

## **Analisis Penetapan Gaji dan Upah dalam Perspektif Islam pada Sekolah Islam Adam dan Hawa di Makassar**

Siti Almaida<sup>1✉</sup>, Syafaat Anugerah<sup>2</sup>, Selpina Rerung<sup>3</sup>, Darwis<sup>4</sup>, Arifuddin<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Magister Akuntansi, fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penetapan gaji dan upah dalam perspektif Islam di Sekolah Islam Adam dan Hawa di Makassar. Fokus penelitian meliputi metode penentuan besaran gaji yang adil, sistem pembayaran gaji yang adil, dan bargaining power yang adil. Berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam, upah yang adil adalah upah yang memungkinkan pekerja hidup layak dan seimbang dengan kontribusi mereka. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sekolah Islam Adam dan Hawa telah menerapkan sistem pengupahan yang sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam Islam. Penentuan besaran gaji mempertimbangkan pengabdian karyawan, beban kerja, dan kebutuhan dasar pekerja. Sistem pembayaran gaji dilakukan setiap bulan dengan komponen-komponen seperti gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan kedisiplinan, tunjangan fungsional, dan upah lembur. Bargaining power yang adil juga tercermin dalam proses negosiasi gaji yang memungkinkan karyawan menyampaikan pendapat mereka dan mendapatkan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka.

**Kata Kunci:** Upah, Penetapan Upah Sistem Pengupahan, *Bargaining Power*.

### **Abstract**

*This research aims to analyze the determination of salaries and wages from an Islamic perspective at the Adam and Eve Islamic School in Makassar. The research focus includes methods for determining fair salary levels, fair salary payment systems, and fair bargaining power. Based on Islamic economic principles, a fair wage is a wage that allows workers to live a decent life in balance with their contribution. This research uses a qualitative descriptive method with data obtained through interviews and documentation. The research results show that the Adam and Eve Islamic School has implemented a wage system that is in accordance with the principles of justice in Islam. Determining the amount of salary takes into account the employee's dedication, workload and basic needs of the worker. The salary payment system is carried out every month with components such as basic salary, position allowance, transportation allowance, disciplinary allowance, functional allowance and overtime pay. Fair bargaining power is also reflected in the salary negotiation process which allows employees to express their opinions and get proper recognition for their contributions.*

**Keywords:** Wages, Wage Determination, Wage System, *Bargaining Power*.

Copyright (c) 2026 Siti Almaida

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [almaidas25a@student.unhas.ac.id](mailto:almaidas25a@student.unhas.ac.id)

## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan bermasyarakat manusia dikenal sebagai makhluk sosial. Adapun untuk menjalankan perannya sebagai makhluk sosial dalam kehidupan manusia mempunyai kewajiban yang senantiasa harus dipenuhi yaitu dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh syara'. Syara' memberikan pedoman menyeluruh, mencakup segala aspek kehidupan yaitu aqidah, ibadah, akhlaq dan muamalah. Aspek aqidah, ibadah, dan akhlak diajarkan dalam bentuk absolut yang tidak menerima perubahan sepanjang zaman.

*Muamalah* menggambarkan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dengan beberapa orang dalam memenuhi kebutuhan masing-masing atau muamalah yaitu hukum-hukum *syara'* yang berhubungan dengan urusan dunia untuk melanjutkan eksistensi kehidupan seseorang seperti jual beli dan sewa-menyewa (Ma'luf, 1989: 531).

Salah satu bentuk hukum *muamalah* yang sering terjadi dalam pemenuhan kebutuhan dengan kegiatan ekonomi adalah sewa menyewa jasa termasuk tolong-menolong dengan berdasarkan tanggungjawab bersama, seperti dalam hal kerja sama antara manusia disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut sebagai buruh atau pekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan.

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain dan adanya kesepakatan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Asikin,1993: 65).

Upah secara konvensional adalah upah pokok dan upah tambahan yang diberikan majikan kepada buruh yang dapat dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk uang tunai atau barang (Ruky, 2001: 9).

Sedangkan upah menurut Islam yaitu imbalan yang diterima seseorang baik di dunia maupun di akhirat atas pekerjaannya. Imbalan di dunia berupa imbalan materi yang adil dan layak, sedangkan bentuk imbalan di akhirat adalah pahala (Darwis, 2011: 108).

Dari Abu Said RA bahwa Nabi Muhammad bersabda, "Barangsiapa yang mempekerjakan pekerja, hendaknya Ia menentukan upahnya" (HR Abdul Razzaq, No.851: 525). Riwayat ini menjelaskan bahwa Rasulullah memberikan informasi gaji atau upah yang akan diterima oleh seorang pekerja, agar tidak ada ketidakjelasan yang akan mengakibatkan permusuhan dan perselisihan selain itu diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi pekerja serta memberikan kenyamanan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas kewajiban yang mereka terima hingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Penanganan pengupahan tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku. Selain itu, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara pekerja dan pengusaha. Apabila kedua belah pihak telah bersepakat atas suatu upah, sedangkan upah tersebut telah disebutkan, maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Hanya saja upah ini tidaklah bersifat pribadi, akan tetapi terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati, atau dengan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan antara pengusaha dan buruh. Jadi, penetapan besarnya upah yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja tergantung kepada kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan antara pengusaha dengan pihak pekerja ini memungkinkan untuk tidak terjadi ketidakadilan perselisihan dalam pemberian upah.

Menurut Alimuddin (2009), dari berbagai jenis kebutuhan yang ada kebutuhan dasar adalah yang paling penting karena diperlukan bagi eksistensi dari manusia dalam konteks

sosialnya dan hubungannya dengan penciptanya. Kebutuhan tersebut yakni berupa kebutuhan untuk bekal di dunia yang meliputi kebutuhan makan, air, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, komunikasi, keamanan, dan berumah tangga. Selanjutnya, kebutuhan untuk bekal di akhirat meliputi kebutuhan untuk melaksanakan rukun Islam, yaitu haji, zakat dan sunnah, yaitu umrah dan qurban. Perspektif kedua yaitu kemampuan pemilik/perusahaan sebagai dasar penentuan gaji yang adil. Kemampuan pemilik usaha yang menjadi fokus perhatian adalah kemampuan perusahaan untuk membayar gaji pekerjanya jika suatu perusahaan tidak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendahpun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang di bayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan hanya akan menciptakan ketidakmampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Adapun perspektif ketiga sesuai penuturan Habbe yang termuat dalam penelitian Syahrul (2016), yakni "adanya bargaining power yang adil diantara pihak pekerja dan perusahaan."

Konsep Note menurut Sorrentino, Russo, dan Cacchiarelli (2017), menyiratkan pengertian daya tawar (bargaining) adalah kemampuan petani untuk menegosiasikan penjualan produk mereka dengan baik sehingga menguntungkan untuk mereka (termasuk faktor-faktor seperti harga, waktu, kuantitas dan kualitas).

Menurut Sukirno (2002), bargaining adalah negosiasi, kapasitas satu pihak untuk mendominasi yang lain karena pengaruhnya, kekuatan, dan status yang berbeda. Ada pendapat lain yang mengemukakan bahwa bargaining merupakan bentuk interaksi sosial saat beberapa pihak yang terlibat berusaha untuk menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan.

Upah mempunyai pengaruh yang sangat luas terhadap kehidupan dalam masyarakat, karena upah dapat mempengaruhi nafkah, daya beli, taraf hidup, komunitas dan kesejahteraan. Apabila buruh tidak mendapat upah yang memadai, hal ini tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja melainkan juga daya belinya. Jika sebagian besar buruh tidak memiliki daya beli yang cukup, maka hal itu akan mempengaruhi seluruh industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi kelas buruh (Chaudhry, 2012: 197). Lebih lanjut lagi masalah upah ini akan berpengaruh besar terhadap produk nasional dan kesejahteraan hidup.

Dilansir dari [cnbcindonesia](https://www.cnbcindonesia.com) sebanyak 469 buruh menuntut kenaikan upah pokok yang terlalu tinggi kepada pihak PT. Alpen Food Industry yaitu dari Rp. 4,5 juta menjadi Rp. 11 juta tetapi tidak diterima karena menurut Antonius Hermawan Susilo selaku *Head of Human Resources* Aice Group menyebut dengan proporsi pekerja lulusan SMA sebanyak 90%, pihaknya memberikan gaji pokok terendah Rp 4,5 juta plus tunjangan karyawan. Dalam sebulan dirinya menyebut kisaran gaji plus tunjangan untuk karyawan dengan masa kerja 1 tahun berkisar Rp 5,5 juta hingga Rp 6 juta, dengan persentase rata-rata kenaikan gaji pada tahun ini 11%. Oleh karena itu, tuntutan peningkatan gaji pokok mencapai Rp 11 juta menurutnya tidak masuk akal. Hal ini membuat ratusan karyawan ini melakukan aksi mogok kerja. Menanggapi kasus tersebut, pengupahan dalam Islam sangat memperhatikan dan melindungi kepentingan baik majikan maupun buruh. Islam menghendaki keadilan dalam pengupahan agar tidak ada yang merasa dirugikan. Buruh dirugikan apabila mereka tidak dibayar dengan suatu bagian yang adil dan sah menurut suatu proporsi kerja mereka. Sedangkan majikan dirugikan apabila mereka dipaksa untuk membayar upah para buruh melebihi yang mereka mampu usahakan (Afzalurrahman, 1997: 296).

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai praktik penetapan gaji dan upah dalam perspektif Islam pada Sekolah Islam Adam dan Hawa di Makassar. Fokus penelitian meliputi metode penentuan besaran gaji yang adil, sistem

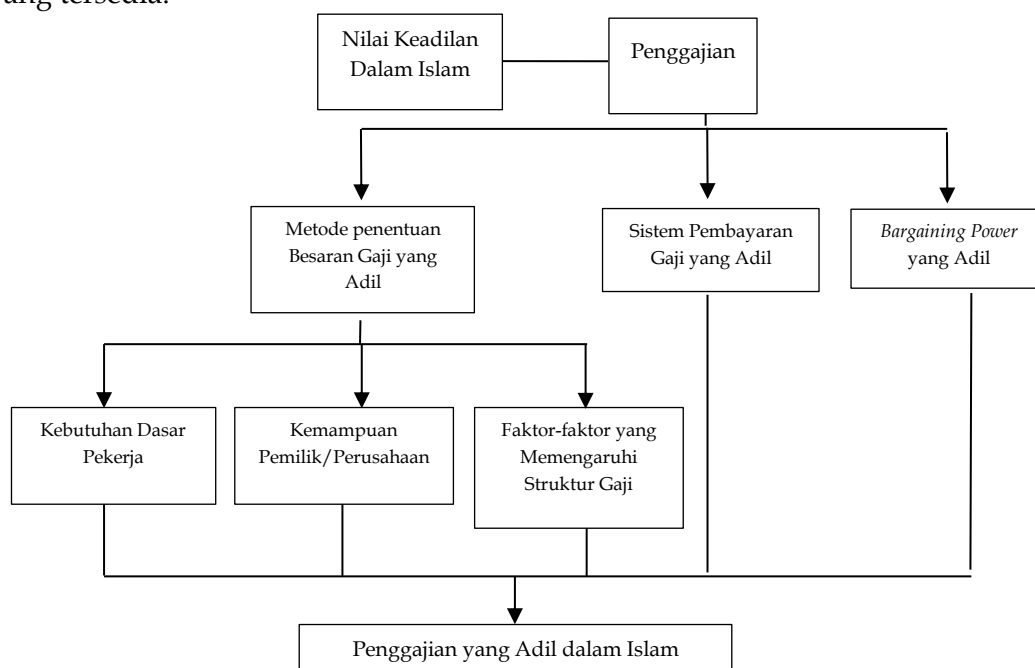
pembayaran gaji dan upah, serta bargaining power antara pihak sekolah dan karyawan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Islam Adam dan Hawa Makassar. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive karena sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan Islam yang menerapkan sistem pengupahan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan informan yang terlibat langsung dalam proses pengupahan, yaitu Kepala Sekolah dan staf administrasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti struktur penggajian, kebijakan sekolah, serta berbagai literatur yang relevan mengenai sistem pengupahan dalam perspektif Islam.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi terkait mekanisme penentuan gaji dan upah, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mendukung dan memverifikasi informasi yang diperoleh dari hasil wawancara.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara antar informan serta mencocokkannya dengan dokumen yang tersedia.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

Gaji atau upah dalam terminologi agama islam, dapat ditemui dalam bahasa arab yang biasa disebut *al-Ijarah* atau *al-Ujarah*. Kata ini berasal dari perkataan *al-ajr* yang bermaksud balasan atau ganjaran atas suatu pekerjaan.

Menurut Zuhaili (2010:50) terdapat dua macam *al-Ijarah* yaitu *Ijarah al'Ain* dan *Ijarah ad-Dzaimah*. *Ijarah* atas manfaat (*Ijarah al-Ain*) disebut juga sewa menyewa dimana objek akadnya adalah manfaat dari suatu, seperti sewa menyewa bangunan, tanah, kendaraan, dan pakaian. Pada umumnya gaji dianggap sebagai suatu instrument yang digunakan untuk mendistribusikan upah kepada pekerja. Sistem ini adalah perangkat penting untuk

memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya. Agama Islam telah mengajarkan kepada umat-Nya agar senantiasa lebih mengutamakan sikap yang adil agar tidak menzalimi pihak manapun, baik itu adalah pihak yang bekerja maupun yang mempekerjakan apapun latar belakang agama dan sukunya. Hal ini dikarenakan masing-masing pihak memiliki kewajiban dan hak serta kemampuan masing-masing yang berbeda keseluruhannya berhak diberikan gaji yang adil. Pada bagian ini akan dijelaskan gambaran umum penelitian pada salah satu bisnis syariah yaitu Sekolah Islam Adam dan Hawa mengenai penentuan besaran gaji dan sistem pembayaran upah pada sekolah tersebut.

Sekolah Islam Adam dan Hawa berdiri pada tahun 2019, yang berawal dari rumah Qur'an di Kabupaten Maros. Seiring berjalannya waktu dan banyaknya permintaan dari berbagai pihak untuk mengembangkan ruang belajar tersebut, maka diresmikanlah sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) yang berdiri sampai sekarang dan kemudian membuka cabang baru di Makassar pada tahun 2022.

Dalam proses pengajarannya TK Islam dan Hawa memiliki filosofi dan kurikulum tersendiri yang disebut dengan Pohon Iman yang dikonotasikan sebagai pohon kurma dari akar, batang, dan buahnya. Dimana, pohon kurma memiliki akar yang kuat walaupun berada di tempat yang gersang, yaitu tanah Arab yang menggambarkan *akidahnya*. Batangnya diibaratkan *fardu ain dan sunnah Rasulullah*, sehingga buahnya yang manis digambarkan sebagai akhlak yang akhirnya berbuah manis (*akhlakul karimah*). TK Islam dan Hawa diharapkan dapat melahirkan generasi yang berakhlakul karimah. Agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya, perlu mendapat kesempatan yang seluas-luasnya untuk dapat tumbuh dan berkembang secara wajar yang ditunjang dengan pendidikan yang baik. Selain kurikulum merdeka belajar yang dicanangkan oleh pemerintah Sekolah Islam dan Hawa juga menerapkan kurikulum *Montessori*. Kurikulum Montessori adalah pendekatan pendidikan yang berfokus pada perkembangan anak secara keseluruhan melalui pembelajaran mandiri dan pengalaman langsung.

### **Penentuan Besaran Gaji Sekolah Islam dan Hawa di Makassar**

Menurut Ibu Dwi Maryanti selaku Kepala Sekolah Islam dan Hawa di Makassar, beliau menyatakan bahwa "sistem pengupahan di sekolah ini mengacu pada akad ijarah, yaitu akad sewa-menyewa jasa di mana karyawan menyewakan jasa mereka untuk bekerja di sekolah, dan sekolah memberikan kompensasi berupa upah yang disepakati dalam perjanjian kerja." Penetapan gaji, lanjutnya, "dilakukan melalui musyawarah antara pihak sekolah dan karyawan, dengan mempertimbangkan peran dan tanggung jawab masing-masing." Akad ini, menurutnya, "dijalankan dengan transparansi dan kesepakatan bersama, sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dalam syariah."

Akad ijarah diatur dengan jelas dalam fiqh muamalah, di mana upah harus diberikan sesuai dengan prinsip keadilan, dan kedua belah pihak harus setuju dengan persyaratan yang diajukan (Siddiqi, 2006). Penetapan gaji di sekolah ini dilakukan melalui proses musyawarah antara pihak sekolah dan karyawan, yang bertujuan untuk mempertimbangkan peran dan tanggung jawab masing-masing pekerja. Dalam hal ini, praktik penetapan upah secara syariah melibatkan proses negosiasi terbuka yang sesuai dengan prinsip transparansi dan keadilan.

Dalam perspektif Islam, penentuan besaran gaji memiliki dasar hukum dan prinsip-prinsip yang bertujuan untuk menjaga keadilan, kemaslahatan, dan kesejahteraan bagi para pekerja dan pemberi kerja. Islam menekankan pentingnya keadilan dalam menentukan gaji atau upah. Dalam Al-Qur'an, Allah berfirman:

*"Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu menetapkannya dengan adil..." (QS. An-Nisa' [4]: 58).*

Ini mengindikasikan bahwa dalam menentukan gaji, pemberi kerja harus adil dan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, serta kebutuhan pekerja.

Pada pelaksanaan upah yang diterapkan di Sekolah Adam dan Hawa di Makassar telah mengikuti prinsip pengupahan syariah yang memperhatikan beberapa aspek diantaranya:

1. Kemampuan perusahaan sebagai dasar dalam menentukan gaji yang adil.

Sekolah Islam Adam dan Hawa, sebagai institusi pendidikan, memiliki keterbatasan dan potensi dalam menentukan gaji karyawan. Menurut Ibu Dwi Maryanti, kemampuan finansial sekolah sangat dipengaruhi oleh jumlah siswa yang terdaftar dan donasi dari pihak ketiga.

“Jadi sumber pendanaan sekolah ini itu berasal dari pembayaran uang pembangunan dan SPP siswa. Selain itu juga ada yang berasal dari donatur dari yayasan.”

Dari pendanaan tersebut, memungkinkan sekolah untuk menyesuaikan gaji karyawan agar lebih kompetitif. Namun, kemampuan sekolah juga harus mempertimbangkan pengeluaran operasional lainnya seperti fasilitas, bahan ajar, dan program pengembangan profesional guru. Sekolah Islam Adam dan Hawa memanfaatkan kemampuan finansialnya, yang sangat bergantung pada pembayaran siswa dan donasi dari yayasan. Hal ini mencerminkan prinsip transparansi dalam pengelolaan dana, yang merupakan salah satu aspek penting dalam pengupahan syariah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mardiah (2022) bahwa menemukan bahwa mempertimbangkan kemampuan finansial institusi dan kebutuhan dasar karyawan adalah praktik umum yang meningkatkan keadilan dan kesejahteraan karyawan.

2. Kebutuhan dasar pekerja sebagai dasar dalam menentukan besaran gaji yang adil.

Dalam menentukan besaran gaji yang adil, memahami dan mempertimbangkan kebutuhan dasar pekerja adalah pendekatan yang sangat penting. Konsep upah yang adil dimaksudkan sebagai tingkat upah yang wajib diberikan kepada para pekerja sehingga pekerja dapat hidup secara layak ditengah-tengah masyarakat (Karim,2014). Penetapan gaji yang adil harus mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan dasar ini, sehingga pekerja dapat hidup dengan layak dan merasa aman dalam pekerjaan mereka. Jika kebutuhan dasar ini tidak terpenuhi, pekerja mungkin akan mengalami stres dan ketidakpuasan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas mereka.

Dalam penentuan besaran upah yang diberikan oleh sekolah Adam dan Hawa mempertimbangkan beberapa aspek. Menurut Ibu Lisda Amaliana Usfira selaku bagian administrasi Sekolah Adam dan Hawa menjelaskan bahwa “kebutuhan dasar pekerja harus menjadi pertimbangan utama dalam penetapan gaji. Berdasarkan wawancara, sekolah melakukan survei internal untuk memahami kebutuhan dasar para karyawan, termasuk biaya hidup sehari-hari”.

Dengan memastikan bahwa kebutuhan dasar pekerja terpenuhi, Sekolah Islam Adam dan Hawa tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Sejalan dengan penelitian Syahrul (2021) bahwa mempertimbangkan kebutuhan dasar karyawan dapat meningkatkan hubungan baik dilingkungan kerja dan meningkatkan kinerja mereka. Yang pada akhirnya mendukung tujuan pendidikan dan pengembangan anak-anak di sekolah tersebut.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi struktur gaji sebagai dasar dalam menentukan gaji yang adil diantaranya: tinggi rendahnya kebutuhan ekonomi dari Aijir beserta keluarga yang menjadi tanggungannya; beban dari pekerjaan (jenis pekerjaan) yang ditanggung; Lama pengabdian Aijir tersebut kepada Musta'jir.

Penentuan gaji di Sekolah Islam Adam dan Hawa juga mempertimbangkan tinggi rendahnya kebutuhan ekonomi karyawan dan keluarganya. Dalam wawancara, Ibu

Maryanti menjelaskan bahwa sekolah memberikan tunjangan tambahan bagi karyawan yang memiliki tanggungan lebih besar.

“Tunjangan itu sesuai dengan seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan disamping itu juga dilihat dari kontribusi tambahan yang diberikan kepada sekolah”

Berdasarkan penjelasan tersebut, sistem pengupahan di Sekolah Islam Adam dan Hawa sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Dalam Islam, keadilan dalam pengupahan adalah kunci untuk memastikan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Ini termasuk pembayaran upah yang sesuai dengan kontribusi dan beban kerja, serta memberikan penghargaan kepada mereka yang telah mengabdikan lebih lama.

Selain itu, dipertimbangkan juga lama pengabdian. Menurut Ibu Widya, diketahui bahwa sekolah menerapkan skala gaji yang progresif berdasarkan masa kerja.

“Untuk pengupahan, kami sudah menerapkan sistem yang mempertimbangkan beberapa aspek. Pertama, kami mempertimbangkan pengabdian karyawan, yaitu berapa lama mereka sudah bekerja di sini. Setelah dua tahun kontrak awal, karyawan akan mendapatkan skema pengupahan yang berbeda. Kalau untuk karyawan baru, kami itu mempertimbangkan aspek beban kerja mereka. Misalnya, ada perbedaan antara pengajar reguler, non-reguler, dan admin. Setiap *jobdesk* memiliki upah yang berbeda sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja masing-masing”.

Dengan sistem pengupahan yang mempertimbangkan pengabdian dan beban kerja, sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan adil cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Tiap tahunnya jika profit sekolah mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya, upah para karyawan juga akan dinaikkan dari standar tarif sebelumnya. Skema pengupahan yang memberikan apresiasi terhadap pengabdian juga dapat membantu dalam retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai untuk kontribusi jangka panjang mereka lebih mungkin untuk tetap bekerja di sekolah tersebut. Sejalan dengan hasil tersebut, Usman dan Fatimah (2018) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti keadilan dalam pengupahan, pengakuan terhadap kerja keras, dan peluang pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini relevan karena menunjukkan pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi.

### **Pembayaran Gaji dan Upah**

Gaji karyawan dibayarkan setiap bulan melalui transfer bank, tepatnya melalui Bank Syariah Indonesia (BSI), di mana siswa juga membayar SPP. Namun, berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber, sekolah pernah mengalami keterlambatan dalam pembayaran gaji. Hal ini terjadi karena beberapa orang tua siswa terlambat membayar SPP, yang secara langsung memengaruhi kemampuan sekolah dalam memenuhi kewajiban pembayaran gaji karyawan tepat waktu.

Kondisi ini menunjukkan adanya ketergantungan pada pendapatan dari SPP siswa, yang menjadi sumber utama pendanaan untuk operasional sekolah, termasuk pembayaran gaji karyawan.

Sistem pembayaran gaji di Sekolah Islam Adam dan Hawa telah dirancang untuk mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dan kesejahteraan karyawan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Gaji dibayarkan setiap bulan, memberikan kestabilan finansial bagi karyawan dan memudahkan administrasi pembayaran. Dengan pembayaran gaji bulanan, karyawan dapat merencanakan pengeluaran dan kebutuhan hidup mereka dengan lebih baik, sementara manajemen dapat mengelola anggaran dengan lebih efisien.

Komponen gaji terdiri dari berbagai tunjangan yang mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan kedisiplinan, tunjangan fungsional, dan upah

lembur. Gaji pokok yang tidak bisa dikurangi memberikan kepastian penghasilan dan menjadi dasar untuk perhitungan tunjangan lainnya. Tunjangan jabatan dan fungsional memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab tambahan atau keterampilan khusus, sementara tunjangan transportasi dan makan siang membantu menutupi biaya sehari-hari, mendorong kehadiran tepat waktu dan kesejahteraan karyawan.

Sistem tunjangan kedisiplinan dan upah lembur juga memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan disiplin. Tunjangan kedisiplinan diberikan berdasarkan ketepatan waktu dan kehadiran, memastikan bahwa karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan mereka mendapatkan insentif yang sesuai. Upah lembur memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal, membantu menjaga motivasi dan produktivitas.

Sekolah Islam Adam dan Hawa telah menerapkan prinsip ini dengan memberikan tunjangan jabatan dan tunjangan fungsional kepada karyawan yang memiliki tanggung jawab tambahan atau keterampilan khusus. Dengan memberikan penghargaan ini, sekolah dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Selain itu, tunjangan kedisiplinan yang diberikan berdasarkan ketepatan waktu dan kinerja bulanan juga sejalan dengan temuan Herzberg bahwa penghargaan atas kerja keras dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Noe, dkk. (2015) menekankan pentingnya kompensasi berbasis kinerja dan penghargaan atas masa kerja dalam manajemen sumber daya manusia. Sekolah Islam Adam dan Hawa mengadopsi strategi ini dengan memberikan skema gaji progresif berdasarkan lama pengabdian. Ini tidak hanya memberikan kepastian penghasilan tetapi juga memberi insentif bagi karyawan untuk tetap bekerja di sekolah dalam jangka panjang.

Penelitian Usman dan Fatimah (2018) juga menemukan bahwa keadilan dalam pengupahan dan pengakuan terhadap kerja keras berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan menyediakan berbagai tunjangan dan insentif, sekolah menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung, yang meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan.

Rahim dan Abdullah (2021) juga menemukan bahwa skema pengupahan yang mempertimbangkan masa kerja dan beban kerja dapat meningkatkan retensi karyawan. Dengan memberikan tunjangan transportasi dan makan siang, serta upah lembur, sekolah tidak hanya membantu mengurangi beban biaya sehari-hari karyawan tetapi juga memastikan bahwa mereka merasa dihargai atas kerja keras mereka.

Mahmudi & Kusuma (2022) menyoroti pentingnya keadilan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja kerja. Dengan memberikan tunjangan kedisiplinan dan upah lembur, Sekolah Islam Adam dan Hawa memastikan bahwa karyawan yang bekerja keras dan disiplin mendapatkan kompensasi yang sesuai. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis. Dengan mengadopsi prinsip-prinsip keadilan dalam sistem pengupahan, sekolah dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang institusi pendidikan.

Dengan demikian, sistem pengupahan di Sekolah Islam Adam dan Hawa tidak hanya mencerminkan prinsip-prinsip keadilan dalam Islam tetapi juga didukung oleh penelitian akademis yang menunjukkan pentingnya keadilan dan penghargaan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Pendekatan ini memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan sekolah sebagai institusi pendidikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, sistem penentuan gaji dan upah di Sekolah Islam Adam dan Hawa di Makassar telah dirancang dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip keadilan yang diajarkan dalam Islam. Sistem ini menggunakan metode upah berbasis waktu dengan pembayaran bulanan yang mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan kedisiplinan, tunjangan fungsional, dan upah lembur. Hal ini mencerminkan amanah untuk memberikan hak yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan, sebagaimana yang dianjurkan dalam surah An-Nisa (4:58).

Penerapan sistem ini menunjukkan upaya sekolah untuk tidak hanya menghargai kontribusi karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih disiplin dan efisien. Sistem tunjangan yang diberikan menyesuaikan dengan beban kerja dan tanggung jawab khusus, sesuai dengan prinsip dalam surah Al-Baqarah (2:286) yang menekankan agar tidak membebani seseorang melebihi kemampuannya. Skema pengupahan ini diharapkan dapat mendukung kesejahteraan karyawan, memungkinkan mereka untuk hidup layak dan terus termotivasi dalam bekerja.

Dengan adanya penerapan sistem ini, Sekolah Islam Adam dan Hawa memperlihatkan komitmen dalam menjalankan prinsip keadilan dalam pengupahan. Melalui pendekatan ini, sekolah berusaha memastikan karyawan dihargai atas kerja keras dan pengabdian mereka, sekaligus memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik dalam lingkungan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam.

## Referensi :

- Abi Muhammad ibn Yazid, Al-Qazwini. 2008. *Sunan Ibn Majah*, juz II. Beirut: Dar al-Ahya al-Kutub al-Arabiyah,t.t.
- Agustina, A. 2022. *Analisis Sistem Pengupahan Jasa Karyawan Bengkel Mobil Metro Autocare Grabag Magelang dalam Perspektif Hukum Islam* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Al-Asqalani, A. H. I. H. (2016). *Terjemah Kitab Bulughul Maram: Hadist Fikih dan Akhlak*. Shahih. Al-Bukhari. 2004. Sahih al-Bukhari, juz II. Bandung : Pustaka Setia.
- Al-Hifnawi, Ibrahim, M. Kitab Tafsir Al-Qurthubi.
- Al-Jaziri, A. 2001. Kitab Al-Fiqh ala Al-Mazahib Al-Arba'a. Dar al-Kutub Al-Islamiyah.
- Alimuddin, A. 2011. *Merangkai Konsep Harga Jual Berbasis Keadilan dalam Islam*. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*.
- Al-Qardawi, Yusuf. 1997 *Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* Jakarta: Rabbani Press.
- Al-Zuhaili, W. 1989. *Al-fiqh al-Islami wa adillatuhu (Jilid IV)*. Damascus, Syria: Dar al-Fikr.
- An-Nabhani, T. 2009. *Sistem Ekonomi Islam (Terjemahan)*. Bogor: Al-Azhar Press.
- Ath-Thabari, Ibnu Jarir. *Tafsir Ath-Thabari*, penerjemah: Ahmaf Abdurroziq Al-Bakrie, dkk. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Az-Zuhaili, W. 2013. *Tafsir Al-Munir*, penerjemah: Abdul Hayyi Al-Kattani dkk. Jakarta: Gema Insani.
- Imbaruddin, A. R. (2020). *Memahami Dasar Penetapan Upah Metode Syariah dan Perbandingannya Terhadap Dasar Penetapan Upah Metode Konvensional dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan*. Doctoral dissertation, Universitas Hassanuddin.
- Bahri, A. S. 2019. *Analisis Sistem Pengupahan pada UMKM dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)*. Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo.
- Bin Ahmad Al-Haritsi, J. 2006. *Fikih ekonomi umar bin al-khathab. Cet. II*. Jakarta: Khalifa.
- Caniago, F. (2018). *Ketentuan pembayaran upah dalam islam*. *Jurnal Textura*, 1, 38-48.

- Destriyanti, D. 2021. *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Kecipring Dihubungkan Dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Studi Kasus Di Kampung Margasari Desa Bojongkembar Kecamatan Cikembar Kabupaten Sukabumi*. Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Djamil, F. 2013. *Hukum Ekonomi Islam: Sejarah, Teori, dan Konsep*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djuwani, D. 2008. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dwi, M. 2022. *Analisis Hukum Islam Terhadap Pengupahan Profesi Wedding Singer (Studi Pada Ahsya Management Bandar Lampung)*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Edisi Pertama. Makassar.
- Fauzia, I. Y. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Al-Syariah*. Kencana.
- Ghazaly, H. A. R. 2016. *Fiqh muamalat*. Prenada Media
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, D. 2021. *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Pada Home Industry Achmad Al Fatich Mebel Di Desa Warugede Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah* (Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati Cirebon).
- Ishak, M. S. 2020. *Ekonomi Islam: Konsep dan Aplikasi*. Penerbit Al-Qalam.
- Kamaluddin, L. 2008. *Rahasia Bisnis Rasulullah "12 Rahasia Besar Kepemimpinan Rasulullah dalam membangun Megabisnis yang selalu untung Sepanjang Sejarah"*. Semarang: Wisata Ruhani Pesantren Basmala.
- Lestari, D. 2015. *Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salem Group Di Desa Korowelang Cepiring-Kendal*. Semarang: Skripsi Prodi Ekonomi Islam UIN Walisongo.
- Manulung, M. 1991. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, cet. Ke-1. Yogyakarta: Liberty.
- Mahmudi, M., & Kusuma, D. 2022. *The Impact of Organizational Justice on Work Performance*. *Journal of Business and Management*, 34(2), 112-125.
- Mardhiah N. 2022. *A Critical Study Of The Wage System And Practice In Indonesia From The Maqashid Al-Shariah*. *Jurnal Ilmiah Mizani*, 9(2), 237-252
- Nawawi, I. 2009. *Fiqh Muamalah*. Surabaya: Vra Jaya Multi Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2015. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan*. 2015. Jakarta. Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.
- Qiswah, N. 2020. *Sistem Upah Buruh Pabrik Gabah Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi di Baranti Kab. Sidrap)*. Doctoral dissertation, IAIN Parepare.
- Rahim, S., & Abdullah, R. (2021). *Retention Strategies in Islamic Educational Institutions: A Case Study*. *International Journal of Islamic Studies*, 18(1), 50-65.
- Rahman, A. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2*.
- Sholihin, A. I. 2003. *Ekonomi Syariah*. Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Siddiqi, M. N. (2006). *Islamic Economic Thought*. The Islamic Foundation.
- Susiadi. 2015. *Metode Penelitian*. Lampung: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M IAIN Raden Intan.
- Suwatno, H., & Priansa, J. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV.
- Suyatna, H. (2002). *Kebijakan Upah Minimum yang Akomodatif*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(3), 295-314.
- Syafe'i, Rachmat. 2004. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.

- Triono, D. Condro. 2016. *Ekonomi Pasar Syariah: Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*. Yogyakarta: Irtikaz.
- Tunggal, I. S. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Harvarindo.
- Tunnisa, N. F. 2022. *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Praktik Pemberian Upah pada Jasa Jahit Di Desa Kacangan Kecamatan Malo Kabupaten Bojonegoro*. Doctoral dissertation, Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri.
- Ulya, S. I., & Kurniawan, R. R. 2021. *Upah dalam Perspektif Ekonomi Islam*.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bab 1 ketentuan Umum Pasal 30. 2005. Bandung: Nuansa Aulia,
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 2003. Jakarta: Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Usman, S., & Fatimah, Z. 2018. *Factors Influencing Employee Satisfaction in Islamic Educational Institutions*. *Journal of Islamic Education Studies*, 12(3), 45-60.
- Yazid, M. 2014. *Hukum Ekonomi Islam (Fiqh Muamalah)*. Sidoarjo: CV cahaya intan XII.
- Zuhaili, W. (2011). *Fiqh Islam wa Adillatuhu*. Dar al-Fikr.