

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sebagaimana telah diketahui bersama bahwa manusia hidup selalu dihadapkan pada berbagai macam kebutuhan hidup seperti kebutuhan primer dan sekunder.² Untuk memenuhi pangannya maka manusia akan mengupayakan dengan segala cara dan upayanya untuk berusaha bersaing dalam bursa kerja yang dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya keterampilan serta kemampuannya untuk mendapatkan hasil berupa gaji.³ Gaji atau imbalan dalam bahasa Arab disebut juga *ijarah*, mempunyai pengertian umum yang meliputi gaji atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan, atau gaji karena melakukan suatu aktivitas.⁴

Dalam hukum Islam penggajian termasuk ke dalam *Ijārah al-'amal*. Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat gaji minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari gaji dan kesepakatan antara kedua pihak yang didasarkan pada prinsip keadilan. Sistem penggajian diterapkan berdasarkan pada tingkat fungsi gaji, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja

² Samsuriadi, dkk, *Tafsir Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Konsumsi*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6, No. 1, April 2023, hal. 91.

³ Ahmad Sanusi, *Hak-Hak Pekerja Dalam Islam*, Jurnal Hukum Perdata Islam, Vol. 21, No. 2, Juni-Desember 2020, hal. 283

⁴ Rendi Karno dan A. Khumeidi Ja'far, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Gaji Berdasarkan Omset Penjualan*, Jurnal Neraca Peradaban, Vol. 2, No. 1, Januari 2022, hal. 15.

dan. Sistem penggajian diterapkan berdasarkan pada tingkat fungsi gaji, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas dari para pekerja. Gaji yang didapatkan oleh pekerja disesuaikan dengan wilayah dan industri tempat mereka bekerja, penyesuaian gaji tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja beserta dengan keluarganya. Pada dasarnya, gaji minimal yang diatur oleh masing-masing wilayah ataupun daerah ditetapkan oleh Gubernur.⁵ Standar kualifikasi ini merupakan salah satu indikator kebijakan tentang gaji yang dijelaskan didalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, sebelum memulai hubungan kerja terdapat kesepakatan terlebih dahulu antara kedua belah pihak baik itu dalam segi jumlah gaji yang diterima maupun sistem kerjanya.

Fatwa ialah hukum *syara'* yang merupakan jawaban dari pertanyaan dalam suatu peristiwa/permasalahan.⁶ Dalam Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 dijelaskan mengenai akad ijarah, yang didalamnya terdapat ketentuan umum pada bab perjanjian ijarah. Dijelaskan bahwa akad ijarah ialah sebuah akad sewa menyewa antara *mu'jir* (pihak yang menyewakan) dengan *musta'jir* (pihak yang menyewa), yang mengakibatkan

⁵ Luthfi Novansa Putra dan Dewa Gede Rudy, *Pengaturan Tentang Gaji Minimum Pekerja Berdasarkan Peraturan Di Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Kertha Wicara, Vol. 10, No. 11, 2021, hal. 927-936

⁶ Noviyanti Ramdhani, dkk, *Analisis Fatwa DSN-MUI Tentang Akad Ijarah Terhadap Praktik Jasa Endorsement*, Jurnal Riset Ekonomi Syariah, Vol. 3, No. 2, Desember 2023, hal. 86-90

terjadinya suatu pertukaran ujrah.⁷ Dalam hal ini, manfaat tersebut bisa dalam bentuk jasa maupun dalam bentuk barang.

Ujrah atau gaji dalam DSN MUI, Fatwa Nomor 112/DSNMUI/IX/2017 menyatakan bahwa harus berupa uang atau sesuatu yang dapat digunakan, dan kualitas maupun kuantitas harus jelas baik dari nominal, jumlah maupun persentasenya. sesuai dengan kesepakatan yang dibuat antara para pihak yang berkontrak. Gaji sering disebut dengan ujrah dalam ilmu ekonomi Islam yang berarti gaji atau imbalan, dalam arti luas yaitu bentuk imbalan yang diterima seseorang setelah ia menunaikan kewajibannya yaitu kerja, umumnya konsep keadilan, yang pada penetapannya gaji yang harus dipenuhi wajar dan tidak boleh merugikan salah satu pihak.

Penggajian tenaga pendidik merupakan isu yang terus menjadi sorotan dalam dunia pendidikan, baik formal maupun nonformal. Dalam praktiknya, tenaga pendidik di lembaga nonformal seperti lembaga bimbingan belajar sering kali menghadapi ketidakpastian dalam sistem penggajian. Padahal, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah mengatur pada Pasal 40 Ayat 2 bahwa setiap pendidik berhak atas penghargaan dan penghasilan yang layak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) termasuk dalam jalur pendidikan nonformal sebagaimana diatur dalam Pasal 26 Ayat 4 Undang-undang

⁷ Sulyono, dkk, *Penerapan Akad Ijarah Menurut Fatwa DSN MUI NO 112/DSN-MUI/IX2017 Dalam Transaksi Sewa Menyewa Air Conditioner* di PT. Cahaya Manunggal, Jurnal Madani Syariah, Vol. 7, No. 1, Februari 2024, hal. 3

Sisdiknas. Jadi meskipun tidak berada dalam sistem pendidikan formal, lembaga ini tetap memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan turut serta dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, kesejahteraan tenaga pendidik di lembaga nonformal tidak boleh diabaikan.

Bekerja menjadi guru les privat merupakan pekerjaan yang cukup umum didengar masyarakat. Les privat merupakan penambahan ilmu pengetahuan yang dilakukan diluar lingkungan sekolah. Hal ini dimanfaatkan oleh sebagian masyarakat untuk mencari rezeki demi memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pendidikan merupakan hal penting dalam kehidupan manusia, tanpa Pendidikan maka tidak ada kemajuan suatu daerah, bangsa dan negara.⁸

Les privat juga ada di salah satu lembaga bimbingan belajar di Kabupaten Nganjuk. Salah satunya ialah Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education. Dari segi manfaat bisa dilihat dari transaksi antara pihak Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education dengan orang tua siswa. Oscar Education sendiri menjangkau dan menyediakan les privat mulai dari, PAUD, TK, SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA, dan ada program khusus untuk UTBK-SNBT, Komputer, OSN/KSN. Kontrak atau kesepakatan biaya yang diberikan atas imbalan jasa guru pengajar ditentukan oleh pihak LBB Oscar Education, yang kemudian orang tua siswa memberikan gaji kepada pihak LBB Oscar Education atas manfaat yang telah diterima. Dan selanjutnya pihak LBB akan menggaji para mentornya.

⁸ John Firman Fau, dkk, *Pendidikan Jendela Dunia*, Jurnal Visi Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 04, No. 02, Agustus 2023, hal. 71

Masalah penggajian masih menjadi topik yang kompleks dalam dunia ketenagakerjaan. Tidak hanya terjadi di sektor formal, ketimpangan penggajian juga kerap ditemukan pada sektor nonformal. Penjabaran dalam Fatwa DSN-MUI dan Peraturan Pemerintah menunjukkan bahwa pemberian serta perhitungan gaji minimum yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja harus memperhatikan prinsip keadilan dan kesejahteraan bagi para pekerja, termasuk mentor atau tenaga pendidik di lembaga nonformal. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai penerapan sistem penggajian di lembaga pendidikan nonformal dengan meninjau kesesuaiannya terhadap Fatwa DSN-MUI dan Peraturan Pemerintah. Adapun judul penelitian ini adalah: **“Penetapan Penggajian Mentor di Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education Perspektif Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah dan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas”**

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah untuk meninjau penetapan penggajian di Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education dengan ketentuan dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah dan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Berdasarkan penelitian tersebut, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penetapan gaji mentor di Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education?

2. Bagaimana penetapan gaji mentor di Lembaga Bimbingan Oscar Education perspektif Fatwa DSN MUI NOMOR 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah?
3. Bagaimana penetapan gaji mentor di Lembaga Oscar Education perspektif UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian di atas, fokus dan pertanyaan penelitian, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan penetapan gaji mentor di LBB Oscar Education.
2. Untuk menganalisis penggajian pada LBB Oscar Education perspektif Fatwa DSN-MUI NOMOR 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah.
3. Untuk menganalisis penggajian pada LBB Oscar Education perspektif UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi pihak-pihak yang berkompeten dengan permasalahan yang diangkat. Dan semoga penelitian ini bisa menjadi salah satu rujukan untuk menambah wawasan dan bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya sehingga dapat bermanfaat dalam melakukan penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pemilik Usaha

Penelitian ini dapat dijadikan saran atau masukan dalam mengambil kebijakan yang tepat untuk penetapan penggajian di LBB Oscar Education yang sesuai dengan ketentuan fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 dan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini nantinya dapat dijadikan bahan bacaan masyarakat untuk memberikan wawasan ilmu tambahan terkait khususnya keadilan dalam sistem penggajian pekerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya, supaya dapat lebih dikembangkan dalam materi lainya untuk meningkatkan pembelajaran.

E. Penegasan Istilah

Sebagai antisipasi kesalahpahaman dan untuk memudahkan dalam memahami judul penelitian terkait dengan judul “Penetapan Penggajian mentor di Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education Perspektif Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 dan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas”, maka diperlukanya sebuah penegasan istilah secara konseptual dan operasional:

1. Penegasan Konseptual

Penulis akan memberikan pengertian dari istilah penting yang terkandung di dalam judul di antaranya sebagai berikut:

- a. Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad *ijarah* dijelaskan mengenai akad *ijarah*, yang didalamnya terdapat ketentuan umum pada bab perjanjian *ijarah*. Dijelaskan bahwa akad *ijarah* ialah sebuah akad sewa menyewa antara *mu'jir* (pihak yang menyewakan) dengan *musta'jir* (pihak yang menyewa), yang mengakibatkan terjadinya suatu pertukaran *ujrah*. Dalam hal ini, manfaat tersebut bisa dalam bentuk jasa maupun dalam bentuk barang. Banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dalam sistem penggajian salah satunya seperti membayar gaji tidak sesuai dengan kesepakatan yang berlaku dan terjadinya wanprestasi antar pihak dalam melaksanakan hubungan kerja.⁹
- b. *Ijarah* merupakan salah satu jenis aktivitas manusia dalam bidang *muamalah*.¹⁰ Salah satu jenis akad *ijarah* adalah *ijarah* yang bersifat pekerjaan (*al-ijarah 'ala al 'amali*) dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Mu'jir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta'jir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga atau jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu'jir* mendapatkan gaji (*ujrah*) atas tenaga

⁹ Fatwa DSN-MUI No. 112/DSN-MUI/IX/2017

¹⁰ Masharif, *Ijarah dan Ijarah Muntahiyah Bit Tamlik*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman, Vol. 11, No. 1, Edisi Januari-Juni, 2024, hal. 48-59

yang ia keluarkan untuk *musta'jir*, dan *musta'jir* mendapatkan tenaga atau jasa dari mu'jir. Karena *ijarah* merupakan akad penggajian atau penggantian jasa, maka kedua belah pihak yang mengadakan akad harus menentukan besar kecilnya menurut kesepakatan.

- c. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas ini digunakan sebagai dasar hukum yang mengatur jalur pendidikan di Indonesia, termasuk jalur pendidikan nonformal yang mencakup kursus dan Lembaga Bimbingan Belajar dalam Pasal 26 Ayat 4. Undang-Undang ini juga menegaskan bahwa tenaga pendidik berhak memperoleh penghasilan dan penghargaan yang layak dalam Pasal 40 Ayat 2.¹¹
- d. Gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pada dasarnya setiap pekerja berhak menerima gaji yang memenuhi ketentuan gaji minimum di daerahnya masing-masing.¹²

2. Penegasan Operasional

Berdasarkan penegasan konseptual di atas maka secara operasional yang dimaksud dengan “Penetapan Penggajian Mentor di Lembaga

¹¹ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas

¹² Luthfi Novansa Putra dan Dewa Gede Rudi, *Pengaturan Tentang Gaji Minimum Pekerja Berdasarkan Peraturan di Bidang Ketenagakerjaan*, Jurnal Kertha Wicara, Vol. 10, No. 11, 2021

Bimbingan Belajar Oscar Education Perspektif Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah dan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas” adalah penelitian terkait bagaimana penetapan penggajian mentor di Lembaga Bimbingan Belajar perspektif Fatwa DSN MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah dan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas. Apakah penetapan penggajian sesuai dengan fatwa dan UU atau sebaliknya. Sehingga nanti dapat disimpulkan bagaimana penetapan penggajian mentor di Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education apakah sesuai dan benar dengan ketentuan yang ada.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap penelitian dan penulisan skripsi nanti penulis akan membagi menjadi VI bab dan dalam setiap bab di rinci lagi menjadi beberapa sub bab, adapun sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Awal Skripsi

Bagian awal skripsi ini akan mencakup halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak.

2. Bagian Inti Skripsi

Bagian Inti skripsi terdiri dari sebagai berikut:

Bab I: pendahuluan, pada bab ini terdiri dari: konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.

Bab II: kajian pustaka, pada bab ini berisi tentang landasan teori yang merupakan pijakan selanjutnya yang digunakan untuk menganalisis data di dalam laporan penelitian terdiri dari: kajian teori yang erat kaitanya dengan masalah yang akan diteliti.

Bab III: metode penelitian, pada bab ini terdiri dari: jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, tahap-tahap penelitian.

Bab IV: paparan hasil penelitian, pada bab ini merupakan tentang penyajian dan analisa data mengenai diskripsi Penetapan Penggajian Mentor Perspektif Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah dan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas yang terdiri dari: paparan data, temuan penelitian.

Bab V: pembahasan, pada bab ini adalah jawaban dari rumusan masalah yang terdiri dari : Pandangan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas terhadap penetapan penggajian di Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education, pandangan Fatwa DSN MUI NOMOR 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah terhadap penetapan gaji di Lembaga Bimbingan Belajar Oscar Education.

Bab VI: penutup, pada bab ini merupakan suatu kesimpulan dari semua pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran dan kritik membangun yang diharapkan penulis, juga bermanfaat bagi wawasan dan ilmu pengetahuan yang terdiri dari: kesimpulan, saran.

3. Bagian Akhir Skripsi

Bagian ini terdiri dari: daftar rujukan, lampiran-lampiran, daftar riwayat hidup.