

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN  
TENAGA KERJA DI YAYASAN MASJID SYUHADA**



**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM ISLAM**

**OLEH:**

**MUHAMMAD YAHYA SUQRI  
14380021**

**PEMBIMBING:**

**RATNASARI FAJARIYA ABIDIN, S.H., M.H.**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2018**

## ABSTRAK

Yayasan Masjid Syuhada digolongkan sebagai sebuah perusahaan menurut definisi perusahaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, yayasan harus tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Ketenagakerjaan lainnya. Dalam hal pengupahan, Yayasan Masjid Syuhada harus tunduk pada Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha atau perusahaan membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Rumusan masalah yang diteliti adalah sistem pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada, ditinjau dari pandangan yuridis, dan faktor yang mempengaruhi sehingga aturan upah minimum belum bisa diterapkan dengan baik di Yayasan Masjid Syuhada.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yang kemudian dianalisis menggunakan sudut pandang yuridis. Analisis menggunakan teori upah minimum, yayasan, dan teori efektivitas hukum.

Pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada menggunakan sistem upah jangka waktu atau gaji bulanan. Gaji bulanan ini terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Secara yuridis, sistem pengupahan di Yayasan Masjid Syuhada telah melanggar aturan terkait larangan pengusaha atau perusahaan membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi sehingga sistem pengupahan di Yayasan Masjid Syuhada belum bisa diterapkan dengan UMK Yogyakarta adalah karena tiga faktor yaitu: kondisi Yayasan Masjid Syuhada yang merupakan lembaga sosial, faktor keuangan masjid syuhada yang bersumber dari infak Masjid, sumbangan pelaksanaan pendidikan dari siswa belum sanggup untuk digunakan dalam menaikkan skala gaji pokok karyawan, dan faktor jenis pekerjaan karyawan di Yayasan Masjid Syuhada.

Kata kunci: Pengupahan, Yuridis, Upah Minimum, Yayasan Masjid Syuhada.

## ABSTRACT

Yayasan Masjid Syuhada is classified as a company according to company definition in Law Number 13 Year 2003. Therefore, the foundation must be subject to Labor Law and other Regulation of Labor. In the case of remuneration, Yayasan Masjid Martuh must be subject to Article 90 of Law no. 13 of 2003 concerning Manpower that prohibits employers or companies from paying wages lower than the minimum wage set. The formulation of the problem studied is the system of wage labor in Yayasan Masjid Syuhada, viewed from the juridical view, and the factors that affect the minimum wage rules can not be applied properly in Yayasan Masjid Syuhada.

This research is a field study, which is then analyzed using a juridical point of view. The analysis uses the theory of minimum wage, foundation, and legal effectiveness theory.

Wage labor at Yayasan Masjid Syuhada uses a monthly wage system or monthly wage. This monthly wage consists of basic salary, fixed allowances, and non-permanent benefits. In juridical terms, the wage system in Yayasan Masjid Syuhada has violated the rules related to the prohibition of employers or companies paying wages lower than the minimum wage set. Factors that affect the wages system in Yayasan Masjid Syuhada can not be applied with the UMK Yogyakarta is due to three factors: the condition of Yayasan Masjid Syuhada which is a social institution, the financial factor of mosque martyrs that comes from infak Masjid, donation of the implementation of education from students not yet able to be used in raising employee's basic salary scale, and employee's occupational type factor at Yayasan Masjid Syuhada.

Keywords: Wages, Juridical, Minimum Wage, Yayasan Masjid Syuhada

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudara Muhammad Yahya Suqri

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berepndapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Yahya Suqri  
NIM : 14380021  
Judul : Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja  
di Yayasan Masjid Syuhada

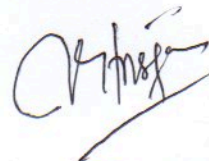
Sudah dapat diajukan kepada Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalat), Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum Islam.

Dengan ini kami mengaharap agar skripsi atau tugas saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 22 Sya'ban 1439 H  
8 Mei 2018 M

Pembimbing,



**Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B-1591/Un.02/DS/PP.00.9/VI/2018

Tugas Akhir dengan Judul : TINJAUAN YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN  
TENAGA KERJA DI YAYASAN MASJID SYUHADA

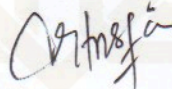
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD YAHYA SUQRI  
Nomor Induk Mahasiswa : 14380021  
Telah diujikan pada : Selasa, 15 Mei 2018  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

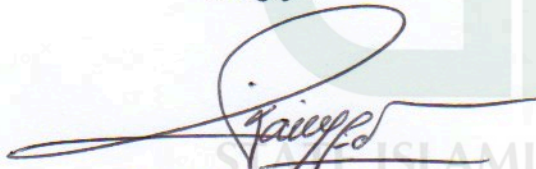
TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang/Penguji I



Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.  
NIP. 19761018 200801 2 009

Penguji II



Drs. Kholid Zulfa, M.Si.  
NIP. 19660704 199403 1 002

Penguji III




Dra. Hj. Widyarini, M.M.  
NIP. 19600407 198601 2 002

Yogyakarta, 7 Juni 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syariah dan Hukum

DEKAN



Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.  
NIP. 19710430 199503 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Yahya Suqri  
NIM : 14380021  
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalat)  
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian dan karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, serta bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri, atau melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 6 Mei 2018

Saya yang menyatakan,



Muhammad Yahya Suqri  
NIM: 14380021

## MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَأَرْغَبْ

Dan hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kamu berharap atau meminta dengan merendahkan diri.

**(Q.S. Al-Insyirah: 7-8)**

*Karena waktu tidak pernah berjalan mundur,  
maka hidup adalah tentang maju.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kami persembahkan untuk:

Kedua orangtua kami, Ayahanda Suhartono dan Ibunda Qariati yang selalu mendoakan, memberikan semangat, dan memberikan segala bentuk dukungan lainnya baik moriil maupun materiil. Semoga skripsi ini bisa menjadi salah satu bentuk bakti kami kepada kedua orang tua.

Seluruh keluarga, dan sahabat yang telah memberikan dorongan, motivasi, dan inspirasi sehingga kami bisa menyelesaikan skripsi ini.

Almamater UIN Sunan Kalijaga, dan tempat kami berproses Masjid Syuhada Kotabaru Yogyakarta, beserta seluruh insan di dalam keduanya, yang telah memberikan banyak warna dalam perjalanan kehidupan penulis.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## SISTEM TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah penyalinan dengan penggantian huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Dalam skripsi ini penyusun akan mencantumkan pedoman transliterasi dari Bahasa Arab ke Bahasa latin, berdasarkan oleh Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543 b/U/1987. Adapun pedoman transliterasi tersebut secara umum adalah sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	b	be
ت	<i>Tā'</i>	t	te
ث	<i>Śā'</i>	ś	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	j	Je
ح	<i>Hā'</i>	h	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	d	de
ذ	<i>Żal</i>	ż	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	r	er
ز	<i>Zai</i>	z	zet
س	<i>Sīn</i>	s	es
ش	<i>Syīn</i>	sy	es dan ye

ص	<i>Ṣād</i>	ṣ	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	d .	de titik di bawah
ط	<i>Tā'</i>	ṭ	te titik di bawah
ظ	<i>Zā'</i>	z .	zet titik di bawah
ع	' <i>Ayn</i>	...'	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	g	ge
ف	<i>Fā'</i>	f	ef
ق	<i>Qāf</i>	q	qi
ك	<i>Kāf</i>	k	ka
ل	<i>Lām</i>	l	el
م	<i>Mīm</i>	m	em
ن	<i>Nūn</i>	n	en
و	<i>Waw</i>	w	we
ه	<i>Hā'</i>	h	ha
ء	<i>Hamzah</i>	...'	apostrof
ي	<i>Yā</i>	y	ye

### B. Konsonan Rangkap Karena *Tasydīd* Ditulis Rangkap

متعاقدين	ditulis	<i>muta'āqqidīn</i>
عدّة	ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Tā' Marbūtah* di Akhir Kata

1. Bila dimatikan, ditulis h:

هبة	ditulis	<i>hibah</i>
جزية	ditulis	<i>jiyyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله	ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	ditulis	<i>zakātul-fitri</i>

#### D. Vokal pendek

◌َ (fathah)    ditulis    a    contoh    ضَرَبَ    ditulis    *daraba*

◌ِ (kasrah)    ditulis    i    contoh    فَهِمَ    ditulis    *fahima*

◌ُ (dammah)    ditulis    u    contoh    كُتِبَ    ditulis    *kutiba*

#### E. Vokal panjang:

1. fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)

جاهلية    ditulis    *jāhiliyyah*

2. fathah + alif maqṣūr, ditulis ā (garis di atas)

يسعي    ditulis    *yas'ā*

3. kasrah + ya mati, ditulis ī (garis di atas)

مجيد    ditulis    *majīd*

4. dammah + wau mati, ditulis ū (dengan garis di atas)

فروض    ditulis    *furūd*

F. Vokal rangkap:

1. fathah + yā mati, ditulis ai

بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
-------	---------	-----------------

2. fathah + wau mati, ditulis au

قول	ditulis	<i>qaul</i>
-----	---------	-------------

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

انتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

القران	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandengkan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l-nya

الشمس	ditulis	<i>asy-syams</i>
السماء	ditulis	<i>as-samā'</i>

I. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

J. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ حَمْدًا كَثِيرًا كَمَا أَمَرَ. وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ، وَأَشْهَدُ أَنَّ  
مُحَمَّدًا صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ  
وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ

*Assalamu 'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.*

Segala puji dan syukur hanya milik Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia yang tak terhingga, di antaranya nikmat berupa kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh pengikutnya hingga akhir zaman.

Alhamdulillah, setelah melalui berbagai fase, rintangan, dan kendala akhirnya kami mampu untuk menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Yayasan Masjid Syuhada” ini. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kata pengantar ini kami menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Agus Moh. Najib, M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.

3. Bapak Saifuddin, S.H.I., M.Si. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, dan Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
4. Manajer HRD Yayasan Masjid Syuhada, Mas Ramon Ananda Paryontri, S.Psi., M.Si. beserta seluruh pengurus harian Yayasan Masjid Syuhada, Pak Busyro, Bu Muhajiroh, dan Mas Henki yang telah bersedia memberikan kesempatan penelitian beserta data-data yang kami butuhkan di Yayasan Masjid Syuhada.
5. Kedua orang tua kami, Ayahanda Suhartono dan Ibunda Qariati yang selalu mendoakan, menyemangati, memberikan dukungan moril dan materil yang tak terhingga bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. Hamim Ilyas, M.Ag. selaku dosen penasihat akademik.
7. Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan banyak arahan dan masukan terkait dengan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah memberikan banyak ilmu dan wawasan kepada kami selama menempuh studi di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah.
9. Ibu Tris selaku Tata Usaha Program Studi Hukum Ekonomi Syariah yang telah banyak membantu dalam proses pengurusan administrasi dan kelengkapan penyusunan skripsi dari awal hingga skripsi ini selesai.
10. Adik-adik kami Muhammad Yasin Suqri, A. Abu Qalam Suqri, Muthahharah Qalbi, Ma'wa Nurul Qalbi, A. Aisyah Khuzaimah, A. Khalilullah Suqri, A. Naylul Munawwarah yang telah memberikan dukungan moril kepada kami.

11. Keluarga kami yang berada di Jogja, Om Eli-Tante Linda, Om Fajar-Tante Farida, Fawwaz, dan Zahrah.
12. Keluarga besar Masjid Syuhada, Keluarga besar Asrama Putra dan Putri (YASRA-YASRI) Masjid Syuhada yang tidak bisa kami sebutkan namanya satu per satu.
13. Keluarga besar Lembaga Pendidikan Al-Qur'an Masjid Syuhada (LPQMS).
14. Seluruh teman-teman dan sahabat Muamalat angkatan 2014 yang tidak dapat kami sebutkan namanya satu per satu.
15. Keluarga besar Komisariat IMM Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
16. Teman-teman KKN Angkatan 93 Dusun Ngalang, dan PKL Lembaga Konsumen Yogyakarta 2017.

Dalam penulisan skripsi ini kami menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki. Namun demikian, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembacanya.

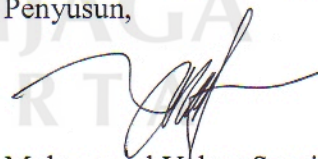
*Wassalamu 'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 11 Sya'ban 1439 H

27 April 2018 M

Penyusun,



Muhammad Yahya Suqri

NIM: 14380021

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Telaah Pustaka.....	7
E. Kerangka Teoretik.....	10
F. Metode Penelitian.....	17
G. Sistematika Pembahasan .....	19
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PENGUPAHAN TENAGA KERJA DAN YAYASAN .....</b>	<b>20</b>
A. Pengupahan Tenaga Kerja.....	20
1. Macam-Macam Sistem Upah.....	21
2. Gaji Pokok dan Tunjangan.....	24



3. Upah Minimum .....	27
4. Tujuan Penetapan Upah Minimum .....	29
B. Yayasan .....	30
1. Pendirian Yayasan.....	30
2. Organ Yayasan .....	31
3. Pertanggungjawaban Yayasan .....	32
4. Yayasan Menjalankan Badan Usaha .....	34
C. Efektivitas Hukum.....	36

**BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG YAYASAN MASJID SYUHADA  
DAN KONDISI KETENAGAKERJAAN ..... 40**

A. Gambaran Umum Masjid Syuhada .....	40
1. Sejarah Yayasan Masjid Syuhada .....	40
2. Lembaga-Lembaga Yayasan Masjid Syuhada .....	41
B. Kondisi Ketenagakerjaan Yayasan Masjid Syuhada.....	43
1. Sumber Pemasukan Yayasan Masjid Syuhada .....	43
2. Jenis Pekerjaan dan Jumlah Pekerjaan .....	47
3. Waktu Kerja Karyawan.....	49
4. Pola Perekrutan Karyawan .....	49
5. Sistem Penggajian Karyawan.....	50

**BAB IV ANALISIS YURIDIS TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN  
TENAGA KERJA DI YAYASAN MASJID SYUHADA ..... 58**

A. Analisis Yuridis terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Yayasan Masjid Syuhada .....	58
B. Analisis Faktor Pendorong Yayasan Masjid Syuhada Tidak Melaksanakan Pasal 90 Undang-undang Ketenagakerjaan.....	67
C. Solusi Untuk Menambah Pemasukan Yayasan Masjid Syuhada .....	80

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>85</b>
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tabel Sumber Pemasukan Yayasan Masjid Syuhada dari SPP .....	45
Tabel 2. Tabel Sumber Pemasukan dari Dana Pengembangan Sekolah .....	46
Tabel 3. Tabel Jumlah Karyawan Lembaga Formal Yayasan Masjid Syuhada .....	48
Tabel 4. Tabel Daftar Gaji Pokok Karyawan Yayasan Masjid Syuhada .....	53
Tabel 5. Tabel Jenis Pekerjaan dan Golongan Karyawan .....	55
Tabel 4. Tabel Jenis Pekerjaan Karyawan dengan Upah di Atas dan di Bawah UMK .....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Draf Pertanyaan Wawancara Kepada Pengurus .....	I
Lampiran 2. Draf Pertanyaan Wawancara Kepada Karyawan.....	II
Lampiran 3. Struktur Organisasi Yayasan Masjid Syuhada .....	III
Lampiran 4. Visi dan Misi Yayasan Masjid Syuhada.....	VI
Lampiran 5. Curriculum Vitae .....	VII



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hukum mempunyai dimensi yang kompleks dan luas. Hukum sebagai tata hukum, yaitu peraturan yang berlaku saat ini yang mengatur segala aspek kehidupan masyarakat, baik kepentingan individu (privat), maupun kepentingan negara (publik).<sup>1</sup> Dalam kehidupan warga negara, hukum mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam mengatur persoalan ketenagakerjaan, baik individu maupun kelompok. Persoalan hubungan kerja melibatkan banyak elemen masyarakat, baik sebagai pengusaha maupun sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu permasalahan ketenagakerjaan merupakan hal yang urgen untuk diatur oleh negara melalui perundang-undangan maupun peraturan lainnya.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>2</sup> Hubungan kerja melibatkan pihak pengusaha sebagai pemilik perusahaan sekaligus pemberi upah, dan tenaga kerja yang memberikan jasa berupa tenaga kepada perusahaan. Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, juga

---

<sup>1</sup> Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm. 5.

<sup>2</sup> Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (15).

meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>3</sup> Tenaga kerja sebagai pihak yang lemah harus diproteksi oleh negara agar jangan sampai tidak mendapatkan hak yang semestinya. Salah satu bagian terpenting yang harus dilindungi pemerintah ialah hak tenaga kerja memperoleh upah yang layak. Upah yang layak akan menciptakan kesejahteraan bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Persoalan upah dalam lingkup perusahaan murni yang kegiatan utamanya mencari laba sebanyak-banyaknya seperti Perseroan Terbatas (PT), merupakan hal yang umum dikaji dan ditelaah. Namun lain halnya, apabila perusahaan itu berbentuk badan hukum dalam ranah sosial keagamaan (Yayasan). Yayasan dikategorikan sebagai perusahaan berdasarkan definisi yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa perusahaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup>

Berdasarkan definisi di atas, maka yayasan termasuk sebagai sebuah perusahaan. Yayasan memenuhi unsur-unsur setiap bentuk usaha yang berbadan hukum, mempekerjakan pekerja dengan membayar upah, maupun sebagai usaha sosial yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar

---

<sup>3</sup> Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar* (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 3.

<sup>4</sup> Pasal 1 Ayat (6).

upah. Oleh karena itu, yayasan harus tunduk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Ketenagakerjaan lain yang dibuat oleh pemerintah terkait dengan seluruh hubungan ketenagakerjaan yang dilaksanakannya. Termasuk dalam hubungan ketenagakerjaan ini adalah persoalan pengupahan tenaga kerjanya.

Definisi perusahaan yang juga melingkupi yayasan yang telah diterangkan di atas tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan. Dalam Undang-undang Yayasan tersebut dijelaskan bahwa Yayasan dapat melakukan kegiatan usaha untuk menunjang pencapaian maksud dan tujuannya dengan cara mendirikan badan usaha dan/atau ikut serta dalam suatu badan usaha.<sup>5</sup> Kegiatan usaha merupakan hal yang sah secara hukum untuk dilakukan yayasan, guna menjalankan visi, misi, dan tujuan yayasan yang bersangkutan. Laba yang didapatkan secara otomatis harus dikelola dengan benar dan sesuai aturan guna menunjang keberlangsungan yayasan.

Salah satu yayasan di Kota Yogyakarta yang mempekerjakan tenaga kerja dengan jumlah cukup besar adalah Yayasan Masjid Syuhada. Secara historis, Yayasan Masjid Syuhada memiliki nilai sejarah yang sangat menarik. Yayasan Masjid Syuhada adalah yayasan yang dipasrahkan oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1952 untuk mengelola dan merawat Masjid Syuhada yang merupakan kenang-kenangan dan monumen yang dibangun Pemerintah RI kepada masyarakat Yogyakarta pada saat itu. Masjid Syuhada memiliki keragaman kegiatan keagamaan yang menjadi ciri khas sejak 1952, serta telah menjadi percontohan di

---

<sup>5</sup> Pasal 3 Ayat (1)

berbagai lokasi di Indonesia.<sup>6</sup> Yayasan Masjid Syuhada dalam perkembangannya telah memiliki 17 lembaga yang terbagi dalam ranah pendidikan, usaha (bisnis), majelis ta'lim, dan lembaga sosial.

Khusus dalam bidang pendidikan, Yayasan Masjid Syuhada memiliki empat (4) lembaga pendidikan, yaitu TK Masjid Syuhada, SD Masjid Syuhada, SMP IT Masjid Syuhada, dan Sekolah Tinggi Agama Islam Masjid Syuhada (STAIMS). Dalam bidang usaha Yayasan Masjid Syuhada memiliki tiga lembaga yaitu: BMT Masjid Syuhada, Katering Masjid Syuhada, dan Koperasi Konsumen Keluarga Masjid Syuhada. Sedangkan sepuluh lembaga yang lainnya bergerak dalam bidang sosial keagamaan, kaderisasi, dan majelis ta'lim. Lembaga pendidikan dan lembaga usaha (bisnis) Yayasan Masjid Syuhada dalam pengelolaan dan pelaksanaannya melibatkan banyak tenaga kerja yang harus diberikan upah setiap bulannya.

Jumlah tenaga kerja Yayasan Masjid Syuhada yang cukup besar belum diiringi dengan kemampuan keuangan yang baik. Permasalahan yang muncul kemudian adalah upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja yang dipekerjakan masih tergolong rendah. Upah bulanan yang terangkum dengan bentuk *take home pay* yang dibayarkan kepada karyawan di Masjid Syuhada sebagian besar belum memenuhi Upah Minimum Kota (UMK) Yogyakarta sebesar Rp. 1.709.150. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas: Upah tanpa tunjangan; atau upah

---

<sup>6</sup> Panji Kumoro, *Historisitas Masjid Syuhada: Menggali Nilai-Nilai Kepahlawanan* (Yogyakarta: YASMA, 2017), hlm. 1.



pokok termasuk tunjangan tetap. Ini artinya, komponen UMP bisa hanya berupa upah pokok, tetapi bisa juga upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>7</sup>

Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>8</sup> Upah minimum ditetapkan dengan tujuan agar upah tenaga kerja dapat menghasilkan kehidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Oleh karena itu, pengusaha dilarang untuk membayar gaji tenaga kerja di bawah upah minimum yang telah ditetapkan. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 90 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas, menjadi latar belakang untuk meneliti praktik pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada menggunakan sudut pandang yuridis. Adapun judul dari penelitian yang akan dilakukan ialah **“Tinjauan Yuridis terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Yayasan Masjid Syuhada”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah yang akan penyusun cari jawabannya adalah sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> “Apakah Upah Minimum sama dengan Upah Pokok?,” <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4b8e67c77887f/apakah-upah-minimum-sama-dengan-upah-pokok>, akses 22 Maret 2018.

<sup>8</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hlm. 143.

1. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada?
2. Apakah pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada melanggar Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
3. Apakah faktor pendorong Yayasan Masjid Syuhada tidak melaksanakan Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini di antaranya:
  - a. Untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada.
  - b. Untuk mengetahui pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada melanggar Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau tidak.
  - c. Untuk mengetahui faktor pendorong Yayasan Masjid Syuhada tidak melaksanakan Pasal 90 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kegunaan dari penelitian ini adalah:
  - a. Secara teoretis, menambah wawasan dan memperkaya khazanah keilmuan terkait dengan hukum ketenagakerjaan.
  - b. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pengurus Yayasan Masjid Syuhada dalam menjalankan hubungan ketenagakerjaan, khususnya dalam penggajian tenaga kerjanya.

#### D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka adalah kajian terhadap hasil penelitian sebelumnya baik yang dibukukan atau tidak, diterbitkan atau tidak oleh peneliti yang bersangkutan dengan rumusan masalah yang akan diteliti. Maksud dan tujuan telaah pustaka adalah untuk menghindari penduplikasian dan untuk mengetahui posisi penelitian dan pentingnya penelitian yang akan dilakukan. Dalam rangka penulisan penelitian ini, maka akan ditelaah terlebih dahulu pustaka-pustaka yang ada relevansinya dengan permasalahan yang dikaji, di antaranya sebagai berikut:

Hasil penelitian Anggi adalah pengaturan masalah upah berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 01 tahun 1999 tentang Upah Minimum, Peraturan Menteri No.17 tahun 2005 tentang Komponen Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak pada intinya masih memiliki kekurangan, yaitu: penetapan upah yang tidak sesuai dengan definisi yang diatur oleh perundang-undangan, proses penetapan upah minimum yang masih belum mengakomodir aspirasi buruh dimana kuantitas dan kualitas komponen penentu (KHL) masih rendah, dan jangka waktu penetapan upah minimum yang tidak memperhitungkan situasi perkembangan pasar.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Anggi, "Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)", *Tesis Program Magister Fakultas Hukum Universitas Indonesia* 2010.

Hasil penelitian Arief Triwibowo adalah sistem pengupahan buruh bongkar muat pada pergudangan semen di Kota Bandar Lampung mengalami kesalahan sistem pengupahan dikarenakan pertentangan sumber hukum perburuhan. Pemerintah mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Lampung No. G/627/III.05/HK/2015 Tentang Penetapan Tarif Upah Pekerja Bongkar Muat Barang Sektor Sortasi, Pergudangan dan Pertokoan serta Pasar di Provinsi Lampung 2016, sebagai peraturan sistem pengupahan buruh bongkar muat. Dalam SK tersebut sistem pengupahan menggunakan sistem upah satuan unit (per zak semen). Padahal, realitanya kebiasaan sistem pengupahan yang terjadi di dalam buruh bongkar muat menggunakan sistem upah borongan. Perlindungan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan Semen di Kota Bandar Lampung tidak di-cover oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sehingga selalu terjadi konflik mengenai kepentingan hak, dalam hal ini upah yang selalu tidak sesuai.<sup>10</sup>

Hasil penelitian Muarifah adalah upah yang diberikan kepada buruh industri tahu di Desa Galih, Kecamatan Gemuh, Kabupaten Kendal, baik yang giling, pemasak adonan, maupun pembantu umum, perhitungan didasarkan pada besar kecilnya jumlah produksi yang dihasilkan setiap hari. Jadi semakin besar jumlah

---

<sup>10</sup> Arief Triwibowo, "Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan di Kota Bandar Lampung", *Skripsi* Fakultas Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung 2016.

produksi yang dihasilkan, maka akan semakin besar pula pendapatan (upah) yang diperoleh.<sup>11</sup>

Hasil penelitian Fahmi Vidi Alamsyah adalah PT. Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga menggunakan sistem upah harian dengan besaran upah Rp 52.500/ hari dengan total upah yang diterima selama sebulan Rp. 1.102.500,- melebihi ambang batas upah minimum yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Purbalingga yaitu 1.101.600,-/ bulan. Sistem upah harian sebesar Rp 52.500,- atau selama sebulan sebesar Rp 1.102.500,- telah mencapai asas keadilan dan kemaslahatan karena tidak menimbulkan madharat serta tidak melanggar ketentuan ketetapan pemerintah dalam penetapan Upah Minimum Provinsi.<sup>12</sup>

Hasil penelitian M. Mabruki Fauzi dan Putri Inggih Rahmiyanti adalah sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara

---

<sup>11</sup> Muarifah, "Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu di Desa Galih, Kecamatan Gemuh, Kabupaten Kendal", *Skripsi* Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga 2013.

<sup>12</sup> Fahmi Vidi Alamsyah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga", *Skripsi* Fakultas Syariah IAIN Purwokerto 2015.

aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam.<sup>13</sup>

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya meneliti objek berbentuk perusahaan dan usaha profit, sedangkan penelitian ini objeknya adalah badan hukum berbentuk yayasan, khususnya Yayasan Masjid Syuhada.
2. Penelitian sebelumnya tidak menggunakan kerangka teoretik Yayasan, dan Efektivitas Hukum, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Yayasan, dan Efektivitas Hukum.

## **E. Kerangka Teoretik**

### **1. Upah Minimum**

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman.<sup>14</sup>

Upah minimum merupakan bentuk perlindungan pemerintah terhadap hak tenaga kerja. Mendapat upah adalah merupakan tujuan utama pekerja/buruh melakukan

---

<sup>13</sup> M. Mabruhi Fauzi dan Putri Inggi Rahmiyanti, "Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam", *Jurnal Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon*, 2016.

<sup>14</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum, Pasal 1 ayat (1).

pekerjaan. Oleh karena itu kontinuitas penerimaan upah bagi pekerja harus diperhatikan.<sup>15</sup> Oleh karena itu pengusaha maupun perusahaan diharuskan untuk memberikan upah di atas upah minimum yang telah ditetapkan. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.<sup>16</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 menyebutkan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.<sup>17</sup> Dari isi pasal tersebut tergambar dengan jelas bahwa membayarkan upah tenaga kerja haruslah di atas upah minimum yang ditetapkan. Hal ini merupakan sebuah kewajiban bagi setiap pengusaha maupun perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja. Membayarkan gaji atau upah pekerja yang jumlahnya setara dengan upah minimum hanya dilakukan kepada pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun, sedangkan kepada pekerja yang masa kerjanya satu tahun atau lebih harus di atas upah minimum. Hal ini sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 yang menyebutkan bahwa upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Koesparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja; Suatu Pengantar* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), hlm. 189.

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89 ayat (3).

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90 ayat (1).

<sup>18</sup> Pasal 15 ayat (2).

Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah minimum merupakan upah bulanan yang terdiri atas upah pokok tanpa tunjangan, atau upah pokok termasuk tunjangan tetap.<sup>19</sup> Dari pembatasan tersebut, maka jelas bahwa tunjangan tidak tetap bukanlah termasuk bagian dari unsur upah minimum. Tunjangan yang dijadikan unsur upah minimum hanyalah tunjangan yang sifatnya tetap, atau sifatnya pasti didapatkan oleh pekerja setiap bulannya. Tunjangan yang tidak tetap seperti tunjangan yang berdasarkan pada kehadiran kerja pekerja bukanlah merupakan unsur dari upah minimum.

## 2. Yayasan

Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota.<sup>20</sup> Yayasan memperoleh status badan hukum setelah akta pendirian yang dibuat dan disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM yang selanjutnya diumumkan dalam tambahan berita negara Republik Indonesia. Dengan status badan hukum, yayasan dapat menuntut hak dan menjalankan kepentingannya secara mandiri.<sup>21</sup>

Undang-undang No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya, yayasan dijalankan oleh tiga organ yaitu pembina, pengurus, dan

---

<sup>19</sup> Pasal 41 ayat (2)

<sup>20</sup> Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan, Pasal 1 Ayat (1).

<sup>21</sup> Ahmad Rizki Sridadi, *Aspek Hukum dalam Bisnis* (Surabaya: Airlangga Universiti Press, 2009), hlm. 158.



pengawas. Dalam Undang-undang Yayasan dijelaskan bahwa pembina yayasan memiliki kewenangan sebagai berikut:

- a. keputusan mengenai perubahan Anggaran Dasar;
- b. pengangkatan dan pemberhentian anggota Pengurus dan anggota Pengawas;
- c. penetapan kebijakan umum Yayasan berdasarkan Anggaran Dasar Yayasan;
- d. pengesahan program kerja dan rancangan anggaran tahunan Yayasan; dan
- e. penetapan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran Yayasan.<sup>22</sup>

Pengurus adalah organ Yayasan yang melaksanakan kepengurusan Yayasan. Orang yang dapat diangkat menjadi Pengurus adalah orang perseorangan yang mampu melakukan perbuatan hukum. Pengurus tidak boleh merangkap sebagai Pembina atau Pengawas<sup>23</sup> Pengurus Yayasan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan Yayasan untuk kepentingan dan tujuan Yayasan serta berhak mewakili Yayasan baik di dalam maupun di luar Pengadilan.

Pengawas adalah organ Yayasan yang bertugas melakukan pengawasan serta memberi nasihat kepada Pengurus dalam menjalankan kegiatan Yayasan. Yayasan memiliki Pengawas sekurang-kurangnya 1 (satu) orang Pengawas yang wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya diatur dalam Anggaran Dasar.<sup>24</sup> Pengawas dalam menjalankan tugasnya wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab.

---

<sup>22</sup> Pasal 28 ayat (2).

<sup>23</sup> Pasal 31

<sup>24</sup> Pasal 40

Pengawas dapat memberhentikan sementara anggota Pengurus dengan menyebutkan alasannya.<sup>25</sup>

Mengingat tujuan dasar yayasan yang bergerak di bidang sosial, kemanusiaan, dan keagamaan maka pembina dan pengawas tidak memperoleh penghasilan yang berasal dari yayasan. Hanya pengurus sebagai pelaksana aktivitas yayasan yang ditentukan dapat menerima penghasilan (gaji, upah, atau honorarium) dari yayasan. Adapun besarnya penghasilan bagi pengurus disesuaikan dengan kemampuan yayasan. Kemampuan finansial yayasan sebenarnya penting untuk dapat memelihara keberadaan, melanjutkan aktivitas yayasan, dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Oleh karena yayasan tidak dapat secara langsung melakukan usaha komersial maka yayasan dapat melakukan kegiatan usaha untuk menunjang pencapaian maksud dan tujuannya dengan cara mendirikan badan usaha dan/atau ikut serta dalam suatu badan usaha.<sup>26</sup>

Pasal 7 Undang-undang No. 16 Tahun 2001 tentang Yayasan melegalkan yayasan untuk mendirikan badan usaha dalam rangka menjalankan roda perekonomiannya. Bunyi Ayat (1) Pasal 7 tersebut adalah Yayasan dapat mendirikan badan usaha yang kegiatannya sesuai dengan maksud dan tujuan yayasan. Jadi, merupakan suatu hal yang legal secara hukum apabila sebuah yayasan mempunyai badan usaha, dengan catatan usaha tersebut dijalankan untuk menopang tercapainya

---

<sup>25</sup> Pasal 43 ayat (1)

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 161.

maksud dan tujuan yayasan. Hasil usaha yayasan yang diberikan kepada yayasan akan menjadi milik yayasan atau kekayaan yayasan. Yayasan tidak boleh membagikan hasil kegiatan usaha itu kepada Pembina, pengurus, dan pengawas.<sup>27</sup>

### 3. Efektivitas Hukum

Efektivitas hukum dimaksud, berarti mengkaji kaidah hukum yang harus memenuhi syarat, yaitu berlaku secara yuridis, sosiologis, dan filosofis. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hukum itu berfungsi dalam masyarakat yaitu:<sup>28</sup>

#### a. Kaidah Hukum

Di dalam teori-teori ilmu hukum, dapat dibedakan tiga macam hal mengenai berlakunya hukum sebagai kaidah, sebagai berikut: a) Kaidah hukum berlaku secara yuridis, apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya atau terbentuk atas dasar yang telah ditetapkan; b) kaidah hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif. Artinya, kaidah dimaksud dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa walaupun tidak diterima oleh warga masyarakat (teori kekuasaan) atau kaidah itu berlaku karena adanya pengakuan dari masyarakat; c) kaidah hukum berlaku secara filosofis, yaitu sesuai dengan cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi. Kalau dikaji secara mendalam, agar hukum itu berfungsi maka setiap kaidah hukum harus memenuhi ketiga macam unsur di atas.

---

<sup>27</sup> Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, Pasal 3 Ayat (2).

<sup>28</sup> Zainuddin Ali, *Sosiologi Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), hlm. 62.

b. Penegak Hukum

Penegak hukum atau orang yang bertugas menerapkan hukum mencakup ruang lingkup yang sangat luas, sebab menyangkut petugas pada strata atas, menengah, dan bawah. Artinya di dalam melaksanakan tugas-tugas penerapan hukum, petugas seyogyanya harus memiliki suatu pedoman, di antaranya peraturan tertulis tertentu yang mencakup ruang lingkup tugas-tugasnya. Faktor petugas memainkan peran penting dalam memfungsikan hukum. Kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah maka akan ada masalah, demikian pula sebaliknya.<sup>29</sup>

c. Sarana/Fasilitas

Sarana atau fasilitas amat penting untuk mengefektifkan suatu aturan tertentu. Ruang lingkup sarana dimaksud, terutama sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung.

d. Warga Masyarakat

Salah satu faktor mengefektifkan suatu peraturan adalah warga masyarakat. Faktor masyarakat yang dimaksud di sini adalah kesadarannya untuk mematuhi suatu perundang-undangan, yang kerap disebut derajat kepatuhan. Secara sederhana dapat dikatakan, derajat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum yang bersangkutan.

---

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 64

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang objeknya adalah mengenai sistem pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif analitik, yaitu mendeskripsikan objek yang diteliti, kemudian melakukan analisis terhadap implementasi undang-undang tersebut.

### **2. Pendekatan Masalah**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3. Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber dan responden tentang objek yang diteliti. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan wawancara, dan obeservasi. Observasi atau pengamatan dilakukan dengan cara terjun langsung ke lembaga yang menjadi objek penelitian. Wawancara dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada narasumber tentang objek yang diteliti.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### a. Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam adalah suatu wawancara tanpa alternatif pilihan jawaban dan dilakukan untuk mendalami informasi dari seorang informan.<sup>30</sup>

Pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan. Dalam hal ini adalah Pimpinan, Pengurus, dan Karyawan (tenaga kerja) di Yayasan Masjid Syuhada.

##### b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan suatu obyek dengan sistematisa fenomena yang dimiliki.<sup>31</sup>

#### 5. Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan pada dasarnya merupakan data tataran yang dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu data yang terkumpul diuraikan secara logis, sistematis, dan selanjutnya dianalisis kemudian ditarik kesimpulan.

---

<sup>30</sup> Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), hlm. 136.

<sup>31</sup> Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Pemula* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012) hlm. 69.

## **G. Sistematika Pembahasan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab, masing-masing bab membahas permasalahan yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Secara umum sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I adalah Pendahuluan, yang mengemukakan latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II berisi pengembangan landasan teori yang berkaitan dengan pengupahan dan yayasan. Selanjutnya landasan teori ini akan dipakai dalam menganalisis masalah yang diangkat.

Bab III berisi tentang gambaran umum terkait objek penelitian yaitu Yayasan Masjid Syuhada dan sistem pengupahan tenaga kerjanya.

Bab IV memuat data dan analisis data tentang tinjauan yuridis terhadap sistem pengupahan tenaga kerja di yayasan masjid syuhada.

Bab V memuat kesimpulan yang berisi jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, dan saran-saran yang merupakan masukan, kritik, usul, maupun rekomendasi yang relevan dengan kesimpulan yang didapatkan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja di Yayasan Masjid Syuhada” adalah sebagai berikut:

1. Pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada menggunakan sistem upah jangka waktu atau gaji bulanan yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Gaji pokok karyawan Yayasan Masjid Syuhada diatur dalam SK Pengurus Yasma No. 032/SK-YASMA/XII/2016. Sedangkan tunjangan tetap terdiri dari tunjangan struktural (Rp. 300.000), tunjangan fungsional (Rp. 200.000), dan tunjangan keluarga besarnya adalah 10% dari gaji pokok. Ditambah tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan kehadiran sebesar Rp. 25.000 per hari. Gaji dan tunjangan tersebut masih ditambah makan siang per hari (Rp. 7.500).
2. Pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada jika dihitung berdasarkan acuan Upah Minimum Kota (UMK) Yogyakarta sebesar Rp. 1.709.150, maka sebagian besar dari karyawan Yayasan Masjid Syuhada masih mendapatkan gaji bulanan lebih rendah dari Upah Minimum Kota Yogyakarta yang telah



ditetapkan. Secara yuridis, pengupahan di Yayasan Masjid Syuhada telah melanggar aturan terkait larangan pengusaha atau perusahaan membayar upah lebih rendah dari upah. Secara lebih rinci, Yayasan Masjid Syuhada telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 90 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 15 Permenakertrans No. 7 tahun 2013 tentang Upah Minimum.

3. Faktor yang mempengaruhi sehingga sistem pengupahan di Yayasan Masjid Syuhada belum bisa diterapkan dengan UMK Yogyakarta adalah karena tiga faktor yaitu: pertama, faktor kondisi Yayasan Masjid Syuhada yang merupakan sebuah badan hukum sosial. Kedua, faktor keuangan masjid syuhada yang bersumber dari infak Masjid dan SPP sekolah belum sanggup untuk digunakan dalam menaikkan gaji bulanan karyawan. Ketiga, faktor jenis pekerjaan karyawan di Yayasan Masjid Syuhada turut mempengaruhi besar atau kecilnya gaji yang didapatkan.. Adapun faktor yang membuat karyawan Yayasan Masjid Syuhada rela menerima upah yang di bawah UMK yaitu karena para karyawan menjalankan pekerjaannya dengan didasari oleh nilai sosial dan nilai ibadah.

## **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang penulis kemukakan di atas, maka penulis akan memberikan beberapa saran terkait dengan ketenagakerjaan di Yayasan Masjid Syuhada, sebagai berikut:

1. Sumber pemasukan Yayasan Masjid Syuhada harus ditingkatkan, agar dapat menopang beban upah/gaji karyawan, sehingga gaji pokok ataupun tunjangan karyawan dapat dinaikkan pula. Hal ini dimaksudkan karena memberikan upah di atas UMK merupakan kewajiban setiap perusahaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Permenakertrans No. 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.
2. Kesejahteraan karyawan harus menjadi perhatian utama oleh pengurus Yayasan Masjid Syuhada. Kesejahteraan karyawan yang diperhatikan dengan baik, merupakan faktor yang menopang kinerja karyawan, dan akan berpengaruh terhadap kondusifitas perusahaan.
3. Disnakertrans perlu memberikan pemahaman secara luas kepada masyarakat terkait dengan UU Ketenagakerjaan, dan melakukan pengawasan lebih terhadap perusahaan-perusahaan dalam hal implementasi dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan terkait. Hal ini dimaksudkan agar regulasi ketenagakerjaan dapat menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif, dan dapat menyelaraskan hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja, maupun sebaliknya.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku Hukum

- Bambang, Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks, 2011.
- Hardjoprajitno, Purbadi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.
- Irsan, Koesparmono, dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Erlangga, 2016.
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Suryandono, Widodo, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Ali, Zainuddin, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Prasetya, Rudi, *Yayasan Dalam teori dan Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Sridadi, Ahmad Rizki, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Surabaya: Airlangga University Press, 2009.

### 2. Buku Lain

- Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006.
- Kumoro, Panji, *Historisitas Masjid Syuhada: Menggali Nilai-Nilai Kepahlawanan*, Yogyakarta: YASMA, 2017.
- Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Pemula* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.

### 3. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang No. 28 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 16 Tahun 2011 tentang Yayasan.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. KEP-231/MEN/2003 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

### 4. Skripsi dan Tesis

Alamsyah, Fahmi Vidi, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*, Purwokerto: Fakultas Syariah IAIN Purwokerto, 2015.

Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihadirkan dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)*, Depok: Program Magister Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010.

Triwibowo, Arief, *Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Pada Pergudangan di Kota Bandar Lampung*, Bandar Lampung: Fakultas Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung, 2016.

Muarifah, *Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan Pada Industri Tahu di Desa Galih, Kecamatan Gemuh, Kabupaten Kendal*, Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga, 2013.

## 5. Lain-lain

Fauzi, M. Mabruhi, Putri Inggi Rahmiyanti, “*Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam*”, Jurnal, *Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon*, 2016.

Supriono, Fendi, *Implementasi Undang-undang Yayasan dalam Mencapai Maksud dan Tujuan Yayasan*, Jurnal, *Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3 No. 1, 2015.

“Hubungan Ketenagakerjaan di Dalam Yayasan,” <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/c14494/hubungan-ketenagakerjaan-di-dalam-yayasan>, akses 7 Maret 2018.

“Visi dan Misi Masjid Syuhada,” <http://www.masjidsyuhada.org/index.php/visi-misi>, akses 21 Maret 2017.

## **Lampiran 1 Draf Pertanyaan Wawancara Kepada Pengurus**

### **DRAF PERTANYAAN WAWANCARA KEPADA PENGURUS YAYASAN MASJID SYUHADA**

1. Berapa jumlah karyawan yang dipekerjakan Yayasan Masjid Syuhada?
2. Jenis pekerjaan apa saja yang ada di Yayasan Masjid Syuhada?
3. Berapa lama jam kerja karyawan per hari dan per minggu di Yayasan Masjid Syuhada?
4. Apa saja hak dan kewajiban karyawan di Yayasan Masjid Syuhada?
5. Bagaimana sistem pengupahan/penggajian yang diterapkan Yayasan Masjid Syuhada?
6. Tunjangan-tunjangan apa saja yang diberikan kepada karyawan?
7. Bagaimana cara penetapan skala penggajian karyawan yang dilakukan oleh Yayasan Masjid Syuhada?
8. Apakah pengurus Yayasan Masjid Syuhada sudah mengetahui Peraturan Perundang-undangan tentang upah minimum?
9. Apakah standar penggajian di Yayasan Masjid Syuhada sudah sesuai dengan Upah Minimum Kota Yogyakarta?
10. Apa penyebab sehingga belum sesuai UMK?
11. Apa kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pengupahan tenaga kerja di Yayasan Masjid Syuhada?

## **Lampiran 2 Draf Pertanyaan Wawancara Kepada Karyawan**

### **DRAF PERTANYAAN WAWANCARA KEPADA KARYAWAN**

#### **YAYASAN MASJID SYUHADA**

1. Sudah berapa lama anda bekerja di Yayasan Masjid Syuhada?
2. Mengapa anda tertarik bekerja di Yayasan Masjid Syuhada?
3. Faktor apa yang mendorong anda memutuskan bekerja di Yayasan Masjid Syuhada?
4. Apa pendidikan terakhir anda?
5. Jenis pekerjaan apa yang anda kerjakan di Yayasan Masjid Syuhada?
6. Apa hak dan kewajiban anda sebagai karyawan di Yayasan Masjid Syuhada?
7. Berapa lama jam kerja anda per hari dan per minggunya?
8. Berapa gaji pokok yang anda terima per bulannya?
9. Berapa tunjangan yang anda terima per bulannya?
10. Apakah anda mengetahui Peraturan Perundang-undangan tentang upah minimum?
11. Apakah gaji dan tunjangan anda sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan anda dan keluarga anda?
12. Berapa jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan anda?
13. Apakah anda mempunyai pekerjaan sampingan?
14. Apakah pasangan (suami/istri) anda juga bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan hidup keluarga anda?
15. Apakah anda merasa nyaman dengan hubungan ketenagakerjaan yang dijalankan di Yayasan Masjid Syuhada?
16. Apa harapan anda untuk perbaikan dan kemajuan ketenagakerjaan di Yayasan Masjid Syuhada?

## Lampiran 3 Struktur Organisasi Yayasan Masjid Syuhada

### STRUKTUR ORGANISASI YAYASAN MASJID SYUHADA

#### 1. Struktur Pembina

Ketua : Drs. Barmawi Mukri, S.H., M.Ag.

Sekretaris : Dr. Ir. H. Harsoyo, M.Sc.

Anggota :

- a. Prof. Drs. H. Zaini Dahlan, M.A.
- b. Prof. Drs. H. Asymuni Abdurrahman
- c. Prof. Dr. H. Ahmad Mursyidi, M.sc., Apt.
- d. Prof. H. M. Suyanto, M.Pd., Ph.D.
- e. Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Sc., A.pt.
- f. Prof. H. Jawahir Thontowi, S.H., Ph.D.
- g. Prof. Dr. H. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A.
- h. H.E. Zainal Abidin, S.H., M.S., M.PA.
- i. Drs. H. Masyhuri H. N.
- j. Drs. H. Hasan Basri
- k. Drs. H. Ahmad Mufti
- l. Drs. H. Sudijono, M.A.

#### 2. Struktur Pengawas

Ketua : Drs. H. Muqodim, M.B.A.Ak.

Anggota : Drs. H. Didi Wahyu Sudirman, M.A.

Ir. H. Muhammad Santoso

#### 3. Struktur Pengurus



- Ketua Umum : KRT. H. Jatiningrat, S.H.
- Wakil Ketua Umum : Ir. H. Muhammad Hanief, M.T.
- Sekretaris : Suyanto, S.Ag., M.SI., M.Pd.
- Wakil Sekretaris : Ahmad Busyro Sanjaya, S.E.I., S.Pd.I., M.E.
- Bendahara : Drs. H. Sunardi Syahuri
- Wakil Bendahara : Drs. H. Muhammad Bachroni, SU.
- Bidang-Bidang :
- a. Bidang Pendidikan
    - Ketua : Dr. Ir. H. Hary Sulistyio
    - Anggota : Dr. H. Mukminan  
Dra. Hj. Suwarni A. Rahayu  
Solikhin, S.H., S.E.  
Mutia Hayati, S.E.Akt., M.M.
  - b. Bidang Bisnis
    - Ketua : Drs. Imam Nurhidayat
    - Anggota : Drs. Yana Karyana, M.Si.  
Edi Sunarto, S.E.
  - c. Bidang Ketakmiran
    - Ketua : Drs. H. Nasiruddin, M.Hum.
    - Anggota : Muhammad Syahidin, S.Ag., M.Si.  
Zainul Arifin, M.Si.  
Muhammad Ansori, S.Th.I., M.M.
  - d. Bidang Asrama dan Kaderisasi
    - Ketua : A. M. Dawam Nur, S.H.I.
    - Anggota : Drs. Kusworo, M.Hum.

Azis Abdullah, S.Ag., M.A.

e. Bidang Litbang dan Kerjasama

Ketua : Muhammad Mas'udi, M.Ag.

Anggota : Dr. H. Fuad Zein, M.A.

Imam Rosyidi, S.Ag.

Rendra Agusta, S.Psi.

f. Bidang Fisik

Ketua : Atis Budiman, S.T.

Anggota : Arief Hadiyanto, S.T.

Ali Arwani, S.T.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## Lampiran 4 Visi dan Misi Yayasan Masjid Syuhada

### VISI DAN MISI YAYASAN MASJID SYUHADA

Visi Masjid Syuhada yang berisikan cita-cita atau keadaan yang diidam-idamkan di masa depan itu dapatlah dirumuskan dalam kalimat: “Mengembangkan masjid Syuhada sebagai salah satu masjid yang memiliki keunggulan di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan serta menjadi model (rujukan) penyelenggaraan fungsi dan peranan masjid modern”. Visi ini, seperti biasa ditelaah dari kajian historis pendirian Masjid Syuhada, merupakan cita-cita dan harapan para pendiri Masjid. Masjid Syuhada diidam-idamkan menjadi masjid yang modern, yang berfungsi bukan hanya sebagai tempat ibadah sholat dan semacamnya, melainkan lebih dari itu. Masjid Syuhada diidam-idamkan menjadi masjid yang memiliki keunggulan, keistimewaan, dan kekhususan dalam bidang pendidikan dan dakwah islamiyah secara utuh menyeluruh, bukan saja bagi masyarakat Yogyakarta, melainkan bagi umat islam di seluruh Indonesia.

Bagi umat Islam masjid ini dapatlah diumpamakan suatu barang modal atau kapitaalsgoed menurut istilah pembangunan sekarang, karena ia adalah laksana sebuah pabrik yang selalu menghasilkan buah dalam lapangan pembangunan budi. kiranya buah yang akan dihasilkan masjid ini dalam pendidikan rohani tidak akan kurang dari pada hasil pendidikan masyarakat dengan jalan majalah-majalah dan alat penerangan lain. Moga-moga Tuhan Maha Pemurah memberi rahmat dan petunjuk kepada pengurus Yasma, sehingga kelak masjid Syuhada ini sungguh-sungguh layak menjadi monumen peringatan syuhada sampai kepada anak cucu kita, dan setiap hari dan setiap waktu memancarkan syi’ar Islam ke seluruh Indonesia. (Assaat, Ketua Panitia Pendirian Masjid Syuhada, ”Pidato Peresmian Masjid Syuhada” 1952:38) Berlandaskan visi diatas, maka misi yang menjadi tugas utama Masjid Syuhada akan meliputi:

- a. Meningkatkan kemakmuran masjid secara optimal dengan berbagai kegiatan sosial, kemanusiaan, dan keagamaan.
- b. Mengembangkan lembaga pendidikan, dakwah dan kaderisasi, dan sosial-ekonomi secara profesional untuk memenuhi harapan masyarakat.

## CURRICULUM VITAE

### Data Pribadi

Nama : Muhammad Yahya Suqri  
Tempat, Tanggal lahir: Sinjai, 2 Juli 1996  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Jl. Sawerigading no. 32, Kel. Bongki, Kec. Sinjai Utara,  
Kabupaten Sinjai, Provinsi Sulawesi Selatan.  
Alamat di Yogyakarta: Jl. I Dewa Nyoman Oka no. 28, Kel. Kotabaru, Kec.  
Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Provinsi D.I. Yogyakarta.  
E-Mail : muh.yahyasuqri@gmail.com



### Riwayat Pendidikan Formal

2000 - 2002 : TK Aisyiah Busthanul Athfal I Sinjai Utara  
2002 - 2008 : SD Negeri 103 Bontompare Sinjai  
2008 - 2011 : MTs. Muhammadiyah Balangnipa Sinjai  
2011 - 2014 : MA. Muallimin Muhammadiyah Yogyakarta

### Pengalaman Organisasi

- Sekretaris Lembaga Pendidikan Al-Qur'an Masjid Syuhada Periode 2016-2018.
- Ketua Bidang Hikmah PK. IMM Syariah dan Hukum Periode 2015-2017.
- Anggota Divisi Ekonomi dan Bisnis HMJ Hukum Ekonomi Syariah 2015-2017.

Demikian *curriculum vitae* ini saya buat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,



Muhammad Yahya Suqri