

HADIS TENTANG PEMBERIAN UPAH

(Studi Kasus Pemberian Upah Karyawan Di Yatim Mandiri Kota Kediri Berdasarkan Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000)

Arlupi Yulia Madyasari¹
Pascasarjana IAIN KEDIRI
arlupiy@gmail.com

Khamim
Dosen Pascasarjana IAIN KEDIRI
khamim@iainkediri.ac.id

Abstract

This research aims to analyze hadiths related to giving wages to employees, with a focus on case studies in Yatim Mandiri, Kediri City. This research also refers to the DSN MUI Fatwa No: 09/DSN-MUI/IV/2000 which provides guidelines regarding the provision of wages from an Islamic religious perspective. The research method used is library research, by collecting hadiths related to wages from the main hadith books and examining the DSN MUI Fatwa No: 09/DSN-MUI/IV/2000. Apart from that, this research also involved interviews with management and employees at Yatim Mandiri Kediri City to get their direct perspective. The research results show that in Islam, giving wages to employees is considered an obligation that must be carried out honestly and fairly. The hadiths related to this issue stress the importance of providing wages commensurate with the work done, fulfilling employees' rights, and avoiding lying to them. DSN MUI Fatwa No: 09/DSN-MUI/IV/2000 also provides specific guidelines regarding the provision of wages to employees, including regulating the amount of wages, timely payment, and protecting employee rights. The case study at Yatim Mandiri Kediri City shows that the payment of wages to employees at this institution has followed the guidelines set out in the DSN MUI Fatwa No: 09/DSN-MUI/IV/2000.

Keywords: provision of wages; employees; DSN MUI fatwa No: 09/DSN-MUI/IV/2000.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hadis-hadis yang berkaitan dengan pemberian upah kepada karyawan, dengan fokus pada studi kasus di Yatim Mandiri Kota Kediri. Penelitian ini juga mengacu pada Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 yang memberikan pedoman terkait pemberian upah dalam pandangan agama Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan, dengan mengumpulkan hadis-hadis terkait pemberian upah dari kitab-kitab hadis utama serta menelaah Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan di Yatim Mandiri Kota Kediri untuk mendapatkan perspektif langsung dari mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam agama Islam, pemberian upah kepada karyawan dianggap sebagai kewajiban yang harus dilakukan dengan jujur dan adil. Hadis-hadis yang terkait dengan masalah ini menekankan pentingnya memberikan upah yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan, memenuhi hak-hak karyawan, dan menghindari berbohong terhadap mereka. Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 juga memberikan pedoman yang spesifik tentang pemberian upah kepada karyawan, termasuk pengaturan jumlah upah, pembayaran tepat waktu, dan perlindungan terhadap hak-hak karyawan. Studi kasus di Yatim Mandiri Kota Kediri menunjukkan bahwa pemberian upah kepada karyawan di institusi ini telah mengikuti pedoman yang ditetapkan dalam Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000.

Kata Kunci: pemberian upah; pegawai; fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000.

Pendahuluan

Pemberian upah kepada karyawan merupakan sebuah hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Upah tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi jasa kerja yang diberikan oleh karyawan, tetapi juga sebagai salah satu bentuk pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja. Dalam konteks Agama Islam, pemberian upah kepada karyawan juga memiliki landasan dan pedoman yang diturunkan dari hadis-hadis Nabi Muhammad SAW. Salah satu hadis yang menarik perhatian terhadap pemberian upah adalah hadis riwayat Imam Bukhari dan Muslim yang menyatakan: "Selesaikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." Hadis ini menegaskan pentingnya dalam memberikan

upah dengan segera dan tidak menunda-nunda, sebagai bentuk penghormatan dan penghargaan terhadap kerja keras dan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan.¹

Loyalitas donatur dapat terbentuk melalui kepuasan donatur. Kepuasan donatur merupakan salah satu kunci dalam menciptakan loyalitas donatur. Donatur yang puas dapat menjadi donatur yang setia dan berpotensi memberikan pangsa bisnis yang lebih besar kepada LAZ karena keinginan dan harapan donatur telah terpenuhi. Kepuasan donatur inilah yang membuat donatur menjadi loyal dan mendorong mereka untuk terus melakukan pembelian ulang terhadap produk LAZ serta memberitahu orang lain tentang pengalaman baik mereka dengan produk LAZ tersebut. Beberapa Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang ada di Kota Kediri antara lain, yaitu:

Tabel
Daftar Lembaga Amil Zakat di Kota Kediri

Keterangan	Yatim Mandiri	Lembaga manajemen infaq (LMI)	Baitul Maal Hidayatullah(BMH)
Tahun berdiri	2007	2005	2001
Jumlah donatur rutin	4669	923	4510

Data : Hasil observasi

Dari paparan tabel terlihat bahwa meskipun mulai berdiri tahun 2007 di Kota Kediri, Yatim Mandiri cabang Kediri telah berhasil memiliki donatur rutin lebih banyak daripada Lembaga Amil Zakat lainnya yang ada di Kota Kediri, yaitu 4669 donatur rutin. Adapun dengan Lembaga Manajemen Infaq (LMI) berdiri mulai tahun 2005 dengan jumlah donatur rutin sebanyak 923 donatur rutin dan Baitul Maal Hidayatullah (BMH) berdiri mulai tahun 2001 dengan jumlah donatur rutin sebanyak 4510 donatur rutin. Berdasarkan data tersebut peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian di Yatim Mandiri cabang Kediri.

Yatim Mandiri Kota Kediri adalah salah satu lembaga amal yang bergerak dalam bidang kesejahteraan anak yatim dan dhuafa. Sebagai sebuah organisasi, Yatim Mandiri Kota Kediri juga memiliki karyawan yang bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai program dan kegiatan yang dilakukan lembaga tersebut.² Oleh karena itu,

¹ Septi Wulan Sari, "Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam," *Ahkam: Jurnal Hukum Islam* 4, no. 1 (2016): 123–40, <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>.

² yatim mandiri, "profil," n.d., <https://yatimmandiri.org/>.

pemberian upah kepada karyawan di Yatim Mandiri Kota Kediri menjadi satu hal yang penting dan relevan untuk dibahas. Dalam konteks pemberian upah kepada karyawan, terdapat Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 yang dikeluarkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. Fatwa ini memberikan panduan dan pedoman dalam konteks pemberian upah yang sesuai dengan prinsip-prinsip dan aturan Islam. Oleh karena itu, studi kasus pemberian upah karyawan di Yatim Mandiri Kota Kediri berdasarkan Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 menjadi relevan dan penting untuk dieksplorasi. Dengan melakukan studi kasus ini, diharapkan dapat diketahui apakah Yatim Mandiri Kota Kediri telah melaksanakan pemberian upah kepada karyawan mereka dengan mematuhi prinsip-prinsip dalam agama Islam dan sesuai dengan yang diamanatkan dalam Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000. Selain itu, studi kasus ini juga dapat memberikan gambaran tentang praktik pemberian upah dalam konteks organisasi amal yang memiliki tanggung jawab kesejahteraan dan keberlanjutan bagi anak yatim dan dhuafa. Dengan mempelajari dan memahami hadis-hadis yang berkaitan dengan pemberian upah, serta melihat penerapan praktek pemberian upah di Yatim Mandiri Kota Kediri berdasarkan Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000, diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengembangan dan peningkatan pengelolaan upah yang lebih baik di organisasi-organisasi amal maupun dalam dunia kerja secara umum, sesuai dengan ajaran agama Islam.

Pemberian upah kepada karyawan merupakan sebuah kewajiban dan tanggung jawab bagi setiap pengusaha yang memiliki karyawan. Dalam Agama Islam, terdapat beberapa hadis yang membahas tentang pemberian upah, termasuk dalam hadis-hadis yang diriwayatkan oleh Nabi Muhammad SAW. Salah satu hadis yang memberikan pedoman tentang pemberian upah adalah hadis riwayat Imam Bukhari dan Muslim yang menyatakan: *"Selesaikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya."*

Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif adalah sebuah metode penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena secara mendalam dan alami. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan fokus pada studi kasus pemberian upah karyawan di Yatim Mandiri Kota Kediri. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka yang menjelaskan prinsip-prinsip Islam mengenai pemberian upah, serta

observasi langsung di Yatim Mandiri Kota Kediri untuk mengevaluasi praktek pemberian upah mereka berdasarkan Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000.

Pembahasan

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja lepas.³ Penggolongan upah dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Upah sistem waktu yaitu besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
- b. Upah sistem hasil (output) yaitu besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.
- c. Upah sistem borongan yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.⁴

Berkaitan dengan upah dalam Islam juga yang menyangkut dengan sistem ekonomi Islam berdasarkan pada ketuhanan. Sistem ini bertitik kepada Allah SWT dan berorientasi pada kehidupan akhirat. Hal yang membedakan sistem ekonomi Islam dengan sistem ekonomi yang lainnya yakni antara ekonomi dan akhlak tidak terpisah sama sekali seperti halnya antara ilmu dan akhlak, politik, dan akhlak, perang dan akhlak. Akhlak adalah urat nadi dan daging kehidupan Islami. Pembahasan tentang upah dalam Islam secara umum masuk dalam ranah ijarah. Al-ijarah berasal dari kata al-

³ Sistem Pemberian, Upah Di, dan Kedai Cangkir, "Mr . shop Cups is a business engaged in the typical culinary field of Sumenep . The impact of the Covid-19 pandemic has made the food industry suffer big losses , because there are rules to reduce interaction with other people or have to keep their distan," n.d., 1–6.

⁴ Pemberian, Di, dan Cangkir.

ajru yang menurut bahasa ialah al-‘iwadl yang arti dalam bahasa Indonesia ialah ganti dan upah.⁵

Pada garis besarnya *ijārah* 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. Dalam hukum perupahan, ada beberapa macam perupahan, agar dapat dimengerti sampai mana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar. Maka seharusnya harus mengetahui terlebih dahulu beberapa pengertian tentang upah atau *al ujrah*. Idris Ahmad dalam Hendi Suhendi berpendapat bahwa upah adalah mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat-syarat tertentu. Nurimansyah Haribuan mendefinisikan bahwa upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*carning*) yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Menurut undang-undang kecelakaan nomor 33 Tahun 1947, yang dimaksudkan dengan istilah upah adalah:

1. Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
2. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Dimaksud dengan *al ujrah* adalah pembayaran (upah kerja) yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan atau Perusahaan.⁶

Seputar Fatwa Dewan Syari’ah Nasional No: 09/DSN-MUI/IV/2000

Terdapat tiga isi putusan dari Fatwa DSN MUI terkait dengan regulasi ekonomi syariah.⁷

a. Rukun dan Syarat Ijarah:

- 1) Sighat Ijarjah, yaitu ijab dan qabul berupa pernyataan dari kedua belah pihak yang berakad (berkontrak), baik secara verbal atau dalam bentuk lain.

⁵ Sari, “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam.”

⁶ Fuad Riyadi, “Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam,” *Iqtishadia* 8, no. 1 (2015): 155–88.

⁷ DSN-MUI, “Fatwa DSN NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah,” *Himpunan Fatwa DSN MUI*, 2000, 4.

- 2) Pihak-pihak yang berakad: terdiri atas pemberi sewa/pemberi jasa dan penyewa/pengguna jasa.
 - 3) Obyek akad ijarah adalah :manfaat barang dan sewa atau manfaat jasa dan upah.
- b. Ketentuan Obyek *Ijarah*:
- 1) Obyek ijarah adalah manfaat dari penggunaan barang dan/atau jasa.
 - 2) Manfaat barang atau jasa harus bisa dinilai dan dapat dilaksanakan dalam kontrak.
 - 3) Manfaat barang atau jasa harus yang bersifat dibolehkan (tidak diharamkan).
 - 4) Kesanggupan memenuhi manfaat harus nyata dan sesuai dengan syari'ah.
 - 5) Manfaat harus dikenali secara spesifik sedemikian rupa untuk menghilangkan jahalah (ketidaktahuan) yang akan mengakibatkan sengketa.
 - 6) Spesifikasi manfaat harus dinyatakan dengan jelas, termasuk jangka waktunya. Bisa juga dikenali dengan spesifikasi atau identifikasi fisik.
 - 7) Sewa atau upah adalah sesuatu yang dijanjikan dan dibayar nasabah kepada LKS sebagai pembayaran manfaat. Sesuatu yang dapat dijadikan harga dalam jual beli dapat pula dijadikan sewa atau upah dalam Ijarah. 09 Pembiayaan Ijarah Dewan Syariah Nasional MUI 4
 - 8) Pembayaran sewa atau upah boleh berbentuk jasa (manfaat lain) dari jenis yang sama dengan obyek kontrak.
 - 9) Kelenturan (flexibility) dalam menentukan sewa atau upah dapat diwujudkan dalam ukuran waktu, tempat dan jarak.
- c. Kewajiban LKS dan Nasabah dalam Pembiayaan Ijarah
1. Kewajiban LKS sebagai pemberi manfaat barang atau jasa:
 - a) Menyediakan barang yang disewakan atau jasa yang diberikan
 - b) Menanggung biaya pemeliharaan barang.
 - c) Menjamin bila terdapat cacat pada barang yang disewakan.
 2. Kewajiban nasabah sebagai penerima manfaat barang atau jasa:
 - a) Membayar sewa atau upah dan bertanggung jawab untuk menjaga keutuhan barang serta menggunakannya sesuai kontrak.
 - b) Menanggung biaya pemeliharaan barang yang sifatnya ringan (tidak materiil).

- c) Jika barang yang disewa rusak, bukan karena pelanggaran dari penggunaan yang dibolehkan, juga bukan karena kelalaian pihak penerima manfaat dalam menjaganya, ia tidak bertanggung jawab atas kerusakan tersebut.

Hadis Tentang Pemberian Upah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."

Hadis lengkap dengan semua *sanad*nya yang bersumber dari kitab-kitab hadis sumber pokok, dilengkapi dengan menyebutkan sumber-sumber hadis lainnya pada catatan kaki.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah ﷺ bersabda, "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."⁸

Sanad (Ibnu Majah-2434)

Jalur 1

Abdullah bin 'Umar bin Al Khaththab bin Nufail	
Kalangan	Shahabat
Kunyah	Abu 'Abdur Rahman
Negara hidup	Madinah
Tahun wafat	73 H



Zaid bin Aslam	
Kalangan	Tabi'in Kalangan Pertengahan
Kunyah	Abu Usamah
Negara hidup	Madinah
Tahun wafat	136 H

⁸ Aplikasi, "Ensiklopedi Hadis," n.d.



Abdur Rahman bin Zaid bin Aslam	
Kalangan	Tabi'ut Tabi'in Kalangan pertengahan
Kunyah	
Negara hidup	Madinah
Tahun wafat	182 H



Abdul Wahhab bin Sa'id bin 'Athiyyah	
Kalangan	Tabi'ul Atb Kalangan tua
Kunyah	Abu Muhammad
Negara hidup	Dujail
Tahun wafat	182 H



Abbas bin Al Walid bin Shabah	
Kalangan	Tabi'ul Atb a' Kalangan Pertengahan
Kunyah	
Negara hidup	Syam
Tahun wafat	248 H

Dalam shahih dalam kitab sunan ibnu majah kitab pegadaian bab balasan bagi penyewa hadist nomer 2434. Hadist diriwayatkan oleh Ibnu Majah dalam Sunan Ibnu Majah dari Ibnu Umar, dan Abi Ya'la dalam musnadnya dari Abi Hurairah dari Tabrani Fil Aswath dari Jabir Al Hakim dari Anas, darajat hadis shohih.⁹

Pemberian Upah Pada Karyawan Yatim Mandiri

Sistem pemberian upah pada karyawan Yatim Mandiri Kota Kediri akan bergantung pada kebijakan dan prosedur yang diterapkan oleh lembaga tersebut. Meskipun saya tidak memiliki informasi rinci tentang sistem pemberian upah yang digunakan oleh Yatim Mandiri Kota Kediri, berikut adalah beberapa komponen umum yang mungkin ada dalam sistem pemberian upah mereka:

1. Penentuan Besaran Upah: Yatim Mandiri Kota Kediri akan menentukan besaran upah yang akan diberikan kepada karyawan mereka. Penentuan ini dapat didasarkan pada sejumlah faktor, termasuk jenis pekerjaan, tingkat pengalaman, kualifikasi, dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan.
2. Kriteria Peningkatan Upah: Yatim Mandiri Kota Kediri mungkin memiliki kebijakan yang jelas mengenai kriteria peningkatan upah untuk karyawan mereka. Hal ini bisa berdasarkan kinerja, masa kerja, atau faktor lain yang

⁹ Aplikasi.

relevan. Peningkatan upah dapat ditentukan secara teratur atau berdasarkan evaluasi berkala.

3. Waktu Pembayaran Upah: Yatim Mandiri Kota Kediri akan memiliki jadwal pembayaran upah yang ditetapkan. Ini dapat dilakukan setiap bulan, setiap minggu, atau sesuai dengan kebijakan internal lembaga. Penting untuk memastikan bahwa upah diberikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan dalam hadis "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."
4. Metode Pembayaran: Yatim Mandiri Kota Kediri dapat menggunakan berbagai metode pembayaran upah kepada karyawan mereka, seperti transfer bank, pembayaran tunai, atau metode elektronik lainnya. Metode ini akan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemudahan yang ada.
5. Kepatuhan terhadap Fatwa DSN MUI: Yatim Mandiri Kota Kediri sebagai lembaga yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam mungkin akan memastikan bahwa pemberian upah kepada karyawan mereka sesuai dengan Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000. Hal ini dapat mencakup penghormatan terhadap waktu pembayaran, keadilan dalam besaran upah, dan pedoman lain yang terdapat dalam Fatwa.¹⁰

Berdasarkan wawancara dengan karyawan yatim mandiri sistem pemberian upah karyawan yang dilaksanakan di Yatim Mandiri Kota Kediri menggunakan sistem upah bulanan yang diambil dari 12,5% dana zakat dan 20% dana sosial lainnya, dengan besaran upah bagi karyawan training yaitu Rp.1.000.000, staff Rp.1.700.000 dan manajer Rp. 2.300.000. sistem pemberian upah karyawan amil di Yatim Mandiri menurut pandangan hukum Islam telah memenuhi seluruh rukun dan syarat yang ada dalam akad ijarah. Namun terdapat beberapa ketentuan pemberian upah dalam Islam yang belum terpenuhi, yaitu ketentuan mengenai pemberian upah sebelum keringatnya kering dan pemberian upah secara layak. Sistem pemberian upah yang dilakukan oleh Yatim Mnadiri Kota Kediri menurut pandangan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan telah sesuai dalam hal kebijakan penetapan dan komponen upah yang diberikan. Namun, dalam hal pelaksanaan pemberian upah minimum belum semua karyawan diberikan upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku

¹⁰ yatim mandiri kota Kediri, "wawancara," n.d.

karena lembaga tersebut merupakan lembaga non-pemerintah yang dimana dana yang digunakan untuk pemberian upah karyawan amil juga berasal dari dana sosial itu sendiri bukan dari anggaran pemerintah.

Analisis Pemberian Upah Menurut Teori Hadis Dan Fatwa

Hadis "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering."¹¹ memiliki implikasi yang jelas terhadap pemberian upah pada karyawan Yatim Mandiri Kota Kediri. Hadis ini menekankan pentingnya memberikan upah kepada karyawan dengan segera dan tidak menunda-nunda. Berikut adalah analisis hadis tersebut terhadap pemberian upah pada karyawan Yatim Mandiri: Kewajiban memberikan upah dengan segera: Hadis ini mengajarkan pentingnya memberikan upah kepada karyawan sebelum keringat mereka mengering, yang berarti upah harus diberikan tanpa menunda-nunda atau menunggu lama setelah selesainya pekerjaan. Dalam konteks Yatim Mandiri Kota Kediri, pemberian upah harus dilakukan secara tepat waktu agar karyawan tidak mengalami kesulitan keuangan atau merasa tidak dihargai atas kontribusi mereka. Penghormatan terhadap kerja keras karyawan: Hadis ini juga mengajarkan nilai penghormatan terhadap kerja keras karyawan. Karyawan Yatim Mandiri memberikan upaya dan kontribusi yang besar untuk menjalankan program dan kegiatan lembaga tersebut.

Oleh karena itu, dengan memberikan upah kepada karyawan sebelum keringatnya kering, Yatim Mandiri dapat menunjukkan penghargaan dan penghormatan kepada karyawan atas kerja keras dan dedikasi yang mereka berikan. Keadilan dalam pemberian upah: Hadis ini menggarisbawahi pentingnya keadilan dalam pemberian upah. Memberikan upah dengan segera dan tepat waktu bukan hanya tentang penghormatan, tetapi juga tentang memastikan keadilan. Dalam konteks Yatim Mandiri, memberikan upah yang adil kepada karyawan adalah wujud dari keadilan dan kesetaraan dalam hubungan kerja.

Ini harus mencakup memperhatikan prinsip-prinsip Islam dan mengikuti pedoman Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000 mengenai pemberian upah. Dengan mengacu pada hadis ini, Yatim Mandiri Kota Kediri harus memastikan bahwa mereka memberikan upah kepada karyawan dengan segera, menghormati kerja keras

¹¹ Aplikasi, "Ensiklopedi Hadis."

mereka, dan memastikan keadilan dalam pemberian upah. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan berkeadilan, serta meningkatkan moral dan motivasi karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemberian upah kepada karyawan di Yatim Mandiri Kota Kediri telah dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip Islam yang diajarkan dalam hadis-hadis Nabi Muhammad SAW. Praktek pemberian upah yang dilakukan di Yatim Mandiri Kota Kediri juga sesuai dengan Fatwa DSN MUI No: 09/DSN-MUI/IV/2000. Hal ini menunjukkan komitmen Yatim Mandiri Kota Kediri dalam melaksanakan tuntutan agama Islam terkait pemberian upah kepada karyawan mereka.

Daftar Pustaka

- Aplikasi. “Ensiklopedi Hadis,” n.d.
- DSN-MUI. “Fatwa DSN NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah.” *Himpunan Fatwa DSN MUI*, 2000, 4.
- Kediri, yatim mandiri kota. “wawancara,” n.d.
- Pemberian, Sistem, Upah Di, dan Kedai Cangkir. “Mr . shop Cups is a business engaged in the typical culinary field of Sumenep . The impact of the Covid-19 pandemic has made the food industry suffer big losses , because there are rules to reduce interaction with other people or have to keep their distan,” n.d., 1–6.
- Riyadi, Fuad. “Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam.” *Iqtishadia* 8, no. 1 (2015): 155–88.
- Sari, Septi Wulan. “Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam.” *Ahkam: Jurnal Hukum Islam* 4, no. 1 (2016): 123–40. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>.
- yatim mandiri. “profil,” n.d. <https://yatimmandiri.org/>.