

PEMBERIAN UPAH KEPADA PENGAJAR AL-QUR'AN MENURUT KONSEP UJRAH AL-MITSLI (STUDI KASUS AL-FITYAN BOARDING SCHOOL BOGOR)

Yuga Yuligar¹, Muhibban, M.Ag², Muhammad Mushab, M.E³

¹²³STIS AL WAFA BOGOR

Email: yyuga430@gmail.com¹, afaafu123@gmail.com², muhammadmushab895@gmail.com³

Abstrak

Pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an merupakan implementasi akad *ijarah* dalam hukum ekonomi syariah yang harus dilaksanakan berdasarkan prinsip keadilan, kelayakan, dan keseimbangan antara hak pekerja dengan kemampuan pemberi kerja. Dalam praktiknya, masih terdapat perbedaan sistem pengupahan pada berbagai lembaga pendidikan Islam sehingga perlu dikaji kesesuaiannya dengan konsep *ujrah al-mitsli* serta ketentuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor dan menilai kesesuaiannya dengan konsep *ujrah al-mitsli* dalam hukum ekonomi syariah serta ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan di Al-Fityan Boarding School Bogor dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara yayasan dan pengajar dengan mempertimbangkan status kepegawaian, beban kerja, tanggung jawab, kompetensi, serta kemampuan finansial lembaga. Dari perspektif hukum ekonomi syariah, praktik tersebut telah memenuhi prinsip *ujrah al-mitsli* dan akad *ijarah* karena didasarkan pada kerelaan para pihak, kejelasan akad, serta pembayaran upah sesuai waktu yang disepakati. Dari perspektif hukum positif, sistem pengupahan tidak bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem pengupahan pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor secara umum telah sesuai dengan prinsip *ujrah al-mitsli* dan ketentuan hukum yang berlaku.

Kata Kunci: Ujrah al-Mitsli, Ijarah, Pengajar Al-Qur'an, Upah, Hukum Ekonomi Syariah.

Abstract

The remuneration of Qur'an teachers constitutes an implementation of the *ijarah* contract within Sharia economic law, which must be executed based on principles of fairness, adequacy, and a balance between the worker's rights and the employer's financial capacity. In practice, wage systems vary across Islamic educational institutions; thus, it is necessary to examine their alignment with the concept of *ujrah al-mitsli* and Indonesian labor law regulations. This study aims to analyze the wage system for Qur'an teachers at Al-Fityan Boarding School Bogor and assess its conformity with the *ujrah al-mitsli* concept in Sharia economic law and the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The study employs a qualitative method with a case study approach. Data were collected through observation, interviews, documentation, and literature review, and subsequently analyzed using data reduction, data presentation, and conclusion-drawing techniques. The research

findings indicate that the wage system at Al-Fityan Boarding School Bogor is implemented based on an agreement between the foundation and the teachers, taking into account employment status, workload, responsibilities, competence, and the institution's financial capacity. From the perspective of Sharia economic law, this practice satisfies the principles of ujarah al-mitsli and the ijarah contract, as it is grounded in mutual consent, a clear agreement, and wage payment at the agreed-upon time. From the perspective of positive law, the wage system does not conflict with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as it is implemented based on employment agreements. This study concludes that the wage system for Qur'an teachers at Al-Fityan Boarding School Bogor is generally consistent with the principles of ujarah al-mitsli and applicable legal regulations.

Keywords: *Ujarah al-Mitsli, Ijarah, Al-Qur'an teacher, wages, Sharia economic law.*

A. Pendahuluan

Al-Qur'an merupakan pedoman hidup umat Islam yang menjadi sumber utama ajaran Islam. Oleh karena itu, pembelajaran Al-Qur'an memiliki kedudukan yang sangat penting dalam sistem pendidikan Islam. Pembelajaran Al-Qur'an diajarkan pada berbagai jenjang pendidikan, mulai dari madrasah, pesantren, Islamic boarding school, hingga perguruan tinggi keagamaan Islam. Dalam pengembangan kurikulum Pendidikan Agama Islam, Al-Qur'an ditempatkan sebagai salah satu komponen utama yang berfungsi membentuk karakter, spiritualitas, dan kompetensi peserta didik¹.

Pembelajaran Al-Qur'an tidak hanya bertujuan agar peserta didik mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai kaidah tajwid, tetapi juga memahami, menghayati, serta mengamalkan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, proses pembelajaran Al-Qur'an harus dilaksanakan secara sistematis melalui bimbingan pendidik yang kompeten agar tujuan pendidikan Islam dapat tercapai secara optimal².

Keberhasilan pembelajaran Al-Qur'an sangat dipengaruhi oleh peran pengajar Al-Qur'an. Pengajar tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Seiring berkembangnya lembaga pendidikan Islam, aktivitas mengajar Al-Qur'an tidak lagi dipandang semata-mata sebagai bentuk pengabdian (ta'abbudi), tetapi juga sebagai profesi yang membutuhkan kompetensi, tanggung jawab, serta komitmen yang tinggi. Konsekuensinya, pengajar Al-Qur'an berhak memperoleh imbalan yang layak atas jasa yang diberikan.

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an termasuk dalam akad ijarah, yaitu akad pemanfaatan manfaat atau jasa seseorang dengan imbalan tertentu. Menurut Taqiyuddin An-Nabhani, akad ijarah harus memenuhi unsur kejelasan mengenai jenis pekerjaan, besaran upah, jangka waktu, serta hak dan kewajiban para pihak agar terhindar dari unsur gharar. Salah satu konsep penting dalam sistem pengupahan Islam adalah ujarah al-mitsli, yaitu pemberian upah berdasarkan standar kewajaran yang mempertimbangkan manfaat pekerjaan, tingkat keahlian, tanggung jawab, serta kebiasaan ('urf) yang berlaku. Konsep ini menekankan pentingnya keadilan dan proporsionalitas dalam pemberian upah.

¹ Muhaimin Aziz, *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemberian Upah kepada Muadzin Masjid (Studi Kasus Masjid Raya Al-Ittihad Legenda Wisata Cibubur)* (Bogor: Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Al Wafa, 2023).

² Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).

Prinsip tersebut ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad saw., "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya"(HR. Ibnu Majah). Prinsip tersebut juga sejalan dengan Pasal 88 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Meskipun demikian, praktik sistem pengupahan pengajar Al-Qur'an di berbagai lembaga pendidikan Islam masih menunjukkan keragaman. Perbedaan status kepegawaian, beban kerja, kompetensi, masa pengabdian, serta kemampuan finansial lembaga mengakibatkan adanya variasi dalam besaran kompensasi yang diterima pengajar. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi mengenai keadilan dan kelayakan upah apabila tidak didasarkan pada ukuran yang objektif sesuai prinsip *ujrah al-mitsli*.

Al-Fityan Boarding School Bogor merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menerapkan sistem pengupahan berbeda kepada pengajar Al-Qur'an berdasarkan status kepegawaian, beban kerja, dan bentuk pengabdian. Pengajar full day, pengajar honorer, mahasiswa penerima beasiswa, serta pengajar dari kalangan ummahat memperoleh komponen kompensasi yang berbeda. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pendahuluan, sebagian pengajar menilai sistem tersebut telah sesuai dengan kesepakatan kerja yang disepakati sejak awal. Namun, sebagian pengajar honorer berpendapat bahwa besaran upah yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal *ujrah al-mitsli* dengan praktik pengupahan di lapangan.

Penelitian mengenai pengupahan dalam perspektif hukum Islam telah banyak dilakukan, tetapi sebagian besar masih berfokus pada konsep *ijarah* secara normatif atau praktik pengupahan pada sektor usaha dan ketenagakerjaan secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji sistem pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an berdasarkan konsep *ujrah al-mitsli* pada lembaga pendidikan Islam masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menganalisis sistem pemberian upah pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor berdasarkan konsep *ujrah al-mitsli* dalam perspektif hukum ekonomi syariah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor serta menilai kesesuaiannya dengan konsep *ujrah al-mitsli* dalam perspektif hukum ekonomi syariah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum ekonomi syariah, khususnya mengenai implementasi akad *ijarah* pada lembaga pendidikan Islam, sekaligus menjadi masukan bagi lembaga pendidikan dalam menyusun kebijakan pengupahan yang lebih adil dan proporsional.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menganalisis sistem pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor berdasarkan konsep *ujrah al-mitsli* dalam perspektif hukum ekonomi syariah. Penelitian kualitatif dipilih karena bertujuan memahami suatu fenomena secara mendalam berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, sedangkan penelitian lapangan (*field research*) dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris

mengenai praktik pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an³. Penelitian ini dilaksanakan di Al-Fityan Boarding School Bogor, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor, pada tahun 2025.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara semi-terstruktur dengan staf Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengajar Al-Qur'an, serta dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari Al-Qur'an, hadis, kitab fikih, buku, artikel ilmiah, dokumen internal lembaga, dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan akad ijarah, konsep, ujah al-mitsli, serta sistem pengupahan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto⁴.

Data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan pola berpikir induktif, yaitu menarik kesimpulan umum berdasarkan fakta-fakta khusus yang ditemukan di lapangan⁵. Selanjutnya, hasil analisis dibandingkan dengan konsep ujah al-mitsli dalam hukum ekonomi syariah serta ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menilai kesesuaian sistem pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor.

C. Hasil dan Pembahasan

Al-Fityan Boarding School Bogor merupakan lembaga pendidikan Islam berbasis boarding school di bawah Yayasan Al-Fityan yang mengintegrasikan kurikulum nasional dan kurikulum keislaman. Salah satu program unggulannya adalah pembelajaran dan tahfiz Al-Qur'an sebagai bagian dari pembentukan karakter Islami peserta didik. Untuk mendukung program tersebut, lembaga menerapkan sistem pengupahan bagi pengajar Al-Qur'an berdasarkan status kepegawaian, beban kerja, tanggung jawab, serta kemampuan finansial yayasan⁶.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Sumber Daya Manusia (SDM), pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor terdiri atas pengajar full day, pengajar honorer SDIT, mahasiswa STIS Al-Wafa penerima beasiswa, dan pengajar dari kalangan ummahat. Setiap kategori memperoleh sistem kompensasi yang berbeda, baik dari aspek besaran upah, jam kerja, maupun fasilitas yang diterima. Pengajar full day memiliki jam kerja sekitar 184 jam per bulan dengan beban mengajar minimal 28 jam pelajaran setiap minggu, sedangkan pengajar honorer memiliki rata-rata jam kerja sekitar 64 jam per bulan. Mahasiswa STIS Al-Wafa memperoleh upah berdasarkan jumlah jam mengajar serta fasilitas makan tiga kali sehari sebagai bagian dari program beasiswa, sedangkan pengajar dari kalangan ummahat memperoleh upah bulanan disertai uang transportasi sesuai jenjang pendidikan terakhir. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi disusun berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, kompetensi, dan bentuk pengabdian masing-masing pengajar.

Hasil wawancara juga menunjukkan adanya perbedaan persepsi mengenai kelayakan upah. Pengajar dari kalangan mahasiswa STIS Al-Wafa menilai bahwa upah dan fasilitas yang diterima telah mencukupi kebutuhan selama menjalani perkuliahan. Sebaliknya, sebagian pengajar honorer SDIT berpendapat bahwa besaran upah yang

³ Ahmad Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2010).

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002).

⁵ Ahmad Damanuri, *Metodologi Penelitian Muamalah* (Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2010).

⁶ Al-Fityan. (n.d.). *Al-fityan Boarding School Bogor*. 2019. <https://alfityanbogor.sch.id/>

diterima belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan hidup, terutama setelah memiliki tanggungan keluarga dan menerima tugas tambahan yang belum selalu diikuti dengan penyesuaian kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sistem pengupahan telah dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara yayasan dan pengajar, aspek kelayakan upah masih menjadi perhatian bagi sebagian pengajar Al-Qur'an.

Ditinjau dari perspektif fikih muamalah, praktik pengupahan tersebut telah memenuhi unsur-unsur akad ijarah, yaitu adanya para pihak yang berakad ('aqidain), objek pekerjaan (ma'qud 'alaih) yang jelas, besaran upah (ujrah) yang diketahui, serta adanya kerelaan (tarāḍin) antara pemberi kerja dan pengajar. Sistem tersebut juga sejalan dengan konsep ujrah al-mitsli. Menurut Ibn Qudamah⁷, ujrah al-mitsli merupakan upah yang ditetapkan berdasarkan standar kewajaran ('urf) terhadap pekerjaan sejenis. Pendapat tersebut diperkuat oleh Al-Sarakhsi yang menyatakan bahwa apabila besaran upah tidak ditentukan secara rinci dalam akad, maka penetapannya dikembalikan kepada standar yang lazim berlaku⁸. Oleh karena itu, perbedaan nominal upah antar pengajar di Al-Fityan Boarding School Bogor dapat dibenarkan karena didasarkan pada perbedaan tanggung jawab, beban kerja, dan bentuk pengabdian yang telah disepakati para pihak.

Dari perspektif hukum positif Indonesia, sistem pengupahan tersebut telah sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja⁹. Namun demikian, Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian pengajar honorer masih mengharapkan peningkatan kesejahteraan karena besaran upah yang diterima belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem pengupahan telah memenuhi aspek legalitas akad dan kesepakatan kerja, implementasi prinsip kelayakan upah masih memerlukan perhatian lebih lanjut.

Dari perspektif maqāṣid al-syarī'ah, sistem pengupahan di Al-Fityan Boarding School Bogor telah mencerminkan upaya menjaga harta (ḥifẓ al-māl) melalui pemberian kompensasi atas jasa yang diberikan kepada pengajar. Akan tetapi, tujuan syariat tidak hanya menekankan keabsahan akad, melainkan juga terwujudnya keadilan (al-'adl) dan kemaslahatan (maṣlaḥah) bagi seluruh pihak. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan pengajar melalui evaluasi kebijakan pengupahan secara berkala menjadi penting agar besaran upah semakin mendekati standar kebutuhan hidup yang layak.

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor pada dasarnya telah sesuai dengan konsep ujrah al-mitsli karena mempertimbangkan standar kewajaran ('urf) serta dilaksanakan atas dasar kerelaan kedua belah pihak. Praktik tersebut juga sejalan dengan ketentuan hukum positif Indonesia karena didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam pemenuhan prinsip kelayakan upah

⁷ Ibn Qudamah al-Maqdisi, *Al-Mughni* (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, t.t.).

⁸ Al-Sarakhsi, *Al-Mabsuth* (Beirut: Dar al-Ma'rifah, t.t.).

⁹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* (Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2020).

sebagaimana diamanatkan Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, evaluasi dan pengembangan kebijakan internal perlu dilakukan agar sistem pengupahan tidak hanya memenuhi aspek legalitas akad, tetapi juga semakin mencerminkan prinsip keadilan, kemaslahatan, dan kesejahteraan sesuai dengan hukum ekonomi syariah dan ketentuan hukum nasional.

D. Penutup

Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor berdasarkan konsep *ujrah al-mitsli* dalam perspektif hukum ekonomi syariah. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pemberian upah kepada pengajar Al-Qur'an di Al-Fityan Boarding School Bogor dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara yayasan dan pengajar dengan mempertimbangkan status kepegawaian, beban kerja, tanggung jawab, kompetensi, serta kemampuan finansial lembaga. Perbedaan besaran upah dan fasilitas yang diterima oleh pengajar full day, pengajar honorer, mahasiswa STIS Al-Wafa penerima beasiswa, dan pengajar dari kalangan ummahat mencerminkan adanya penyesuaian kompensasi sesuai karakteristik pekerjaan masing-masing.

Ditinjau dari perspektif hukum ekonomi syariah, sistem pengupahan tersebut telah memenuhi unsur-unsur akad ijarah dan sesuai dengan konsep *ujrah al-mitsli*, karena dilaksanakan atas dasar kerelaan (*tarāḍin*), kejelasan akad, serta mempertimbangkan standar kewajaran (*'urf*) dalam penetapan upah. Dari perspektif hukum positif Indonesia, praktik tersebut juga sejalan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pemberian upah didasarkan pada perjanjian kerja atau kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kelayakan upah, khususnya bagi pengajar honorer, masih memerlukan perhatian agar lebih selaras dengan prinsip penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan serta tujuan keadilan dan kemaslahatan dalam hukum ekonomi syariah.

Al-Fityan Boarding School Bogor diharapkan dapat melakukan evaluasi dan peninjauan secara berkala terhadap kebijakan pengupahan dengan mempertimbangkan peningkatan kebutuhan hidup, beban kerja, dan kompetensi pengajar, sehingga sistem pengupahan yang diterapkan tidak hanya memenuhi aspek legalitas akad, tetapi juga semakin mencerminkan prinsip keadilan dan kesejahteraan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian mengenai implementasi konsep *ujrah al-mitsli* pada berbagai lembaga pendidikan Islam dengan cakupan objek penelitian yang lebih luas sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai sistem pengupahan pengajar Al-Qur'an di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Fityan Boarding School Bogor. (2019). *Profil Al-Fityan Boarding School Bogor*.
<https://alfityanbogor.sch.id/>
- Al-Sarakhsi, S. al-D. A. B. M. ibn A. (n.d.). *Al-Mabsuth*.
<https://archive.org/details/32882019285785-kitabalmabsutvv/page/n15/mode/2up>
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=217760>
- Damanuri, A. (2010). *Metodologi Penelitian Muamalah*. STAIN Ponorogo Press.
https://library.walisongo.ac.id/slims/index.php?p=show_detail&id=16742
- Daradjat, Z. (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*. Bumi Aksara.
- Ibn Qudamah al-Maqdisi, A. M. A. A. B. A. B. M. (n.d.). *Al-Mughni*.
- Indonesia. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. <https://peraturan.bpk.go.id/>
- Muhaimin, A. (2023). *Tinjauan Hukum Islam terhadap Pemberian Upah kepada Muadzin Masjid (Studi Kasus Masjid Raya Al-Ittihad Legenda Wisata Cibubur)*. Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Al Wafa.