakan untuk menghindari ketidakadilan tersebut adalah syariah yang di dalamnya terkandung perintah (*injunctions*) dan peraturan (*rules*) tentang boleh tidaknya suatu kegiatan. Pengertian "memberikan kepuasan terhadap manusia" merupakan suatu sasaran ekonomi yang ingin dicapai. Sedangkan pengertian "memungkinkan manusia melaksanakan tanggung jawabnya terhadap Tuhan dan masyarakat" diartikan bahwa tanggungjawab tidak hanya terbatas pada aspek sosial ekonomi saja tapi juga menyangkut peran pemerintah dalam mengatur dan mengelola semua aktivitas ekonomi termasuk zakat dan pajak.

⁵⁰ Imamudin Yuliadi, *Ekonomi Islam*, Yogyakarta: LPPI, 2006, 6

Namun perlu ditegaskan di sini perbedaan pengertian antara ilmu ekonomi Islam dengan sistem ekonomi Islam. Ilmu ekonomi Islam merupakan suatu kajian yang senantiasa memperhatikan rambu-rambu metodologi ilmiah. Sehingga dalam proses perkembangannya senantiasa mengakomodasikan berbagai aspek dan variabel dalam analisis ekonomi. Ilmu ekonomi Islam dalam batas-batas metodologi ilmiah tidak berbeda dengan ilmu ekonomi pada umumnya yang mengenal pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Namun berbeda halnya dengan sistem ekonomi Islam yang merupakan bagian dari kehidupan seorang muslim. Sistem ekonomi Islam merupakan suatu keharusan dalam kehidupan seorang muslim dalam upaya untuk mengimplementasikan ajaran Islam dalam aktivitas ekonomi. Sistem ekonomi Islam merupakan salah satu aspek dalam sistem nilai Islam yang integral dan komprehensif.

Suatu pertanyaan akan muncul yaitu bagaimana kaitan antara ekonomi Islam dengan ekonomi konvensional? Sebagai suatu cabang ilmu sosial yang mempelajari perilaku ekonomi yang memuat pernyataan positif, ekonomi konvensional tidak secara eksplisit memuat peranan nilai (*value*) dalam analisa ekonomi. Bagi seorang muslim persoalan ekonomi bukanlah persoalan sosial yang bebas nilai (*value free*). Dalam perspektif Islam semua persoalan kehidupan manusia tidak terlepas dari koridor syariah yang diturunkan dari dua sumber utama yaitu Al-Qur'an dan Sunnah⁵¹

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang,

⁵¹ Imamudin Yuliadi, *op.cit.*, 10

menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami.