

**GAJI MENURUT AS-SUNNAH: SATU KAJIAN DI INSTITUSI
PENDIDIKAN NEGERI KEDAH**

AHMAD KAMAL BIN ABDUL SHUKOR

**SARJANA SASTERA (PENGAJIAN ISLAM)
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2013**

Kebenaran Menggunakan Tesis

Tesis ini dikemukakan untuk memenuhi keperluan ijazah tinggi daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti membenarkan tesis ini dibaca. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk menyalin tesis ini dalam apa jua bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau bahagian-bahagian tertentu untuk tujuan ilmiah, diberikan oleh mana-mana penyelia saya atau Dekan Penyelidikan dan Inovasi. Adalah difahami bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau penggunaan tesis ini atau mana-mana bahagiannya untuk tujuan mendapatkan keuntungan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Adalah difahami juga bahawa pengiktirafan hendaklah diberikan kepada asalnya dan Universiti Utara Malaysia di atas penggunaan bahagian-bahagian daripada tesis ini sebagai bahan ilmiah. Semua hak terpelihara.

Sebarang bahagian dalam tesis ini tidak boleh diterbitkan, disimpan dalam cara boleh dipergunakan lagi, ataupun dipindahkan dalam sebarang bentuk atau dengan sebarang cara, baik dengan elektronik, mekanik, penggambaran semula, perakaman dan sebagainya, tanpa izin terlebih dahulu daripada:

Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences
UUM College of Arts and Sciences,
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok.

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk meneliti konsep gaji menurut as-Sunnah dan pelaksanaannya di Institusi Pendidikan Negeri Kedah (IPNK). Sehingga kini kajian tentang konsep gaji menurut as-Sunnah dan pelaksanaannya di IPNK belum dijalankan secara terperinci. Keadaan ini menyebabkan salah faham terhadap konsep gaji menurut Islam berlaku dalam kalangan pegawai pendidikan di IPNK. Terdapat empat objektif kajian ini iaitu, mengkaji sistem gaji menurut as-sunnah, mengenal pasti kaedah pertimbangan pembayaran gaji menurut as-sunnah, meneliti pelaksanaan gaji di IPNK dan menganalisis pelaksanaan gaji di institusi ini berdasarkan kaedah pembayaran gaji menurut konsep as-sunnah. Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dengan pendekatan triangulasi. Teknik kutipan data yang digunakan ialah pemerhatian, temubual dan kajian perpustakaan. Seramai 50 responden dari Kolej Universiti Insaniah, Maktab Mahmud dan tiga buah sekolah menengah agama kerajaan negeri Kedah terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian mendapati pelaksanaan gaji dalam kalangan pegawai pendidikan di IPNK adalah tidak menyalahi as-sunnah. Walau bagaimanapun, kajian turut mendapati pelaksanaan gaji di institusi ini masih tidak selaras dalam kalangan pegawai pendidikan yang berkelulusan setara. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kekosongan perjawatan tetap di IPNK. Oleh yang demikian, kajian ini mencadangkan agar tawaran jawatan secara tetap diperbanyakkan terutama bagi pegawai pendidikan di institusi ini yang telah berkhidmat lebih daripada lima tahun. Kesimpulannya diharapkan kajian ini dapat dijadikan panduan dalam sistem pelaksanaan gaji dalam kalangan pegawai pendidikan IPNK. Ia penting bagi meningkatkan motivasi dan mutu perkhidmatan mereka.

Kata kunci: As-sunnah, Gaji, Pegawai pendidikan, Institusi Pendidikan, Kedah.

Abstract

This research aims at analyzing the concept of salary according to as-sunnah (Prophetic Tradition) and its implementation at Kedah State Educational Institution (abbreviated as IPNK). Until now, no research has been done in detail regarding the concept of salary according to as-sunnah and its implementation at IPNK. This scenario has been worsened by misunderstandings about this concept among education officers of IPNK. Therefore this research examines the salary payment according to as-sunnah, identifies the salary payment methods, scrutinizes the executions of the salary payment and analyzes the implementation of salary payment at IPNK based on as-sunnah. This research uses the qualitative method and the triangulation approach, while observation and interviews are utilized as tools of data collection. The research interviewed 50 respondents from Kolej Universiti Insaniah, Maktab Mahmud and three other religious secondary schools as the sample to understand the current salary payment system. The research found out that the implementation of the salary payment to education officers is in agreement with the teachings of as-sunnah. However the implementation of the salary payment still does not commensurate with the qualifications of the education officers. This occurred due to the lack of permanent post vacancies at IPNK. Thus this research suggests that among ways of overcoming this imbalance is to standardize salary payment in accordance to the qualifications and to offer permanent post to officers who have served more than five years. It is hoped that this research will be used as a guideline in the salary payment implementation so as to motivate the staffs in order to ensure working satisfaction and improve the work quality.

Keywords: As-sunnah, Salary, Education officer, Educational institution, Kedah State.

Penghargaan

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Pengasihani. Selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad SAW, kaum keluarga baginda, sahabat-sahabat baginda serta para ulama' yang amat berjasa pada ummah. Kesyukuran tak terhingga dipanjatkan kepada Allah SWT diatas semangat dan Istiqamah yang diberikan untuk menyiapkan tesis ini. Luahan Jazakumullahu Khairal Jaza' kepada penyelia tesis saya Tuan Haji Mohamad Khadafi Bin Hj Rofie atas bimbingan, didikan dan motivasi yang utuh, Ibu, Mertua, anakanda Ahmad Azdi dan Isteri yang dikasihi Yasrina Binti Yaacob yang banyak berkorban masa, tenaga dan harta sepanjang pengajian saya di Universiti Utara Malaysia. Tidak lupa juga kepada Almarhum ayahanda Hj Abdul Shukor yang memberikan semangat untuk saya melanjutkan pelajaran, beliau pergi terlebih dahulu sebelum melihat kejayaan kajian ini disiapkan.

Saya juga ingin menyampaikan rasa terutang budi saya kepada Tidak dilupakan juga Bahagian Sumber Manusia Majlis Amanah Rakyat atas kebenaran saya melanjutkan pengajian ini. Semoga Allah memberikan balasan yang baik ke atas semua pihak yang terbabit secara langsung atau tidak langsung dalam menyiapkan tesis ini.

Ucapan penghargaan kemudiannya dihulurkan kepada Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences, serta seluruh kakitangan yang telah memberikan perkhidmatan yang terbaik. Tidak dilupakan kepada responden-responden yang telah memberikan kerjasama yang sebahagian daripada mereka telah pun kembali ke hadrat Rabbuljalil. Al-Fatihah.

Senarai Kandungan

Kebenaran Menggunakan Tesis	ii
Abstrak.....	iii
Abstract.....	iv
Penghargaan	iv
Senarai Kandungan	vi
Senarai Jadual	ix
Senarai Singkatan.....	x
Jadual Transliterasi.....	xi
BAB SATU PENGENALAN.....	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Permasalahan Kajian.....	4
1.3 Persoalan Kajian.....	10
1.4 Objektif Kajian.....	10
1.5 Kepentingan Kajian	10
1.6 Batasan Kajian.....	13
1.7 Sorotan Literatur.....	14
1.8 Metodologi Kajian.....	21
1.9 Kesahan.....	34
1.10 Prosedur Pelaksanaan kajian.....	34
1.11 Rumusan.....	36
BAB DUA KONSEP GAJI.....	37
2.1 Pendahuluan.....	37
2.2 Definisi gaji.....	37
2.3 Konsep gaji.....	39
2.3.1 Nilai Gaji.....	39
2.3.2 Syarat-syarat antara majikan dan pekerja.....	41
2.3.2 Cara pembayaran Gaji.....	43
2.4 Kesimpulan.....	45

BAB TIGA GAJI MENURUT AS-SUNNAH.....	46
3.1 Pendahuluan.....	46
3.2 Sejarah Permulaan Gaji	46
3.3 Gaji Menurut As-sunnah.....	49
3.4 Konsep gaji menurut As-sunnah.....	52
3.4.1 Nilai atau kadar gaji	53
3.4.2 Syarat Antara Majikan dan Pekerja.....	64
3.4.3 Cara Pembayaran Gaji	68
3.5 Kesimpulan.....	71
BAB EMPAT INSTITUSI PENDIDIKAN NEGERI KEDAH	72
4.1 Pendahuluan.....	72
4.2 Kolej Universiti Insaniah.....	72
4.3 Maktab Mahmud.....	74
4.4 Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah.....	77
4.5 Sekolah Menengah Agama Negeri Kedah	78
4.6 Kesimpulan.....	81
BAB LIMA DAPATAN KAJIAN.....	83
5.1 Pengenalan.....	83
5.2 Kutub Sittah dan dokumen Pegawai Perkhidmatan Pendidikan	83
5.3 Nilai dan kadar gaji.....	83
5.4 Syarat antara majikan dan pekerja.....	88
5.5 Cara pembayaran gaji.....	90
5.6 Latar belakang Responden.....	92
5.7 Dapatan Kajian temu bual.....	94
5.7.1 Pemahaman pegawai terhadap bentuk sistem gaji menurut as-sunnah.....	94
5.7.2 Kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di IPNK.....	95
5.7.3 Kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di IPNK mengikut as-sunnah.....	98
5.7.4 Keperluan pelaksanaan sistem pembayaran gaji di IPNK mengikut as-sunnah.....	99
5.8 Rumusan.....	101

BAB ENAM PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN.....	102
6.1 Pendahuluan.....	102
6.2 Ringkasan Kajian.....	102
6.3 Dapatan dan perbincangan.....	103
6.4 Dapatan.....	103
6.5 Perbincangan.....	105
6.6 Implikasi kajian.....	119
6.7 Cadangan masa depan.....	120
6.8 Cadangan penambahbaikan.....	120
6.7 Rumusan	122
RUJUKAN.....	123
LAMPIRAN A : CONTOH TRANSKRIP TEMUBUAL	130
LAMPIRAN B : TRANSKRIP TEMUBUAL	133
LAMPIRAN C : DOKUMEN-DOKUMEN PPP IPNK	141

Senarai Jadual

Jadual 1:	Keseluruhan responden.....	24
Jadual 2:	Nilai-nilai gaji berdasarkan ḥadīth.....	60
Jadual 3:	Responden Pegawai Perkhidmatan di tiga buah IPNK.....	94
Jadual 4:	Responden pegawai bahagian di tiga buah IPNK.....	94

Senarai Singkatan



Sallahu ‘alaihi wa Sallam

AS

Alaihissalam

Et al

Dan pengarang-pengarang lain

H

Hijrah

IPNK

Institusi Pendidikan Negeri Kedah

JHEIK

Jabatan Hal Ehwal agama Islam Negeri Kedah

KUIN

Kolej Universiti Insaniah

LMM

Lembaga Maktab Mahmud

MM

Maktab Mahmud

Trj.

Terjemahan oleh :

RA

Radiallahu ‘anhu



Radiallahu ‘anhu

SAW

Sallahu ‘alaihi wa Sallam

SWT

Subhanahu wa Ta’ala

t.t

Tanpa tahun

Jadual Transliterasi

Huruf Arab	Huruf Latin	Contoh Asal	Contoh Transliterasi
ء	‘	سأل	sa’ala
ب	b	بدل	badala
ت	t	تمر	tamr
ث	th	ثورة	thawrah
ج	j	جمال	jamāl
ح	ḥ	حديث	ḥadith
خ	kh	خالد	khālid
د	d	ديوان	Diwān
ذ	ḏ	مذهب	maḏhab
ر	r	رحمن	rahman
ز	z	زمنم	zamzam
س	s	سراب	sarāb
ش	sy	شمس	syams
ص	s	صبر	sabr
ض	D	ضمير	Damir
ط	ṭ	طاهر	ṭāhir
ظ	z	ظهر	Zuhr
ع	‘	عبد	‘abd
غ	gh	غيب	ghaib
ف	f	فقه	fiqh
ق	q	قاضى	qādi

ك	k	كأس	ka's
ل	l	لبن	laban
م	m	مزمارة	mizmār
ن	n	نوم	nawm
هـ	h	هبط	habata
و	w	وصل	wasala
ي	y	يسار	yasār

VOKAL

Vokal Pendek

<u>Huruf Arab</u>	<u>Huruf Latin</u>	<u>Contoh Asal</u>	<u>Contoh Tranliterasi</u>
اَ	a	فَعَلٌ	fa'ala
اِ	i	حَسِبَ	hasiba
اُ	U	كُتِبَ	kutiba

Vokal Panjang

<u>Huruf Arab</u>	<u>Huruf Latin</u>	<u>Contoh Asal</u>	<u>Contoh Transliterasi</u>
اَ	a	كاتب	kātib
وِ	i	كريم	karīm
يِ	Ū	حروف	hurūf

DIFTONG

<u>Huruf Arab</u>	<u>Huruf Latin</u>	<u>Contoh Asal</u>	<u>Contoh Tranliterasi</u>
او	aw	قول	qawl
اي	ay	سيف	sayf
سي	iyy	رجعي	raj'īyy atau raj'i
اوو	uww	عدو	'aduww/'adu

Pengecualian

1. Huruf ء pada awal perkataan ditransliterasikan kepada a tidak kepada ‘. Contoh

أكبر ditransliterasikan menjadik akbar, bukan ‘akbar.

2. Huruf Arab ة [ta’ marbutah] pada perkataan ال yang bersambung dengan

perkataan lain diteransliterasikan kepada t. Contohnya: وزارة التعليم . Transliterasi

menjadi wizarat at ta’lim. Sekiranya terdapat pada perkataan yang ada ال [al] atau

pada perkataan tunggal atau pada perkataan terakhir, ta’ marbutah diteransliterasikan kepada h dan juga t.

Contoh

Transliterasi

i. المكتبة الأهلية

al-Maktabah al-Ahliyyah

ii. قلعة

qal’ah atau qal’at

iii. دار وهبة

dār Wahbah

3. Istilah-istilah bahasa Arab yang telah dimelayukan dikekalkan menurut pengistilahan yang dipakai oleh Kamus Dewan Edisi Ketiga.

Contohnya tahkik dan taklik

BAB SATU

Pengenalan

1.1 Pendahuluan

Allah menjadikan setiap makhluk di dunia ini mempunyai hak masing-masing. Seperti hak berkeluarga, hak memiliki, hak mendapatkan harta dan sebagainya selagi mana ia tidak melanggar batas Allah SWT. Begitu juga dengan pekerja, mereka juga mempunyai hak tersendiri berdasarkan firman Allah dalam surah An-Nisa ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58)

Maksudnya :

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat.

Antara hak yang patut diperolehi oleh pekerja ialah gaji. Gaji merupakan satu imbuhan atau nilai tertentu yang diberikan kepada pekerja bagi setiap pekerjaan yang dilakukan. Menurut al-Lud ‘Ammy (2003) gaji membawa maksud mata gaji yang diambil kira untuk faedah pencen (JPA) yang diberikan kepada pekerja sebagai balasan kepada manfaat yang diberikan kepada majikan. Setiap pekerja mengharapkan gaji yang diberikan setimpal dengan tenaga dan pekerjaan mereka. Ianya adalah harta yang diberikan sebagai bayaran kepada orang yang melakukan sesuatu pekerjaan.

Gaji yang diberikan di negara kita berbeza antara satu majikan dengan majikan yang lain. Walaupun terdapat garis panduan gred gaji di Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), tetapi tetap wujud perbezaan gaji antara syarikat, jabatan, kerajaan pusat dan kerajaan Negeri. Keadaan ini juga turut berlaku kepada pelaksanaan gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah berikutan pentadbiran yang berlainan di Institusi pendidikan tersebut.

Perbezaan gaji ini, kemungkinan boleh menyebabkan kurang produktiviti antara satu jabatan dengan jabatan yang lain. Menurut Juhary Ali (2002), pampasan dan bayaran gaji adalah ganjaran kepada prestasi pekerja yang akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Seseorang individu akan mengukuhkan kelakuan positif apabila diberi balasan yang dianggap bernilai kepada dirinya.

Panduan pemberian gaji bukan satu perkara baharu, tetapi telah wujud di zaman pemerintahan Islam lagi. Kerajaan Islam Madinah pimpinan Rasulullah SAW dan para sahabat RA telah meletakkan garis panduan upah atau gaji sejak seribu empat ratus tahun yang lalu berdasarkan ḥadīth-ḥadīth Rasulullah SAW. Antara ḥadīth tersebut ialah :

أَنَّ النَّبِيَّ قَالَ: " أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Maksudnya:

Sesungguhnya Nabi Muhammad SAW bersabda berikan upah (gaji) kepada pekerja sebelum kering peluhnya

(Riwayat oleh Imam Ibnu Mājah, bab *Ajril Ujarā*).

رُويَ ابنُ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اِحْتَجَمَ وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ

Maksudnya:

Daripada Ibnu Abbas RA sesungguhnya Rasulullah SAW dibekam oleh pembekam dan baginda memberikan upah kepada pembekam tersebut
(Riwayat Imam al-Bukhari, bab Kharāj al-Hajjām)

عَنِ الْحَسَنِ أَنَّهُ كَرِهَ أَنْ يَسْتَأْجِرَ الرَّجُلَ حَتَّى يُعْلِمَهُ أَجْرَهُ.

Maksudnya :

Daripada al-Hassan sesungguhnya baginda tidak menyukai seseorang yang mengupah seorang lelaki kecuali memaklumkan upahnya
(Riwayat Imam al-Nasaei, bab al-Thālith min Syurut al-Muzāra'ah wal wathāiq)

Berdasarkan kepada maksud tiga ḥadīth tersebut, jelas menunjukkan berlakunya pemberian gaji sejak zaman Rasulullah SAW lagi. Bahkan pemberian gaji yang merupakan hak seseorang adalah suatu kewajipan.

Penyataan ini dikuatkan dengan pendapat al-Khayyat (1988), yang menyatakan pemberian gaji kepada empat belas menteri dan pegawai pendidikan daripada hasil harta rampasan perang berupa pakaian, makanan dan lain-lain lagi pada zaman pemerintahan Islam. Al-Qurrah Daghi (2008) turut menyatakan as-sunnah harus dijadikan sebagai rujukan penting tentang gaji. Ini bersandarkan perletakan Imam al-Bukhari berkaitan perbahasan gaji dalam satu bab yang khusus di dalam sahihnya.

Oleh itu, kajian ini dilakukan untuk meneliti pelaksanaan gaji di bawah kepimpinan Rasulullah SAW dan para sahabat melalui pendekatan as-sunnah serta pelaksanaan gaji Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di beberapa Institusi Pendidikan Negeri Kedah dan sejauh manakah pembayarannya menepati as-sunnah. Di samping itu, kajian ini juga

melihat keperluan pendekatan ini untuk dijadikan penanda aras dalam keseragaman pelaksanaan gaji kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Institusi Pendidikan Negeri Kedah.

1.1 Permasalahan Kajian

Islam sentiasa menitik beratkan hak dan kebajikan umatnya dalam apa jua pekerjaan yang mereka lakukan. Begitu juga dalam isu pemberian gaji majikan kepada pekerjanya. Terdapat beberapa ḥadīth yang menjelaskan berkaitan isu gaji. Antaranya ialah ḥadīth berkaitan kepentingan pemberian gaji dengan menjelaskan balasan kepada majikan yang tidak membayar gaji kepada pekerjanya.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ « ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَهُ خَصَمْتُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُؤْفِهِ أَجْرَهُ ».

Maksudnya :

Daripada Abi Hurairah RA berkata Rasulullah SAW bersabda: Allah berfirman: tiga golongan yang aku musuhi mereka pada hari akhirat nanti ; seorang lelaki yang memberikan sesuatu keranaku, kemudian tidak diakuinya, lelaki yang menjual hamba tetapi memakan harga hambanya dan lelaki yang mengupah seseorang yang telah melaksanakan kerjanya tetapi tidak diberikan upahnya

(Ibnu Majah, bab Ajril ujarah)

Selain itu terdapat juga ḥadīth yang menjelaskan syarat pemberian gaji atau upah, iaitu seseorang majikan perlu memaklumkan kepada pekerjanya terlebih dahulu bayaran gaji atau upah tersebut.

عَنِ الْحَسَنِ أَنَّهُ كَرِهَ أَنْ يَسْتَأْجِرَ الرَّجُلَ حَتَّى يُعْلِمَهُ أَجْرَهُ.

Maksudnya :

Daripada al-Hassan sesungguhnya baginda tidak menyukai seseorang yang mengupah seorang lelaki kecuali memaklumkan upahnya.

(Riwayat Imam al-Nasaei, bab al-Thālith min Syuruṭ al-Muzāra'ah wal wathāiq)

عَنْ حَمَّادٍ أَنَّهُ سُئِلَ عَنْ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا عَلَى طَعَامِهِ قَالَ لَا حَتَّى تُعْلِمَهُ.

Maksudnya :

Daripada Hammad iaitu Bnu Abi Sulaiman sesungguhnya baginda ditanya tentang lelaki yang diupah berupa makanannya dan baginda bersabda tidak sehingga diberitahu gaji

(Riwayat Imam an-Nasaei, bab al-Thālith min Syurut al-Muzāra'ah wal wathāiq)

Terdapat juga ḥadīth Rasulullah SAW yang menjelaskan isu perbezaan pembayaran gaji berdasarkan tempoh masa kerja yang dan perjanjian antara majikan dan pekerja. Tempoh masa sesuatu pekerjaan akan mempengaruhi nilai gaji yang diberikan.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ «إِنَّمَا مَثَلُكُمْ وَالْيَهُودُ وَالنَّصَارَى كَرَجُلٍ اسْتَعْمَلَ عَمَلًا فَقَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي إِلَى نِصْفِ النَّهَارِ عَلَى قِيرَاطٍ قِيرَاطٍ فَعَمِلَتِ الْيَهُودُ عَلَى قِيرَاطٍ قِيرَاطٍ، ثُمَّ عَمِلَتِ النَّصَارَى عَلَى قِيرَاطٍ قِيرَاطٍ، ثُمَّ أَنْتُمْ الَّذِينَ تَعْمَلُونَ مِنْ صَلَاةِ الْعَصْرِ إِلَى مَغَارِبِ الشَّمْسِ عَلَى قِيرَاطَيْنِ قِيرَاطَيْنِ، فَعَضِبَتِ الْيَهُودُ وَالنَّصَارَى وَقَالُوا نَحْنُ أَكْثَرُ عَمَلًا وَأَقْلُ عَطَاءً، قَالَ هَلْ ظَلَمْتُمْ مَنْ حَقَّكُمْ شَيْئًا قَالُوا لَا . فَقَالَ فَذَلِكَ فَضْلِي أُوتِيهِ مَنْ أَشَاءُ.

Maksudnya :

Sesungguhnya kamu, Yahudi dan Nasrani seperti lelaki yang mengambil pekerja seraya berkata kepada mereka sesiapa yang bekerja untukku sehingga tengahari baginya satu qirat, kemudian sesiapa yang bekerja daripada waktu Asar sehingga Maghrib akan diganjar dua qirat, akan marahlah Yahudi dan Nasrani kerana kerja yang banyak tetapi ganjaran yang sedikit, maka dikatakan kepada mereka adakah aku menzalimi daripada hak kamu ? maka mereka menjawab tidak. Maka berkata inilah anugerah ku yang aku berikan kepada sesiapa yang aku kehendaki.

(Riwayat Imam al-Bukhari, bab al-ijārah ila solātil ‘asr)

Terdapat beberapa masalah berkaitan gaji yang berlaku di negara kita, antaranya ialah isu berkaitan gaji minimum. Di Malaysia, masih belum ada lagi peraturan yang mewajibkan pelaksanaan gaji minimum. Setakat ini Malaysia hanya meletakkan satu garis panduan nilai minimum gaji melalui tahap pensijilan yang ada pada pekerja. Menurut Ishak Hj Abd Rahman dan Jumaat Abd Moen (2004) gaji minimum seharusnya tidak lebih rendah daripada jumlah yang diperlukan untuk menyempurnakan keperluan makanan, pakaian, tempat tinggal, perubatan dan pendidikan bagi pekerja.

Walaupun terdapat garis panduan gaji melalui tahap pensijilan, masih juga terdapat perbezaan pemberian gaji pada tahap kelulusan yang sama. Seperti yang berlaku kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di tiga Institusi Pendidikan Negeri Kedah iaitu Kolej Universiti Insaniah, Maktab Mahmud dan sekolah-sekolah menengah agama yang terdiri daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Jabatan Hal Ehwal Negeri Kedah. Institusi Pendidikan Negeri Kedah (IPNK) masih tidak mempunyai satu garis panduan gaji yang selaras untuk semua 714 orang Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Institusi Pendidikan Negeri Kedah.

Gaji yang diterima oleh Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Institusi Pendidikan Negeri Kedah setakat ini berbeza walaupun mempunyai tanggungjawab yang sama. Sumber yang diperolehi daripada penyata-penyata gaji Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Institusi Pendidikan Negeri Kedah dari tahun 2007 hingga 2012 mendapati gaji permulaan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Maktab Mahmud gred DC41 P1T1 RM1624.69 berbanding gaji Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah DC41 P1T1 1598.44. Sedangkan mereka menjalankan tugas dan tempoh masa bekerja yang sama seperti tugas pengajaran dan pembelajaran, tugas-tugas penilaian pelajar dan lain-lain lagi.

Menurut Chang Ling Yueh (2004) tahap pendidikan merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi tingkat upah. Kenyataan ini dilihat kurang menepati kaedah pelaksanaan gaji di Negeri Kedah berdasarkan tahap pendidikan yang sama dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan. Sebahagian mereka dilantik menjawat perjawatan tetap dan sebahagian yang lain belum dilantik malah tidak akan dilantik.

Menurut Khairuzi Abu Bakar (2010), kesan daripada gaji Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Institusi Pendidikan Negeri Kedah yang tidak setara menyebabkan pegawai berkenaan kurang berminat untuk terus berkhidmat di IPNK berbanding Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia.

Selain itu, terdapat juga masalah kekurangan jawatan tetap bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Negeri Kedah. Menurut Khairuzi Abu Bakar (2010), Institusi Pendidikan Negeri Kedah sentiasa mengalami kekosongan perjawatan kerana pertukaran pegawai-pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang mahir ke institusi-institusi lebih berkaliber. Ini berikutan tiadanya tawaran tetap yang diberikan kepada mereka walaupun berkhidmat sekian lama. Akhirnya berlaku kemerosotan kualiti pendidikan di Negeri Kedah. Pernyataan ini bertepatan dengan kenyataan Abu Sufian Abu Bakar, Nor Fadzin, Mohamad Bahar dan Nur Azura Sanusi (2005) yang menyatakan, antara faktor ekonomi negara mundur ialah apabila gaji terpaksa dinaikkan kerana kekurangan tenaga kerja mahir.

Berdasarkan dokumen-dokumen Jabatan Hal Ehwal Agama Islam tahun 2007 hingga 2011, terdapat nilai gaji yang tidak konsisten antara sesi pengambilan dalam kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan dan hanya tawaran jawatan sementara diberikan.

Menurut kajian yang dijalankan oleh Abd Rahim Muhd Zin (2003), pekerja akan berpuas hati apabila menerima gaji berdasarkan bebanan tugas. Hal ini bertepatan dengan anjuran as-sunnah kerana telah terbukti gaji menurut as-sunnah dapat memberikan kepuasan kepada segenap lapisan masyarakat seperti yang berlaku di bawah pimpinan Rasulullah SAW dan khulafa' al-Rasyidin. Said Hawwa (2005) menyebut hal ini juga berdasarkan tiada sumber yang menyebut berlakunya kepincangan dalam pelaksanaan gaji negara Madinah serta diakui corak kepimpinan Rasulullah SAW adalah kepimpinan yang paling sempurna meliputi hubungan antara kerajaan dan pegawai-pegawai.

Menurut Munir al-Ghabbān (1992), Rasulullah SAW amat menitikberatkan kebajikan kepada pekerja termasuk pekerja non Muslim. Walau bagaimanapun, kajian berkaitan gaji lebih menumpukan kepada gaji dan kepuasan bekerja. Menurut Abdul Wahab Sulaiman (1992), kajian tentang gaji yang telah dicetak amat berkurangan bahkan menjadi satu hukum yang terpendil. Begitu juga kajian tentang gaji menggunakan pendekatan as-sunnah masih kurang dijalankan.

Perbincangan mengenai gaji telah dinyatakan dalam Islam melalui ḥadīth-ḥadīth Rasulullah SAW. Persoalannya di sini, bagaimana ia dilaksanakan pada masa kini dan sejauh mana gaji yang dilaksanakan menepati kehendak as-sunnah. Persoalan yang timbul dalam kajian ini merangkumi keselarasan gaji dengan yang disyariatkan dalam Islam berdasarkan perspektif as-sunnah. Oleh yang demikian, kita dapat melihat sejauh mana aplikasi sistem gaji yang diguna pakai hari ini selaras dan selari dengan kehendak syarak.

Justeru, kajian ini dilakukan untuk melihat bagaimana gaji yang dilaksanakan terhadap pegawai pendidikan di IPNK dan sejauh manakah pembayarannya menepati as-sunnah. Kajian ini juga bertujuan meneliti keberkesanan dan keperluan gaji menurut as-sunnah sebagai cadangan untuk membantu meningkatkan prestasi pekerja di IPNK.

1.3 Persoalan Kajian

1. Apakah konsep dan bentuk sistem gaji yang diamalkan berdasarkan as-sunnah?
2. Apakah kaedah pelaksanaan pembayaran gaji mengikut perspektif as-sunnah?
3. Bagaimanakah kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah?
4. Sejauh manakah sistem pembayaran gaji di Institut pendidikan Negeri Kedah menepati gaji menurut as-sunnah?

1.4 Objektif Kajian

Kajian yang dijalankan ini mengkaji pelaksanaan gaji secara umum di Malaysia dan Negeri Kedah secara khusus. Antara objektif kajian ini ialah :

1. Mengkaji konsep dan bentuk gaji berdasarkan amalan dalam as-sunnah.
2. Meneliti kaedah pembayaran gaji menurut perspektif as-sunnah.
3. Mengenal pasti kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah.
4. Mengenalpasti sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah berdasarkan kaedah pembayaran gaji menurut as-sunnah.

1.5 Kepentingan Kajian

Kajian ini dilihat penting memandangkan tidak ada kajian secara langsung dilakukan berkaitan konsep gaji berdasarkan as-sunnah. Oleh itu, dapatan kajian ini adalah untuk

melihat pelaksanaan pembayaran gaji kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di tiga buah institut pendidikan Negeri Kedah iaitu Kolej Universiti Insaniah, Maktab Mahmud dan pegawai pendidikan-pegawai pendidikan di bawah seliaan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah dan sejauh mana kaedah pembayaran ini menepati kehendak as-sunnah. Kajian ini akan diteliti berdasarkan temu bual bersama pihak yang terlibat dan penelitian dokumen-dokumen yang berkaitan.

Melalui kajian ini juga, diharapkan agar pendekatan as-sunnah dapat diguna pakai sebagai panduan dalam keselarasan pemberian gaji bagi kakitangan pendidikan di insitut pendidikan Negeri Kedah. Ini kerana gaji adalah perkara yang mempunyai kaitan langsung langsung dengan pertumbuhan dan pembinaan tamadun manusia bertepatan dengan tujuan as-sunnah itu sendiri.

Rasulullah SAW telah menjelaskan dalam ḥadīth :

عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ « مَنْ كَانَ لَنَا
عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا فَإِنْ لَمْ يَكُنْ
لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا

Maksudnya :

Sesiapa yang bekerja dengan kami, sekiranya dia belum lagi beristeri maka dia akan dibayar sehingga mampu beristeri, sekiranya dia belum mempunyai seorang pembantu maka dia akan dibayar gaji sehingga dia mampu mendapatkan seorang pembantu dan sekiranya dia belum lagi mempunyai sebuah rumah maka dia mestilah diberikan gaji yang memampukannya memiliki sebuah rumah

(Riwayat oleh Abu Daud, bab fi arzāqil ‘ummāl)

Menurut Ishak Hj Abd Rahman dan Jumaat Abd Moen (2004), ḥadīth tersebut jelas menunjukkan Rasulullah SAW telah mencadangkan agar pekerja-pekerja wajar mendapat gaji yang setimpal sekurang-kurangnya membolehkan mereka menyempurnakan keperluan makanan, pakaian dan membeli rumah.

Kepentingan gaji dan upah turut diberikan perhatian semasa Imam Ali bin Abi Talib menjadi khalifah Islam. Dalam kandungan surat perlantikan beliau kepada al-Asytar Al-Nakha'i yang dilantik menjadi pemerintah ('amil) di Mesir beliau telah menyarankan agar ditinggikan pembayaran gaji kepada pekerja.

Selain itu, dapatan kajian ini juga diharapkan dapat dijadikan panduan bagi pihak pentadbir, pengusaha dan pemilik syarikat dalam industri pendidikan sama ada di bawah kerajaan Negeri Kedah yang terlibat secara langsung dalam penggajian pekerja atau pihak swasta.

Pengkaji memilih Negeri Kedah kerana kerajaan Negeri Kedah merupakan sebuah Negeri yang tertua di Malaysia dan juga Nusantara. Menurut Abdullah Ishak (2005), pentadbiran kerajaan Negeri yang tersusun di bawah sistem pemerintahan beraja telah lama wujud melebihi 1200 tahun yang lalu telah pun menerima kedatangan Islam seawal tahun 1136H. Berikutan itulah, sistem gaji menggunakan pendekatan as-sunnah dicadangkan diguna pakai di Negeri Kedah sebagai contoh kepada Negeri-Negeri yang lain.

1.6 Batasan Kajian

Kajian ini bertujuan meneliti gaji menurut as-sunnah berdasarkan ḥadīth-ḥadīth *kutub sittah* susunan Imam al-Bukhāri (256H), Imam Muslim (676H), Imam at-Tirmiḏzi (279H), Imam al-Nasaei (303H) dan Imam Abi Daud (273H). Kitab-kitab yang mensyarahkan *kutub sittah* karangan Syeikhul Islam Ibnu Hajar al-'Asqalāni (875H), al-Nawawi (676H) dan ulama moden seperti Ahmad Umar Hashim (2003), al-'Azim Ābadiy (2001) al-Mubar Kafūri (2001) digunakan untuk mendapatkan kefahaman lanjut ḥadīth-ḥadīth berkenaan. Kitab-kitab sirah yang muktabar seperti Sirah Ibnu Hisyam, al-Sirah al-Nabawiyah dan kitab-kitab fekah karangan ulama ekonomi Islam semasa seperti Syeikh Abdul Aziz Khayyat (1978) juga dijadikan rujukan dalam kajian ini. *Takhrij* dilakukan untuk menyatakan sumber-sumber serta menentukan kedudukan ḥadīth -ḥadīth berkenaan terdiri daripada kategori *ṣaḥīḥ*, *da'if*, *ḥasan* dan sebagainya.

Rasional pemilihan ḥadīth-ḥadīth dari *kutub sittah* ialah tidak ada pertikaian lagi dalam kalangan ulama' ḥadīth kedudukan ḥadīth-ḥadīth berkenaan dan ia juga telah diterima oleh umat Islam umumnya.

Pemilihan responden adalah terdiri daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah iaitu Maktab Mahmud dan Kolej Universiti Insaniah serta Pegawai Pendidikan di sekolah bawah seliaan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam

Negeri Kedah. Pegawai-Pegawai Perkhidmatan Pendidikan ini terdiri daripada kelulusan yang sama dan pelbagai tangga gaji berdasarkan kriteria mereka.

Oleh itu, kajian ini adalah kajian yang amat terbatas kepada ḥadīth-ḥadīth *kutub sittah* dan melibatkan tiga institusi ini sahaja. Oleh itu kajian ini tidak boleh digeneralisasikan bagi kumpulan populasi lain yang lebih mendalam dalam bidang yang sama. Namun begitu, ia juga boleh dijadikan model dalam situasi yang lain yang mempunyai ciri-ciri yang hampir sama.

Secara keseluruhan, dapatlah disimpulkan bahawa kajian ini adalah untuk melihat pelaksanaan pembayaran gaji kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di tiga buah institut pendidikan Negeri Kedah iaitu Kolej Universiti Insaniah, Maktab Mahmud dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di sekolah menengah agama (SMA) di bawah seliaan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah dan sejauh mana kaedah pembayaran gaji ini menepati kehendak as-sunnah. Kajian ini juga bertujuan meneliti keberkesanan dan keperluan gaji menurut as-sunnah sebagai cadangan untuk membantu meningkatkan prestasi pekerja di IPNK.

1.7 Sorotan Literatur

1.7.1 Pendahuluan

Bahagian ini akan mengulas beberapa kajian dan penulisan berkaitan gaji serta aspek-aspek yang berkaitan dengannya.

1.7.2 Kajian-kajian berkaitan konsep gaji

Kajian-kajian mengenai konsep gaji melibatkan nilai atau kadar gaji, syarat pekerja dan majikan serta cara pembayaran gaji.

Menurut Abdul Wahab Sulaiman (1992), dan Rafiq al-Misri (1989) kajian tentang gaji yang telah dicetak amat berkurangan. Maksud kajian tentang gaji di sini ialah kajian terhadap gaji semata-mata.

Menurut Abdul Halim Abdul Majid (2004) teori jangkaan; prestasi dan motivasi pekerja bergantung pada sistem ganjaran yang ditawarkan oleh majikan, bermakna nilai ganjaran amat penting dalam menaikkan motivasi para pekerja. Ini bertepatan dengan pendapat Najib Abdul Ghafar (2010) yang menyatakan gaji boleh memainkan peranan penting untuk memotivasikan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan dengan mengadakan pembayaran mengikut kerja, perkongsian keuntungan, perkongsian perolehan insentif upah dan bonus.

Selain itu, keputusan kajian yang dijalankan oleh Sidek Mohd Noah dan Mardiana Hj. Muhammad (1999) terhadap Pegawai Tadbir Universiti Putra Malaysia, menunjukkan wujudnya hubungan saling mempengaruhi antara suasana bekerja, peluang kenaikan pangkat, gaji dan penyeliaan serta teman sekerja.

Dapatan kajian yang dilakukan oleh Azman Ismail, Mai Sumiyati Ishak, Waty Kuching dan Mustaffa Omar (2008) mendapati bahawa interaksi di antara kepuasan kerja ekstrinsik dan sikap terhadap wang mampu mengurangkan keinginan pekerja untuk

berhenti secara sukarela. Menurut Herzberg (1968), kepuasan kerja ekstrinsik merujuk kepada beberapa aspek seperti bayaran gaji dan upah, status, jaminan dan keselamatan di tempat kerja dan sebagainya.

Dalam analisis kajian yang dilakukan oleh Judge (1993) dan Tang et al. (2002) terhadap perhubungan di antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti secara sukarela didapati akan berubah apabila sikap pekerja terhadap wang diambil kira. Dalam konteks pengurusan sumber manusia, Milkovich dan Newman (2007) menyatakan wang merujuk kepada gaji dan bonus.

Kajian yang dilakukan oleh oleh Sarimah Ismail dan Faridatul Akmar Talip (2009), terhadap staf akademik Jabatan Pendidikan Teknikal di Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, mendapati responden menyatakan beberapa faktor kepuasan berkerja iaitu faktor rakan sekerja, pelajar, ketua jabatan serta intensif dan gaji.

Berdasarkan kajian di atas, menunjukkan konsep gaji seperti nilai atau kadar gaji, syarat antara pekerja dan majikan serta cara pembayaran gaji memainkan peranan penting dalam meningkatkan mutu dan produktiviti kerja.

1.7.3 Kajian-kajian berkaitan gaji menurut as-sunnah

Terdapat juga beberapa kajian yang dijalankan berkaitan pekerja dan gaji, walaupun tidak menyentuh secara langsung tentang gaji dan as-sunnah. Antara kajian tersebut ialah :

- (i) Menurut Munir al Ghadbān (1992) Rasulullah SAW amat menitikberatkan kebajikan kepada pekerja termasuk pekerja non Muslim. Kebaikan agihan gaji menurut as-sunnah banyak dibuktikan menerusi kajian yang telah dijalankan tentang kejayaan kepimpinan Rasulullah SAW secara khusus dan kerajaan Madinah secara umum. Kajian tentang gaji semasa menurut as-sunnah secara terperinci masih kurang dijalankan.

- (ii) Abd Rahim Muhd Zin (2003), menyatakan dalam kajiannya bahawa pekerja akan berpuas hati apabila menerima gaji berdasarkan bebanan tugas. Hal ini bertepatan dengan anjuran as-sunnah kerana telah terbukti gaji menurut as-sunnah dapat memberikan kepuasan kepada segenap lapisan masyarakat seperti yang berlaku di bawah pimpinan Rasulullah SAW dan khulafa' al-Rasyidin. Said Hawwa (2005) dalam penulisannya mengakui bahawa tiada sumber yang menyebut berlakunya kepincangan dalam pelaksanaan gaji negara Madinah serta diakui corak kepimpinan Rasulullah SAW adalah kepimpinan yang paling sempurna meliputi hubungan antara kerajaan dan pegawai-pegawai.

Selain daripada kajian-kajian lepas, terdapat juga beberapa penulisan berkaitan gaji menurut Islam, antaranya ialah :

- (i) Abdul Aziz Khayyat (1987) menyatakan zaman Rasulullah SAW adalah perintis sistem gaji pekerja, bahkan baginda SAW sendiri pernah

menerima gaji sebagai pemimpin negara. Manakala Al-Zuhaili (2007) menyatakan para fuqaha' dan ulama kontemporari telah menerangkan gaji di dalam kitab-kitab mereka. Antara Fuqaha' tersebut ialah; al-Nawawi, al-Syarbini, Qalyubi, 'Umairah dan lain-lain lagi.

- (ii) Imam al-Nawawi (1999) telah meletakkan empat rukun dalam gaji antaranya ialah majikan dan pekerja, akad, gaji dan manfaat. Syarat antara majikan dan pekerja ialah berakal dan cukup umur. Akad meliputi lafaz serah setuju antara majikan dan pekerja dan gaji perlu disepakati nilainya antara dua pihak. Rukun yang terakhir ialah manfaat yang diterima oleh kedua pihak.
- (iii) Menurut pendapat Khaṭīb al-Syarbīni (1995), gaji dikategorikan sebagai sewa manfaat atau sewa kemahiran pekerja yang diketahui atau boleh dianggarkan pekerjaan yang bakal dilakukan. Gaji seorang pengajar sebagai contoh boleh diambil samada daripada pelajar berkenaan sendiri membayarnya atau diambil daripada orang-orang Islam yang mempunyai kemampuan.

Al-Syarbīni menambah dengan menyatakan hendaklah ada akad antara pekerja dan majikan. Gaji tidak boleh diberikan apabila sesuatu pekerjaan itu tidak dilaksanakan oleh pekerja. Memberi gaji sebelum sempurna

sesuatu pekerjaan dianggap sebagai pelanggaran akad yang dipersetujui (al-Syarbīni, 1995).

- (iv) Menurut Qalyūbi dan 'Umairah (1998) gaji sesuatu yang bernilai dan hendaklah diberikan kepada pekerja tertentu dengan kerja yang dimaklumi. Pekerja dan majikan pula masing-masing mempunyai tanggungjawab yang perlu dilaksanakan samada melakukan pekerjaan atau melunaskan gaji.

Berdasarkan kajian dan penulisan yang telah dilakukan, jelas menunjukkan gaji memainkan peranan penting dalam meningkatkan mutu dan kepuasan kerja seseorang pekerja.

1.7.4 Kajian berkaitan Institusi Pendidikan di Negeri Kedah

Setakat ini amat kurang kajian rasmi secara langsung dilakukan berkaitan gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah. Pengkaji hanya menemui beberapa penulisan pendapat dalam blog internet yang menyatakan isu gaji yang berlaku di KUIN. Antara isu-isu yang diketengahkan oleh laman sesawang *syburi-times.blogspot* ialah masalah kewangan yang dihadapi oleh penpegawai pendidikansan KUIN sehingga kini masih belum selesai sepenuhnya. Kenaikan gaji pekerja tetapnya masih belum dilaksanakan.

Selain itu terdapat juga dalam penulisan laman sesawang *Kedah69ers.blogspot* yang menyatakan tentang Maktab Mahmud iaitu pegawai pendidikan-pegawai pendidikan di Maktab Mahmud di Kedah belum ditawarkan kenaikan gred berdasarkan *time-based*. Ini

melibatkan kebajikan 300 orang pegawai pendidikan di 12 cawangan Maktab Mahmud. Oleh itu Kongres Kesatuan Pekerja-pekerja dalam Perkhidmatan Awam (Cuepacs) meminta kerajaan Negeri Kedah mengambil perhatian serius terhadap isu kenaikan gred berdasarkan time-based yang masih gagal dilaksanakan di Maktab Mahmud.

Walau bagaimanapun, penulisan pendapat yang diperolehi dalam blog tidak boleh dijadikan sandaran kerana tidak terdapat bukti yang dinyatakan dengan jelas terhadap pernyataan yang dikeluarkan. Pengkaji mengutarakan di sini sekadar untuk menyatakan bahawa terdapat pendapat-pendapat yang diberikan oleh orang ramai berkaitan pelaksanaan gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah.

Walau bagaimanapun, kajian yang dijalankan, kebanyakannya tertumpu kepada penilaian berdasarkan prestasi dan kepuasan kerja seperti kajian yang dilakukan oleh Khairuzi Abu Bakar (2010) yang menyentuh hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen pegawai pendidikan. Manakala kajian tentang gaji menurut as-sunnah masih kurang dijalankan. Justeru, kajian ini dilakukan untuk melihat pelaksanaan gaji di tiga buah Institusi Pendidikan Negeri Kedah dan sejauh mana ia menepati as-sunnah. Kajian ini menggunakan metodologi kajian kualitatif dengan menjalankan temu bual dan penelitian terhadap data dan dokumentasi yang berkaitan serta kajian perpustakaan.

1.8 Metodologi Kajian

1.8.1 Pendahuluan

Bahagian ini akan menjelaskan tentang metodologi yang digunakan untuk menyempurnakan kajian ini. Ia terbahagi kepada tujuh bahagian iaitu, reka bentuk kajian, tempat dan subjek kajian, instrumen, kesahan dan keboleh percayaan kajian, prosedur pengumpulan data dan analisis data.

1.8.2 Reka bentuk kajian

Kajian ini merupakan kajian kualitatif dengan menggunakan reka bentuk kajian perpustakaan dan temu bual. Dalam kajian ini, pengkaji mengkaji pelaksanaan gaji Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di tiga Institusi Pendidikan Negeri Kedah dan melihat sejauh mana pembayaran ini menepati kehendak as-sunnah.

Bentuk kajian kualitatif dipilih kerana ia lebih bersifat penerokaan dan pemahaman yang mendalam terhadap sesuatu fenomena yang dikaji. Menurut Sabitha Marican (2009), laporan penyelidikan kualitatif ialah menyusun data dalam bentuk deskriptif dan membuat penghujahan secara analitikal ke atas data yang ditemui.

Konsep reka bentuk kualitatif menurut Denzim dan Lincoln (1994) ialah; Suatu kaedah yang bertumpu dengan melibatkan perkara tafsiran, pendekatan naturalistik yang

bermaksud bahawa perkara penyelidikan kualitatif dalam persekitaran semula jadi, masuk akal atau membawa mereka mentafsir fenomena.

Straus dan Corbin (1998) menyatakan bahawa kaedah kualitatif boleh digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang sesuatu fenomena yang belum diketahui. Ia juga boleh digunakan untuk mendapatkan perspektif ke atas perkara-perkara yang telah diketahui atau untuk mendapatkan maklumat yang lebih mendalam dan mungkin sukar untuk dinyatakan secara kuantitatif (Othman Lebar, 2007).

Bagi mendapatkan data, pengkaji menggunakan kaedah temu bual dan terhadap responden dan kajian perpustakaan. Temu bual yang dijalankan adalah bertujuan untuk mendapatkan pendapat lisan daripada responden. Manakala kaedah kajian perpustakaan digunakan, bagi mendapatkan maklumat berkaitan gaji menurut perspektif as-sunnah. Selain itu data juga diperolehi daripada kajian perpustakaan yang melibatkan *Kutub Sittah* dan bahan-bahan lain seperti buku, kitab, majalah, jurnal, kertas kerja, slip gaji, surat-surat tawaran daripada Institusi Pendidikan Negeri Kedah serta risalah yang terdiri daripada sumber primer atau sekunder, termasuklah mashaf al-Quran dan kitab-kitab ḥadīth. Kajian perpustakaan juga bertujuan untuk mengukuhkan pendapat dan maklumat yang telah diberikan oleh responden berdasarkan perspektif as-sunnah dan penulisan berkaitan gaji daripada pengkaji terdahulu.

1.8.3 Responden kajian

1.8.3.1 Tempat kajian

Kajian dilakukan terhadap Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di tiga buah Institusi Pendidikan Negeri Kedah iaitu Kolej Universiti Insaniah (KUIN) , Maktab Mahmud dan

sekolah-sekolah menengah agama sekitar bandar Alor Setar yang terdapat Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di sekolah menengah agama yang berada di bawah JHEIK yang dipilih ialah Maahad Ad-Dini, Alor Setar, SMA An-Nahdah, Bukit Besar dan SMA Al-Islah, Pendang.

Pemilihan tempat untuk kajian ini dijalankan adalah wajar kerana pengkaji ingin mengkaji pemberian gaji pegawai pendidikan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah. Sekolah-sekolah yang dipilih adalah berdasarkan latar belakang penubuhannya yang lama berbanding institusi pendidikan lain di Kedah. Di tambah lagi dengan sistem pentadbiran yang agak lengkap.

1.8.3.2 Responden kajian

Populasi dalam kajian ini adalah terdiri daripada kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah. Bilangan populasi adalah seramai 50 orang yang melibatkan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di tiga buah institusi pendidikan di Negeri Kedah. Pemilihan ini adalah berdasarkan kelulusan pendidikan yang sama iaitu mempunyai Ijazah Sarjana Muda dari universiti dalam dan luar Negeri.

50 orang daripada responden dijadikan sampel kajian, iaitu 10 orang dari Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Maktab Mahmud, 20 orang daripada Kolej Universiti Islam Insaniah dan 5 orang daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Jabatan Hal Ehwal Islam Negeri Kedah. Kesemuanya berkelulusan Ijazah Sarjana Muda.

Selain itu, temu bual juga akan dijalankan terhadap 15 orang pegawai bahagian pentadbiran iaitu 5 orang di Maktab Mahmud, 5 orang pegawai JHEIK dan 5 orang pegawai KUIN untuk mendapatkan maklumat sokongan bagi pihak pentadbiran.

Menurut Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon dan Abdul Rahman Hamdan (2007), sampel adalah sebahagian daripada populasi tanpa mengambil kira sama ada ia dapat menjadi wakil populasi atau sebaliknya.

Keseluruhan responden boleh dilihat pada jadual 1 di bawah :

Jadual 1

Keseluruhan Responden

Bil.	Responden ditemui	Jumlah
1.	10 orang pegawai pendidikan Maktab Mahmud (Pemerhatian terhadap dokumen kerja (surat tawaran kerja) dijalankan kepada 10 orang, 7 orang daripada 10 orang akan dijalankan temubual dan pemerhatian terhadap dokumen kerja)	10 orang
2.	20 orang pegawai pendidikan KUIN	20 orang
3.	5 orang pegawai pendidikan JHEIK (Pemerhatian terhadap dokumen kerja (surat tawaran kerja) dijalankan kepada 5 orang, 3 orang daripada 5 orang akan dijalankan temubual dan pemerhatian terhadap dokumen kerja)	5 orang
4.	Pengetua Maktab Mahmud	5 orang
5.	Pegawai bahagian pentadbiran JHEIK	5 orang
6.	Pegawai bahagian pentadbiran KUIN	5 orang
Jumlah		50 orang

1.8.4 Instrumen Kajian

Instrumen yang digunakan bagi mengumpul maklumat dalam penyelidikan ini ialah temu bual. Pengkaji menggunakan instrumen temu bual semi- struktur ke atas responden atau peserta dalam kajian ini. Objektif daripada temu bual semi-struktur adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, iaitu pihak yang ditemu bual diminta memberi pandangan dan idea-ideanya serta pengalaman mereka.

Menurut Sarimah Ismail dan Faridatul Akmar bin Talip (2009), instrumen kajian merupakan alat penyelidikan yang digunakan untuk mengumpul data bagi menghasilkan sesuatu kajian. Kajian ini menggunakan kaedah temu bual dan alat rakaman suara digunakan ketika menemu bual responden. Perakam suara digunakan sebagai instrumen kajian untuk mengumpul data.

1.8.4.1 Temu bual

Objektif pemilihan kaedah ini ialah untuk mendapatkan pandangan dan pendapat secara langsung daripada responden. Pengkaji memilih untuk menjalankan temu bual semi berstruktur iaitu item soalan ditentukan manakala jawapan kepada soalan-soalan lebih bersifat terbuka. Menurut Schensul et al.,(1999), temu bual semi berstruktur adalah yang terbaik untuk meneroka dan menjelaskan faktor dan subfaktor sesuatu fenomena. Ia juga bertujuan untuk mendapatkan respons yang sistematik dan terarah.

Patton (1980) menyatakan terdapat pendekatan temu bual iaitu temu bual formal, temu bual tidak formal dan temubual terbuka. Fontana dan Fery (1994) Merriem (1998) juga menyatakan terdapat tiga jenis temu bual iaitu temu bual berstruktur digunakan untuk mengumpulkan data bagi analisis kuantitatif dan manakala bagi proses interaksi berlaku pada tahap yang minimum.

Manakala menurut Silverman (2006), salah satu cara yang paling mudah dan sudah lama dipakai untuk mengukur suatu kajian adalah dengan cara menjalankan temu bual. Temu bual ialah perbualan dua hala yang bertujuan untuk mengumpulkan maklumat kajian secara lisan (Chua, 2006). Zainudin (2012) pula menyatakan bahawa temu bual ialah suatu perbualan yang bermatlamat untuk mengetahui perkara-kara yang ada dalam minda seseorang.

Sehubungan itu, pengkaji berpendapat bahawa pengumpulan data menerusi kaedah temu bual semi-struktur membolehkan data yang mendalam diperolehi. Selain itu, dengan menggunakan temu bual semi-struktur pengkaji berharap dapat mengumpulkan banyak maklumat daripada setiap responden. Temu bual melibatkan:

- i. Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP)

Dijalankan secara individu bagi memastikan mereka selesa dan dapat menjawab soalan dengan jujur dan tidak terkesan dengan pendapat orang lain.

ii. Pentadbir

Temu bual juga turut dijalankan secara individu bagi mendapatkan maklumat tambahan dan sokongan bagi pihak pentadbiran.

1.8.4.2 *Kajian perpustakaan*

Kaedah ini digunakan untuk mendapatkan maklumat dan pandangan gaji menurut perspektif as-sunnah. Bahan berbentuk dokumen yang paling utama dalam kaedah ini ialah; *Kutub Sittah* dan bahan-bahan lain seperti buku, kitab, majalah, jurnal, kertas kerja, slip gaji, surat-surat tawaran Pegawai Perkhidmatan Pendidikan berkenaan dan risalah yang terdiri daripada sumber primer atau sekunder, termasuk mashaf al-Quran dan kitab-kitab ḥadīth.

Kitab-kitab utama mazhab *as-Syāfi'e*, Imam Abu Hanifah, *Māliki*, *Hambali* dan perbandingan mazhab fekah seperti *al-Umm*, *Minḥāj at-Tālibīn*, *al-Mughni Kabīr*, *al-Ḥāwi al-Kabīr*, *Fiqh Islāmiy Wa Adillatuh*, serta kitab-kitab yang mensyarahkan *Kutub Sittah* seperti *Fathul Bāri* (1999), *Syarḥu Sahihul Muslim* (1999), *'Aunul Ma'bud fi syarhi sunan Abi Daud* (2001) dan *Tuhfatul Ahwāzi fi syarhi Sunan al-Tirmiḏzi* (2001).

Antara sumber yang penting dalam kajian ini ialah *Kutub Sittah* iaitu; kumpulan kitab ḥadīth seperti Sahih al-Bukhari, Sahih Muslim, Sunan at-Tirmiḏzi, Sunan an-Nasā'ei, Sunan Abu Daud dan Sunan Ibnu Mājah. Kitab-kitab ini adalah muktabar dan disepakati oleh para ulama yang berautoriti dalam bidang ḥadīth (Kamus Dewan 2003). Enam kaedah takhrij ḥadīth yang gunakan berdasarkan kaedah yang dinyatakan oleh Ahmad Mahmud Ahmad Syimi (2003) iaitu :

i. *Istiqra' wa at-tatābu'* (Membaca dengan teliti dari bab ke bab) .

Kaedah ini dilakukan dengan mengkaji dan meneliti secara mendalam keseluruhan ḥadīth-ḥadīth Nabi SAW untuk ditakhrijkan ḥadīth-ḥadīth berkaitan daripada *Sunan Sittah*. Contohnya tumpuan diberikan kepada ḥadīth-ḥadīth berkaitan dengan gaji kemudian ditakhrijkan. Antara ḥadīth yang dikeluarkan menggunakan kaedah ini ialah :

عَنْ سَعْدِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ : كُنَّا نَكْرِي الْأَرْضَ بِمَا عَلَى السَّوَابِي مِنَ الزَّرْعِ فَنَهَى
رَسُولُ اللَّهِ ﷺ عَنْ ذَلِكَ وَأَمَرَنَا أَنْ نَكْرِئَهَا بِذَهَبٍ أَوْ وَرَقٍ

Maksudnya:

Daripada Saad RA beliau berkata: Kami biasa menyewa tanah dengan tanaman yang tumbuh di tepi-tepi sungai dan tanaman yang tumbuh dibawah air ditepinya. Rasulullah SAW melarang kami berbuat demikian dan menyuruh kami menyewa dengan harga emas dan perak

(Riwayat Imam Abu Daud, bab *fil Muzāra'ah*)

رَوَى ابْنُ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ اِحْتَجَمَ وَأَعْطَى الْحُجَّامَ أَجْرَهُ

Maksudnya:

Daripada Ibnu Abbas RA sesungguhnya Rasulullah SAW dibekam oleh pembekam dan baginda memberikan upah kepada pembekam baginda tersebut

(Riwayat Imam al-Bukhari, bab *fil Muzāra'ah*)

نَهَى عَنِ الْمَزَارَعَةِ وَأَمَرَ بِالْمُؤَاجَرَةِ

Maksudnya:

Rasulullah SAW melarang muzara'ah dan menyeru kepada upah

(Riwayat Imam Muslim, bab *fil muzāra'h wal mukhābarah*)

ii. *Takhrij bināun lafzoti ghoribati min al-ḥadīth (Takhrij berdasarkan lafaz ganjil pada ḥadīth)*

Kaedah ini digunakan untuk *takhrij* ḥadīth-ḥadīth seperti berikut :

- i. Ḥadīth yang mempunyai lafaz yang ganjil atau
- ii. Ḥadīth yang disebutkan secara tidak sempurna atau
- iii. Ḥadīth yang tidak disebutkan *sanadnya*.

Contoh ḥadīth dalam kajian ini :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Ḥadīth tersebut ditakhrij menggunakan kalimah عَرَقُهُ kerana tiada ḥadīth yang lain menggunakan kalimah tersebut. Ḥadīth ini ditakhrij menggunakan kitab *Mu'jam al-Mufahrath Lil Ahādith an-Nabawiyyah* dan pengkaji mendapati ḥadīth ini terdapat di dalam kitab Sunan Ibnu Mājah.

iii. *Melalui rāwi a'la (perawi ḥadīth yang terawal dalam rantaian periwayat)*

Pengkaji menggunakan kaedah ini untuk mencari ḥadīth-ḥadīth melalui *rāwi a'la* iaitu periwayat yang paling utama dalam kalangan para sahabat Rasulullah SAW menggunakan *Musnad Imam Ahmad* yang meriwayatkan ḥadīth mengikut susunan para *perāwi a'la*. Perbezaan sanad serta penentuan kedudukan ḥadīth dapat dikenalpasti oleh pengkaji melalui kaedah ini. Antara *rāwi a'la* yang dicari ialah Saidina Umar al-Khattab kerana penyusunan gaji yang teratur berlaku pada zaman pemerintahan baginda.

iv. Berdasarkan bab fekah pada *ḥadīth*.

Kaedah ini diguna pakai untuk *ḥadīth-ḥadīth* melalui tajuk al-ijārah yang terdapat dalam *kutub sittah*. Kaedah ini tidak terlalu menekankan pengaplikasian ilmu mustalah *ḥadīth*, tetapi lebih memberi penekanan terhadap kefahaman *ḥadīth*. Antara *ḥadīth* yang ditakhrijkan menggunakan kaedah ini ialah :

عن ابن عباس رضي الله عنه قال : حَجَمَ أَبُو طَيْبَةَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَمَرَ لَهُ بِصَاعٍ مِنْ
تَمْرٍ وَأَمَرَ أَهْلَهُ أَنْ يُخَفِّفُوا عَنْهُ مِنْ خَرَاجِهِ

Maksudnya :

Daripada Ibnu Abbas RA berkata : Suatu hari Abu Thiybah telah membekam Rasulullah SAW dan baginda menyuruh keluarga baginda mengurangkan wang tebusan

(Riwayat Abu Daud, bab *fi kasbil Hujjam*).

عن ابن عباس رضي الله عنه قال : حَجَمَ أَبُو طَيْبَةَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَمَرَ لَهُ بِصَاعٍ مِنْ
تَمْرٍ وَأَمَرَ أَهْلَهُ أَنْ يُخَفِّفُوا عَنْهُ مِنْ خَرَاجِهِ

Maksudnya:

Daripada Ibnu Abbas RA berkata : suatu hari Abu Thiybah telah membekam Rasulullah SAW dan baginda menyuruh keluarga baginda mengurangkan wang tebusan

(Riwayat Abu Daud, , bab *fi kasbil Hujjam*)

v. Sifat-sifat yang nyata pada *ḥadīth*.

Sifat-sifat yang zahir pada *ḥadīth* seperti *ḥadīth mursal* akan ditakhrij melalui kitab *al-Marāsil*, manakala *ḥadīth qudsi* melalui kitab *al-ahādithul qudsiyyah* atau *ḥadīth-ḥadīth* yang masyhur diriwayatkan boleh ditakhrijkan melalui kitab *Kasyful Khafa*.

Walau bagaimanapun, ḥadīth-ḥadīth berkaitan kajian ini telah, ditakhrij menggunakan kaedah *takhrij* yang lain.

vi. *Menggunakan aplikasi komputer.*

Kaedah mentakhrij ḥadīth menggunakan komputer adalah kaedah terbaharu dan terpentas dalam ilmu *takhrij*. Kajian ini menggunakan program *Maktabah Syāmelah* untuk mentakhrij ḥadīth dan ḥadīth-ḥadīth yang ditakhrij menggunakan kaedah ini ialah :

عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ «مَنْكَ أَنْ لَنَا
عَامِلًا فَلْيُكْتَسَبْ زَوْجَةً فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيُكْتَسَبْ خَادِمًا فَإِنْ لَمْ
يَكُنْ لَهُمْ سَكَنٌ فَلْيُكْتَسَبْ مَسْكَنًا

Maksudnya :

Sesiapa yang bekerja dengan kami, sekiranya dia belum lagi beristeri maka dia akan dibayar sehingga mampu beristeri, sekiranya dia belum mempunyai seorang pembantu maka dia akan dibayar gaji sehingga dia mampu mendapatkan seorang pembantu dan sekiranya dia belum lagi mempunyai sebuah rumah maka dia mestilah diberikan gaji yang membolehkan untuk mereka memiliki sebuah rumah

(Riwayat oleh Abu Daud, bab *fi arzāq al ‘ummāl*)

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ انْطَلَقَ نَفَرٌ مِنْ أَصْحَابِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي سَفَرَةٍ
سَافَرُوهَا حَتَّى نَزَلُوا عَلَى حَيٍّ مِنْ أَحْيَاءِ الْعَرَبِ فَاسْتَضَافُوهُمْ، فَأَبَوْا أَنْ
يُضَيِّفُوهُمْ، فَلَدَغَ سَيِّدُ ذَلِكَ الْحَيِّ، فَسَعَوْا لَهُ بِكُلِّ شَيْءٍ لَا يَنْفَعُهُ شَيْءٌ،
فَقَالَ بَعْضُهُمْ لَوْ أَتَيْتُمْ هَؤُلَاءِ الرَّهْطَ الَّذِينَ نَزَلُوا لَعَلَّهُ أَنْ يَكُونَ عِنْدَ بَعْضِهِمْ

شَيْءٌ، فَأَتَوْهُمْ، فَقَالُوا يَا أَيُّهَا الرَّهْطُ، إِنَّ سَيِّدَنَا لُدِغٌ، وَسَعَيْنَا لَهُ بِكُلِّ شَيْءٍ
لَا يَنْفَعُهُ، فَهَلْ عِنْدَ أَحَدٍ مِنْكُمْ مِنْ شَيْءٍ فَقَالَ بَعْضُهُمْ نَعَمْ وَاللَّهِ إِنِّي
لَأَرْقِي، وَلَكِنَّ وَاللَّهِ لَقَدْ اسْتَضَفْنَاكُمْ فَلَمْ تُضَيِّفُونَا، فَمَا أَنَا بِرَاقٍ لَكُمْ حَتَّى
تَجْعَلُوا لَنَا جُعَلًا . فَصَالِحُوهُمْ عَلَى قَطِيعٍ مِنَ الْعَنَمِ، فَاَنْطَلَقَ يَتَفِلُّ عَلَيْهِ وَيَقْرَأُ
(الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ) فَكَأَنَّمَا نُشِطُ مِنْ عِقَالٍ، فَاَنْطَلَقَ يَمْشِي وَمَا بِهِ
قَلْبَةٌ، قَالَ فَأَوْفَوْهُمْ جُعَلَهُمُ الَّذِي صَالِحُوهُمْ عَلَيْهِ، فَقَالَ بَعْضُهُمْ ااقْسِمُوا .
فَقَالَ الَّذِي رَقِيَ لَا تَفْعَلُوا، حَتَّى نَأْتِيَ النَّبِيَّ ﷺ فَندُكِّرُ لَهُ الَّذِي كَانَ، فَانظُرْ
مَا يَأْمُرُنَا . فَقَدِمُوا عَلَى رَسُولِ اللَّهِ ﷺ فَذَكَرُوا لَهُ، فَقَالَ « وَمَا يُدْرِيكَ أَنَّهَا
رُقِيَةٌ ثُمَّ قَالَ قَدْ أَصَبْتُمْ ااقْسِمُوا وَاضْرِبُوا لِي مَعَكُمْ سَهْمًا » . فَضَحِكَ رَسُولُ
اللَّهِ ﷺ .

Maksudnya :

Daripada Abi Said RA katanya beberapa orang sahabat Rasulullah SAW bepergian sehingga mereka berhenti pada suatu kampung-kampung Arab. Para sahabat itu minta supaya diberikan makanan, tetapi orang kampung enggan memberikan makanan mereka. Sementara itu penghulu kampung itu digigit binatang berbisa, dan mereka telah usahakan segala-galanya untuk mengubatnya, tetapi tidak ada satu pun yang bermanfaat baginya. Seorang dari mereka berkata “ pergilah kamu kepada sahabat yang berhenti itu, mudah-mudahan ada di antara mereka ada yang dapat menolong” seorang dari mereka menjawab “ya, demi Allah sesungguhnya aku boleh mengubatnya. Tetapi demi Allah! Kami telah meminta dari kalian supaya kami dijamu. tetapi kalian tidak mahu menjamu kami. Aku tidak akan mengubatnya sebelum kamu menetapkan berapa upah kami. Akhirnya mereka bersepakat dan berjanji akan menyerahkan sekumpulan kambing. Maka pergilah sahabat rasulullah SAW mengubatnya, ia menyembur si sakit

dan membaca الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ maka bagaikan tali yang diuraikan simpulannya, si sakit tadi terus boleh berjalan dan sakitnya pun hilang. Katanya, “ Bayarlah secukupnya upah mereka yang telah dijanjikan tadi”. Di antara mereka yang menerima upah mereka berkata,” bahagilah upah itu!”sahabat rasulullah yang membaca ruqyah berkata , “ janganlah kamu bahagikan sebelum kita bertemu Rasulullah SAW dan ceritakan kepada baginda SAW dan mendapatkan keputusan dari baginda SAW Baginda SAW bersabda: dari manakah kamu mengetahui bacaan ini adalah ruqyah? Baginda bersabda lagi bahagikan upahmu dan berikan kepada ku sebahagian dan baginda SAW tertawa

(Riwayat Imam al-Bukhāri, bab *al-Nafthu fi al-Ruqyah* dan bab *ma yu'ta fi al-Ruqyah 'ala ahyā al-'arab bifātihatil kitab*)

Ḥadīth di atas sahah menurut Imam al-Bukhāri.

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Maksudnya :

Muslimin berdasarkan perjanjian antara mereka.

(Riwayat Imam al-Bukhari, bab Ajri Simsarah, Abu Daud dan al-tirmidzi, bab Ma Zukira ‘an Rasulillah Fi al-Sulḥ baina al-Nnās)

Menurut al-‘Asqalāni (1993) ḥadīth ini dikeluarkan oleh Ishaq di dalam musnad beliau dengan penambahan lafaz:

إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

Maksudnya :

Selain daripada syarat-syarat yang menghalalkan perkara yang haram dan menghalalkan perkara yang halal

1.9 Kesahan (validity) dan kebolehpercayaan kajian (reliability)

Bagi memastikan data-data yang diperolehi dianggap sah, pengkaji menggunakan kaedah temubual dan kajian perpustakaan. Ini bertepatan dengan pendapat Webb (1966), yang menyatakan bahawa menggunakan lebih daripada satu kaedah dalam membina pengukuran dapat menghasilkan lebih keyakinan dalam penemuan kajian.

Menurut Lincoln dan Guba (1985), kebolehpercayaan dalam kajian kualitatif adalah penting bagi memastikan kebenaran sesuatu kajian. Kebolehpercayaan melibatkan keyakinan (*credibility*), boleh digunakan dalam konteks yang lain (*transferability*), boleh diharap dan boleh diulang pada kajian lain (*dependability*) dan boleh dipastikan serta tidak berat sebelah (*confirmability*).

Bagi memastikan kebolehpercayaan dalam kajian ini, pengkaji akan memastikan tidak akan berlaku berat sebelah ataupun 'bias' ketika mengumpulkan data. Maklumat yang akan diperolehi secara langsung daripada responden dan mereka akan diberikan kebebasan untuk memberikan pendapat.

1.10 Prosedur pelaksanaan dan pengumpulan data kajian

Prosedur pelaksanaan kajian

Prosedur pelaksanaan kajian ialah proses melaksanakan kajian yang dilakukan oleh pengkaji. Antara prosedur yang dijalankan ialah :

1.10.1 Merancang

Dalam prosedur ini, masalah akan dikenal pasti, objektif dan soalan kajian akan dibentuk. Seterusnya tinjauan literatur dijalankan untuk mendapatkan maklumat dan kajian-kajian lepas berkaitan tajuk kajian.

1.10.2 Membina instrumen

Dalam kajian ini, pengkaji akan membina item soalan berbentuk semi struktur agar soalan lebih terarah serta memberi peluang kepada responden menjawab secara terbuka.

1.10.3 Mengutip dan mengumpul data

Pengumpulan data kajian adalah melalui temu bual bersama Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah dan pegawai pentadbiran, bukti dokumen daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan seperti surat tawaran, slip gaji dan dokumen berkaitan serta maklumat daripada kajian perpustakaan.

1.10.4 Menganalisis data

Data yang dikumpulkan, akan dianalisis dalam bentuk diskriptif iaitu secara huraian dan penjelasan

i. Data temu bual

Temu bual akan dianalisis melalui transkripsi temubual, kemudian ditaip dan diberikan nombor di sebelah kiri untuk tujuan pengekodan data. Untuk memudahkan analisis data, responden akan dikod sebagai P1 hingga P5 untuk PPP KUIN , P6 hingga P10 untuk PP Maktab Mahmud dan P11 hingga P15 untuk PPP JHEIK. Pegawai Pendidikan pula

Pegawai A,B,C,D,E,F,G,H,I dan J.

ii. Data kajian perpustakaan

Takhrij ḥadīth yang berkaitan gaji bagi mendapatkan maklumat gaji menurut as-sunnah. Data daripada kajian perpustakaan melibatkan *Kutub Sittah* dan bahan-bahan lain seperti buku, kitab, majalah, jurnal, kertas kerja dan risalah yang terdiri daripada sumber primer atau sekunder, termasuk mashaf al-Quran dan kitab-kitab ḥadīth.

1.10.5 Menulis laporan

Laporan akan ditulis berdasarkan dapatan dan analisis data yang diperolehi daripada temu bual, pemerhatian dan penelitian bukti dokumen dan kajian perpustakaan. Laporan ini akan dikaitkan antara satu sama lain bagi mengukuhkan maklumat yang diperolehi.

1.11 Rumusan

Metodologi kajian merupakan faktor penting dalam menentukan kesahan dan kebolehpercayaan sesuatu kajian. Oleh itu, pemilihan metodologi yang tepat amat diperlukan bagi sesuatu kajian.

Semoga dengan metodologi kajian yang dipilih ini, akan dapat memberikan maklumat yang tepat dalam menghasilkan dapatan data yang boleh dijadikan bahan rujukan berkaitan gaji bagi meningkatkan mutu dan kepuasan kerja.

BAB DUA

KONSEP GAJI

2.1 Pendahuluan

Bab ini akan menerangkan definisi gaji dan konsep gaji melalui tiga elemen penting iaitu : nilai dan kadar gaji, syarat antara pekerja dan majikan dan cara pembayaran gaji.

2.2 Definisi Gaji

Menurut Kamus Dewan (1997) maksud gaji ialah upah yang tetap atau gaji pokok dan segala pembayaran tunai yang perlu dibayar kepada seseorang pekerja berdasarkan kepada kontrak pekerjaannya tidak termasuk nilai tempat tinggal, makanan, bahan api, lampu dan lain-lain lagi.

Dalam konteks semasa di Malaysia, upah dan gaji menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2005), mempunyai makna yang hampir sama iaitu gaji bermaksud upah yang tetap atau bayaran yang tetap untuk pekerjaan.

Menurut Akta Kerja 1995, gaji didefinisikan sebagai segala bayaran tunai yang harus dibayar kepada pekerja kerana kerja yang dilakukan berkait dengan kontrak perkhidmatan. Manakala upah atau gaji menurut Akta Majlis Akta Kerja 1955 merupakan bayaran bagi perkhidmatan seseorang pekerja. Maksud Upah Di Bawah Akta Pekerjaan 1955:

Seksyen 2 (*Tafsiran*):

“*Upah*” ertinya upah pokok dan semua pembayaran lain dengan wang tunai kepada seorang pekerja bagi kerja yang dibuat mengikut kontrak perkhidmatannya tetapi tidak termasuk :

- (i) Nilai mana-mana mana-mana tempat tinggal atau bekalan apa-apa makanan, minyak, lampu atau air atau rawatan perubatan atau mana-mana kemudahan atau perkhidmatan yang diluluskan;
- (ii) Apa-apa caruman yang dibayar oleh majikan sendiri kepada mana-mana kumpulan wang pencen, kumpulan wang simpanan pekerja, skim pemberhentian kerja, mengurangkan pekerja, penamatan, rentikan sementara atau skim persaraan, skim jimat-cermat atau mana-mana kumpulan wang lain atau skim yang ditubuhkan untuk faedah dan kebajikan pekerja.
- (iii) Apa-apa elaun perjalanan atau nilai apa-apa konsesi perjalanan;
- (iv) Apa-apa jumlah yang kena dibayar kepada pekerja untuk menanggung perbelanjaan-perbelanjaan khas yang diperlukan olehnya kerana jenis perkerjaannya;
- (v) Apa-apa ganjaran yang kena dibayar atas pemberhentiaan atau persaraan; atau
- (vi) Apa-apa bonus tahunan atau mana-mana bahagian dari apa-apa bonus tahunan.

Undang-undang Buruh menyatakan dalam perihal gaji pegawai pendidikan :

“Jika seseorang pegawai pendidikan diberi gaji untuk mengajar sesuatu perkara serta ditentukan upah, dan masa kerjanya, kontrak itu sah bagi masa yang disebutkan. Lantaran itu, pegawai pendidikan itu berhak mendapat upah sebab dia hadir dan bersedia mengajar tanpa mengambil kira sama ada murid itu belajar atau tidak”

(K Rajkumar, 1990:5)

Menurut Mad Akhir Haji Yaakob (1991), gaji adalah upah yang tetap atau bayaran yang tetap untuk pekerjaan. Manakala menurut al-Lud ‘Ammy (2003) gaji membawa maksud mata gaji yang diambil kira untuk faedah pencen (JPA) yang diberikan kepada pekerja sebagai balasan kepada manfaat yang diberikan kepada majikan.

Berdasarkan definisi dan pendapat yang telah dinyatakan di atas, dapatlah dirangkumkan bahawa gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja berdasarkan pekerjaan yang dipersetujui bersama antara majikan dan pekerja.

2.3 Konsep Gaji

Sub-topik ini akan menerangkan berkaitan konsep gaji iaitu: nilai atau kadar gaji, syarat antara pekerja dan majikan dan cara pembayaran gaji.

2.3.1 Nilai atau kadar gaji

Menurut Ahmad Zaki Badwi (2006), nilai gaji ialah nilai tertentu untuk sesuatu tempat dan sesuatu industri yang biasa diberikan kepada pekerja di atas pekerjaan yang mereka lakukan. Manakala menurut Zafir Mohd Makhbul & Fazilah Mohamad Hasun (2003),

lima langkah akan dilaksanakan oleh sesebuah organisasi untuk menentukan nilai gaji kepada pekerja iaitu;

- (i) Meninjau kadar gaji dan pampasan pokok yang dibayar .
- (ii) Menentukan nilai kerja dengan melihat semua kerja dan kandungan kerja yang terdapat di dalam organisasi.
- (iii) Mengumpulkan kerja-kerja yang sama ke dalam gred gaji yang sama berdasarkan kesukaran yang serupa untuk memudahkan proses penetapan harga dan nilai bagi kerja-kerja tersebut.
- (iv) Meletakkan harga dan nilai bagi setiap gred gaji dengan membentuk satu gambar rajah serakan untuk menggambarkan hubungan nilai relatif pekerjaan dengan kadar upah.
- (v) Mencari ketetapan kadar upah akan dibuat oleh penpegawai pendidikans dengan mendapatkan ketetapan akhir bagi gaji yang diberikan.

Menurut Seksyen 25 (1) pula, bayaran gaji hendaklah dibuat dalam nilai yang sah. Ini bermakna di Malaysia, gaji atau upah hendaklah dibayar dalam Ringgit Malaysia. Ia juga hendaklah dibayar dalam bentuk tunai, namun Seksyen 25A pula membenarkan upah dibayar dalam bentuk cek atau ke dalam akaun bank pekerja, tertakluk kepada kebenaran pekerja. Pekerja boleh menarik balik persetujuan ini dengan memberi notis 4 minggu dengan alasan yang munasabah.

2.3.2 Syarat-syarat Antara Pekerja dan Majikan

Setiap orang yang bekerja dengan seseorang atau mengambil seseorang bekerja adalah telah memasuki suatu kontrak. Kontrak perkhidmatan mempunyai ciri-ciri yang terdapat tugas dan tanggungjawab serta syarat daripada majikan kepada pekerja dan pekerja kepada majikan.

Di bawah peruntukan pada Seksyen 26 pula, majikan tidak boleh mengenakan apa-apa syarat kepada pekerjanya berhubung cara perbelanjaan terhadap upah yang dibayar. Terpulang kepada pekerja bagaimana hendak membelanjakan wang upah yang diterima olehnya (Akta Kerja 1955).

Seksyen 29 membenarkan majikan membekalkan pekerja-pekerjanya dengan makanan, rumah, minyak, elektrik, air dan perkhidmatan perubatan atau mana-mana kemudahan yang diluluskan sebagai tambahan kepada upah (Akta Kerja 1955).

Mengikut seksyen 7 Akta Pekerjaan 1955, semakan 1981 dan pindaan 1989 daripada sumber Lembaga Penyelidikan Undang-Undang (2008), tiada apa-apa yang boleh menghalang sebarang terma atau syarat yang dipersetujui antara pekerja dan majikan. Oleh itu persetujuan bersama antara pekerja dan majikan adalah sah di sisi undang-undang Malaysia.

Menurut Undang-Undang Buruh Malaysia, antara hak-hak pekerja dan majikan ialah:

- (i) Pekerja mempunyai hak untuk membentuk, membantu dalam penubuhan atau menyertai sesuatu Kesatuan Sekerja dan bergiat dalam aktiviti-aktiviti kesatuan yang mematuhi undang-undang.
- (ii) Majikan juga mempunyai hak-hak yang sedemikian.
- (iii) Kesatuan sekerja para pekerja dan kesatuan sekerja para majikan tidak boleh mencampuri urusan dalam masing-masing.
- (iv) Majikan tidak boleh mencampuri, menghalang atau memaksa dalam penyempurnaan hak-hak.

Kontrak perkhidmatan ialah suatu perjanjian antara majikan dan pekerja yang mana hak dan tanggung jawab diwujudkan dan dikuatkuasakan oleh undang-undang berkaitan buruh. Secara amnya, terdapat enam elemen untuk membentuk sebuah persetujuan atau kontrak yang boleh dikuatkuasakan. Elemen-elemen tersebut ialah :

- (i) Wujud niat antara pihak-pihak untuk mewujudkan hubungan kontaktual di sisi undang-undang.
- (ii) Wujud tawaran daripada satu pihak dan penerimaan oleh pihak yang satu lagi.
- (iii) Wujud balasan.
- (iv) Pihak-pihak adalah kompeten di sisi undang-undang untuk membentuk kontrak.
- (v) Pihak-pihak mestilah memberikan keizinan kepada terma-terma kontrak.
- (vi) Kontrak tidak dimasuki untuk sebarang tujuan yang menyalahi undang-undang.

Akta Kerja (1955) hanya menetapkan syarat-syarat minimum yang patut dipatuhi oleh majikan. Ini bermakna majikan bebas untuk menetapkan syarat-syarat lain dalam kontrak perkhidmatan. Asalkan syarat-syarat itu tidak melanggar peruntukan akta tersebut dan menguntungkan pekerja.

2.3.3 Cara Pembayaran Gaji

Menurut Akta dan Undang-Undang Pekerjaan di Malaysia, gaji atau upah boleh dibayar oleh majikan kepada pekerja berdasarkan jam, hari, mingguan atau bulanan. Ini terpulang kepada persetujuan antara majikan dan pekerja. Seksyen 28 mengariskan beberapa perkara mengenai cara pembayaran upah. Antaranya, majikan tidak dibenarkan membayar gaji pekerjanya di kedai minuman keras, tempat hiburan atau stor jualan runcit dan sebagainya.

Setiap majikan mesti membayar upah pada pekerjanya apabila kerja tersebut telah selesai [Rujuk Seksyen 15 (1) Akta Pekerjaan 1955]. Kegagalan berbuat demikian adalah satu pelanggaran pada terma kontrak. Mengikut Seksyen 31 pula, jika harta majikan atau orang yang bertanggungjawab membayar upah pekerja dijual dengan perintah mahkamah atau wang mereka dibekukan, pihak mahkamah akan memastikan mana-mana wang yang perlu dibayar kepada pekerja empat bulan upah dibayar lebih dahulu sebelum bayaran kepada mana-mana pemiutang bercagar dibuat.

Seksyen 18 Akta Pekerjaan mewajibkan majikan agar membayar upah pekerja sekurang-kurangnya sekali bagi setiap satu bulan. Majikan boleh membayar lebih kerap namun

tidak boleh kurang dari apa yang telah ditetapkan. Tempoh itu tidak semestinya mengikut bulan kalendar. Majikan boleh membayar bagi tempoh kerja 15 haribulan hingga 14 haribulan bulan seterusnya sebagai contoh atau bagi tempoh kerja 10 haribulan hingga 9 haribulan bulan seterusnya. Namun, setelah tempoh dan masa pembayaran itu telah ditetapkan, majikan hendaklah membayar upah tidak lewat dari 7 hari selepas tempoh itu berakhir [Seksyen 19 Akta Pekerjaan 1955] kecuali jika majikan dapat memuaskan hati Ketua Pengarah (Jabatan Tenaga Kerja) yang pembayaran itu tidak dapat dibuat atas sebab-sebab yang munasabah.

Selain itu, gaji atau upah juga dibayar mengikut jumlah kerja yang dilakukan berdasarkan kadar ikut unit (*piece-rate work*). Ia dibayar kepada pekerja kerana wujudnya hubungan kontrak majikan pekerja.

Walau bagaimanapun, segala syarat yang ditetapkan dalam Akta Pekerjaan ini hanya terpakai kepada pekerja yang dilindungi oleh akta ini sahaja. Iaitu pekerja dan majikan yang memeterai kontrak perkhidmatan. Bagi pekerja yang tidak diliputi oleh akta ini, syarat berhubung dengan gaji dan upah, ialah bergantung kepada terma perjanjian yang dimasukkan oleh majikan.

2.4 Kesimpulan

Gaji sangat penting bagi seseorang pekerja bagi memenuhi keperluan peribadi dan keluarga mereka. Apabila gaji diberikan dengan adil dan memenuhi syarat yang ditetapkan akan dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka.

BAB TIGA

GAJI MENURUT AS-SUNNAH

3.1 Pendahuluan

Bab ini akan menjelaskan berkaitan gaji mengikut pandangan as-sunnah. Kupasan ini akan dimulakan dengan imbasan secara ringkas permulaan gaji menurut pandangan Islam. Seterusnya bab ini akan membincangkan berkaitan konsep gaji pada pandangan as-sunnah berdasarkan tiga elemen iaitu : nilai atau kadar gaji, syarat antara pekerja dan majikan dan cara pembayaran gaji.

3.2 Sejarah permulaan gaji

Sistem gaji telah lama wujud dalam kehidupan manusia kerana mereka saling perlu memerlukan. Al-Quran menyebutkan dialog Nabi Musa AS dengan Nabi Khidir AS tentang gaji yang tidak dituntut dalam surah al-Kahfi ayat 77 :

فَانطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا

Maksudnya:

Kemudian keduanya berjalan lagi, sehingga apabila mereka sampai kepada penduduk sebuah bandar, mereka meminta makan kepada orang-orang di situ, lalu orang-orang itu enggan menjamu mereka. kemudian mereka dapati di situ sebuah tembok Yang hendak runtuh, lalu ia membinanya. Nabi Musa berkata: "Jika Engkau mahu, tentulah Engkau berhak mengambil upah mengenainya!"

Ayat di atas menyatakan wujud sistem gaji dengan tugas yang dilakukan walaupun tidak menyatakan kadar gaji dan yang sepatunya diberikan. Ibnu 'Asyur (t.t) menyatakan gaji yang tidak dituntut oleh Nabi Khidir AS kerana tiada perjanjian antara baginda Nabi

Khidir AS dengan pemilik dinding yang ditegakkan oleh Nabi Khidir AS. Ayat di atas menunjukkan perjanjian antara majikan dan pekerja mempengaruhi perlu atau tidak gaji diberikan.

Menurut Ahmad Hassan (2002) pula al-Quran menyebutkan pensyarian gaji dalam kisah Nabi Syuaib AS berdasarkan ayat dalam surah al-Qasas ayat 27 :

إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَابٍ

Maksudnya:

Bapa perempuan itu berkata (kepada Musa): "Aku hendak mengahwinkanmu dengan salah seorang dari dua anak perempuanku ini, dengan syarat bahawa engkau bekerja denganku selama lapan tahun

Menurut Ahmad Hassan (2002) lagi, ayat di atas menunjukkan Nabi Allah Syuaib AS menggajikan Nabi Musa AS mengembala kambing selama lapan tahun dengan gaji berbentuk maskahwin antara anak baginda dan Nabi Musa AS.

Selain itu, sebelum Rasulullah SAW diutuskan menjadi rasul, Halimah al-Sa'diah pernah diberikan gaji oleh Abdul Mutalib untuk menyusukan baginda, tetapi tidak disebutkan bentuk gaji yang diberikan (Ibnu Kathir 1420)

Rasulullah SAW juga pernah memberi segantang gandum kepada pembekam baginda seperti dalam ḥadīth berikut :

عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ اخْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَعْطَى الْحِجَامَ أَجْرَهُ ، وَلَوْ عَلِمَ كَرَاهِيَةً لَمْ يُعْطِهِ .

Maksudnya :

Daripada Saidina Ibnu Abbas RA: Rasulullah SAW berbekan dan baginda memberikan pembekalan upahnya. Sekiranya Rasulullah SAW tahu makruh menerima gaji berbekan Rasulullah tidak akan memberikan gaji tersebut.

(Riwayat Imam al-Bukhāri, bab *zikri al-Hajjām*).

Pemberian gaji juga pernah berlaku Saidina Abu Bakar As-Siddiq dan Abdullah Ibnu ‘Uraiqat sebagai penunjuk jalan dalam peristiwa Hijrah. Rasulullah membenarkan tindakan Saidina Abu Bakar as-Siddiq dalam hal ini berdasarkan keperluan penunjuk arah untuk mengelakkan perjalanan Hijrah dikesan oleh orang Kafir Quraisy ketika itu.

Hadīth yang menceritakan kisah ini ialah:

أَنَّ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا زَوْجَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَتْ وَاسْتَأْجَرَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأَبُو بَكْرٍ رَجُلًا مِنْ بَنِي الدَّيْلِ ، هَادِيًا خَرِيَّتًا وَهُوَ عَلَى دِينِ كُفَّارِ قُرَيْشٍ ، فَدَفَعَا إِلَيْهِ رَاحِلَتَيْهِمَا ، وَوَاعَدَاهُ غَارَ ثَوْرٍ بَعْدَ ثَلَاثِ لَيَالٍ بِرَاحِلَتَيْهِمَا صُبْحَ ثَلَاثٍ .

Maksudnya:

Sesungguhnya Saidatina Aisyah RA isteri Rasulullah SAW meriwayatkan Rasulullah SAW dan Saidina Abu Bakar R.A memberikan upah kepada Seorang lelaki dari suku kaum Al-Dīl yang masih beragama dengan agama kafir Quraisy. Lelaki ini amat mahir dalam perjalanan dan baginda memberikan upah untuk tunggangan mereka berdua dan dia mengambil Rasulullah SAW dan Saidina Abu Bakar pada hari ketiga di Gua Tsur.

(Riwayat Imam Bukhāri, bab *Istijar Al-Musyrikīn*

‘Inda Al-Dorurah Aw Iza Lam Yūjad Ahli Al-Islam)

Menurut Ahmad Hassan (2002) Saidina Umar RA juga menyusun semula sistem gaji kerajaan Islam Madinah. Baginda Saidina Umar RA pernah menyenaraikan semula nama-nama pekerja dan meletakkan jumlah gaji setiap mereka.

Ketika pemerintahan Saidina Ali pula gaji diarahkan oleh baginda supaya dinaikkan agar menjadi kekuatan dalaman pekerja berkenaan daripada melakukan penyelewengan (Hj Abd Rahman dan Jumaat Abd Moen, 2004).

Oleh itu berdasarkan ayat al-Quran dan ḥadīth yang telah dinyatakan di atas, sejarah pensyariatan gaji telah berlaku sejak zaman Nabi Musa AS dan Nabi Syuaib AS iaitu 1600-1500 tahun sebelum tahun Masihi sehingga zaman sahabat Rasulullah SAW sebagai panduan system gaji semasa.

3.3 Gaji menurut as-Sunnah

3.3.1 As-Sunnah

Menurut Kamus Dewan (1997), as-Sunnah dari sudut istilah ialah peraturan atau adat yang berdasarkan perbuatan dan perkataan Nabi Muhammad SAW. Manakala menurut Kamus Dewan edisi keempat (2005) pula, mendefinisikan as-Sunnah sebagai peraturan atau adat berdasarkan perbuatan dan perkataan Nabi Muhammad SAW yang digalakkan amalannya.

Menurut Ahmad Mahmud Ahmad Syimi (2003), dari segi istilah, as-Sunnah bermaksud kitab-kitab yang disusun mengikut bab-bab fekah bermula iman, bersuci, solat, zakat dan lain-lainnya. Harun Din (1981) menyatakan as-sunnah juga diistilahkan sebagai perkara yang datang daripada Rasulullah SAW yang merangkumi perkataan, perbuatan dan pengakuan.

Menurut al-Sibā'i (1992), as-sunnah dapat diertikan sebagai lawan kepada perkataan *bid'ah* dan setiap yang disandarkan kepada Rasulullah SAW itu sendiri sama ada berbentuk percakapan, perbuatan dan pengakuan.

Abdullah Hj Ishak (1997), menyatakan ulama fiqh mentakrifkan as-Sunnah sebagai sesuatu perkataan, perbuatan dan pengakuan Nabi SAW yang menetapkan hukum yang termasuk dalam *ahkām al-khamsah* (hukum yang lima) seperti wajib, sunat, haram, makruh dan harus. Pengertian ini sesuai dengan ulama fiqh yang melihat segala perbuatan Rasulullah SAW adalah menjadi dalil kepada hukum-hukum syarak.

Ulama Usul al-Fiqh mentakrifkan as-Sunnah sebagai setiap yang datang daripada Rasulullah SAW yang boleh dijadikan sebagai dalil hukum syarak (Wahbah al-Zuhaili 1986). Dalil-dalil ini dapat diambil daripada kata-kata, perbuatan dan perakuan yang bukan merupakan mukjizat.

As-Sunnah merupakan sumber kedua terpenting selepas al-Quran dalam menyediakan dalil dan asas kepada sesuatu hukum (al-Dahlawi, t.t). Ini juga dinyatakan dalam sabda Rasulullah SAW:

تَرَكْتُ فِيكُمْ أَمْرَيْنِ لَنْ تَضِلُّوا مَا تَمَسَّكْتُمْ بِهِمَا كِتَابَ اللَّهِ وَسُنَّةَ نَبِيِّهِ

Maksudnya :

Aku tinggalkan kepada kamu dua perkara, kamu semua tidak akan sesat selagi kamu semua berpegang dengan kedua-duanya, iaitu Al-Quran dan As-sunnah Nabi Nya

(Riwayat Imam Malik, bab al-Nahyu ‘ani al-Qaul bil Qadr)

Thomas Patrick Hugies (1885), juga memberikan takrifan as-sunnah sebagai cara kehidupan berdasarkan perlakuan dan tindakan junjungan besar Nabi Muhammad SAW.

3.3.2 Definisi Gaji menurut as-sunnah

Gaji dalam bahasa arab disebut sebagai *al-ijārah* atau *al-ujrah*. Tiada ḥadīth yang mendefinisikan al-Ijārah secara lengkap (al-‘Asqalāni, 1992). Definisi *al-ijārah* menurut as-sunnah diambil daripada ulama-ulama ḥadīth seperti al-‘Asqalāni yang digelar sebagai *Amirul Mukminni fil ḥadīth* dan al-Qaṣṭallāni. *Al-ijārah* dari segi bahasa bermaksud pahala manakala dari sudut istilah perkataan ini bermaksud balasan yang diberikan terhadap manfaat yang diterima (al-‘Asqalāni, 1992). Al-Qaṣṭallāni (923H) dalam al-Ābādi (2001) pula mendefinisikan *al-ujrah* sebagai perjanjian kepada kerja yang disepakati dengan kadar yang tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas, terdapat tiga asas penting dalam *al-ijārah* atau gaji iaitu :

Pertama, pihak yang membuat transaksi yang terdiri daripada pihak majikan dan pekerja.

Kedua, perjanjian iaitu *ijab* dan *qabul*,

Ketiga, kandungan perjanjian iaitu: kerja dan *ujrah* atau gaji.

Menurut Abdul Aziz Hanafi (2011) pelaksanaan gaji termasuk di dalam hukum syarak yang boleh berubah bentuk pelaksanaannya yang dinamakan sebagai *ahkam assyaria'h al-juziyyah* iaitu hukum-hukum yang mempunyai dasar yang tidak berubah tetapi

pelaksanaan yang berubah mengikut tempat dan keadaan seperti hukum-hukum berkaitan nilai gaji, syarat-syarat antara majikan dan pekerja dan cara pembayaran gaji.

Kaedah dalam pembahagian hukum seperti hukum berkaitan gaji ini ialah kaedah:

لَا يُنْكَرُ تَغْيِيرُ الْأَحْكَامِ بِتَغْيِيرِ الْأَوْزَانِ

Tidak di nafikan berubahnya hukum dengan perubahan masa

Menurut Abdul Aziz Khayyath (1988), menerangkan tiada halangan Islam dalam perkembangan ekonomi, akhlak dan lain-lain selagi tidak melanggar syarak. Ini bertepatan dengan pendapat Mahmood Zuhdi Abdul Majid dan Faezah Hj Ismail (2004), perkembangan dalam ekonomi sama sekali tidak ditegah oleh syarak selama menjaga objektif *syari'ah* iaitu menjaga ketertiban umum (*Hifz al-Nizām*) menghasikan kebaikan (*Dar al-mafāsīd*) menegakkan persamaan (*al-musāwāt*).

Khatib al-Syarbini (1995), mengkategorikan gaji sebagai sewa manfaat atau sewa kemahiran pekerja yang diketahui atau boleh dianggarkan pekerjaan yang bakal dilakukan. Gaji seseorang pengajar sebagai contoh boleh diambil samada pelajar berkenaan sendiri membayarnya atau diambil daripada orang-orang Islam yang mempunyai kemampuan.

3.4 Konsep gaji menurut as-Sunnah

Konsep gaji menurut as-sunnah akan diterangkan berdasarkan tiga elemen iaitu : nilai gaji, syarat antara majikan dan pekerja serta cara pembayaran gaji menurut as-sunnah.

3.4.1 Nilai dan kadar gaji

3.4.1.1 Menyatakan nilai dan kadar gaji

Islam adalah agama yang memelihara kepentingan majikan dan pekerja. Untuk memelihara kebajikan kedua-dua belah pihak dan mengelakkan perbalahan, gaji bagi sesuatu pekerjaan perlu dijelaskan secara bertulis. Beberapa ḥadīth mengenai kerja yang digajikan atau diberikan upah perlu dimaklumkan terlebih dahulu berdasarkan tiga hadith di bawah:

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ.

Maksudnya :

Daripada Abi Said RA apabila kamu hendak mengupah pekerja maka maklumkan kerjanya

(Riwayatkan oleh An-Nasāei, bab al-Thālith min syuruṭ fihī al-Muzāraa'h wal wathāiq)

Ḥadīth ini *dhaif* sebagaimana riwayat *Musannaf* Abdul Razak, melalui *Ma'mar* dan *At-Thauri* kerana sanadnya terputus pada periwayat yang bernama Ibrahim (As-Syaukāniy, 1250H).

Ḥadīth ini juga menerangkan kerja yang dijanjikan gaji hendaklah diterangkan terlebih dahulu kadar upah, bentuk dan perkara-perkara berkaitan kerja yang akan dilakukan (Ali al-Qāri, 1995).

Penerangan kepada kerja yang akan dilakukan juga menjadi kayu pengukur untuk menentukan seseorang pekerja itu layak diambil bekerja atau tidak sebagai mana penerangan al-Asqalāni (1996) kepada ayat surah al-Qasas 26 dengan pernyataannya :

وَالْحَاظِنِ الْأَمِينِ وَمَنْ لَمْ يَسْتَعْمِلْ مَنْ أَرَادَهُ

Maksudnya:

Pekerja yang amanah dan mereka yang memohon kerja dan diberikan kerja

Imam Ahmad juga meriwayatkan ḥadīth yang menerangkan keperluan menerangkan kadar gaji dan jenis pekerjaan yang akan dijalankan berikut, tetapi Imam Ahmad berpendapat ḥadīth ini *dhaif* kerana al-Tsauri periwayat yang *dhaif* di sisi Imam Ahmad. Walaupun begitu ḥadīth ini tetap dikira ṣahih kerana Imam al-Tsauri adalah *thiqah* dalam kalangan ulama ḥadīth (al-‘Asqalāni, 1993)

نَهَى ﷺ عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يُبَيَّنَ لَهُ أَجْرُهُ

Maksudnya :

Rasulullah SAW melarang mengupah pekerja sehingga diterangkan upahnya

(Riwayat Imam Ahmad, bab Musnad Abu Zar al-Ghifāri)

Keseluruhan maḏhab berpendapat ḥadīth ini menunjukkan kewajipan majikan menerangkan pekerja kadar gaji dengan jelas sebelum kerja dilakukan berdasarkan lafaz ḥadīth yang disertakan *lām amr* yang membawa maksud wajib (Nuruddin I’tir, 1999).

عَنِ الْحَسَنِ أَنَّهُ كَرِهَ أَنْ يَسْتَأْجَرَ الرَّجُلَ حَتَّى يُعْلِمَهُ أَجْرَهُ.

Maksudnya :

Daripada al-Hassan sesungguhnya baginda tidak menyukai seseorang yang mengupah seorang lelaki kecuali memaklumkan upahnya

(Riwayat Imam al-Nasaei, bab athālith Min Syuruṭ fihī al-Muzāra'ah wal wathāiq)

Ḥadīth ini hanya diriwayatkan oleh seorang periwayat yang bernama Amru bnu Muhammad al-A'sham sahaja (al-Maqdisi, t.t). Berdasarkan ḥadīth ini makruh atau haram memberikan perjanjian memberikan gaji kepada kerja tanpa penerangan terlebih dahulu.

عَنْ حَمَّادٍ أَنَّهُ سُئِلَ عَنْ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا عَلَى طَعَامِهِ قَالَ لَا حَتَّى تُعْلِمَهُ.

Maksudnya :

Daripada Hammad iaitu Bnu Abi Sulaiman sesungguhnya baginda ditanya tentang lelaki yang diupah berupa makanannya dan baginda bersabda tidak sehingga diberitahu gaji

(Riwayat Imam an-Nasāei, bab athālith Min Syuruṭ fihī al-Muzāra'ah wal wathāiq)

Selain itu terdapat juga ḥadīth lain yang menyatakan tentang berlakunya rundingan kepada nilai gaji sebelum melakukan sesuatu pekerjaan iaitu ḥadīth :

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ انْطَلَقَ نَفَرٌ مِنْ أَصْحَابِ النَّبِيِّ ﷺ فِي سَفَرَةٍ سَافَرُوهَا حَتَّى نَزَلُوا عَلَى حَيٍّ مِنْ أَحْيَاءِ الْعَرَبِ فَاسْتَضَافُوهُمْ، فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمْ، فَلدَغَ سَيِّدُ ذَلِكَ الْحَيِّ، فَسَعَوْا لَهُ بِكُلِّ شَيْءٍ لَا يَنْفَعُهُ شَيْءٌ، فَقَالَ بَعْضُهُمْ لَوْ أَتَيْتُمْ هَؤُلَاءِ الرَّهْطَ الَّذِينَ نَزَلُوا لَعَلَّهُ أَنْ يَكُونَ عِنْدَ بَعْضِهِمْ

شَيْءٌ، فَاتَّوَهُمُ، فَقَالُوا يَا أَيُّهَا الرَّهْطُ، إِنَّ سَيِّدَنَا لُدِعْ، وَسَعَيْنَا لَهُ بِكُلِّ شَيْءٍ
لَا يَنْفَعُهُ، فَهَلْ عِنْدَ أَحَدٍ مِنْكُمْ مِنْ شَيْءٍ فَقَالَ بَعْضُهُمْ نَعَمْ وَاللَّهِ إِنِّي
لَأَرْقِي، وَلَكِنَّ وَاللَّهِ لَقَدْ اسْتَضَفْنَاكُمْ فَلَمْ تُضَيِّفُونَا، فَمَا أَنَا بِرَاقٍ لَكُمْ حَتَّى
تَجْعَلُوا لَنَا جُعَلًا . فَصَالِحُوهُمْ عَلَى قَطِيعٍ مِنَ الْعَنَمِ، فَاَنْطَلَقَ يَتَفَلُّ عَلَيْهِ وَيَقْرَأُ
(الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ) فَكَأَنَّمَا نُشِطُ مِنْ عِقَالٍ، فَاَنْطَلَقَ يَمْشِي وَمَا بِهِ
قَلْبَةٌ، قَالَ فَأَوْفُوهُمْ جُعَلُهُمُ الَّذِي صَالِحُوهُمْ عَلَيْهِ، فَقَالَ بَعْضُهُمْ اأَسْمُوا .
فَقَالَ الَّذِي رَقَى لَا تَفْعَلُوا، حَتَّى نَأْتِيَ النَّبِيَّ ﷺ فَنَذْكُرْ لَهُ الَّذِي كَانَ، فَانْظُرْ
مَا يَأْمُرُنَا . فَقَدِمُوا عَلَى رَسُولِ اللَّهِ ﷺ فَذَكَرُوا لَهُ، فَقَالَ « وَمَا يُدْرِيكَ أَنَّهَا
رُقِيَّةٌ ثُمَّ قَالَ قَدْ أَصَبْتُمْ اأَسْمُوا وَاضْرِبُوا لِي مَعَكُمْ سَهْمًا » . فَضَحِكَ رَسُولُ
اللَّهِ ﷺ .

Maksudnya :

Daripada Abi Said RA katanya beberapa orang sahabat Rasulullah SAW bepergian sehingga mereka berhenti pada suatu kampung-kampung Arab. Para sahabat itu minta supaya diberikan makanan, tetapi orang kampung enggan memberikan makanan mereka. Sementara itu penghulu kampung itu digigit binatang berbisa, dan mereka telah usahakan segala-galanya untuk mengubatnya, tetapi tidak ada satu pun yang bermanfaat baginya. Seorang dari mereka berkata “ pergilah kamu kepada sahabat yang berhenti itu, mudah-mudahan ada di antara mereka ada yang dapat menolong” seorang dari mereka menjawab “ya, demi Allah sesungguhnya aku boleh mengubatnya. Tetapi demi Allah! Kami telah meminta dari kalian supaya kami dijamu. tetapi kalian tidak mahu menjamu kami. Aku tidak akan mengubatnya sebelum kamu menetapkan berapa upah kami. Akhirnya mereka bersepakat dan berjanji akan menyerahkan sekumpulan kambing. Maka pergilah sahabat rasulullah SAW mengubatnya, ia menyembur si sakit dan membaca الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ maka bagaikan tali yang diuraikan simpulannya, si sakit tadi terus boleh berjalan dan sakitnya pun hilang. Katanya, “ Bayarlah secukupnya upah mereka yang telah dijanjikan tadi”. Di antara mereka yang menerima upah mereka berkata,” bahagilah upah itu!”sahabat rasulullah yang membaca ruqyah berkata , “ janganlah kamu bahagikan sebelum kita bertemu Rasulullah SAW dan ceritakan kepada baginda SAW dan mendapatkan keputusan dari baginda SAW Baginda

SAW bersabda: Dari manakah kamu mengetahui bacaan ini adalah ruqyah? Baginda bersabda lagi bahagikan upahmu dan berikan kepada ku sebahagian dan baginda SAW tertawa.

(Riwayat Imam al-Bukhāri, bab *al-Nafthu fi al-Ruqyah* dan bab *ma yu'ta fi al-Ruqyah 'ala ahya al-'arab bifātihatil kitāb*)

Ḥadīth ini menerangkan berlakunya perbincangan nilai gaji antara sahabat Rasulullah SAW dan ketua sebuah kaum. Tugas merawat seorang ketua kaum yang terkena sengatan diberikan nilai gaji yang dipersetujui menurut ḥadīth ini ialah *al-qati'* iaitu antara 10-40 ekor (al-Asqalāni, 1993) bersamaan RM7000 hingga RM9000.

Menurut 'Ata, Abu Qalabah, Imam Malik, As-Shafie dan Imam Ahmad ḥadīth ini juga menunjukkan harus menerima upah daripada pengajaran yang dilakukan (Ibnu Baṭṭal, 1995 dan al-'Aini 855H).

Penerangan yang lengkap terhadap tugas yang akan dilakukan dan nilai gaji yang akan diberikan akan mengelakkan daripada berlakunya penipuan dalam perniagaan. Inilah sebab utama baginda Rasulullah SAW mengesa kerja dan gaji diterangkan terlebih dahulu oleh majikan kepada pekerja (Ahmad Hassan, 2002). Ḥadīth yang menjelaskan perkara ini ialah ḥadīth :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ نَهَى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ عَنْ بَيْعِ الْحِصَاةِ وَعَنْ بَيْعِ الْغَرَرِ.

Maksudnya:

Rasulullah SAW melarang perniagaan yang ada padanya penipuan

(Riwayat Imam Muslim, bab *al-Butlan bai' al-Husāt wal bai' lazi fil gharār*, Abu Daud, bab *fil bai al-Gharar*, Ibnu Mājah, bab *al-Nahyu 'an bai' al-Husāt*)

Daripada ḥadīth-ḥadīth di atas jelas menerangkan kepada kita bahawa sebelum sesuatu tugas yang digajikan atau diberikan upah, penerangan tentang selok belok kerja yang

akan dilakukan dan jenis dan kadar gaji hendaklah diberikan terlebih dahulu. Ini bertujuan agar pekerja tersebut memahami tugas yang perlu dilakukan serta nilai bayaran terhadap kerja mereka. Penerangan ini juga bertujuan mengelakkan dari mana-mana pihak samada majikan atau pekerja dizalimi kerana kurang jelas terhadap kerja atau gaji.

Penerangan tentang kerja dan nilai gaji diberikan dalam sistem pemberian gaji di negara kita dilihat turut menjelaskan kepada pekerja terlebih dahulu. Perkara-perkara yang berkaitan dinyatakan secara jelas di dalam surat perlantikan penjawat-penjawat jawatan berkenaan yang diberikan oleh pihak majikan apabila seseorang ditawarkan sesuatu pekerjaan. Malahan dalam iklan jawatan kosong turut dinyatakan nilai gaji bagi kerja yang ditawarkan. Selain itu Seksyen 25 (1) dalam akta kerja 1955 turut menyatakan bayaran gaji hendaklah dibuat dalam nilai yang sah. Ini bermakna di Malaysia, gaji atau upah dibayar dalam Ringgit Malaysia.

Perbezaan yang berlaku antara penggajian menurut ḥadīth dan pelaksanaan gaji semasa ialah kadar gaji menurut as-sunnah adalah nilai gaji yang masih dibincangkan bersama manakala gaji semasa lebih kepada suatu yang telah ditetapkan dengan kadar tertentu.

3.4.1.2 Menentukan perbezaan nilai atau kadar gaji

(i) Perbezaan berdasarkan tingkat kerja.

Menurut Ishak Hj Abd Rahman dan Jumaat Abd Moen (2004), Islam telah menetapkan asas perkiraan dalam menentukan kadar gaji pegawai dan organisasi iaitu :

- (a) Asas terpenting ialah kadar, bentuk, jenis, tugas dan tanggungjawab sesuatu

pekerjaan sama ada ringan, berat, membebankan atau sebaliknya. Ringan dan berat itu sama ada dari segi penggunaan tenaga fizikal atau tenaga fikiran atau sebaliknya.

(b) Asas sampingan adalah perkiraan terhadap tanggungan pegawai dan kakitangan tersebut, sama ada keluarganya besar atau kecil. Hal ini diambil kira oleh Islam untuk menentukan kadar tinggi atau rendah gaji seseorang. Tanggungan yang dimaksudkan ialah menyediakan rumah, pakaian dan tempat tinggal yang sederhana. Pada zaman permulaan Islam pembayaran gaji dan upah diambil kira mengikut keperluan keluarga. Bagi tentera yang telah berkeluarga diberi dua kali ganda daripada mereka yang belum bekerja.

(c) Sara hidup setempat dan semasa juga diambil kira oleh Islam. Di tempat sara hidup agak tinggi, pertimbangan lain seperti memberi elaun tambahan wajar dipertimbangkan oleh pihak majikan.

Menurut ‘Abd ‘Aziz Khayyat (2008), gaji pekerja perlu menepati keperluan dan usaha mereka. Kenyataan ini menepati kaedah Usul Fiqh yang menjadi rujukan dalam nilai gaji di sisi ulama ialah kaedah berikut:

مَنْ أَخَذَ الْأَجْرَ حُسْبًا بِالْعَمَلِ

Maksudnya :

Seseorang yang diberikan gaji dikira berdasarkan kerja yang dilakukan.

Berdasarkan kaedah di atas, kerja yang dilakukan menjadi pertimbangan Rasulullah SAW kepada nilai gaji seseorang. Nilai gaji berbeza antara pegawai dan pekerja bawahan mengikut tingkat pekerjaan. Abd ‘Aziz Khayyat (2008), menyatakan menteri-menteri kerajaan Madinah pimpinan Rasulullah SAW menerima gaji daripada satu perlima dari bahagian harta rampasan perang. Kenyataan ini membuktikan berlakunya perbezaan nilai atau kadar gaji pada zaman Rasulullah SAW mengikut tahap pekerjaan seseorang.

Lima golongan yang diberikan lima nilai gaji yang berbeza di zaman Rasulullah SAW iaitu: ahli badar, muslimin yang telah lama memeluk Islam, pembekam, pendidik dan perawat seperti didalam jadual 2 berikut : .

Jadual 2:

Nilai-nilai Gaji Berdasarkan ḥadīth dan keterangan para ulama’

PEKERJAAN	NILAI GAJI YANG DIBERIKAN
Ahli Badar	500 Dirham (RM6065.85)
Muslimin yang telah lama memeluk Islam	400 dirham (RM4852.68)
Pembekam	Segantang tamar (rm 7)
Pendidik	10-100 dirham (RM121.3- RM1213.17)
Perawat	RM700- RM9000

Menurut Muhammad Kamal Atiyah (1993) nilai gaji pada zaman Saidina Umar al-Khaṭṭab adalah berdasarkan jasa mereka kepada Islam seperti:

- (a) 500 dirham atau RM6065.85 diberikan kepada sahabat Rasulullah SAW yang pernah menyertai peperangan Badar.
- (a) 400 dirham atau RM4852.68 kepada sahabat Rasulullah SAW yang telah lama memeluk Islam
- (b) 300 dirham atau RM3639.51 kepada anak-anak *Muhajirin* dan *Ansar*.

Menurut Ahmad Hassan (2002) Saidina Umar al-Khattab RA juga pernah memberikan 15 dirham berupa RM181 kepada pengajar kanak-kanak setiap bulan dan 100 dirham berupa RM1213.17 kepada Kadi Syuraih.

(ii) *Perbezaan berdasarkan tempoh masa bekerja*

Tempoh masa sesuatu pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi nilai gaji yang diberikan oleh Rasulullah SAW ḥadīth-ḥadīth berikut :

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ «مَثَلُكُمْ وَمَثَلُ أَهْلِ الْكِتَابَيْنِ كَمَثَلِ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أُجْرَاءَ فَقَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ غُدْوَةٍ إِلَى نِصْفِ النَّهَارِ عَلَى قِيرَاطٍ فَعَمِلَتِ الْيَهُودُ، ثُمَّ قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ نِصْفِ النَّهَارِ إِلَى صَلَاةِ الْعَصْرِ عَلَى قِيرَاطٍ فَعَمِلَتِ النَّصَارَى ثُمَّ، قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنَ الْعَصْرِ إِلَى أَنْ تَغِيبَ الشَّمْسُ عَلَى قِيرَاطَيْنِ فَأَنْتُمْ هُمْ، فَعَضَبَتِ الْيَهُودُ وَالنَّصَارَى، فَقَالُوا مَا لَنَا أَكْثَرَ عَمَلًا، وَأَقَلَّ عَطَاءً قَالَ هَلْ نَقَضْتُمْ مِنْ حَقِّكُمْ قَالُوا لَا . قَالَ فَذَلِكَ فَضْلِي أُوتِيهِ مَنْ أَشَاءُ»

Maksudnya :

Daripada Abdullah bnu Umar RA perumpamaan kamu dan ahli kitab seperti lelaki yang digajikan dan dikatakan kepada mereka sesiapa yang bekerja untuk saya daripada asar kepada terbenam matahari dengan dua qirath dan kamu adalah mereka maka mereka berkata kenapa kamu melaksanakan banyak pekerja tetapi terlalu sedikit dibayar. Rasulullah SAW bersabda ini adalah kurniaanku yang aku berikan kepada sesiapa yang aku kehendaki
(Riwayat Imam al-Bukhāri, bab *ijārah ila nişfi al-Nahār*)

Ḥadīth *ṣahih* menurut Imam al-Bukhāri ini menunjukkan gaji yang diberikan kepada tiga golongan yang bekerja untuk dua tempoh masa yang berbeza dan persetujuan mereka menerima gaji yang sama walaupun bekerja lebih masa.

Daripada ḥadīth ini juga menunjukkan nilai gaji untuk tiga waktu bekerja iaitu:

- (a) Pagi – tengah hari = 1 *Qiraṭ*
- (b) Tengahari – Petang = 1 *Qiraṭ*
- (c) Petang sehingga Malam = 2 *Qiraṭ*

Menurut Ali Jumaa'h (2001), *Qiraṭ* ialah sebahagian kecil daripada dinar dan para fuqaha' berselisihan pada nilainya ;

- (a) Imam Abu Hanifah 1 *Qiraṭ* = 1/20 Dinar (4.25/20 = 0.2125g)
- (b) Jumhur 1/24 1 *Qiraṭ* = 1/24 Dinar (4.25/24 = 0.1771g)

Ḥadīth di atas menunjukkan perbezaan gaji yang diberikan kepada petugas walaupun masa yang lebih, gaji semakin berkurangan, pekerja tetap melakukan pekerjaan dan

majikan memberikan gaji berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Pekerja terus melakukan pekerjaan dikira persetujuan menerima tawaran majikan.

Keperluan harian pegawai-pegawai tersebut adalah penentu nilai gaji disamping tahap perjawatan pegawai berkenaan. Hal ini pernah dinyatakan oleh Ahmad Hassan (2002) bahawa kadi dan pengawal baitul mal pernah diberikan sebahagian binatang setiap hari, seperempat daripada binatang tersebut kepada pegawai bawahan.

Daripada ḥadīth-ḥadīth yang telah dinyatakan, as-sunnah jelas menunjukkan kewajipan majikan memberikan gaji yang dapat menyempurnakan keperluan hidup pekerja sesuai dengan kebolehan yang dimiliki oleh mereka. Saidina Umar RA sendiri menitikberatkan kadar gaji yang diberikan bersesuaian dengan dekat atau jauh tempat tinggal pekerja, kebolehan pekerja, jenis pekerjaan (As-Sa'di 1995)

Akta Pekerjaan 1955 mahupun Ordinan Buruh yang lain setakat ini masih lagi tidak menggariskan nilai gaji minimum atau maksima. Justeru itulah, masih terdapat perbezaan gaji antara jabatan, syarikat dan kerajaan Negeri dalam kalangan pekerja walaupun tugas yang sama dan berkelulusan yang sama. Namun, ia mengandungi peruntukan-peruntukan lain yang berkaitan dengan gaji yang boleh membantu pekerja dari tidak dieksploitasi oleh majikan sewenang-wenangnya.

Sistem penetapan gaji di Malaysia berdasarkan peruntukan kepada sesuatu tugas dan gerak kerja pekerjaan berkenaan serta kelulusan masing-masing. Ketika zaman

Rasulullah SAW gaji dibeza-bezakan berdasarkan jenis, beban dan tempoh tugas yang dilakukan, berbeza dengan nilai gaji sekarang nilai gaji berpandukan satu garis panduan yang diletakkan oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Awam. Secara asasnya persijilan dan kelulusan yang ada pada pekerja menjadi pertimbangan nilai gaji yang ditawarkan selain tempoh perkhidmatan. Walau bagaimanapun, masih terdapat perbezaan gaji dalam kalangan pekerja yang mempunyai tahap kelulusan yang sama dan tugas yang sama. Ini adalah disebabkan kemampuan kewangan sesuatu jabatan.

3.4.2 Syarat antara pekerja dan majikan

Perjanjian antara majikan dan pekerja disebut sebagai kontrak yang mengandungi syarat-syarat tertentu serta tawaran daripada penawar dan penerimaan tawaran (al-Hairan, t.t). Sebelum perjanjian dibuat antara pekerja dan majikan wajib diterangkan tugas yang akan dilakukan agar tidak berlaku sebarang penipuan (at-Tawijiri, 2011). As-sunnah memberikan peluang kepada majikan dan pekerja untuk meletakkan apa-apa syarat kepada gaji sesuatu pekerjaan yang tidak melanggar syarak berdasarkan ḥadīth berikut :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Maksudnya :

Muslimin berdasarkan perjanjian antara mereka

(Riwayat Imam al-Bukhari, bab Ajri Simsarah, Abu Daud dan al-tirmidzi, bab Ma Zukira ‘an Rasulillah Fi al-Sulḥ baina al-Nnās,)

Setiap perjanjian yang dimeterai diakui oleh syarak dan menjadi hukum antara Allah dan hambaNya atau dalam kalangan sesama manusia dan perlu dipatuhi perjanjian itu (al-Hulaimi dalam al-Baihaqi, 1995). Ḥadīth ini juga menjamin syarat-syarat yang

dipersetujui dan menafikan tuntutan yang terkeluar daripada syarat-syarat yang dipersetujui (Ibnu Quddamah, 1997 dan al-‘Aini, 855H).

Menurut al-‘Asqalāni (1992) pula ḥadīth di atas dikeluarkan oleh Ishaq di dalam musnad beliau dengan penambahan lafaz:

إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

Maksudnya :

Selain daripada syarat-syarat yang menghalalkan perkara yang haram dan menghalalkan perkara yang halal

Imam al-Tirmidzi juga meriwayatkan ḥadīth ini dengan lafaz yang dikeluarkan oleh musnad ishak.

Al-Fairuz Ābadiy (2001) menerangkan ḥadīth ini menunjukkan perjanjian yang tidak menghalalkan perkara haram wajib dipatuhi oleh setiap muslim dan sebarang syarat yang dipersetujui antara kedua pihak dikira mempunyai kesahan berdasarkan as-sunnah.

Menurut al-Ābadiy lagi, Imam Abu Hanifah, Imam Malik, Imam al-Syafie serta jumah mengharuskan ikatan janji yang tidak melanggar suruhan Allah SWT antara majikan dan pekerja berdasarkan ḥadīth riwayat Imam al-Tabrāni :

لَا يَحِلُّ مَالُ امْرِئٍ مُسْلِمٍ إِلَّا بِطَيْبَةٍ مِنْ نَفْسِهِ

Maksudnya :

Tidak harus memiliki milik seseorang kecuali mendatangkan kebaikan kepada seseorang itu.

(al-Haithami, bab *al-Khutabu fil Hajj*)

Majikan berhak menentukan sebarang syarat tetapi hendaklah mendapatkan persetujuan dari pekerja. Menurut Ahmad Hassan (2003), perjanjian antara pekerja dan majikan pula akan terbatal tanpa tempoh masa mula atau akhir bekerja, ini adalah kerana tempoh masa menjadi syarat yang perlu diletakkan di dalam syarat-syarat yang dipersetujui bersama antara majikan dan pekerja.

Majikan hendaklah membayar gaji kepada pekerja yang melaksanakan kerja yang dijelaskan. Menurut al-Banjari (1991), gaji dan tuntutan bayaran tambahan gaji hanya kepada kerja yang dipersetujui sahaja kerana majikan tidak bertanggungjawab kepada tuntutan lain.

Ini berdasarkan kisah yang berlaku di zaman Rasulullah SAW yang diterangkan melalui ḥadīth berikut :

عَنْ يَعْلَى بْنِ أُمَيَّةَ رضي الله عنه قَالَ غَزَوْتُ مَعَ النَّبِيِّ صلى الله عليه وسلم جَيْشَ الْعُسْرَةِ فَكَانَ مِنْ أَوْثِقِ أَعْمَالِي فِي نَفْسِي، فَكَانَ لِي أَجِيرٌ، فَقَاتَلَ إِنْسَانًا، فَعَضَّ أَحَدَهُمَا إصْبَعَ صَاحِبِهِ، فَانْتَزَعَ إصْبَعَهُ، فَأَنْدَرَ ثَنِيَّتَهُ فَسَقَطَتْ، فَاذْهَبَ إِلَى النَّبِيِّ صلى الله عليه وسلم فَأَهْدَرَ ثَنِيَّتَهُ وَقَالَ « أَفِيدَعُ إصْبَعَهُ فِي فِيكَ تَقْضُمَهَا قَالَ أَحْسِبُهُ قَالَ كَمَا يَقْضُمُ الْفَحْلُ »

Maksudnya:

Daripada Saidina Ya'la bnu Umayyah RA berkata aku berperang dalam peperangan yang amat sukar bagi diriku bersama Rasulullah SAW iaitu dalam medan peperangan al u'srah. Aku mempunyai orang suruhan (pekerja) yang berperang dan menggigit rakannya sehingga tercabut giginya dan bertemu

Rasulullah SAW (untuk menuntut gantirugi), Rasulullah s.a.w tidak memperkenankan permintaan pekerja ku tadi

(Riwayat Imam Muslim, bab , Sunan Ibnu Mājah, bab Man A'ddhu Rajulan Fa Naza' Yadahu Fa Nazara Thanāyā hu)

Imam Abu Hanifah dan Imam al-Syafie menerangkan ḥadīth ini adalah hujah sebagai tiada pampasan terhadap tuntutan pekerja di luar persetujuan. Berdasarkan ḥadīth yang telah diterangkan, jelas menunjukkan Islam mengambil berat perjanjian antara majikan dan bekerja bagi memastikan kebajikan kedua-dua pihak terjamin serta menjaga hak masing-masing (al-Asqalāni, 1993).

Pelaksanaan kontrak perkhidmatan pada zaman sekarang menunjukkan berlakunya syarat antara pekerja dan majikan seperti mana yang dilaksanakan pada zaman Rasulullah SAW. Mengikut Seksyen 7 Akta Pekerjaan 1955, semakan 1981 dan pindaan 1989 daripada sumber Lembaga Penyelidikan Undang-Undang (2008), tiada apa-apa yang boleh menghalang sebarang terma atau syarat yang dipersetujui antara pekerja dan majikan.

Dalam Akta Pekerjaan 1955 turut menyatakan kontrak-kontrak hendaklah secara bertulis dan mempunyai peruntukan bagi penamatan. Huraian akta tersebut menyatakan :

- (1) Suatu kontrak perkhidmatan untuk suatu tempoh masa tertentu, yang melebihi satu bulan atau bagi pelaksanaan sesuatu kerja tertentu, di mana masa yang dikehendaki dengan munasabahnya bagi menyiapkan kerja itu melebihi atau boleh melebihi satu bulan, hendaklah dibuat secara bertulis.
- (2) Dalam tiap-tiap kontrak perkhidmatan bertulis suatu fasal hendaklah dimasukkan bagi memperuntukan tentang cara-cara di mana kontrak tersebut telah ditamatkan oleh mana-mana pihak menurut bahagian ini.

(Akta Kerja 1955:20)

Walau bagaimanapun, Akta Pekerjaan hanya menetapkan syarat-syarat minima yang patut dipatuhi oleh majikan. Majikan bebas untuk menetapkan syarat-syarat lain dalam kontrak perkhidmatan yang dirasakan bersesuaian dengan kerja dan keperluan semasa selagi mana syarat-syarat itu tidak melanggar peruntukan akta tersebut dan menguntungkan pekerja.

3.4.2 Cara Pembayaran Gaji

Pembayaran gaji diterangkan melalui dua bentuk iaitu tempoh pembayaran dan bentuk pembayaran.

3.4.2.1 Bentuk gaji yang dibayar

Bentuk gaji boleh dilaksanakan dalam bentuk barangan atau benda yang berfaedah seperti kemudahan pengangkutan, tempat penginapan, pakaian, bahan makanan dan sebagainya (Ishak Hj. Abd Rahman dan Jumaat Abd Moen, 2004).

Rasulullah SAW pernah memberikan pembekam baginda berupa segantang gandum berdasarkan ḥadīth:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ دَعَا النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ غُلَامًا حَجَّامًا فَحَجَمَهُ ، وَأَمَرَ لَهُ بِصَاعٍ أَوْ صَاعَيْنِ ، أَوْ مُدًّا أَوْ مُدَّيْنِ ، وَكَلَّمَ فِيهِ فَخُفِّفَ مِنْ ضَرِيْبَتِهِ

Maksudnya:

Rasulullah SAW meminta seorang hamba untuk membekam baginda dan memberikan pembekam itu segantang atau dua. Apabila baginda meminta dikurangkan upah dari tuannya, maka dikurang upah tersebut

(Riwayat Imam Al-Bukhāri, *bab kharāj al-hujjam*)

Al-‘Asqalāni (1992) dan Imam Muslim menyebutkan pembekam Rasulullah SAW bernama Abu Tiybah. Nilai yang diberikan oleh Rasulullah SAW yaitu dua gantang gandum (Imam Muslim 1999). Ḥadīth berkenaan ialah :

عَنْ حُمَيْدٍ قَالَ سُئِلَ أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ عَنْ كَسْبِ الْحَجَّامِ فَقَالَ اخْتَجَمَ رَسُولُ
اللَّهِ ﷺ حَجْمَهُ أَبُو طَيْبَةَ فَأَمَرَ لَهُ بِصَاعَيْنِ مِنْ طَعَامٍ وَكَلَّمَ أَهْلَهُ فَوَضَعُوا عَنْهُ
مِنْ خَرَاجِهِ

Maksudnya:

Daripada Humaid, beliau bertanya Saidina Anas RA tentang upah pembekam, maka Saidina Anas RA menyatakan baginda Rasulullah SAW pernah dibekam oleh Abu Tiybah dengan upah dua gantang gandum, setelah bercakap tentang upah tersebut, Rasulullah SAW memberikan segantang gandum sebagai upah.

(Riwayat Imam Muslim, bab *ḥilli Ujratul Hijāmah*).

3.4.2.2 Tempoh pembayaran gaji

Menurut Ishak Hj. Abd Rahman dan Jumaat Abd Moen (2004) lagi, Islam mewajibkan tempoh gaji dibayar serta merta dan tunai, walaupun begitu ia masih boleh dilewatkan dalam tempoh tertentu tetapi hendaklah ditetapkan jangka masa tertentu sama ada mingguan, bulanan dan sebagainya.

Tempoh masa pembayaran gaji kepada pekerja disabdakan oleh Rasulullah SAW dalam ḥadīth :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Maksudnya :

Berilah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya

(Riwayat Ibnu Majah, bab *Ajril Ujarā'*)

Sanad ḥadīth ini *dhaif* pada periwayat yang bernama Wahb Ibnu Said dan Abdul Rahman bnu Zaid (Ibnu Majah 273H). Ḥadīth ini juga dikuatkan dengan periwayat-periwayat yang lain iaitu riwayat daripada Saidina Anas Ibnu Malik di dalam *Nasbu al-Rayah*, diriwayatkan juga oleh al-Hakim dan al-Tirmidzi yang menjadikan kedudukan ḥadīth ini *hassan* (Nuruddin I'tr, 1999).

Menurut 'Atiah Muhammad Salim (t.t), ḥadīth di atas menunjukkan suruhan memberikan gaji dengan kadar segera berdasarkan lafaz ḥadīth yang menyebutkan sebelum kering peluh. Ini adalah kerana kesungguhan pekerja melakukan kerja sehingga berpeluh, maka berhak pekerja berkenaan diberikan gaji mereka dengan kadar segera.

Imam Abu Hanifah menerangkan bayaran gaji boleh dilewatkan sekiranya sukar untuk ditunaikan segera selepas sempurna pekerjaan, ia juga boleh diberikan secara harian (al-'Asqalāni, 1992).

Tempoh masa pembayaran gaji pada zaman Rasulullah SAW ialah sebaik sahaja selesai kerja tersebut dilakukan. Sekarang, terdapat juga bayaran gaji yang dibayar secara harian. Iaitu sebaik sahaja kerja tersebut selesai dilakukan. Tetapi bagi kebanyakan kerja yang melibatkan jabatan dan syarikat-syarikat besar, gaji diberikan secara bulanan setiap akhir

bulan. Seksyen 18 Akta Pekerjaan juga memperuntukan sesuatu kontrak perkhidmatan hendaklah menetapkan suatu tempoh upah tidak melebihi satu bulan.

Walaupun kelihatan seperti terdapat percanggahan dengan as-sunnah Rasulullah SAW yang menyarankan agar gaji dibayar selepas selesai sahaja sesuatu pekerjaan dilakukan, ia masih tidak melanggar syarak kerana terdapatnya kontrak perjanjian antara pekerja dan majikan mengenai cara pembayaran gaji yang dipersetujui.

3.5 Kesimpulan

Islam telah memberikan perhatian utama kepada kepentingan gaji dengan menetapkan nilai dan kadar pemberian gaji yang dipersetujui bersama dan mengambil kira keperluan asas pekerja tersebut. Sekiranya pekerja tidak dibayar gaji yang setimpal dengan kerja mereka, ini bererti hak mereka telah dinafikan. Pekerja dan majikan juga dikehendaki menjaga kebajikan masing-masing dengan mematuhi setiap syarat yang telah dipersetujui. Ini membuktikan bahawa Islam tidak mementingkan satu pihak sahaja, bahkan kepentingan majikan dan pekerja diberi perhatian yang seimbang.

BAB EMPAT

INSTITUSI PENDIDIKAN NEGERI KEDAH

4.1 Pendahuluan

Institusi Pendidikan Negeri Kedah merupakan institusi pendidikan yang ditadbir dan diuruskan oleh Kerajaan Negeri Kedah. Kerajaan Negeri bertanggungjawab mengambil pekerja, membayar gaji dan menpegawai pendidikankan hal ehwal berkaitan institusi tersebut. Terdapat beberapa institusi pendidikan yang berada di bawah naungan kerajaan Negeri antaranya ialah Kolej Universiti Insaniah (KUIN), Maktab Mahmud dan Sekolah Menengah Agama Negeri.

Oleh itu bab ini akan menerangkan tentang institusi dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) iaitu pegawai-pegawai yang dilantik oleh kuasa melantik iaitu kuasa yang berhak membuat sebarang lantikan dan diakui oleh Jabatan Perkhidmatan Awam samada di Kolej Universiti Insaniah, Maktab Mahmud atau pegawai pendidikan sekolah menengah agama Negeri yang di bawah kuasa Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah.

4.2 Kolej Universiti Insaniah (KUIN)

4.2.1 Latar belakang

Dewan Undangan Negeri Kedah telah meluluskan penubuhan INSANIAH ini, pada 7 Disember 1994 di bawah Enakmen Bil 4 Tahun 1995 dan kemudiannya diwartakan pada 22 Jun 1995. Kolej Universiti Insaniah (KUIN) ditubuhkan di bawah enakmen bilangan

4 tahun 1995, sebelum dinaiktaraf pada 15 Mei 2006 dengan dikenali sebagai nama INSANIAH.

Institusi tersebut dinamakan dengan '*Institut Agama Islam Negeri Kedah Darul Aman*' atau nama singkatannya ialah INSANIAH. Nama institut ini dalam bahasa Arab pula ialah '*Al Jāmiyah Al Islāmiyah Al Hukumiah Bi Kedah Darul Aman*'.

INSANIAH ketika itu, telah diberikan status (Institusi Pendidikan Tinggi Kerajaan [IPTK]) oleh Kementerian Pendidikan Malaysia serta berdaftar di bawah Akta Pendidikan 1996 dengan nombor pendaftaran K/IPTK/07 (021). INSANIAH juga mempunyai sebuah badan eksekutif yang dikenali sebagai Majlis Insaniah yang berfungsi sebagai badan yang mengelola, mengawal dan mentadbir INSANIAH. Majlis Insaniah ini, dipengerusikan oleh Yang Amat Berhormat Menteri Besar Kedah Darul Aman.

INSANIAH memulakan operasinya pada 1 Oktober 1995 dan pada ketika itu hanya menjalankan program Pengajian Islam secara berkembar dengan Universiti Al-Azhar, Mesir yang menawarkan program peringkat pengajian ijazah pertama iaitu di dalam bidang Usuluddin, Syariah dan Bahasa Arab. Tenaga pengajarnya pula pada ketika itu hanya sembilan orang pensyarah yang bertaraf Profesor Madya yang terdiri daripada enam orang daripada Universiti Al-Azhar, seorang daripada Indonesia dan dua orang daripada Malaysia. Jumlah pengambilan pertama seramai 43 orang pada sesi 1995/1996.

INSANIAH terus mengorak langkah ke hadapan apabila pada sepanjang tahun 2009 INSANIAH menawarkan sebanyak 40 program pengajian merangkumi daripada peringkat asasi sehingga PhD berbanding tujuh program sahaja sebelum itu. Sebanyak empat Kuliah dan Pusat akademik baharu ditubuhkan iaitu Kulliyah Kejuruteraan dan

Teknologi, Kuliah Kejururawatan, Pusat Siswazah dan Penyelidikan dan Pusat Asasi (Omardin Ashaari, 1999).

4.2.2 Gaji Pegawai Pendidikan KUIN

Kakitangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan KUIN terdiri daripada lulusan ijazah sarjana muda, sarjana dan PhD dalam dan luar negara. Gred gaji pegawai pendidikan dan pengurusan KUIN berdasarkan kelulusan dan tawaran kepada pegawai berkenaan.

Gred gaji pegawai pendidikan Kolej Univesiti Insaniah pula terdiri daripada 14 gred gaji iaitu; JUSA B VK6, JUSA C , DS54, DS53, DS 52, DS 51, DS 45, DU 45, DG 44, DG41, DGA 29,U29, DA41.

Keseluruhan gred gaji pegawai pendidikan KUIN mengikut gred gaji pegawai-pegawai pendidikan selaras dengan jadual gaji Jabatan Perkhidmatan Awam.

4.3 Maktab Mahmud

4.3.1 Latar belakang

Menurut Arkib Negara Malaysia, Maktab Mahmud (MM) berasal daripada Madrasah al-Hamidiyah yang diasaskan oleh Syeikhul Islam Haji Wan Sulaiman bin Wan Sidek (1874-1935) pada tahun 1930an. Setelah Madrasah al-Hamidiyah mengalami masalah tempat yang tidak selesa dalam pembelajaran kerana penambahan pelajar, Tungku Mahmud Ibni Al Marhum Ahmad Tajudin yang menjawat jawatan *Regent* dan *President*

State Council Negeri Kedah serta pemimpin-pemimpin lain Negeri Kedah ketika itu mengambil inisiatif membina bangunan Ma'ahad Mahmud bagi menggantikan Madrasah al- Hamidiyah pada tahun 1936 (Majalah Ilham 2009).

Maktab Mahmud dibiayai sepenuhnya oleh Kerajaan Negeri Kedah Darul Aman dan dinaungi oleh Sultan Kedah. Maktab Mahmud hanya terdiri daripada pelajar-pelajar putera sahaja semenjak awal penubuhannya sehingga 31 Disember 1972. Sekolah Agama Tarbiah Islamiah, Jalan Pegawai dicantumkan dengan Maktab Mahmud dan disatukan dibawah pentadbiran Lembaga Maktab Mahmud menurut Enakmen Lembaga Maktab Mahmud 1967. Lembaga yang ditubuhkan bertanggungjawab menjalankan urusan-urusan pentadbiran, kewangan, perkhidmatan, pendidikan dan lain-lain. Bermula dari penyatuan itu, Maktab Mahmud telah membuka peluang pendidikan kepada pelajar-pelajar puteri.

Terdapat sebanyak 12 cawangan Maktab Mahmud di Negeri Kedah iaitu :

- (i) Maktab Mahmud Alor Setar.
- (ii) Maktab Mahmud Yan.
- (iii) Maktab Mahmud Pendang.
- (iv) Maktab Mahmud Langkawi.
- (v) Maktab Mahmud Padang Terap.
- (vi) Maktab Mahmud Pokok Sena.
- (vii) Maktab Mahmud Sik.

- (viii) Maktab Mahmud Merbok.
- (ix) Maktab Mahmud Baling.
- (x) Maktab Mahmud Kuala Muda.
- (xi) Maktab Mahmud Kulim.
- (xii) Maktab Mahmud Bandar Baharu.

Maktab Mahmud Alor Star, Maktab Mahmud Yan dan Maktab Mahmud Langkawi merupakan sekolah agama Negeri sejak awal penubuhan lagi berbanding Maktab Mahmud lain yang asalnya Sekolah Agama Rakyat yang diberikan bantuan oleh kerajaan Negeri Kedah.

Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Maktab Mahmud terdahulu berasal daripada lepasan pondok manakala pegawai perkhidmatan pendidikan sekarang terdiri daripada lepasan ijazah dan bukan ijazah atau lebih dikenali sebagai pegawai pendidikan lembaga. Kerajaan Negeri Kedah membayar gaji mereka melalui peruntukan kerajaan Negeri Kedah yang diberikan kepada Lembaga Maktab Mahmud.

4.3.2 Gaji Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Maktab Mahmud

Lembaga Maktab Mahmud (LMM) adalah pihak yang bertanggung jawab melantik pegawai-pegawai Perkhidmatan Pendidikan Maktab Mahmud. Gaji Pegawai Perkhidmatan Pendidikan LMM pula bertaraf tidak berpencen dan tidak terikat dengan mana-mana syarat Jabatan Perkhidmatan Awam.

Berdasarkan maklumat daripada surat tawaran jawatan kosong yang dikeluarkan oleh Lembaga Maktab Mahmud, jawatan bagi awal lantikan bertaraf sandaran dengan gred DC41. Sementara jadual gaji matriks ialah P1T1 RM 1598.44 – P1T10 RM 2354.05. Manakala gaji permulaan ialah pada gred DC41:P1T3.

4.4 Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah (JHEIK)

4.4.1 Latar belakang

Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah (JHEIK) mula ditubuhkan ketika pemerintahan Sultan Abdul Hamid Ibni al-Marhum Sultan Ahmad Tajuddin (1879-1943) dengan tujuan memperkemaskan pentadbiran Agama Islam dan ketika itu beroperasi di Limbung Kapal, Alor Setar. Ia berperanan menjalankan kerja-kerja berkaitan urusan hal ehwal agama Islam yang diketuai oleh Syeikhul Islam dan dibantu oleh seorang Kadi.

Pada tahun 1952 majlis agama Islam Negeri kedah diperkemaskan lagi pentadbirannya mengikut peruntukan Undang-Undang Pentadbiran Agama Islam (Undang-Undang Negeri Kedah No. 9 Tahun 1962) yang dikuatkuasakan pada 4 April, 1963 bersamaan 11 Zulkaedah, 1382 dengan dua puluh empat ahli majlis yang dilantik.

Institusi pendidikan di bawah JHEIK terdiri daripada sekolah menengah agama kerajaan Negeri. Gaji kakitangan pendidikan di sekolah tersebut dibayar oleh pihak pengurusan sekolah masing-masing mengikut pendapat sekolah tersebut. Hanya sebilangan sahaja kakitangan pendidik di sekolah menengah agama Negeri yang dilantik sebagai pegawai

pendidikan JHEIK atau lebih dikenali sebagai pegawai pendidikan majlis. Perlantikan ini berdasarkan kuota yang telah diperuntukan kepada pihak JHEIK.

Pegawai Perkhidmatan Pendidikan ini berada di bahagian pendidikan dan merupakan satu bahagian terpenting di dalam organisasi Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri. Ianya diwujudkan bagi memainkan peranan ke arah tercapainya objektif Majlis Agama Islam Negeri. Bahagian ini diketuai oleh Pendaftar Sekolah-Sekolah Agama menurut peruntukan Undang-Undang Pentadbiran Agama Islam Negeri Kedah 2008 dan Seksyen 3 Enakmen Pengawalan Sekolah-Sekolah Agama Islam Negeri Kedah 1988. Ia berkuatkuasa sejak 16 Oktober 1988 bersamaan 5 Rabiul awal 1409 yang diperkenankan oleh Kebawah Duli Yang Maha Mulia Tuanku Sultan Negeri Kedah Darul Aman melalui pemberitahuan Warta.

Tugas utama bahagian ini ialah mentadbir dan mengurus hal-hal yang berkaitan dengan Pendidikan Islam serta mengawal pusat-pusat pengajian Agama Islam di Negeri ini dari peringkat tadika hingga ke peringkat menengah. Bahagian ini juga turut mengurus dan menyelesaikan masalah perjawatan dan perkhidmatan personal dari segi perlantikan dan penempatan.

4.5 Sekolah Menengah Agama Negeri Kedah

4.5.1 Latar belakang

Semua sekolah menengah agama masih ditadbir sepenuhnya oleh Lembaga Tadbir Sekolah yang dipilih dan dilantik oleh Pendaftar Sekolah-Sekolah Agama Negeri Kedah.

Lembaga adalah bertanggungjawab menpegawai pendidikans sekolah masing-masing menurut garis panduan Aturan penyelenggaraan Sekolah-Sekolah Agama Rakyat Kedah. Sejak kerajaan Negeri memberi bantuan tenaga pengajar maka penglibatan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri turut bertambah terutama sekali dalam bidang pengawalan pendaftaran sekolah, kurikulum, ko-kurikulum, peperiksaan, buku teks, penyeliaan, urusan pembayaran elaun dan lain-lain yang berkaitan.

Sistem persekolahan Sekolah Agama ini adalah seperti sistem persekolahan Kementerian Pendidikan Malaysia cuma beberapa perkara diberi penekanan di dalam sistem persekolahan agama iaitu :

- (i) Penekanan dalam mata pelajaran Bahasa Arab ‘kurikulum Azhari’.
- (ii) Penggunaan bahasa Arab bagi mata pelajaran Agama.
- (iii) Peperiksaan ‘Syahadah Nihaiyah’ (Sijil Tinggi Agama) itu banyak memberi bantuan kepada kesempurnaan mengikuti peperiksaan Sijil Tinggi Agama Malaysia (Sijil kelayakan yang diiktiraf oleh Kerajaan menyambung belajar di universiti-universiti dalam negara dan luar negara di Timur Tengah).
- (iv) Di samping itu, terdapat juga mata pelajaran Akademik Kementerian Pelajaran Malaysia dan Lembaga Peperiksaan Malaysia untuk peperiksaan PMR, SPM dan STPM dan STAM.

Sekolah ini menggunakan kurikulum Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri. Manakala terdapat lima jenis peperiksaan dijalankan di Sekolah Agama iaitu :

Peperiksaan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam :

- (i) Peperiksaan SMRA (Tingkatan 4)
- (ii) Peperiksaan STA (Tingkatan 6 Rendah)

Peperiksaan Kementerian Pelajaran Malaysia

- (i) Peperiksaan PMR (Tingkatan 3)
- (ii) Peperiksaan SPM (Tingkatan 5)
- (ii) Peperiksaan STAM (Tingkatan 6 Rendah)
- (iv) Peperiksaan STPM (Tingkatan 6 Atas)

Sijil Tinggi Agama Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri telah diiktiraf oleh Kerajaan Negeri bagi perjawatan pegawai pendidikan agama di sekolah-sekolah dan masjid-masjid yang dianjurkan di bawah Kerajaan Negeri Kedah Darul Aman.

4.5.2 Gaji Pegawai Pendidikan JHEIK yang Mengajar di Sekolah Menengah Kerajaan Negeri.

Perkhidmatan Pegawai pendidikan JHEAIK Bantuan Kerajaan Negeri Kedah ialah berbentuk sementara semua pegawai pendidikan-pegawai pendidikan bantuan kerajaan Negeri diletakkan di bawah Skim Perkhidmatan Sementara bulan ke bulan dan tidak berpencen.

Empat gred gaji pegawai pendidikan JHEIK iaitu DB17, DB27, DB29 dan DC41. Gred gaji DC41 berkelulusan ijazah serta sijil perpegawai pendidikan daripada institut

pendidikan yang diiktiraf dan gred gaji yang lain daripada pegawai-pegawai pendidikan yang tidak mempunyai kelulusan ijazah. Mereka masih diberikan gred gaji DC41 dengan perjawatan sementara DC41 RM1415- RM1645.

Gred gaji DB17 P1T1 – DB17 P1T7 sebanyak RM820-RM1119.84 diberikan kepada pegawai pendidikan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam yang belum mempunyai ijazah dari mana-mana institusi pengajian tinggi.

Menurut Sayuthi Abdullah (2011), Nilai gaji Pegawai Perkhidmatan Pendidikan JHEIK tidak menggunakan sifir gaji Suruhanjaya Perkhidmatan Awam kerana perjawatan mereka tidak berpencen. Elaun bulanan mereka lebih rendah daripada skim yang diterima oleh Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Kementerian Pendidikan, dan tidak ada kenaikan tangga gaji.

Hal ini menyebabkan kebanyakan pegawai-Pegawai Perkhidmatan Pendidikan berkenaan akan menamatkan perkhidmatan mereka apabila ditawarkan ke jawatan lain yang berstatus tetap dan berpencen. Keadaan ini menyebabkan berlakunya kesukaran untuk mencari ganti Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang berkelayakan.

4.5 Kesimpulan

Institusi Pendidikan negeri Kedah menawarkan pekerjaan beserta nilai gaji berdasarkan kelulusan Jabatan Perkhidmatan Awam, Kementerian pengajian Tinggi atau sekadar berpandukan sifir gaji Jabatan Perkhidmatan Awam secara am. Perjawatan tetap

berpencen di Institusi Pendidikan negeri Kedah sahaja yang mengikuti sifir gaji yang disediakan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam.

BAB LIMA

DAPATAN KAJIAN

5.1 Pengenalan

Bab ini akan mengemukakan maklumat dan dapatan daripada takhrij ḥadīth, temu bual dan penelitian kepada *kutub sittah* dan responden. Data yang diperolehi daripada takhrij ḥadīth dan temu bual telah ditranskripikan secara manual sementara data daripada pemerhatian terhadap bukti dokumen dianalisis untuk menyokong data temu bual.

5.2 Kutub Sittah dan Dokumen Pegawai Perkhidmatan Pendidikan

Dalam kajian ini ḥadīth-ḥadīth berkenaan daripada *kutub sittah* iaitu: Sahih Imam al-Bukhāri dan Imam Muslim, Sunan Abu Daud, al-Tirmidzi, al-Nasāei dan Ibnu Mājah dikeluarkan. Seterusnya huraian-huraian para ulama' yang muktabar diambil untuk mencapai objektif kajian ini.

Selain itu surat-surat tawaran, slip gaji serta dokumen-dokumen yang lain menjadi pelengkap kepada kajian ini.

Keseluruhan dapatan konsep dan bentuk gaji serta kaedah pembayaran gaji berdasarkan amalan dan perspektif as-sunnah akan diterangkan dalam tiga aspek iaitu nilai gaji, syarat antara majikan dan pekerja serta cara pembayaran gaji.

5.3 Nilai dan Kadar Gaji

Ḥadīth-ḥadīth yang menyebutkan tentang nilai gaji terbahagi kepada keperluan menyatakan nilai gaji sebelum sesuatu pekerjaan dijalankan dan perbezaan nilai gaji berdasarkan tahap kerja.

5.3.1 Menyatakan nilai dan kadar gaji

Ḥadīth-ḥadīth yang menetapkan perlu penerangan diberikan terlebih dahulu sebelum tugas dilakukan ialah :

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ.

Maksudnya :

Daripada Abi Said RA apabila kamu hendak mengupah pekerja maka maklumkan kerjanya

(Riwayatkan oleh An-Nasāei, bab al-Thālith min syuruṭ fihi al-Muzāraa'ah wal wathāiq)

Ḥadīth ini sahih menurut al-'Asqalāniy (1993) dan ḥadīth ini diriwayatkan juga oleh Imam Ahmad melalui al-Tsauri yang dikira *thiqah* dalam kalangan ulama ḥadīth.

عَنْ الْحَسَنِ أَنَّهُ كَرِهَ أَنْ يَسْتَأْجَرَ الرَّجُلَ حَتَّى يُعْلِمَهُ أَجْرَهُ.

Maksudnya :

Daripada al-Hassan sesungguhnya baginda tidak menyukai seseorang yang mengupah seorang lelaki kecuali memaklumkan upahnya

(Riwayat Imam al-Nasāei, bab at-thālith Min Syuruṭ fihi al-Muzāra'ah wal wathāiq)

Dua ḥadīth di atas menerangkan wajib memberikan penerangan kadar gaji dan perkara-perkara berkaitan pekerjaan yang akan dilakukan kepada pekerja sebelum kerja dilakukan (Ali al-Qari, 2012).

عَنْ حَمَّادٍ أَنَّهُ سُئِلَ عَنْ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا عَلَى طَعَامِهِ قَالَ لَا حَتَّى تُعَلِّمَهُ.

Maksudnya :

Daripada Hammad iaitu Bnu Abi Sulaiman sesungguhnya baginda ditanya tentang lelaki yang diupah berupa makanannya dan baginda bersabda tidak sehingga diberitahu gaji

(Riwayat Imam an-Nasā'ei, bab at-thālith Min Syuruṭ fihī al-Muzāra'ah wal wathāiq)

Ḥadīth di atas juga menerangkan kepentingan penerangan jelas diberikan kepada pekerja itu tentang gaji dan tugas yang akan dilakukan supaya tidak berlaku sebarang penipuan dan penindasan.

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ انْطَلَقَ نَقَرٌ مِنْ أَصْحَابِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي سَفَرَةٍ سَافَرُوهَا حَتَّى نَزَلُوا عَلَى حَيٍّ مِنْ أَحْيَاءِ الْعَرَبِ فَاسْتَضَافُوهُمْ، فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمْ، فَلدَغَ سَيِّدُ ذَلِكَ الْحَيِّ، فَسَعَوْا لَهُ بِكُلِّ شَيْءٍ لَا يَنْفَعُهُ شَيْءٌ، فَقَالَ بَعْضُهُمْ لَوْ أَتَيْتُمْ هَؤُلَاءِ الرَّهْطَ الَّذِينَ نَزَلُوا لَعَلَّهُ أَنْ يَكُونَ عِنْدَ بَعْضِهِمْ شَيْءٌ، فَاتَوْهُمْ، فَقَالُوا يَا أَيُّهَا الرَّهْطُ، إِنَّ سَيِّدَنَا لُدَغَ، وَسَعَيْنَا لَهُ بِكُلِّ شَيْءٍ لَا يَنْفَعُهُ، فَهَلْ عِنْدَ أَحَدٍ مِنْكُمْ مِنْ شَيْءٍ فَقَالَ بَعْضُهُمْ نَعَمْ وَاللَّهِ إِنِّي لِأَرْقِي، وَلَكِنْ وَاللَّهِ لَقَدْ اسْتَضَفْنَاكُمْ فَلَمْ تُضَيِّفُونَا، فَمَا أَنَا بِرَاقٍ لَكُمْ حَتَّى تَجْعَلُوا لَنَا جُعَلًا . فَصَالِحُوهُمْ عَلَى قَطِيعٍ مِنَ الْغَنَمِ، فَانْطَلَقَ يَتَفَلُّ عَلَيْهِ وَيَقْرَأُ (الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ) فَكَأَنَّمَا نُشِطُ مِنْ عِقَالٍ، فَانْطَلَقَ يَمْشِي وَمَا بِهِ قَلْبَةٌ، قَالَ فَأَوْفَوْهُمْ جُعَلَهُمُ الَّذِي صَالِحُوهُمْ عَلَيْهِ، فَقَالَ بَعْضُهُمْ ااقْسِمُوا .

فَقَالَ الَّذِي رَقَى لَا تَفْعَلُوا، حَتَّى نَأْتِيَ النَّبِيَّ ﷺ فَنَذْكُرَ لَهُ الَّذِي كَانَ، فَنَنْظُرَ
 مَا يَأْمُرُنَا . فَقَدِمُوا عَلَى رَسُولِ اللَّهِ ﷺ فَذَكَرُوا لَهُ، فَقَالَ « وَمَا يُدْرِيكَ أَنَّهَا
 رُقْيَةٌ ثُمَّ قَالَ قَدْ أَصَبْتُمْ أَفْسِمُوا وَاضْرِبُوا لِي مَعَكُمْ سَهْمًا » . فَضَحِكَ رَسُولُ
 اللَّهِ ﷺ .

Maksudnya :

Daripada Abi Said RA katanya beberapa orang sahabat Rasulullah SAW bepergian sehingga mereka berhenti pada suatu kampung-kampung Arab. Para sahabat itu minta supaya diberikan makanan, tetapi orang kampung enggan memberikan makanan mereka. Sementara itu penghulu kampung itu digigit binatang berbisa, dan mereka telah usahakan segala-galanya untuk mengubatnya, tetapi tidak ada satu pun yang bermanfaat baginya. Seorang dari mereka berkata “ pergilah kamu kepada sahabat yang berhenti itu, mudah-mudahan ada di antara mereka ada yang dapat menolong” seorang dari mereka menjawab “ya, demi Allah sesungguhnya aku boleh mengubatnya. Tetapi demi Allah! Kami telah meminta dari kalian supaya kami dijamu. tetapi kalian tidak mahu menjamu kami. Aku tidak akan mengubatnya sebelum kamu menetapkan berapa upah kami. Akhirnya mereka bersepakat dan berjanji akan menyerahkan sekumpulan kambing. Maka pergilah sahabat rasulullah SAW mengubatnya, ia menyembur si sakit dan membaca الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ maka bagaikan tali yang diuraikan simpulannya, si sakit tadi terus boleh berjalan dan sakitnya pun hilang. Katanya, “ Bayarlah secukupnya upah mereka yang telah dijanjikan tadi”. Di antara mereka yang menerima upah mereka berkata,” bahagilah upah itu!”sahabat rasulullah yang membaca ruqyah berkata , “ janganlah kamu bahagikan sebelum kita bertemu Rasulullah SAW dan ceritakan kepada baginda SAW dan mendapatkan keputusan dari baginda SAW Baginda SAW bersabda: dari manakah kamu mengetahui bacaan ini adalah ruqyah? Baginda bersabda lagi bahagikan upahmu dan berikan kepada ku sebahagian dan baginda SAW tertawa.

(Riwayat Imam al-Bukhāri, bab *al-Nafthu fi al-Ruqyah* dan bab *ma yu'ta fi al-Ruqyah 'ala ahyā al-'arab bifāihatil kitāb*)

Ḥadīth di atas menunjukkan harus pendidik mengambil gaji daripada tugas yang dilakukan oleh mereka berdasarkan jumhur ulama‘ yang mentakwil ḥadīth ini. As-Sya’bi juga menyatakan tiada larangan pendidik menerima gaji yang diberikan di atas tugas yang dilakukan berdasarkan ḥadīth lain yang diriwayatkan oleh Ali ibnu al-Ja’d di dalam

al-Ja'diyyat bahkan menurut as-Sya'bi lagi para pendidik boleh meletakkan kadar di atas tugas yang mereka lakukan berdasarkan perkataan al-Hassan di dalam ṭabaqat Ibn Saad (al-Asqalāni, 1999).

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ نَهَى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ عَنْ بَيْعِ الْحِصَاةِ وَعَنْ بَيْعِ
الْغَرَرِ.

Maksudnya:

Rasulullah SAW melarang perniagaan yang ada padanya penipuan

(Riwayat Imam Muslim, Bab al-Butlan *bai' al-Husāt wal bai' lazi fil gharar*, Abu Daud, bab *fil bai' al-Gharar*, Ibnu Majah, bab al-Nahyu 'an bai' al-Husāt)

Penerangan tentang gaji dan kerja akan mengelakkan berlakunya kekeliruan sebagaimana yang dinyatakan ḥadīth di atas yang menerangkan larangan perniagaan yang kabur, kerja yang akan digajikan termasuk daripada perniagaan (Al-Baihaqi, t.t). Akibat tidak ada penjelasan yang sebenar kepada kerja dan gaji yang akan diberikan akan menyebabkan berlakunya perbalahan (al-Haskafi, 1987).

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
فَلْيُسَمِّ لَهُ أَجْرَهُ

Maksudnya :

Rasulullah SAW bersabda : sesiapa yang menggajikan pekerja hendaklah dinyatakan terlebih dahulu gajinya.

(Riwayat Imam an-Nasāei bab *al-Muzāra'ah*)

Ḥadīth di atas pula menunjukkan kadar gaji perlu dinyatakan secara jelas iaitu, nilai, bentuk dan sifat menurut para ulama mujtahid. Teks ḥadīth:

فَلَيْسَ

menjadi asas kefahaman para mujtahid mewajibkan penerangan ke atas kadar gaji tersebut (al-'Itr 1999). Ḥadīth ini juga menerangkan kadar upah serta jenis pekerjaan hendaklah dijelaskan kepada pekerja ('Atiah Muhd Salim, t.t).

5.3.2 Menentukan perbezaan nilai atau kadar gaji

Perbezaan nilai atau kadar gaji berlaku dalam bentuk sama ada berdasarkan tingkat kerja atau berdasarkan tempoh masa.

I. Perbezaan berdasarkan tingkat kerja

Perbezaan berdasarkan tingkat kerja ialah seperti lima golongan yang pernah diberikan dengan lima nilai berbeza kerana jenis-jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

II. Perbezaan berdasarkan tempoh masa bekerja

Ḥadīth *ṣahih* menurut Imam al-Bukhāri berikut menunjukkan gaji yang diberikan kepada tiga golongan yang bekerja untuk dua tempoh masa yang berbeza :

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ «مَثَلُكُمْ وَمَثَلُ أَهْلِ الْكِتَابَيْنِ كَمَثَلِ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أُجْرَاءَ فَقَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ غُدْوَةٍ إِلَى نِصْفِ النَّهَارِ عَلَى قِيْرَاطٍ فَعَمِلَتِ الْيَهُودُ، ثُمَّ قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ نِصْفِ النَّهَارِ إِلَى صَلَاةِ الْعَصْرِ عَلَى قِيْرَاطٍ فَعَمِلَتِ النَّصَارَى ثُمَّ، قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنَ الْعَصْرِ إِلَى أَنْ تَغِيْبَ الشَّمْسُ عَلَى قِيْرَاطَيْنِ فَأَنْتُمْ هُمْ، فَعَضِبَتِ الْيَهُودُ وَالنَّصَارَى، فَقَالُوا

مَالِنَا أَكْثَرَ عَمَلًا، وَأَقْلَّ عَطَاءً قَالَ هَلْ نَقَصْتُمْ مِنْ حَقِّكُمْ قَالُوا لَا . قَالَ
فَذَلِكَ فَضْلِي أُوتِيهِ مَنْ أَشَاءُ »

Maksudnya :

Daripada Abdullah bnu Umar RA perumpamaan kamu dan ahli kitab seperti lelaki yang digajikan dan dikatakan kepada mereka sesiapa yang bekerja untuk saya daripada asar kepada terbenam matahari dengan dua qirath dan kamu adalah mereka maka mereka berkata kenapa kamu melaksanakan banyak pekerja tetapi terlalu sedikit dibayar. Rasulullah SAW bersabda ini adalah kurniaanku yang aku berikan kepada sesiapa yang aku kehendaki.

(Riwayat Imam al-Bukhāri, bab *ijārah ila nişfi al-Nahār*)

5.3.3 Kesimpulan

Hadīth-hadīth di atas menunjukkan harusnya pendidik mengambil gaji daripada tugas yang dilakukan. Nilai gaji pula hendaklah diterangkan sebelum tugas dilaksanakan atau semasa perjanjian dilakukan antara majikan dan pekerja. Nilai-nilai gaji yang diberikan kepada pekerja menurut para ulama ialah antara segantang kurma yang bernilai RM 7 sehingga RM 9000. Penentu kepada nilai gaji menurut as-sunnah adalah berdasarkan persetujuan antara majikan dan pekerja serta keperluan pekerja selain daripada kadar masa tugas itu dilaksanakan.

5.4 Syarat antara pekerja dan majikan

Dua buah hadīth yang menerangkan perjanjian antara majikan dan pekerja iaitu hadīth:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Maksudnya :

Muslimin berdasarkan perjanjian antara mereka

(Riwayat Imam al-Bukhāri, bab Ajri Simsarah, Abu Daud, bab fi al-sulh, al-Tirmidzi, bab Ma Zukira ‘an Rasulillah Fi al-Sulh baina al-Nnās)

Ḥadīth di atas menerangkan tentang perjanjian atau ‘aqad yang dimeterai diakui oleh syarak seperti perjanjian jual beli dan nikah. Perkataan **عَلَى** dalam ḥadīth di atas menunjukkan tuntutan melaksanakan perjanjian dalam Islam (al-Manāwī 1356H).

عَنْ يَعْلَى بْنِ أُمَيَّةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ عَزَوْتُ مَعَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ جَيْشَ الْعُسْرَةِ فَكَانَ مِنْ أَوْثَقِ أَعْمَالِي فِي نَفْسِي، فَكَانَ لِي أَجِيرٌ، فَقَاتَلَ إِنْسَانًا، فَعَضَّ أَحَدَهُمَا إصْبِعَ صَاحِبِهِ، فَاَنْتَزَعَ إصْبَعَهُ، فَأَنْدَرَ ثَنِيَّتَهُ فَسَقَطَتْ، فَاَنْطَلَقَ إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَهْدَرَ ثَنِيَّتَهُ وَقَالَ « أَفَيْدَعُ إصْبَعَهُ فِي فَيْكَ تَقْضُمُهَا قَالَ أَحْسِبُهُ قَالَ كَمَا يَقْضُمُ الْفُحْلُ »

Maksudnya:

Daripada Saidina Ya’la bnu Umayyah RA berkata aku berperang dalam peperangan yang amat sukar bagi diriku bersama Rasulullah SAW iaitu dalam medan peperangan al u’srah. Aku mempunyai orang suruhan (pekerja) yang berperang dan menggigit rakannya sehingga tercabut giginya dan bertemu Rasulullah SAW (untuk menuntut ganti rugi), Rasulullah SAW tidak memperkenankan permintaan pekerja ku tadi

(Riwayat Imam Muslim, bab *nadbi man khalfa yaminan fa raa ghairaha khairan minha an ya’ti allazi huwa khairun wa yukaffir ‘an yaminih*, Sunan Ibnu Majah, bab *Man A’dthu rajulan fa Naza’ Yadahu fa Nazara Thanāya hu*)

5.5.1 Kesimpulan

Asas utama yang perlu dalam mana-mana perjanjian ialah kerelaan. Persetujuan dalam perjanjian antara pekerja dan majikan wajib dipatuhi menurut syarak dan faktor terpenting yang mempengaruhi nilai gaji dan tugas yang akan dilaksanakan. Perjanjian antara majikan dan pekerja juga akan menyebabkan lahirnya perkara-perkara yang boleh dituntut atau perkara yang tidak boleh dituntut dalam gaji.

5.6 Cara Pembayaran Gaji

Dua keadaan cara pembayaran gaji iaitu; bentuk gaji yang dibayar dan tempoh pembayaran.

5.6.1 Bentuk gaji yang dibayar

(i) Gandum

Rasulullah SAW membayar gaji dalam bentuk gandum berdasarkan dua ḥadīth yang membawa maksud yang sama iaitu ḥadīth :

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ دَعَا النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ غُلَامًا حَجَّامًا فَحَجَّمَهُ ، وَأَمَرَ لَهُ بِصَاعٍ أَوْ صَاعَيْنِ ، أَوْ مُدًّا أَوْ مُدَّيْنِ ، وَكَلَّمَ فِيهِ فَخُفِّفَ مِنْ ضَرْبِيَّتِهِ

Maksudnya:

Rasulullah SAW meminta seorang pemuda membekam baginda dan memberikan pembekam itu segantang atau dua. Apabila baginda bercakap tentang upah tersebut maka dikurang upah tersebut
(Riwayat Imam Al-Bukhāri, bab kharāj al-hujjām)

عَنْ حُمَيْدٍ قَالَ سُئِلَ أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ عَنْ كَسْبِ الْحَجَّامِ فَقَالَ احْتَجَمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَبُو طَيْبَةَ فَأَمَرَ لَهُ بِصَاعَيْنِ مِنْ طَعَامٍ وَكَلَّمَ أَهْلَهُ فَوَضَعُوا عَنْهُ مِنْ خَرَاجِهِ

Maksudnya:

Daripada Humaid, beliau bertanya Saidina Anas RA tentang upah pembekam, maka Saidina Anas RA menyatakan baginda Rasulullah SAW pernah dibekam oleh abu Ṭiybah dengan upah dua gantang gandum, setelah bercakap tentang upah tersebut, Rasulullah SAW memberikan segantang gandum sebagai upah
(Riwayat Imam Muslim, bab ḥilli Ujratul Hijāmah).

(ii) Matawang

Mata wang juga pernah diberikan kepada lima golongan iaitu :

- a) Ahli Badar yang menerima 500 Dirham bersamaan RM1213.17,
- b) Muslimin yang telah lama memeluk Islam menerima 400 dirham bersamaan RM4852.68,
- c) pendidik yang menerima 10-100 dirham bersamaan RM121.30- RM 1213.17

5.6.2 Tempoh Pembayaran Gaji

Tempoh masa pembayaran gaji kepada pekerja disabdakan oleh Rasulullah SAW dalam ḥadīth :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Maksudnya :

Berilah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya

(Riwayat Ibnu Mājah, bab *Ajril Ujarā*)

Ḥadīth ini ḥadīth disebabkan periwayat-periwayatnya iaitu Ibnu ‘Addiy menurut riwayat al-Baihaqi dan Abi Ya’la dan Syarqiy bnu Qattamiy menurut riwayat at-Ṭabrani. Walaupun begitu ḥadīth ini menjadi *hassan* apabila dijadikan dalil pada banyak keadaan oleh periwayat-periwayat yang lain seperti Imam at-Tirmidziy dan Imam al-Hakim, ditambah lagi ḥadīth yang lain riwayat Imam al-Bukhari membawa maksud yang sama iaitu ḥadīth tiga golongan yang amat dimurkai Allah antaranya:

وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَىٰ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Maksudnya :

Lelaki yang memeterai janji untuk menggajikan pekerja, tetapi tidak memenuhi janjinya.

(Riwayat Imam al-Bukhāri, bab ithmu man mana'a ajra al-ajir)

Berdasarkan ḥadīth Ibnu Mājah di atas, gaji hendaklah dibayar segera iaitu setelah tugas selesai dilakukan, bahkan haram gaji dikurangkan atau dilewatkan apabila tugas dilakukan (al-'Itr, 1999).

5.7 Latar belakang responden

Responden kajian terdiri daripada 50 orang yang melibatkan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di tiga buah institusi pendidikan di Negeri Kedah. Iaitu 10 orang dari pegawai pendidikan Maktab Mahmud, 20 orang daripada Kolej Universiti Islam Insaniah dan 5 orang daripada pegawai pendidikan Jabatan Hal Ehwal Islam Negeri Kedah. Pemilihan ini berdasarkan kelulusan pendidikan yang sama iaitu mempunyai Ijazah Sarjana Muda dari universiti dalam dan luar Negeri. Pemerhatian terhadap dokumen kerja seperti surat tawaran, slip gaji dan dokumen lain yang berkaitan dijalankan untuk mendapatkan maklumat berkaitan gaji. Selain itu, temubual juga akan dijalankan terhadap 15 orang pentadbir iaitu 5 orang pegawai dari JHEIK, Maktab Mahmud dan KUIN untuk mendapatkan maklumat sokongan bagi pihak pentadbiran.

Pegawai Perkhidmatan Pendidikan dikodkan sebagai P1 hingga P20 untuk PPP KUIN. Bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Maktab Mahmud dikodkan sebagai P21

hingga P30. Manakala Pegawai Perkhidmatan Pendidikan JHEIK di sekolah menengah agama Negeri dikodkan sebagai P31 hingga P35. Ini ditunjukkan dalam jadual 3. Pegawai bahagian pentadbiran pula pegawai A,B,C,D,E,F,G,H,I dan J seperti di jadual 4.

Jadual 3:

Responden Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di tiga buah Institusi Pendidikan Negeri Kedah (35 orang).

Bil	Institusi	PPP	PPP yang dijalankan pemerhatian terhadap bukti dokumen untuk dijadikan pengukuhan maklumat	PPP yang ditemubual / penelitian bukti dokumen untuk pengukuhan
1.	KUIN	15 orang (P1 – P15)	5 orang (P1 – P5)	10 orang (P6 – P15)
2.	Maktab Mahmud	15 orang (P16 – P30)	10 orang (P16 – P25)	5 orang (P26 – P30)
3.	JHEIK	5 orang (P31–P35)	5 orang (P31 – P35)	5 orang (P36 – P40)

Jadual 4:

Responden pegawai bahagian pentadbiran KUIN, Maktab Mahmud dan JHEIK (15 orang)

Bil	Institusi	Pentadbiran	Jantina	Umur	Pengalaman kerja
1.	KUIN	A	Lelaki	40	10
		B	Lelaki	35	5
		C	Lelaki	32	5
		D	Lelaki	37	7
2	Maktab Mahmud	E	Lelaki	50	30
		F	Lelaki	32	7
		G	Lelaki	33	7
		H	Perempuan	35	10
		I	Perempuan	33	8
3	JHEIK	J	Lelaki	31	6

5.7 Dapatan Kajian temu bual

Dapatan kajian dijelaskan berdasarkan tema-tema yang berkaitan dengan persoalan kajian. Data-data yang diperolehi daripada temubual dan penelitian terhadap bukti dokumen Pegawai Perkhidmatan Pendidikan akan mengukuhkan maklumat antara satu sama lain. Dapatan kajian merangkumi perkara-perkara berikut :

5.7.1 Pemahaman Pegawai Terhadap Bentuk Sistem Gaji Mengikut As-sunnah.

Soalan yang dibentuk bertujuan untuk mengetahui pemahaman Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) mengenai pengetahuan mereka tentang gaji mengikut as-sunnah dan keperluan melaksanakan gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah berdasarkan as-sunnah. 70% daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan menyatakan gaji menurut as-sunnah amat perlu dilaksanakan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah.

5.7.1.1 Kefahaman Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Institusi pendidikan negeri Kedah tentang gaji menurut as-sunnah.

Menurut 60% pegawai-pegawai pendidikan yang ditemubual berpendapat gaji yang diterima sekarang telah menepati as-sunnah dari segi pembayaran setelah selesai tugas dilaksanakan. Namun mereka juga mengakui tidak mengetahui secara terperinci bagaimana gaji menurut as-sunnah. Responden juga berpendapat nilai gaji yang diterima berdasarkan sifir gaji dan bukan berdasarkan keperluan sebagaimana yang dianjurkan oleh as-sunnah.

30% Responden berpendapat gaji mengikut as-sunnah ialah gaji yang berasas konsep adil dan nilai yang diberikan menepati tenaga yang dikeluarkan. Berbanding gaji yang mereka

terima sekarang, selain kelulusan dan tawaran gaji yang ditulis dalam surat tawaran, mereka tidak pasti faktor-faktor yang lain mempengaruhi gaji mereka.

Menurut 10% responden menyatakan konsep as-sunnah banyak, tapi yang utama gaji yang diberi mestilah mengikut nilai kerja dan adil antara sesama pekerja.

5.7.1 Berdasarkan nilai semasa

Keseluruhan responden bersetuju gaji dilaksanakan mengikut nilai semasa bagi memenuhi keperluan umat selain daripada nilai gaji yang diberikan juga mengikut kerja yang dilakukan.

5.7.2 Kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah.

Terdapat beberapa maklumat yang dapat diketahui mengenai sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah melalui temu bual yang dijalankan. Antaranya mengatakan nilai gaji yang diterima setimpal dengan kerja, terdapat kontrak perjanjian dan bayaran gaji mengikut masa yang ditetapkan. Melalui pemerhatian terhadap bukti dokumen juga membuktikan terdapat perjanjian dan pemakluman nilai dan kerja.

5.7.2.1 Nilai Gaji Setimpal Dengan Kerja.

45% Responden berpendapat setakat ni, gaji yang diterima mereka sudah berbaloi la dengan tugas yang dilakukan. 55% responden berpendapat gaji yang diterima terlalu lambat menerima kenaikan berbanding agensi yang lain. Tawaran gred gaji seperti DG44,

DG48, DG52 dan DG54 terlalu kurang bahkan terlalu sukar untuk mereka dapat. Selain itu responden dari JHEIK menyatakan kenaikan yang mereka hanyalah kenaikan tahunan disamping status kerja mereka selamanya menjadi tanda tanya, sampai bilakah mereka akan berada status sementara.

Responden juga menyatakan amat tidak wajar tindakan pelarasan yang dikenakan kepada 27 Pegawai Pendidikan Maktab Mahmud lantikan sebelum 2012 yang telah dimansuhkan. Sehingga kini masih terdapat Pegawai Pendidikan Maktab Mahmud yang menerima pelarasan disebabkan tangga gaji sebelum disahkan lebih tinggi daripada had sepatutnya. Ini adalah kerana penawaran gaji serta kenaikan-kenaikan sebelum ini adalah sah berdasarkan kelulusan Lembaga Maktab Mahmud, walaupun Pegawai Pendidikan belum disahkan perjawatan tetap.

5.7.2.2 *Syarat antara pekerja dan majikan.*

Semua Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang ditemubual mengakui terdapat syarat-syarat antara mereka dan majikan dalam kontrak perjanjian yang perlu ditandatangani setelah mereka menerima tawaran bekerja. Mereka juga menyatakan surat tawaran kerja juga menyatakan dengan jelas syarata-syarat antara mereka, status pekerjaan dan nilai gaji yang akan diterima oleh mereka.

Pernyataan PPP dapat dibuktikan dengan pemerhatian terhadap surat tawaran dan lantikan mereka. Dalam surat tersebut dinyatakan dengan jelas jawatan dan gred jawatan mereka serta dinyatakan sekali nilai gaji yang diterima oleh mereka. Dalam surat

perjanjian dan syarat lantikan juga dinyatakan dengan jelas butiran-butiran yang perlu diketahui oleh seorang pekerja sebelum mereka memulakan tugas mereka. Ini ditunjukkan dalam jadual 3 dan 4 .

5.7.2.3 Bayaran Gaji Mengikut Masa Yang Ditetapkan.

Semua pegawai perkhidmatan yang ditemu bual menyatakan setakat ini tidak mengalami sebarang kelewatan pembayaran gaji. Gaji yang diterima dibayar secara bulanan yang di masukkan ke dalam bank yang dipilih oleh PPP sendiri.

Pegawai di pihak pentadbiran juga turut menyatakan gaji yang diberikan mengikut tarikh pembayaran yang sama dengan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA).

Ini turut dibuktikan dengan pemerhatian terhadap slip gaji salah seorang Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang berkhidmat di Maktab Mahmud. Dalam slip gaji tersebut ditulis dengan terperinci bayaran yang diterima, potongan gaji dan cara pembayaran.

5.7.3 Kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah mengikut as-sunnah.

Soalan ini dikemukakan untuk mendapatkan pandangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan bagaimana sekiranya sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah dilaksanakan berdasarkan as-sunnah. Daripada temubual yang dijalankan 95% responden bersetuju pembayaran gaji bersarkan as-sunnah.

Responden berpendapat gaji yang mengikut as-sunnah amat wajar dilaksanakan memandangkan negeri ini dipimpin oleh kerajaan yang mengutamakan amalan Islam supaya ia menjadi contoh kepada negeri-negeri yang lain. Tambahan lagi, antara ciri-ciri gaji berdasarkan as-sunnah ialah menepati keperluan pekerja, ini amat perlu memandangkan peningkatan harga barang.

Responden juga berpendapat tidak akan wujud perbezaan gaji antara Pegawai Pendidikan sekiranya gaji berdasarkan as-sunnah dilaksanakan. Ini adalah kerana gaji berdasarkan as-sunnah akan meletakkan satu garis panduan yang jelas dan tidak akan timbul lagi sebarang keraguan.

Pernyataan mereka juga dibuktikan dengan perbezaan pada gaji pokok yang tertera di slip gaji bagi dua institusi yang berbeza. Ini ditunjukkan di lampiran. Walaupun gaji PPP yang rendah sebenarnya berkhidmat lebih lama dari gaji PPP yang lebih tinggi. Tetapi disebabkan status sementara menyebabkan beliau tidak mendapat kenaikan gaji (lihat lampiran).

5.7.3.3 Perlu perbanyakkan jaminan kerja tetap

Responden keseluruhannya bersetuju pelaksanaan gaji menurut as-sunnah berdasarkan nilai gaji yang akan diberikan lebih setimpal dengan tugas yang dilakukan. Tambahan lagi perjawatan tetap akan diperbanyakkan gred gaji DG44, DG48, DG52 dan DG54. Ini adalah kerana as-sunnah lebih mengutamakan hasil kerja yang dilakukan seperti Pegawai Perkhidmatan yang telah bertugas lebih 5 tahun.

Responden berpendapat perjawatan sementara menyekat dari mereka mendapat kenaikan gaji yang sepatutnya. Berdasarkan temubual responden sanggup untuk dihantar berkursus atau mengikuti kursus wajib untuk melengkapkan kelulusan ikhtisas mereka asalkan mereka ditawarkan perjawatan tetap.

Ini turut dibuktikan dengan pemerhatian terhadap dokumen surat perlantikan P29 pada rajah 5.6. Surat perlantikan ini diperbaharui setiap tahun. Beliau telah berkhidmat selama 3 tahun tapi masih berstatus sambilan, sedangkan jam bekerja 8 pagi hingga 5 petang.

5.7.4 Keperluan pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah mengikut as-sunnah.

Daripada maklumat yang diperolehi, didapati keseluruhan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang ditemubual menyatakan persetujuan terhadap keperluan sistem gaji mengikut as-sunnah diamalkan di institusi pendidikan di Negeri Kedah. Persetujuan mereka berdasarkan beberapa perkara antaranya ialah keselarasan gaji dapat dilaksanakan, nilai gaji akan lebih tinggi, ketenangan tercapai serta motivasi mereka lebih meningkat.

5.7.4.1 Keselarasan gaji dapat dilaksanakan

Responden berpendapat sangat perlu gaji berdasarkan as-sunnah memandangkan Islam yang adil. Tidak akan berlaku lagi perbezaan antara gaji dalam kalangan Pegawai Pendidikan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah. Bahkan gaji di semua jabatan untuk kelulusan dan tahun khidmat yang sama akan selaras dan mengikuti piawai yang sama, tiada lagi tahun bekerja yang lebih untung dan rugi.

5.7.4.2 *Nilai gaji akan lebih tinggi*

Responden juga menyatakan sekiranya gaji menurut as-sunnah, nilai gaji akan lebih tinggi kerana tempoh pekerjaan Pegawai Perkhidmatan akan diktiraf. Nilai gaji mereka sebelum perjawatan yang menerima kenaikan tidak berubah apabila mereka di perjawatan tetap kerana nilai gaji mereka ketika perjawatan sementara adalah nilai gaji yang sah.

5.7.4.3 *Ketenangan dan peningkatan motivasi pekerja*

Apabila gaji menurut as-sunnah yang mementingkan keperluan pekerja dilaksanakan responden berpendapat mereka akan lebih tenang diebabkan asas pemberian gaji sudah tentu menepati syarak. Responden juga menyatakan mereka akan tidak ragu-ragu lagi ke atas perbelanjaan kepada keluarga berbanding gaji yang diberikan tanpa merujuk as-sunnah.

Responden juga menyatakan mereka lebih bermotivasi dalam melaksanakan tugas apabila gaji yang diberikan merujuk kepada panduan as-sunnah.

5.8 Rumusan

Kesimpulannya, dapatan kajian mendapati gaji menurut as-sunnah terbahagi kepada tiga aspek iaitu: nilai gaji berdasarkan kerja dan dimaklumi kepada pekerja, terdapat persetujuan antara majikan dan pekerja tentang nilai gaji dan jenis pekerjaan serta bentuk dan tempoh bayaran gaji. Temu bual yang dijalankan mendapati Pegawai Perkhidmatan Pendidikan mempunyai kefahaman terhadap bentuk sistem gaji mengikut as-sunnah

walaupun tidak sepenuhnya. Dokumen-dokumen berkenaan juga mendapati terdapatnya beberapa kesamaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah dengan kehendak as-sunnah. Walau bagaimanapun, kajian mendapati terdapat beberapa perkara yang tidak selaras seperti perbezaan gaji antara PPP yang mempunyai kelulusan yang sama dan tiada jaminan jawatan tetap.

Selain itu keseluruhan PPP yang ditemubual bersetuju terhadap keperluan sistem pembayaran gaji dijalankan mengikut as-sunnah. Ini kerana mereka merasakan pekerjaan mereka akan terjamin dari segi keselarasan gaji dan nilai gaji akan lebih tinggi mengikut nilai keperluan semasa.

BAB ENAM

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

6.1 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan dan menyimpulkan keputusan kajian secara keseluruhan daripada analisis data temubual, pemerhatian dan penelitian terhadap bukti dokumen yang diterangkan secara diskriptif. Kesimpulan perbincangan ini juga akan dikaitan dengan dapatan kajian perpustakaan mengenai hadith-hadith yang berkaitan. Perbincangan ini merangkumi dapatan daripada persoalan kajian yang dibentuk.

6.2 Ringkasan kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana gaji berdasarkan amalan as-sunnah, meneliti kaedah pembayaran gaji menurut perspektif as-sunnah, mengenalpasti bagaimana pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah dan mengenalpasti sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah menurut as-sunnah. Kajian ini juga bertujuan meneliti keberkesanan dan keperluan gaji menurut as-sunnah sebagai cadangan untuk membantu meningkatkan prestasi pekerja di IPNK. Metodologi kajian melibatkan kajian kualitatif. Responden kajian ialah seramai 35 orang Pegawai Perkhidmatan Pendidikan daripada tiga institusi pendidikan di Negeri Kedah iaitu KUIN, Maktab Mahmud dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan sekolah menengah agama di bawah JHEIK. Kesemua mereka mempunyai Ijazah Sarjana Muda daripada universiti dalam dan luar Negara. Selain itu seramai 15

orang wakil pentadbiran daripada ketiga-tiga institusi juga turut dijadikan responden menjadikan keseluruhan bilangan responden ialah seramai 50 orang.

Data diperolehi daripada kajian perpustakaan yang melibatkan *Kutub Sittah* dan bahan-bahan lain seperti buku, kitab, majalah, jurnal, kertas kerja dan risalah yang terdiri daripada sumber primer atau sekunder, termasuk mashaf al-Quran dan kitab-kitab ḥadīth dan kitab-kitab yang mensyarahkan kitab-kitab ḥadīth. Selain itu data juga diperolehi daripada dapatan temubual, pemerhatian dan penelitian terhadap bukti dokumen kerja seperti surat tawaran, slip gaji dan perjanjian Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.

6.3 Dapatan dan Perbincangan

Dapatan dan perbincangan tentang hasil kajian dibahagikan kepada beberapa bahagian yang berkaitan dengan persoalan kajian.

- i. Konsep dan bentuk sistem gaji berdasarkan as-sunnah.
- ii. Kaedah pelaksanaan pembayaran gaji menurut as-sunnah.
- iii. Kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah.
- iv. Pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah mengikut as-sunnah.

6.4 Dapatan

- 6.4.1 Kajian ini mendapati Pegawai Perkhidmatan Pendidikan siswazah mempunyai kefahaman tentang gaji menurut as-sunnah walaupun tidak sepenuhnya. 70 peratus Pegawai Perkhidmatan Pendidikan bersetuju pelaksanaan gaji menurut as-sunnah iaitu gaji yang diberikan berdasarkan menepati kerja yang dilakukan dan mengikut nilai semasa.
- 6.4.2 Hasil kajian mendapati bahawa sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah ialah dilaksanakan dengan memberi nilai gaji yang diterima setimpal dengan kerja, terdapat kontrak perjanjian, surat tawaran dan surat lantikan yang menyatakan dengan jelas nilai gaji, satus jawatan dan perkara – perkara yang berkaitan dengan syarat perjawatan antara majikan dan pekerja. Selain itu, bayaran gaji diberikan mengikut masa yang ditetapkan iaitu secara bulanan.
- 6.4.3 70 peratus Pegawai Pendidikan berpendapat bahawa gaji yang dijalankan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah menepati kehendak as-sunnah. Walau bagaimanapun ada yang berpendapat ia perlu diperbaiki dalam berapa perkara. Iaitu dari sudut perbezaan gaji, perlu perbanyakkan jaminan kerja tetap.
- 6.4.4 Hasil kajian mendapati keseluruhan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang ditemu bual menyatakan persetujuan mereka terhadap keperluan sistem gaji mengikut as-sunnah diamalkan di institusi pendidikan di Negeri Kedah.

Persetujuan mereka berdasarkan beberapa perkara antaranya ialah keselarasan gaji dapat dilaksanakan, nilai gaji akan lebih tinggi dan ketenangan tercapai.

6.5 Perbincangan

6.5.1 Pemahaman pegawai terhadap bentuk sistem gaji mengikut as-sunnah.

Kajian mendapati terdapat kefahaman pegawai perkhidmatan siswazah berkaitan bentuk sistem gaji mengikut as-sunnah walaupun tidak sepenuhnya. Antara bentuk sistem gaji menurut as-sunnah yang dipersetujui ialah :

6.5.1.1 Mengikut kerja yang dilakukan.

Pegawai Perkhidmatan Pendidikan menyatakan bahawa gaji menurut as-sunnah ialah gaji yang diberikan adil dan nilai gaji tersebut menepati dengan kerja yang dilakukan. Sementara pegawai yang ditemuramah turut menyatakan gaji menurut as-sunnah ialah nilai gaji mengikut kerja.

Pendapat mereka menepati pernyataan ‘Abd ‘Aziz Khayyat (2008), upah pekerja perlu menepati keperluan dan usaha mereka. Kenyataan ini menepati kaedah yang menjadi rujukan dalam penilaian gaji di sisi ulama ialah kaedah berikut:

مَنْ أَخَذَ الْأَجْرَ حُسْبًا بِالْعَمَلِ

Maksudnya :

Seseorang yang diberikan gaji dikira berdasarkan kerja yang dilakukannya

Daripada kaedah ini dapat diketahui bahawa nilai gaji yang hendak diberikan mestilah

dikira berdasarkan kerja yang dilakukan. Pada zaman Rasulullah SAW kerja menjadi pertimbangan kepada nilai gaji. Nilai gaji berbeza antara pegawai dan pekerja bawahan mengikut tingkat pekerjaan. Menurut Abd ‘Aziz Khayyat (2008), menteri-menteri kerajaan Madinah pimpinan Rasulullah menerima gaji daripada satu perlima dari bahagian harta rampasan perang.

6.5.1.2 Mengikut nilai semasa

Dapatan kajian juga mendapati antara sistem gaji menurut as-sunnah yang dinyatakan ialah gaji yang diberi mestilah mengikut nilai semasa. Ia bertujuan agar gaji yang diterima dapat diguna pakai untuk memenuhi keperluan harian.

Menurut Ishak Hj. Abd Rahman dan Jumaat Abd Moen (2004), dalam Islam, bentuk gaji ini boleh diganti dalam bentuk barangan atau benda yang berfaedah seperti kemudahan pengangkutan, tempat penginapan, pakaian, bahan makanan dan sebagainya. Ini juga bertepatan dengan Seksyen 25 (1) dalam Akta Pekerjaan 1955, bayaran gaji hendaklah dibuat dalam nilai yang sah. Ini bermakna di Malaysia, gaji atau upah dibayar dalam Ringgit Malaysia.

Selain itu, di sini dinyatakan konsep dan bentuk gaji berdasarkan amalan dalam as-sunnah melalui beberapa ḥadīth Rasulullah SAW .

1. Nilai atau kadar gaji
2. Syarat antara pekerja dan majikan

3. Cara pembayaran gaji

1. *Nilai atau kadar gaji*

i. *Menyatakan nilai atau kadar gaji*

Ḥadīth yang menyatakan kerja yang digajikan atau diberikan upah perlu dimaklumkan terlebih dahulu ialah :

عَنْ أَبِي سَعِيدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ إِذَا اسْتَأْجَرَ تَأْجِيرًا فَأَعْلِمَهُ أَجْرَهُ.

Maksudnya :

Daripada Abi Said RA: Apabila kamu hendak mengupah pekerja maka maklumkan kerjanya

(Riwayatkan oleh An-Nasāei, bab al-Thālith min syuruṭ fihī al-Muzāraa'h wal wathāiq)

ii. *Menentukan perbezaan nilai atau kadar gaji*

Perbezaan berdasarkan tingkat kerja seseorang. Kerja yang dilakukan menjadi pertimbangan Rasulullah SAW kepada nilai gaji seseorang. Nilai gaji berbeza antara pegawai dan pekerja bawahan mengikut tingkat pekerjaan. Abd 'Aziz Khayyat (2008), menyatakan menteri-menteri kerajaan Madinah pimpinan Rasulullah menerima gaji daripada satu perlima dari bahagian harta rampasan perang. Kenyataan ini membuktikan berlakunya perbezaan nilai atau kadar gaji pada zaman Rasulullah SAW mengikut tahap pekerjaan seseorang. Ini berdasarkan kaedah :

مَنْ أَخَذَ الْأَجْرَ حُسْبًا بِالْعَمَلِ

Maksudnya:

Seseorang yang diberikan gaji dikira berdasarkan kerja yang dilakukannya

Selain itu tempoh masa sesuatu pekerjaan yang dilakukan turut mempengaruhi nilai gaji yang diberikan oleh Rasulullah SAW. Ini berdasarkan ḥadīth-ḥadīth berikut :

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ «مَثَلُكُمْ وَمَثَلُ أَهْلِ الْكِتَابَيْنِ كَمَثَلِ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أَجْرَاءَ فَقَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ عُدْوَةٍ إِلَى نِصْفِ النَّهَارِ عَلَى قِيرَاطٍ فَعَمِلَتِ الْيَهُودُ، ثُمَّ قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ نِصْفِ النَّهَارِ إِلَى صَلَاةِ الْعَصْرِ عَلَى قِيرَاطٍ فَعَمِلَتِ النَّصَارَى ثُمَّ، قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنَ الْعَصْرِ إِلَى أَنْ تَغِيبَ الشَّمْسُ عَلَى قِيرَاطَيْنِ فَأَنْتُمْ هُمْ، فَعَضِبَتِ الْيَهُودُ وَالنَّصَارَى، فَقَالُوا مَا لَنَا أَكْثَرَ عَمَلًا، وَأَقَلَّ عَطَاءً قَالَ هَلْ نَقَصْتُمْ مِنْ حَقِّكُمْ قَالُوا لَا . قَالَ فَذَلِكَ فَضْلِي أُوتِيهِ مَنْ أَشَاءُ»

Maksudnya :

Daripada Abdullah bnu Umar RA perumpamaan kamu dan ahli kitab seperti lelaki yang digajikan dan dikatakan kepada mereka sesiapa yang bekerja untuk saya daripada asar kepada terbenam matahari dengan dua qirath dan kamu adalah mereka maka mereka berkata kenapa kamu melaksanakan banyak pekerja tetapi terlalu sedikit dibayar. Rasulullah SAW bersabda ini adalah kurniaanku yang aku berikan kepada sesiapa yang aku kehendaki

Ḥadīth ini sahih menurut Imam al-Bukhari. Ḥadīth ini menunjukkan gaji yang diberikan kepada tiga golongan yang bekerja untuk dua tempoh masa yang berbeza dan persetujuan mereka menerima gaji yang sama walaupun bekerja lebih masa.

2. *Syarat antara pekerja dan majikan*

As-sunnah memberikan peluang kepada majikan dan pekerja untuk meletakkan apa-apa syarat kepada gaji sesuatu pekerjaan yang tidak melanggar syarak dan selagi mana tidak merugikan mana-mana pihak. Ini berdasarkan ḥadīth di bawah :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Maksudnya :

Muslimin berdasarkan perjanjian antara mereka

3. *Cara pembayaran gaji*

Tempoh masa pembayaran gaji kepada pekerja disabdakan oleh Rasulullah SAW dalam ḥadīth :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Berilah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya

(Riwayat Ibnu Mājah , al-Hakim dan al-Tirmizi)

Imam Abu Hanifah menerangkan bayaran gaji boleh tidak disegerakan sekiranya sukar untuk ditunaikan segera selepas sempurna pekerjaan, maka boleh ditunaikan sehari demi sehari.

Menurut Ishak Hj. Abd Rahman dan Jumaat Abd Moen (2004), yang mengambil pernyataan Hakim Mohd Said di dalam bukunya “The Employers And The Employee Islamic Concept” bahawa Islam mewajibkan gaji dibayar serta merta dan tunai. Ia boleh

ditangguhkan tetapi mestilah ditetapkan jangka masanya seperti mingguan, bulanan dan sebagainya. Bentuk gaji ini boleh diganti dalam bentuk barangan atau benda yang berfaedah seperti kemudahan pengangkutan, tempat penginapan, pakaian, bahan makanan dan sebagainya.

6.5.2 Kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah.

Berdasarkan dapatan temubual dan pemerhatian dan penelitian terhadap bukti dokumen seperti surat lantikan, surat tawaran, perjanjian dan syarat-syarat lantikan serta slip gaji mendapati sistem bayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah dijalankan berdasarkan :

i. Nilai gaji berdasarkan kelulusan pengajian

Setiap gaji yang diberikan adalah mengikut kelulusan pengajian. Contohnya tawaran untuk yang berkelulusan Ijazah Sarjana Muda, maka gaji yang diberi mengikut kelulusan tersebut. Status jawatan yang berada di IPNK berbeza walaupun berkelulusan yang sama. Status tersebut ialah sambilan, sementara, sandaran dan tetap.

Gaji pokok Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah majoritinya mengikut gred gaji Jabatan Perkhidmatan Awam. Cuma yang berbeza ialah tiadanya kenaikan gaji mengikut 'time based'. Selain itu terdapat jugak perbezaan penerimaan elaun. Pengkaji tidak menyentuh tentang perbezaan elaun kerana perbincangan utama ialah berkaitan gaji pokok.

Perlaksanaan ini turut menepati Akta Pekerjaan 1955 mahupun Ordinan Buruh yang lain tidak mengariskan soal upah minima. Kenyataan ini jugan menepati pernyataan yang mengatakan sistem penetapan gaji di Malaysia berdasarkan kerja dan gerak kerja berdasarkan kelulusan masing-masing.

ii. Tawaran dan kontrak perkhidmatan

Setiap tawaran yang diberikan kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan akan diberi surat tawaran dan perlantikan. Dalam surat tawaran tersebut dinyatakan status jawatan, gred gaji dan syarat-syarat lantikan. Ini dibuktikan dengan surat tawaran jawatan daripada Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah. No ruj : Bil (108) Dlm.Agama (K) PDDK 31 Jilid 1.

Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam hanya berstatus kontrak dan sementara. Pegawai yang berkelulusan ijazah daripada mana-mana institusi pengajian tinggi yang diiktiraf diberikan status sementara dan PPP yang bukan berkelulusan ijazah diberikan status kontrak.

Manakala mengikut pegawai pentadbiran Maktab Mahmud, jawatan tetap bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Maktab Mahmud diberikan kepada mereka yang telah mendapat diploma pendidikan dari mana-mana institut perpegawai pendidikan yang diiktiraf, mengikuti kursus Biro Tata Negara dan kursus induksi, tanpa mengambil kira tahun perkhidmatan.

Bagi Pegawai Perkhidmatan Pendidikan KUIN, jawatan tetap akan diberikan kepada yang berkelulusan PhD. Sementara bagi yang berkelulusan Ijazah Sarjana Muda dan Sarjana status perjawatan mereka ialah sementara sehinggalah mereka mendapat PhD.

iii. Cara pembayaran gaji mengikut sistem Jabatan Perkhidmatan Awam.

Dapatan daripada temubual dan penelitian terhadap bukti dokumen seperti slip gaji mendapati cara pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah mengikut sistem pembayaran Jabatan Perkhidmatan Awam. Pembayaran gaji pegawai pendidikan siswazah Institusi Pendidikan Negeri Kedah dibayar secara bulanan setiap akhir bulan melalui akaun bank.

Ini menepati Seksyen 18 Akta Pekerjaan menyatakan sesuatu kontrak perkhidmatan hendaklah menetapkan suatu tempoh upah tidak melebihi satu bulan. Selain itu, Seksyen 25 (1) dalam akta kerja 1955 turut menyatakan bayaran gaji hendaklah dibuat dalam nilai yang sah. Menurut Seksyen 25 (1) pula, bayaran gaji hendaklah dibuat dalam nilai yang sah. Ini bermakna di Malaysia, gaji atau upah dibayar dalam Ringgit Malaysia.

6.5.3 Kaedah pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah mengikut as-sunnah.

Berdasarkan temubual dan pemerhatian yang dilakukan, pengkaji mendapati sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah tidak menyalahi as-sunnah. Cuma terdapat beberapa perbezaan antaranya perbezaan nilai gaji dan kurang jaminan jawatan tetap.

Sistem pembayaran gaji menurut as-sunnah telah dijelaskan pada bab tiga berdasarkan ḥadīth-ḥadīth Rasulullah SAW daripada *kutub sittah* beserta penerangan para ulama yang muktabar.

Menurut Abdul Fattah Abu Ghuddah (1999) ḥadīth-ḥadīth *sahih al-Bukhāri* dan *Imam Muslim* telah disepakati oleh sahih di sisi ulama ḥadīth dan tidak perlu lagi untuk diletakkan hukum ke atas ḥadīth yang dikeluarkan oleh kedua-dua Imam ini. Ḥadīth-ḥadīth tentang gaji juga turut diriwayatkan oleh Imam Ahmad dan perawi-perawi ḥadīth yang lain.

Gaji pada zaman Rasulullah SAW diberi berbeza mengikut tingkat kerja. Ini dijelaskan melalui pernyataan Abd ‘Aziz Khayyat (2008), menyatakan menteri-menteri kerajaan Madinah pimpinan Rasulullah menerima gaji daripada satu perlima dari bahagian harta rampasan perang. Kenyataan ini membuktikan berlakunya perbezaan nilai atau kadar gaji pada zaman Rasulullah SAW mengikut tahap pekerjaan seseorang.

Lima golongan yang diberikan tiga nilai gaji yang berbeza. Bekas perajurit peperangan diberikan kadar gaji terbanyak berbanding nilai gaji golongan yang lain. Golongan tersebut ialah Ahli Badar menerima 500 Dirham bersamaan RM 6065.85. Manakala Muslimin yang telah lama memeluk Islam menerima 400 dirham bersamaan RM4852.68, Pembekam menerima segantang tamar bersamaa RM 7 dan pendidik menerima antara 10-100 dirham bersamaan RM121.3- RM1213.17.

Tempoh masa sesuatu pekerjaan yang dilakukan juga turut mempengaruhi nilai gaji yang diberikan oleh Rasulullah SAW ḥadīth-ḥadīth berikut :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ «مَثَلُكُمْ وَمَثَلُ أَهْلِ الْكِتَابَيْنِ كَمَثَلِ رَجُلٍ اسْتَأْجَرَ أَجْرَاءَ فَقَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ غُدْوَةٍ إِلَى نِصْفِ النَّهَارِ عَلَى قِيرَاطٍ فَعَمِلَتِ الْيَهُودُ، ثُمَّ قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنْ نِصْفِ النَّهَارِ إِلَى صَلَاةِ الْعَصْرِ عَلَى قِيرَاطٍ فَعَمِلَتِ النَّصَارَى ثُمَّ، قَالَ مَنْ يَعْمَلُ لِي مِنَ الْعَصْرِ إِلَى أَنْ تَغِيبَ الشَّمْسُ عَلَى قِيرَاطَيْنِ فَأَنْتُمْ هُمْ، فَغَضِبَتِ الْيَهُودُ وَالنَّصَارَى، فَقَالُوا مَا لَنَا أَكْثَرَ عَمَلًا، وَأَقَلَّ عَطَاءً قَالَ هَلْ نَقَصْتُمْ مِنْ حَقِّكُمْ قَالُوا لَا . قَالَ فَذَلِكَ فَضْلِي أُوتِيهِ مَنْ أَشَاءُ»

Maksudnya :

Daripada Abdullah bnu Umar RA perumpamaan kamu dan ahli kitab seperti lelaki yang digajikan dan dikatakan kepada mereka sesiapa yang bekerja untuk saya daripada asar kepada terbenam matahari dengan dua qirath dan kamu adalah mereka maka mereka berkata kenapa kamu melaksanakan

banyak pekerja tetapi terlalu sedikit dibayar. Rasulullah SAW bersabda ini adalah kurniaanku yang aku berikan kepada sesiapa yang aku kehendaki

Ḥadīth ini sahih menurut Imam al-Bukhari. Ḥadīth ini menunjukkan gaji yang diberikan kepada tiga golongan yang bekerja untuk dua tempoh masa yang berbeza dan persetujuan mereka menerima gaji yang sama walaupun bekerja lebih masa.

Daripada ḥadīth ini juga menunjukkan nilai gaji untuk tiga waktu bekerja iaitu:

- (d) Pagi – tengahari = 1 *Qiraṭ*
- (e) Tengahari – Petang = 1 *Qiraṭ*
- (f) Petang sehingga Malam = 2 *Qiraṭ*

Ḥadīth di atas menunjukkan perbezaan gaji yang diberikan kepada petugas walaupun masa yang lebih, gaji semakin berkurangan, pekerja tetap melakukan pekerjaan dan majikan memberikan gaji berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Pekerja terus melakukan pekerjaan dikira persetujuan menerima tawaran majikan.

Apa yang ingin dijelaskan di sini ialah, perbezaan sistem pembayaran gaji di IPNK masih dikira masih menepati kehendak syarak walaupun gaji yang diterima berbeza bukan kerana tingkat kerja atau tempoh masa kerja mereka. Padahal mereka berkelulusan yang sama. Cuma yang membezakan mereka ialah status jawatan. Terdapat di kalangan mereka telah bekerja lebih daripada lima tahun masih berstatus sementara. Sedangkan ada yang telah mendapat status tetap walaupun baru berkhidmat empat tahun.

Perkiraan menepati kehendak syarak adalah berdasarkan ḥadīth Rasulullah SAW :

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Maksudnya :

Muslim sentiasa menurut syarat yang dipersetujui antara mereka

(Riwayat al-Bukhari, dan Abu Daud)

Menurut al-‘Asqalāni (852H) ḥadīth ini dikeluarkan oleh Ishaq di dalam musnad beliau dengan penambahan lafaz:

إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

Maksudnya :

Selain daripada syarat-syarat yang menghalalkan perkara yang haram dan menghalalkan perkara yang halal

Al Fairuz Ābadiy (2001) menerangkan ḥadīth ini menunjukkan mematuhi perjanjian yang tidak menghalalkan perkara haram adalah fardu kepada setiap muslim. Sebarang syarat yang dipersetujui antara kedua pihak dikira menepati as-sunnah. Menurut al-Ābadiy lagi, Imam Abu Hanifah, Imam Malik, Imam Al-Syafie serta jumah mengharuskan ikatan janji yang tidak melanggar suruhan Allah SWT antara majikan dan pekerja berdasarkan ḥadīth riwayat Imam al-Tabrani di dalam *Majma’ al-Zawāid*:

Begitu juga, yang berlaku kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di IPNK. Mereka dianggap bersetuju dengan status dan gred gaji yang ditawarkan kepada mereka berdasarkan perjanjian persetujuan bersama majikan dan mereka maklum dan tahu

tentang perjawatan mereka. Ini dibuktikan dengan surat tawaran jawatan dan perlantikan yang mereka terima. Ini berdasarkan ḥadīth Rasulullah SAW yang berbunyi:

المُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ.

Maksudnya :

Muslim sentiasa menurut syarat yang dipersetujui antara mereka
(Riwayat al-Bukhāri dan Abu Daud)

Daripada ḥadīth di atas jelas menunjukkan persetujuan antara majikan dan pekerja menentukan penerimaan segala syarat yang ditetapkan.

6.5.4 Keperluan pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah mengikut as-sunnah.

Daripada maklumat yang diperolehi, didapati keseluruhan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang ditemubual menyatakan persetujuan mereka terhadap keperluan sistem gaji mengikut as-sunnah diamalkan di institusi pendidikan di Negeri Kedah. Persetujuan mereka berdasarkan beberapa perkara antaranya ialah keselarasan gaji dapat dilaksanakan, nilai gaji akan lebih tinggi dan ketenangan tercapai.

Kenyataan ini juga bertepatan dengan ḥadīth Rasulullah SAW. Melalui ḥadīth ini didapati nilai gaji juga hendaklah berdasarkan keperluan asasi pekerja. Maka nilai gaji akan lebih tinggi berdasarkan keperluan semasa yang tinggi.

عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ « مَنْ كَانَ لَنَا
عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا فَإِنْ لَمْ يَكُنْ
لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا

Maksudnya :

Daripada Mustaurid Bnu Syadad RA berkata: aku mendengar Rasulullah SAW bersabda : sesiapa yang mempunyai pekerja hendaklah diusahakan sehingga dia berkahwin sekiranya dia belum mempunyai pekerja usahakan sehingga dia mempunyai pekerja sekiranya dia belum mempunyai tempat tinggal usahakan sehingga dia mempunyai tempat tinggal.

(Riwayat Abi Daud bab fi arzāqil ummāl).

Menurut al-'Adzim Ābādiy (2001) ḥadīth di atas menerangkan keperluan memberikan makanan, pakaian, isteri dan kediaman kepada pekerja sehingga boleh membiayai pembiayaan yang wajib ini dengan wang Baitul Māl (Al-Āzim Ābādiy)

Selain itu, para Pegawai Perkhidmatan Pendidikan juga menyatakan keperluan gaji diberikan menurut as-sunnah ialah untuk memberikan ketenangan dan keyakinan terhadap gaji yang diterima. Ketenangan tersebut juga bersandarkan keperluan yang dapat dipenuhi oleh majikan yang telah dinyatakan oleh ḥadīth Rasulullah SAW di atas. Kesimpulannya, pelaksanaan sistem pembayaran gaji menurut as-sunnah memang diharapkan oleh semua pihak.

6.6 Implikasi kajian

Beberapa implikasi kajian yang dapat diketengahkan kepada beberapa pihak yang terlibat dalam kajian ini ialah :

Pihak pentadbiran dan pengurusan dapat menjadikan as-sunnah sebagai rujukan utama serta panduan dalam pentadbiran mereka terutamanya yang melibatkan pelaksanaan pembayaran gaji kepada pekerja.

Selain itu, pihak pentadbiran juga wajar menggunakan kekreatifan mereka bagi mengatasi masalah kekurangan dana. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan pelbagai sumber yang sedia ada. Perancangan yang teratur dan sistematik wajar dilakukan bagi mencapai objektif memberi gaji yang setara kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan berkelulusan yang sama. Serta memperbanyakkan tawaran tetap sekurang-kurangnya bagi Pegawai Pendidikan yang berkhidmat lebih daripada lima tahun.

Pihak pentadbiran dan pengurusan juga wajar menitik beratkan soal kebajikan pekerja dengan menyediakan insentif-insentif tambahan seperti elaun perumahan mengikut nilai semasa, pembiayaan pengajian untuk anak-anak dan pekerja serta lain-lain keperluan semasa.

Bagi pihak Pegawai Perkhidmatan Pendidikan pula, mereka perlu memahami sistem pembayaran gaji di IPNK serta menyedari kekurangan yang ada seperti kekurangan

jawatan tetap dan pembayaran gaji yang tidak selaras berikutan kekurangan kewangan. Dengan itu, mereka akan sentiasa bersedia menghadapi sebarang keadaan.

6.7 Cadangan kajian masa hadapan

Kajian ini hanya terbatas kepada ḥadīth-ḥadīth *kutub sittah* iaitu Sahih Imam al-Bukhāri (256H) dan Imam Muslim (676H), sunan Imam at-Ṭirmizi (279H), Imam al-Nasāei dan Imam Abi Daud. Oleh itu dicadangan agar kajian masa hadapan menggunakan kitab-kitab ḥadīth yang lain serta kitab-kitab fiqh supaya perbincangan akan lebih luas.

Selain itu, kajian ini juga hanya dijalankan kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah iaitu Maktab Mahmud dan Kolej Universiti Insaniah serta Pegawai Pendidikan di sekolah bawah seliaan Jabatan Hal Ehwal Agama Islam Negeri Kedah. Pemilihan responden adalah terdiri daripada pegawai-Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang berkelulusan yang sama. Oleh itu, kajian dicadangkan untuk dilakukan pada responden, tempat dan aspek lain yang belum diteroka.

6.8 Cadangan penambahbaikan

Kajian menunjukkan sistem gaji menurut as-sunnah memberikan manfaat yang besar dalam memenuhi kebajikan dan keperluan pekerja. Di samping menguntungkan di pihak majikan. Kajian juga mendapati gaji yang dilaksanakan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah tidak menyalahi syarak. Walau bagaimanapun terdapat beberapa cadangan yang dapat meningkatkan sistem gaji di IPNK seterusnya dapat meningkat mutu dan prestasi kerja Pegawai Perkhidmatan Pendidikan.

Antara cadangan tersebut ialah penyelarasan gaji terhadap Pegawai Perkhidmatan Pendidikan mengikut sifir gaji Jabatan Perkhidmatan awam. Ini bertujuan untuk memberikan motivasi dan semangat kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan untuk terus berkhidmat di institusi tersebut dan meningkatkan mutu kerja mereka.

Perbanyakkan jawatan tetap kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan. Iaitu dengan memberikan keutamaan kepada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan yang telah berkhidmat melebihi 5 tahun dengan menaikkan status jawatan daripada sementara kepada tetap. Dalam tempoh tersebut mereka dihantar untuk menghadiri kursus Diploma Pendidikan dan Kursus Induksi bagi membolehkan mereka dinaikkan ke jawatan tetap. Ini wajar dilaksanakan kerana ia merupakan jaminan kerja kepada mereka.

Selain itu, kenaikan secara "*time based*" juga dicadangkan dilaksanakan di Institusi Pendidikan Negeri Kedah bagi menjamin masa depan pegawai-pegawai pendidikan itu sendiri. Tahap pelaksanaan perkiraan tangga gaji dan pangkat berasaskan '*time based*' amat wajar dilaksanakan. Perkiraan gaji berdasarkan "*time based*" dicadangkan kerana as-sunnah memberikan keluasan kepada nilai gaji yang tinggi.

Pihak Insitusi Pendidikan Negeri Kedah juga dicadangkan mencari dana tambahan untuk meningkatkan pendapatan institusi masing-masing bagi menampung keperluan kakitangan. Sekurang-kurangnya, pihak institusi dapat membantu memberi elaun tambahan kepada pekerja mereka.

6.7 Rumusan

Rumusan daripada data kajian yang diperolehi daripada temubual, pemerhatian serta kajian perpustakaan, mendapati bahawa pelaksanaan sistem pembayaran gaji di Institusi Pendidikan Negeri Kedah tidak menyalahi as-sunnah. Walaupun terdapat beberapa perkara yang tidak menepati amalan as-sunnah, ia masih tidak menyalahi as-sunnah tersebut dengan adanya persetujuan di antara pihak majikan dan pekerja. Semoga dengan kajian ini, dapat mengukuhkan sistem pembayaran gaji di IPNK dalam usaha untuk meningkatkan mutu dan prestasi kerja.

RUJUKAN

- Al-Quran al Karim (1417H). Al-Madinah al-Munawwarah: Majma' al-Malik Fahd Liṭabaa'h al-Mushaf al-Syarif.
- Abdul Halim Abdul Majid. (2004). *Sumber Manusia dan Sistem Gaji*. UUM: Perpustakaan Sultanah Bahiyah.
- Abdul Rahim Muhd Zin (2004), *Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dengan Pandangan Gaji Berasaskan Prestasi, Kajian di Kalangan Kakitangan Sokongan di Kementerian Sains, Teknologi dan Alam Sekitar dan Ibu Pejabat Jabatan-jabatan di Bawahnya*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Abdul Wahab Sulaiman. (1412H). *A'qḍul Ijārah Maṣḍar min Maṣādir al-Tamwil al-Islamiyah, Dirāsah Fiqhiyyah al-Muqāranah*. Jeddah: al-Bank al-Islamiy li al-Tanmiyyah.
- Abdullah Basmeih. (1985). *Tafsir Pimpinan ar Rahman Kepada Pengertian al-Quran*. Kuala Lumpur: Percetakan Adabi Sdn. Bhd.
- Abdullah Ishak. (1997). *Sumber Perundangan Islam dan Tangungjawab Muslim*. Kuala Lumpur: Jabatan Perdana Menteri.
- Abu Sufian Abu Bakar, Nur Azura Sanusi, Nor Fadzin Mohamad Bahar. (2005). *Ke arah Kedah Maju: Antara Perancangan dan Keupayaan*. Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Ahmad Hassan. (2003). *Nazariyyatul Ujūr Fi Fiqhi Islamiy*. Syria: Darul Iqrā'.
- Al-‘Adzim al-‘Abadiy. ‘Allāmah Abi Tayyib Muhammad Shamsul Haq (275H). *‘Aunul Ma’būd bi Syarhi Sunan Abi Daud*. Kaherah: Darul Hadith.
- Al-‘Asqalāni, Ahmad Bnu Ali Bnu Hajar Abu al Fadl al-Syafie (2005), *Bulūghul Marām Min Adillatul Ahkām*. Saudi: Darul al-Rushd.
- Al-‘Asqalāni, Ahmad Bnu Ali Bnu Hajar Abu al-Fadl al-Syafie. (1993). *Fathul Bāri bi Syarh Sahih al-Bukhari*. Kaherah: Dar Al Ghaddil Al 'Arabiyy.
- Al-A'jlūniy, Ismail Ibnu Muhammad Abdul Hadi al-Jarāḥi al-Dimasyqi. (2000). *Kasyful Khafa*. Kaherah: Maktabah al-‘Asriyah.
- Al-Bakri, Abi Bakr Muhammad Shaṭa, (1998), *I'ānah al-Talibin*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Al-Banjari al-Makkiy, Syeikh Muhammad Nuruddin Marbu. (1994). *Ad-Durar Al-Bahiyyah Fil Iḍāh Al-Qawāid Al-Fiqhiyyah*. Kaherah: Maktab Al Fanniy Lil Dia'yah Wal I'lan.

Al-Dahlawi (t.t), *Hujjat Allah al-Balighah*. Kaherah, Dar al-Turath.

Al-Haithami, Shihabuddin Ahmad Bin Muhammad Bin Muhammad al Makkiy (1997), *Tahrir al-Maqal fi Adail wa Ahkam wa Fawāidi Yahtāju Ilaiha Muaddibul Af'al*. Kaherah: Wasfi Lil Komputer.

Al-Haskafi, al-‘Ala’ al-Haskafi (1998), *al-Darru al-Muntaqa fi Syarhi al-Muntaqa*. Beirut : Dar al-Kutub al-‘Ilmiyah.

Al-Hinsi, ‘Alauddin al-Muttaqi Ibnu Hasamu Ddin. (1989). *Kanzul U'mmāl*. Beirut: Muassasah al-Risālah.

Ali Jumaa’h. (1999). *Al-Makāyil wal Mawāzin al-Syari’yyah*. Kaherah: Dar Risālah.

Al-Jazāiri, Abdur Rahman al-Jazāiri. (2003). *Al-Fiqhu ‘Ala Mazāhibil Arba`ah*. Kaherah: Dar al-Salam.

Al-Khayyat ‘Abdul ‘Aziz. (1988). *Al-Mawārid al-Māliyyah fi A'hdī Rrasul Sallahu A'lihi Wa Sallam Wa Kaifiyyatu Infaaqiha*. Kaherah: Darus Salam.

Al-Khayyat, Abdul Aziz al-Khayyat. (1999), *Ṭuruq al Istidlal Bis As-sunnah*. Kaherah: Darus Salam.

Al-Khayyat, Abdul Aziz Khayyat. (1988). *Naẓratul Islam Lil ‘Amal Wa Atharuhu Fi Tanmiyati*. Kaherah: Darus Salam.

Al-Lūd’ammy. (2002). *Aḍwa’ ‘Ala Ujratit Tabib*. Journal of Shariah and Islamic Studies, 17(3), Kuwait: Majlis An Nasyril Ilmiy.

Al-Maqḍisi, Abil Fadl Muhammad Ibnu Tahir, *Athraf al-Gharāib wal Afrad*. Beirut, Dar al-Kutub al-Ilmiyah.

Al-Nawawi, Abu Zakaria bin Yahya Ibnu Syaraf. (1999). *Syarh Muslim A’la Sahih Muslim*. Lubnan: Darul Ma'rifah.

Al-Qalyubi Wa ‘Umairah, Ahmad Salamah Al-Qalyubi dan Ahmad Al-Berlisi ‘Umairah. (1995). *I’ناه al-Talibin*. Beirut, Dar al-Fikr .

Al-Qazwainiy, Muhammad Ibnu Yazid Abu Abdullah. (t.t). *Sunan Ibnu Mājah*. Kaherah: Dar Mustafa al-Bābi al-Halabi.

Al-Qurrah al-Dāghi, Ali Mahyuddin. (2008). *Al Ijārah A’la Manafi’ Askhas: Dirāsah Muqāranah Fi Fiqhil Islaamiy wa Qānun al Amal*. Kuwait: Kuliah Syariah Wa al-Dirāsāt Islāmiah.

Al-Suyuthi. (1994). *Sunan an-Nasaei Bi Syarhi Imam Al-Suyuthi dan Hasyiah As-Sindi*. Halab: Maktab Al Matbu’at Al Islamiyyah.

- Al-Syarbini, Muhammad al-Khatib al-Syarbini. (1995). *Mughniyal Muhtāj*. Beirut, Dar al-Fikr.
- Andrea Fontana & James H. Frey. (1994). *Interview The art of Science*. London: Sage Publications.
- Anselm Strauss, Juliet M. Corbin, (1998), *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. London: Sage Publications.
- Atiah Muhammad Salim. (t.t). *Syarh Bulughul Marām*. Beirut: Dar al-Fikr.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon dan Abdul Rahman Hamdan. (2007). *Isu-isu Dalam Pendidikan Teknik dan Vokasional*. Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.
- Azman Ismail, Mai Ishak, Waty Kuching & Mustaffa Omar. (2008). *Hubungan Sikap Terhadap Wang dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Secara Sukarela – Kajian di Sebuah Pihak Berkuasa Tempatan Bertaraf Bandaraya di Kuching*. E-Bangi Journal, 2008, Vol. 3, No. 3. ISSN 1823-884X.
- Az-Zuhaily. Wahbah (2000). *Tafsir Al Munir*, Beirut: Darul Fikr.
- Az-Zuhaily. Wahbah. (1998). *Fiqhul Islamiyy Wa Adillatuhu*, Beirut: Dar Al Fikr.
- Baharum Hj Ahmad, (1998), *Hubungan Kepuasan Kerja Pegawai Pendidikan Berdasarkan Teori Dua Faktor Herberg di Sebuah Sekolah Menengah dalam Daerah Kota Tinggi, Johor*. Disertasi Ijazah Sarjana Pendidikan: Universiti Teknologi Malaysia.
- Chang Ling Yueh, (2004), *Penentu-penentu Tingkat Upah Sektor Perkilangan Kajian Kes di Pulau Pinang*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Chua, Y. P. (2006). *Research Methods*. Shah Alam: McGraw-Hill Education
- David Silverman. (2006). *Interoreting Qualitative data : Method for Analysing Talk, Text and Interaction* (Third Edition). London: Sage Publications.
- Denzim And Lincon, Norman K Denzim, Yvonna S.Lincoln. (1994). *Handbook Of Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Fauziah Yahya. (2003). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja: Satu Kajian Kes Di Pejabat Negeri PERKESO Wilayah Persekutuan*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.

- H. Zainuddin Hamidy, H. Fachruddin Hs, H. Nasharuddin Thaha, Johar Arifin, A.Rahman Zainuddin M.A. (1990). *Terjemah Hadits Shahih Bukhari*. Klang: Klang Book Centre.
- Haron Din. (1988). *Manusia Dan Islam*. Kuala Lumpur: Percetakan Al Watan.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How do You Motivate Employee? In S.J Ott (ed). *Classical Reading in Organizational Behavior*. Florida: Harcourt Brace & Company.
- <http://cms.islam.gov.kw/eftaa/Entries/Pages/Entry39.aspx>
- <http://kedahan69ers.com/>
- <http://syburi-times.blogspot.com/>
- Ibnu ‘Asyur Muhammad Tahir Ibnu ‘Asyur. (t.t). *Tafsir al-Tahrir wa at-Tanwīr*. Tunisia: Dar al-Tunisia Lil Nasyr.
- Ibnu Nujaim Zainal ‘Abidin. (1953). *Al-Ashbah Wa al-Nazāir*. Kaherah: Maktabah Al Halabiy.
- Ibnu Nujaim. (t.t). Zainuddin Ibn Ibrahim Ibnu Nujaim. *Bahrur Rāiq Syarhu Kanzu ad Daqāiq*. <http://www.al-islam.com>.
- Ishak Hj. Abd Rahman, Jumaat Abd Moen. (2004). *Pentadbiran Gaji dan Upah Menurut Perspektif Islam - Satu Tinjauan Umum*. The Malaysian Journal Islamic Sciences. Nilai: Universiti Islam Malaysia.
- Judge, T. A. (1993). *Does Affective Disposition Moderate The Relationship Between Job Satisfaction and Voluntary Turnover?*. USA: Journal of Applied Psychology. 78 (3).
- Juhary H Ali. (2002). *Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Percetakan Dewan Bahasa dan Pustaka.
- K Rajkumar. (1990). *Panduan Mudah Undang-undang Buruh Malaysia*. Kuala Lumpur: Pelanduk Publication.
- Khairuzi Abu Bakar. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Pegawai Pendidikan*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Le Compte Jean, J. Shensul & Margaret D. (1999). *Designing Conducting Ethnographic Research*. London: Sage Publication.
- Lincoln, Y.& Guba, S. (1985). *Naturalistic Inquiry*. London: Sage Publication.

- Mad Akhir Haji Yaakob. (1991). *Undang-undang Sivil Islam*. Kuala Lumpur: Percetakan Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mahmood Zuhdi Abdul Majid & Faezah Hj Ismail. (2004). *Pengantar Pengajian Syariah*. Kuala Lumpur: Al Baian Corporation.
- Mahmud Hamdi Zaqzuq. (2004). *Mausu'ah al-Fikri Al Islamiyy*. Kaherah: Matabie' Al Ahram al Tijāriyyah.
- Mahmud Mohamad Ammarah. (2001). *Min Fiqh Umar Fil Masalah al-'Uzlah Wat Taa'yin*. Mesir: Matabai' Wizarah Auqaf.
- Majalah Ilham Maktab Mahmud edisi 2009/1430H.
- Malaysia. (2008). Akta Kerja 1959 (Akta 267).
- Merriam, S. (1988). *Case Study Research In Education: A Qualitative Approach*. California: Jossey-Bass Publishers.
- Milkovich, G.T., Newman, J.M. (2007). *Compensation*. Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (2010). *Pembangunan Organisasi Pendidikan*. Senai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muhammad Kamal Atiyah. (1993). *Sistem Perakaunan Dalam Islam*. Kuala Lumpur: Percetakan Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Muhammad Sa'di Abu Jaib. (1998). *Qāmus al-Fiqhi Lughatan Wa Istilāhan*. Damsyiq: Darul Fikr.
- Munir al-Ghadbān. (1992). *Manhaj al-Harakiy lil-Sirah al-Nabawiyah*. Kaherah: Dar al-Salam.
- Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln. (2004). Uk; *The Sage Handbook Of Qualitative Research*.
- Nuruddin I'tr. (1999). *I'lam Ānām Syarh Bulūghul Marām*. Damsyiq: Darul Farfūr.
- Omardin Ashaari, (1999), *Peranan & Sumbangan Ke Bawah Duli YMM Tuanku Haji Abdul Halim Mua'zam Shah Dalam Pembangunan Insan*. Kedah: Insaniah Publication, Cetakan Ooi Ah Kow Press Sdn Bhd.
- Osman Lebar. (2007). *Penyelidikan Kualitatif: Pengenalan Kepada Teori Dan Metod*. Perak: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Patton, W.J Patton. (1980). *Human Resource Management*. USA: Prentice-Hall.

- Rafiq al-Miṣriy. (1989). *Usul Iqtisadi al-Islami*. Syria: Dar al-Qalam.
- Sabitha Marican. (2009). *Penyelidikan Sains Sosial*. Selangor Darul Ehsan: Edusystem Sdn. Bhd.
- Said Hawwa. (2005). *Al-Rasul*. Kaherah: Dar al-Salam.
- Sarimah Ismail dan Faridatul Akmar bin Talip. (2009). *Kepuasan Bekerja Staf Akademik Jabatan Pendidikan Teknikal dan Kejuruteraan*, Skudai: Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Sidek Mohd Noah & Mardiana Hj Muhammad. (1999). *Kepuasan Bekerja Di Kalangan Pegawai Tadbir UPM*. Serdang: Universiti Pertanian Malaysia Press.
- Syarifah Hayaati Ismail Al-Qudsiy. (2010). *Etika Penjawat Awam dari Perspektif Islam*. Kuala Lumpur: Percetakan Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Syimi, Ahmad Mahmud Ahmad. (2003). *Muhaḍarāt Fi I'lmi Takhrij Wa Dirāsah Asānid*. Kaherah : Darul Firdaus Lil Tabaa'h Al Ufst Wal Komputer.
- Tang, T.L.P., Kim, J.K. (2002). Endorsement of The Money Ethic, Income and Life Satisfaction: A Comparison of Full-time Employees, Part-time Employees and Non Employed University Student. *Journal of Management Psychology*. 19 (2).
- Thomas Patrick Hugies. (1885). *Dictionary of Islam*. New Delhi: Cosmo Publication.
- Wensick A.J., W P De Has, J.B Van Loon, J.T.P De Bruyn. (1962). *Mu'jam Mufahrath Lil Ahādith Al-Nabawiyah*. Leiden: E.J. Brill.
- Zafir Mohd Makhbul & Fazilah Mohamad Hasun. (2003). *Mengurus Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributor Sdn. Bhd.
- Zaki al-Badawi, *Mu'jam Al-Mustalahāt Al-Iqtisādi*. (2006). Kaherah: Dar Al Kitab Al Misriy.