

PENENTUAN KADAR *UJRAH AL-NAZIR* DALAM PENGURUSAN WAKAF

Muhammad Subari bin Ramli¹, Marliana binti Abdullah²

Jabatan Syariah

Akademi Islam

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor

Bandar Seri Putra, 43000 Kajang Selangor, Malaysia

muhdsubari@kuis.edu.my¹, marliana@kuis.edu.my²

ABSTRAK

Daya pembangunan harta wakaf adalah selari dengan keupayaan pengurusannya sama ada dalam bentuk institusi ataupun individu. Antara perkara yang menjamin keupayaan ini ialah upah atau gaji (*ujrah*) yang setimpal dan bersesuaian dengan kapasiti kerja pengurus wakaf (*al-nazir*). Artikel ini membincangkan penentuan kadar *Ujrah al-Nazir* berdasarkan elemen *had al-kifayah*, keperluan dan kelayakan *al-nazir* bersandarkan kepada dalil, fatwa ulama dan realiti semasa. Kajian ini menggunakan pendekatan kajian kepustakaan dan analisis dokumen. Dapatan awal kajian merumuskan bahawa tiada kadar tertentu *Ujrah al-Nazir* yang ditentukan oleh syarak malah ia adalah relatif dengan kos sara hidup semasa, '*uruf* pengurusan institusi dan kelayakan *al-nazir*. '*Uruf* pengurusan semasa di Malaysia perlu diambil kira dalam menentukan kadar *Ujrah al-Nazir* termasuk gred gaji, sumbangan wajib penggajian seperti KWSP dan SOCSO, kenaikan tahunan, kos pentadbiran dan sebagainya.

Kata Kunci : *Ujrah al-Nazir, Had al-Kifayah, al-Nazir, Ujrah, Wakaf*

¹ Pensyarah Jabatan Syariah Akademi Islam, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor

² Pensyarah Jabatan Syariah Akademi Islam, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor.

1.0 PENDAHULUAN

Harta wakaf mempunyai prospek pembangunan dan keuntungan yang besar jika diurus dengan cekap dan profesional. Keuntungan yang diperoleh tanpa mengurangi modal atau nilai harta wakaf ini, menjadikannya suatu aset yang begitu progresif dan produktif. Seterusnya, manfaat keuntungan ini akan disalurkan kepada pihak yang sepatutnya menerima manfaat wakaf termasuklah orang ramai. Ironiknyanya, pencapaian keuntungan dan penyaluran manfaat ini tidak dapat dinikmati oleh pihak yang menguruskannya iaitu *al-nazir* (pengurus wakaf). Inilah antara perkara yang menjadi punca kepada penyelewengan pengurusan harta wakaf (Monzer Kahf, 2006).

Secara tradisionalnyanya, *al-nazir* adalah pemegang amanah wakaf yang mengurus, menjaga, menyelia, membaik pulih, membangun dan memastikan kelangsungan manfaatnya kepada penerima (Ikrimah Sa'id Sobry, 2011). *Al-Nazir* tiada hak menjadikan harta wakaf sebagai sumber kekayaan atau hartanya, namun diizinkan untuk menggunakan sekadar untuk memenuhi keperluan asas hidupnya. Syarak tidak meletakkan had keperluan *al-nazir* ini dengan penentuan khusus dalam bentuk jumlah, item barangan atau tempoh. Di sinilah peranan ijtihad ulama amat diperlukan, sejajar dengan perkembangan agresif sektor wakaf dan institusi yang menguruskannya.

2.0 KONSEP UJRAH DAN AL-NAZIR

2.1 Konsep *ujrah*

Al-Ujrah atau *al-ajr* bermaksud upah, bayaran berdasarkan kerja yang dilakukan, imbuhan, balasan baik, pahala dan mahar perkahwinan (Ahmad al-'Ayid, 1988). Ia juga disebut sebagai *al-'iwad* iaitu ganti terhadap sesuatu dalam bentuk upah, ganjaran, bayaran, yuran, nafkah, caj, gaji, pampasan malah juga pahala (Rohi al-Baalbaki,1995). Namun perbincangan ini hanya tertumpu kepada maksud upah sebagai satu imbuhan terhadap kerja yang dilakukan.

Afzalurrahman(1995) menyatakan bahawa upah ialah harga yang dibayar kepada pekerja atas tenaga dan sumbangannya kepada sektor pengeluaran atau penghasilan. Wahbah al-Zuhaily (1997) mengetengahkan komponen konsep upah:

- i. pemberian imbalan (*al- 'iwad*) kerana mengambil manfaat daripada sesuatu barangan seperti rumah, pakaian dan sebagainya. Lebih dikenali dengan *al-ijarah* (sewaan) dalam kontrak Muamalat.
- ii. pemberian upah atas kerja yang dilakukan oleh seseorang itu juga disebut sebagai *ujrah* (upah).

Upah kepada *al-nazir* ini boleh dibahagikan kepada beberapa bentuk berdasarkan kategori berikut :

2.1.1 Berdasarkan pihak yang memberi upah

a) Upah dari pihak pewakaf

Pewakaf adalah autoriti asal yang menentukan upah *al-nazir* yang dilantiknya, selagimana pewakaf berkeelayakan dan memenuhi syarat sah sebagai pewakaf. Segala bentuk syarat atau ketetapan yang tidak bertentangan dengan syarak adalah diterima pakai dan sah berkuatkuasa termasuklah isu upah *al-nazir* (Mustafa Ahmad al-Zarqa, 2010). Pewakaf berhak menentukan kadar, jumlah, item atau tempoh pemberian upah kepada *al-nazir* (‘Ikrimah Said Sobry,2011) Kaedah Fiqh menyebut “*شرط الواقف كنص الشارع*” (syarat pewakaf seumpama dalil syarak) sudah cukup untuk menggambarkan keabsahan autoriti pewakaf ini.

b) Upah (sebagai kakitangan) daripada pihak kerajaan/institusi wakaf

Institusi wakaf adalah suatu entiti atau organisasi pengurusan yang mewakili pihak pemerintah dalam urusan berkaitan, sama ada dalam bentuk kementerian, jabatan, unit dan sebagainya. Dalam konteks Malaysia, institusi ini berada di bawah Majlis Agama Islam Negeri-negeri

(JAWHAR,2009). Institusi seperti ini diberi mandat secara *syar'ie* (agama), *siyasi* (pentadbiran) dan *qada'ie* (perundangan) dalam menguruskan hal ehwal wakaf (Monzer Kahf, 2006). Malah Mustafa Ahmad al-Zarqa (2010), turut menyatakan bahawa menjadi kewajipan kerajaan menyediakan institusi dengan kakitangan yang amanah dan berdedikasi serta menjiwai tanggungjawab syarak dalam pengurusannya. Dalam kedudukan ini, institusi wakaf merupakan *al-nazir* rasmi bagi pihak kerajaan dan juga para pewakaf, khususnya yang tidak melantik *al-nazir* secara personel.

Isu upah atau gaji merupakan sesuatu yang fundamental dalam pengurusan profesional seperti ini. Sinonim dengan status *al-nazir*, institusi ini termasuklah semua kakitangannya berhak mendapat *ujrah* (upah/gaji) sejajar dengan usaha pengurusan yang dilakukan. Ia merupakan satu hak yang dilindungi oleh syarak dan juga undang-undang sedia ada.

c) Upah (sebagai perunding luar) daripada pihak kerajaan/institusi wakaf

Institusi wakaf berhak dan boleh melantik individu atau kumpulan orang tertentu untuk menjalankan pengurusan wakaf atau urusan tertentu khususnya dalam bidang yang tiada kepakarannya di pihak institusi. Lantikan ini tidak merujuk individu tersebut sebagai kakitangan institusi sebaliknya sebagai perunding luar. Ia juga boleh dibahagikan kepada dua :

- i. Mewakili institusi wakaf dalam urusan dan tanggungjawab *al-nazir* secara keseluruhannya (Muhammad Abu Zuhrah,1959) (dirujuk oleh Ikrimah Said Sobry, 2011). Dalam konteks ini, pihak yang dilantik akan menjalankan keseluruhan tugas *al-nazir* melalui kerjasama strategik, kebenaran atau lesen daripada institusi wakaf. Secara mudahnya, ia boleh digambarkan seperti hubungan antara *franchaisor-franchisee* yang mempunyai peraturan dan syarat tertentu. Antara contohnya, kerjasama strategik Bank Muamalat Malaysia Berhad (BMMB) dengan Perbadanan Wakaf Selangor (PWS) melalui Jawatankuasa Pengurusan Bersama (JPB) yang dibentuk, telah menguruskan Wakaf Selangor Muamalat yang mensasarkan produk wakaf tunai kepada awam³.

³ BMMB, 2012, *al-Muamalat*, siri7/12

- ii. Melakukan urusan yang spesifik sahaja khususnya dalam kepakaran tertentu seperti pembangunan, pelaburan, promosi, penyelenggaraan atau sebagainya. Kelompok pakar ini seperti perunding hartanah dan pelaburan aset, teknikal, pemasaran dan sebagainya yang hanya digunakan untuk suatu tempoh tertentu sahaja berdasarkan kontrak kerja. Malah Monzer Kahf (2006) menyatakan, boleh melantik pengurus pelaburan yang dijanjikan dengan ganjaran prestasi sekiranya mencapai atau melebihi tahap keuntungan pelaburan yang disasarkan.

2.1.2 Berdasarkan bentuk upah

a) Gaji atau elaun tunai bulanan

Suatu kadar malar atau tetap secara bulanan yang diterima oleh al-Nazir sama ada berdasarkan skim tertentu atau atas kadar yang ditentukan sendiri oleh pewakaf. Biasanya ia diberikan dalam bentuk tunai. Dalam konteks sebagai seorang kakitangan institusi wakaf, gaji yang diterima secara bulanan itu merupakan *Ujrah al-Nazir* dari sejumlah *ujrah* yang dikongsi bersama kakitangan atau al-Nazir yang lain. Biasanya, kadar *ujrah* kakitangan institusi wakaf adalah berdasarkan skim tertentu yang biasa digunakan oleh sektor kerajaan dan swasta.

b) Peratus atau nisbah daripada hasil atau keuntungan per musim (wang tunai atau barangan)

Upah juga boleh diberi dengan menetapkan peratus atau nisbah tertentu daripada hasil harta wakaf seperti sewaan, hasil tuaian, hasil jualan dan sebagainya (Ikrimah Sa'id Sobry, 2011). Tempohnya juga adalah fleksibel mengikut ketetapan pewakaf sama ada dikira per musim, bulanan, suku tahun dan sebagainya. Upah ini diberi dalam bentuk asal hasil harta wakaf seperti hasil tuaian, barangan jualan atau pun dalam bentuk wang tunai.

c) Jumlah langsung/sekali gus (token)/lump sum

Upah dalam bentuk ini berkait dengan tempoh atau kontrak kerja tertentu. Sebagai contoh, perunding pemasaran yang dilantik institusi akan menerima upah mereka selepas tamat tempoh tertentu. Manakala perunding teknikal akan menerima upah selepas selesai sahaja kerja yang dikontrakkan tanpa terikat dengan tempoh tertentu. Upah dalam kategori ini tidak termasuk dalam *Ujrah al-Nazir* sebaliknya sebagai kos pengurusan harta wakaf melainkan sekiranya ia telah menjadi syarat ketetapan dari pihak pewakaf sendiri (Wahbah al-Zuhailly, 1997). Mengikut prinsip perakaunan, kategori ini lebih merujuk kepada akaun liabiliti institusi (JAWHAR, 2007)⁴.

d) Bonus (tambahan tunai)

Monzer Kahf (2006) mencadangkan pemberian bonus prestasi kepada *al-nazir* yang menguruskan pembangunan harta wakaf khususnya dalam sektor pelaburannya. Melalui tahap pencapaian tertentu, *al-nazir* yang cemerlang layak dan perlu untuk dikekalkan.

Pembangunan harta wakaf yang efisien serta penghasilan untung (*al-ghallah*) yang besar dari harta wakaf sangat memerlukan kepada kombinasi perancangan, kemahiran dan komitmen yang tinggi oleh *al-nazir*. Justeru, pemberian bonus ini merupakan suatu galakan dan penghargaan yang signifikan terhadap pencapaian yang telah diraih di samping menghindar kecenderungan *al-nazir* untuk menyeleweng dan mengeksploitasi harta wakaf (Monzer Kahf, 2006).

2.1.3 Sumber Upah

a) Harta wakaf

Pada asasnya, harta wakaf (*al-mauquf*) tidak boleh menjadi milik (termasuklah upah) kepada *al-nazir* kerana ia akan mengurangi jumlah asas atau nilai harta tersebut. Keadaan ini akan membawa kepada terbantut atau berkurangnya hasil wakaf untuk disalurkan kepada yang berhak. Akan tetapi sekiranya pihak pewakaf sendiri telah menetapkan kadar tertentu daripada harta wakafnya sebagai imbuhan atau milikan kepada *al-nazir*, ia dikira sah kerana pewakaf adalah

⁴ JAWHAR, 2007, Manual Pengurusan Perakaunan Wakaf, KL:PNMB

pemegang autoriti (Ahmad al-Hajj al-Kardy, 1999). Keadaan ini dikira sebagai pemberian ('*atiyyah*') kepada *al-nazir* dan berasingan terus dari harta wakaf yang perlu dibangunkan untuk kepentingan penerimanya.

Sebagai contoh, dalam konteks promosi wakaf tunai atau pendidikan hari ini, pihak pewakaf dengan sukarela atau persetujuan, memberi sejumlah RM1.00 daripada setiap RM10.00 yang disumbangkan kepada pihak institusi wakaf atau agen kutipannya untuk kos pengurusan atau upah. Ini bermakna, hanya RM9.00 sahaja yang menjadi harta wakaf yang perlu diselia dan dibangunkan.

b) Hasil (*ghallah/ray'i*) harta wakaf

Al-Ghallah merupakan hasil pendapatan atau keuntungan daripada pembangunan sesuatu harta (Rohi al-Ba'albaki, 1995). Tiada khilaf ulamak terhadap pengambilan upah *al-nazir* daripada hasil harta wakaf ini sama ada ia berbentuk tunai⁵, hasil tuaian, barangan, manfaat dan sebagainya.

c) Bukan daripada hasil wakaf (geran daripada pihak ketiga atau pemerintah)

Berbentuk dana, geran, pemberian, hadiah atau sebagainya yang tidak bersangkutan dengan harta atau hasil wakaf. Situasi ini boleh berlaku di peringkat awal penubuhan institusi wakaf atau disebabkan wujudnya pihak yang membiayai atau menaja secara langsung keseluruhan kos operasi pengurusan wakaf. Atau juga keadaan yang khusus berkaitan geran atau peruntukan pihak ketiga kepada institusi wakaf atau *al-nazir* untuk suatu tugas atau projek tertentu.

2.2 Konsep *al-nazir*

Al-Nazir (الناظر) bermaksud penyelia, penjaga, pengurus dan pentadbir (Rohi al-Ba'albaki, 1995). Ia merupakan satu gelaran khusus yang muncul pada zaman Sahabat khususnya zaman

⁵ Tunai daripada sewaan, pajakan, keuntungan pelaburan dan sebagainya.

Khalifah Umar al-Khattab untuk pengurus harta wakaf. Selain gelaran *al-nazir*, ia juga turut dipanggil dengan *al-mutawalli* (المتولي), *al-mudir* (المدير), *al-wali* (الولي) dan *'amil al-waqf* (عامل الوقف).

2.3 Syarat dan tugas al-nazir

Al-Nazir yang dilantik perlu memenuhi syarat asas iaitu adil, berkemampuan dan muslim. Adil ini merujuk kepada konsistensi individu dalam melaksanakan perkara yang dituntut agama dan menghindari perkara yang menjadi larangannya (Wahbah al-Zuhaily, 1997). Berkemampuan pula ialah kapasiti *al-nazir* dalam melaksanakan tanggungjawab meliputi kemahiran pengurusan. Ia juga diikat dengan syarat *'aqil* (waras akal) dan baligh. Kemahiran ini tidak dibatasi oleh jantina tertentu, malah Saidina Umar al-Khattab sendiri menyerahkan urusan wakaf kepada anaknya, Hafsa selepas kematiannya.⁶

Dr. Ikrimah Sa'id Sobry (2011) menyatakan, kerja pengurusan ini termasuklah menjaga, membaikpulih, menyelenggara, membangun, mengurus hasil, mengagih kepada penerima wakaf dan segala bentuk kerja dan usaha yang mampu mengekalkan sumber harta wakaf dan meningkatkan penghasilan manfaatnya kepada penerima. Antara tugas lain *al-nazir* ialah memenuhi tuntutan dan syarat yang telah ditetapkan oleh pihak pewakaf terhadap pengurusan harta wakaf tersebut. Selagi sesuatu syarat itu selari dengan syarak dan maslahah, ia perlu dilaksanakan.

2.4 Autoriti al-Nazir

Dr. Ahmad Mahmud (2000) menjelaskan, pada asasnya *al-nazir* hanyalah merupakan wakil kepada pewakaf yang diberi autoriti untuk menguruskan harta wakafnya. Beliau menambah, kronologi autoriti ini bermula daripada diri pewakaf, seterusnya kepada *al-nazir* (wakil yang dilantik) dan kemudian barulah kepada autoriti umum iaitu pihak institusi atau kerajaan. Dengan itu, pihak pewakaf boleh menamakan dirinya sendiri sebagai *al-nazir* kepada harta wakafnya,

⁶ Hadis riwayat Abu Daud, no hadis 2879 yang bermaksud: “ Umar r.a pernah menguruskan harta wakafnya sendiri. Kemudian beliau serahkan kepada anak perempuannya Hafsa r.a menguruskannya selama hidupnya. Kemudian harta tersebut diserahkan kepada orang yang bijak dalam kalangan keluarganya”.

sama ada ia diselia secara bersendirian atau melantik penyelia bersama, atau menyerahkannya secara total kepada kerajaan untuk menguruskannya.

Perlantikan *al-nazir* adalah berdasarkan pilihan dan kehendak pewakaf sendiri sama ada dalam kalangan ahli keluarga atau orang lain (al-Jurjani, 2008). Namun begitu, autoriti ini akan terbatal sekiranya ditarik balik oleh pewakaf, hilang kelayakan asas *al-nazir*, atau disabitkan dengan kesalahan menyalahguna atau menyeleweng harta wakaf. Begitu juga sekiranya pihak pemerintah melihat terdapat darurat atau masalah yang lebih besar untuk menggantikan *al-nazir* yang dilantik pewakaf, maka autoriti ini akan beralih kepada autoriti umum iaitu pihak pemerintah (Ahmad al-Hajj al-Kardy, 1999).

Dalam konteks hari ini, institusi wakaf merupakan *al-nazir* yang diberi autoriti oleh pihak kerajaan untuk menguruskan harta wakaf. Secara automatik juga, autoriti ini merangkum pengurusan harta wakaf yang tidak ditentukan *al-nazirnya* oleh pewakaf, *al-nazir* yang cuai atau tidak menjalankan tugas atau keadaan-keadaan seperti di atas tadi (Muhamad Kamaluddin Imam, 2002). Dalam konteks Malaysia hari ini, sesebuah institusi rasmi wakaf akan beroperasi sama ada sebagai lembaga, perbadanan, syarikat atau jabatan di bawah MAIN dan ia tertakluk dengan pelbagai akta dan peruntukan undang-undang yang berkaitan dengan status penubuhan, operasi dan pentadbiran, bidang kuasa dan sebagainya. Malah ia juga dipandu dengan pelbagai garis panduan yang disediakan oleh pihak JAWHAR.

3.0 PENENTUAN KADAR *UJRAH AL-NAZIR*

Secara amnya, hukum-hakam wakaf adalah perkara *ijtihady* (berasaskan ijtihad). Tiada dalil yang spesifik dari al-Quran, sebaliknya hanya berdasarkan al-Sunnah dan dalam bentuk yang umum dan asas (Mustafa Ahmad al-Zarqa, 2010). Selanjutnya, pemberian upah kepada *al-nazir* (*Ujrah al-Nazir*) secara dasarnya telah disepakati oleh para ulama berdasarkan dalil al-Sunnah, amalan Sahabat dan '*uruf* sejak berzaman (Ikrimah Sa'id Sobry, 2011). Islam mewajibkan agar pihak kerajaan, majikan dan organisasi membayar gaji atau upah kepada pekerjanya daripada pegawai tertinggi hingga kakitangan bawahan. Gaji atau upah boleh dibayar dengan sesuatu

benda yang berbentuk manfaat atau berbentuk ganjaran tertentu dengan syarat tawaran dan bentuk ganjaran tersebut telah dimaklumi oleh pihak pekerja. Gaji boleh dibayar serta-merta (tunai) atau ditangguhkan dengan ditetapkan jangka masanya seperti mingguan, bulanan dan sebagainya. Ianya selari dengan sabda Rasulullah s.a.w:

اعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه

Maksudnya:

“Bayarlah upah kepada pekerja sebelum kering peluhnya”.

Tiada penentuan khusus terhadap kadar atau jumlah upah al-Nazir. Garis panduan umum yang boleh digunakan ialah amalan Sahabat serta tindakan Saidina Umar al-Khattab menguruskan wakafnya⁷:

..... لا جناح على من وليها أن يأكل منها بالمعروف وأن يطعم صديقا غير متمول منه ...

Maksudnya :

“Tidak mengapa jika pihak yang menguruskannya (*al-nazir*) untuk memakan sebahagian daripadanya (hasil harta wakaf) secara *ma'ruf*, menjamu sahabat dengannya tanpa menjadikannya sebagai harta miliknya”.

3.1 Faktor penentu kadar upah

Pendirian Islam dalam hal penetapan gaji, telah meletakkan asas perkiraan yang berdasarkan perkara-perkara berikut (Mustafa, 1994):

- Kadar, bentuk, jenis, tugas dan tanggungjawab sesuatu pekerjaan sama ada ringan, berat, membebankan atau sebaliknya. Pengukuran ringan dan berat berdasarkan penggunaan tenaga fizikal atau tenaga fikiran atau sebaliknya.

⁷ Potongan daripada satu hadis yang panjang berkaitan perbincangan saidina Umar al-Khattab bersama Nabi SAW berkaitan tanah ladang di Khybar. Sahih Bukhari no. hadis 2586 dan Sahih Muslim no. hadis 1632.

- Tanggungan pegawai dan kakitangan tersebut sama ada keluarganya besar atau kecil. Tanggungan yang dimaksudkan ialah menyediakan rumah, pakaian dan tempat tinggal yang sederhana.
- Sara hidup setempat dan semasa juga diambil kira oleh Islam. Jika melibatkan sara hidup yang agak tinggi pertimbangan lain seperti memberikan elaun tambahan wajar dipertimbangkan oleh pihak majikan.

Pada zaman permulaan Islam pembayaran gaji dan upah diambil kira mengikut kadar keperluan keluarga. Bagi tentera yang telah berkeluarga diberi dua kali ganda lebih banyak daripada mereka yang belum berkahwin (Ahmad Ibrahim, 1997). Rasulullah s.a.w bersabda:

من ولى لنا عملا وليس له منزل فليتخذ له منزلا، أو ليس له الزوجة فليتزوج أو ليس له دابة فليتخذ دابة

Maksudnya:

“Sesiapa yang bekerja dengan kita (orang Islam) dan ia tidak mempunyai tempat tinggal hendaklah disediakan kepadanya rumah. Jika ia belum berkahwin hendaklah dipikirkan jodoh untuknya dan jika tidak ada kenderaan hendaklah disediakan kenderaan untuknya”.

Hadis ini secara langsung menunjukkan bahawa pihak majikan bertanggungjawab menyediakan kemudahan asas untuk kakitangannya. Sebahagian ahli akademik pula berpendapat, penentuan upah kerja dalam Islam disandarkan kepada kualiti kerja dan perlu melebihi keperluan minimum seseorang pekerja (Surtahman & Abdul Ghafar, 2001). Namun begitu, adalah lebih tepat dan sesuai untuk menyatakan bahawa ia ditentukan berdasarkan perbincangan (*musyawarah*) atau persetujuan asas antara majikan-pekerja sepertimana maksud ayat 6 Surah al-Talaq :

“...dan jika mereka menyusukan anak kamu, maka berikanlah upah kepada mereka dan bermusyawarahlah (berbincanglah) antara kamu dengan ma'ruf”

Intipati ayat ini menunjukkan tentang penentuan upah secara menang-menang antara pekerja dan majikan adalah dengan *musyawarah*. Menurut Mansor Jusoh dan Nor Ghani Md. Nor (2005), untuk mewujudkan situasi menang-menang ini, bukan semata-mata merujuk kepada kualiti kerja atau melebihi keperluan minima pekerja, malah kualiti yang dikehendaki majikan, pasaran kerja,

bidang kerja dan sebagainya. Dr. Ikrimah Sa'id (2011) menambah, faktor pengaruh 'uruf kadar upah setempat turut menjadi penentu kadar *ujrah* ini.

Pihak yang memberi upah atau gaji turut memberi pengaruh kepada penentuan kadarnya. Dengan itu, penentuan kadar *ujrah* ini dibahagikan kepada dua kategori berdasarkan pihak yang memberi upah :

a) Pihak Pewakaf

Individu pewakaf berhak meletakkan sebarang kadar atau jumlah upah kepada pihak *al-nazir* sama ada setara dengan kadar upah semasa (*al-mithly*), lebih atau kurang daripadanya (Wahbah al-Zuhailly, 1997)ⁱ. Konteks upah setara atau *al-mithly* ini adalah berbeza-beza berdasarkan tempat, masa, saiz tugas atau kerja yang dilakukan (Ikrimah Sa'id Sobry, 2011). Walaupun begitu, biasanya status *al-mithly* ini telah pun mengambilkira secara wajar keperluan minimum seorang pekerja. Tambahan pula, kadar *al-mithly* yang ditentukan oleh pewakaf ini pada lazimnya turut dipengaruhi dengan penawaran gaji standard oleh sektor kerajaan.

Jika *ujrah al-nazir* melebihi kadar *al-mithly* melalui syarat pewakaf, Jumah ulamak meletakkannya sebagai hak mutlak *al-nazir* berdasarkan autoriti, syarat dan kehendak pewakaf. Manakala ulamak Mazhab Syafi'e dengan pandangan yang sangat berhati-hati menyatakan bahawa lebihan tersebut bukan hak *al-nazir* kerana ditakuti ia telah mengambil (*istihqaq*) bahagian orang lain yang lebih berhak iaitu penerima manfaat wakaf (Ikrimah Sa'id Sobry, 2011).

Pemberian *Ujrah al-Nazir* di bawah tahap *al-mithly* pula adalah sesuatu yang bergantung kepada persetujuan *al-nazir*. Sekiranya *al-nazir* menerima kadar tersebut, lebihan kerja yang dilakukannya dianggap sebagai tenaga sukarelawan atau sumbangannya semata-mata (*al-tabarru'*). Namun jika tidak bersetuju, pihak *al-nazir* berhak memohon kepada pewakaf atau pihak pemerintah untuk kesetaraannya dengan kadar *al-mithly* (Ikrimah Sa'id Sobry, 2011). Menurut Mustafa Ahmad al-Zarqa'(2010), sekiranya ketetapan kadar upah oleh pewakaf tidak lagi relevan dengan keperluan atau kadar semasa, sedangkan hasil wakaf di tahap yang baik maka pihak pemerintah berhak dan boleh menyetarakan kadar upah ini untuk kepentingan *al-*

nazir. Jika tidak, keadaan ini akan mengakibatkan terbantutnya pengurusan harta wakaf di samping ketidakadilan yang ditanggung oleh pihak *al-nazir*.

b) Pihak institusi atau kerajaan

Pihak kerajaan merupakan pemegang amanah dan mandat rakyat dalam sebarang bentuk pengurusannya. Masalah awam menjadi prioriti dalam setiap polisi pentadbiran, penetapan hukum dan sebagainya sepertimana Kaedah Fiqh “*تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة*” (sebarang urusan/tindakan pemimpin terhadap rakyatnya adalah berlandaskan kepada masalah). Atas tanggungjawab ini, pihak kerajaan perlu bertindak wajar meletakkan kadar *al-mithly* kepada kakitangan atau pekerjanya termasuklah *al-nazir*, dalam usaha menguruskan kewangan secara berhemah dan saksama. Keadaan ini agak berbeza berbanding pewakaf yang mempunyai autoriti penuh dalam menentukan kadar upah *al-nazir*.

Kadar *al-mithly* ini pula merupakan suatu yang subjektif dan relatif dengan pelbagai perkara. Lazimnya, kadar ini akan dirujuk kepada situasi ekonomi semasa, *had al-kifayah*, peruntukan perundangan sedia ada, di samping kapasiti individu itu sendiri dari sudut kelayakan akademik, pengalaman bekerja, kemahiran ikhtisas dan sebagainya. Begitu juga tuntutan dan hak pekerja dalam gajinya yang perlu diambil kira sebagai satu jaminan perlindungan seperti Caruman Wang Simpanan Pekerja (KWSP), perlindungan insuran, rawatan kesihatan dan sebagainya. Kesemua faktor dan keperluan ini menjadi ‘*uruf*’ pengurusan pampasan dan faedah sesuatu institusi terhadap pekerjanya.

4. HAD AL-KIFAYAH

4.1 Konsep *had al-kifayah*

Istilah *had al-kifayah* bukanlah suatu istilah yang dikemukakan oleh al-Quran atau al-Sunnah tetapi ia merupakan istilah yang telah diputuskan oleh para ulama daripada nas-nas tersebut (al-Fanjari, 2010) (dirujuk oleh Mansor et al, 2013). Antara nas yang berkaitan dengan ketentuan *had al-kifayah* adalah daripada hadis Rasulullah s.a.w:

ليس المسكين الذب يطوف على الناس، ترده اللقمة واللقتان والتمر والتمرتان ولكن المسكين
الذي لا يجد غنى يغنيه ولا يفطن به فيتصدق عليه ولا يقوم فيسأل الناس

Maksudnya:

“Bukanlah kemiskinan dengan seseorang itu meminta-minta kepada orang lain, lalu diberikan kepadanya sesuap dua makanan dan sebutir dua buah kurma, tetapi kemiskinan itu ialah seorang yang tidak memiliki sesuatu yang mengkayakannya dan dalam masa yang sama tidak melakukan sesuatu yang membuatkan orang bersedekah kepadanya, dan tidak juga dia bangun di hadapan orang dan meminta-minta daripada mereka”.⁸

Had al-kifayah menurut pendapat Imam al-Nawawi dalam kitabnya al-Majmuk menjelaskan bahawa *had al-kifayah* ialah perkara-perkara yang ada hubungan dengan makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian dan perkara-perkara yang lazimnya menjadi keperluan harian secara sederhana bagi diri dan orang yang wajib dalam tanggungannya. Manakala Dr Wahbah al-Zuhayli pula mentakrifkan *had al-kifayah* sebagai keperluan. Keperluan ini merupakan kemudahan-kemudahan yang diperlukan oleh manusia untuk memudahkan kehidupan mereka serta menghindarkan daripada kepayahan hidup dan ketiadaannya akan menyebabkan hidup mereka ditimpa kesusahan dan kesulitan.

Secara umumnya *had al-kifayah* adalah kadar keupayaan ekonomi yang selayaknya bagi menjamin kelangsungan kehidupan seseorang individu serta mereka yang dalam tanggungannya. Ia bukan sekadar penentuan had minimum semata-mata tetapi ia menjangkaui persoalan tahap yang selayaknya bagi memastikan kelangsungan hidup seseorang dan tanggungannya (Uwais, 2004) (dirujuk oleh Mansor et al, 2013). Menurut al-Fanjari (2010) yang dirujuk oleh Mansor et al (2013) *had al-kifayah* adalah merupakan tahap yang lebih tinggi berbanding *had al-kafaf*⁹

⁸ Sahih Bukhari no. hadis 1476 dan Sahih Muslim no. hadis 1039

⁹ *Had al-kafaf* merupakan tahap terendah bagi kehidupan seseorang iaitu keupayaan untuk memiliki makanan, pakaian, tempat tinggal yang paling minimum sehinggalah sekiranya seseorang itu berada di bawah tahap ini nescaya seseorang itu tidak boleh hidup dan tidak berupaya menghasilkan sesuatu. Had ini tidak boleh dikurangkan manakala ketentuannya berasaskan kuasa beli mengikut zaman dan tempat.

dalam kehidupan dan boleh bertambah serta berubah berdasarkan perubahan peringkat kemajuan mengikut sesuatu tempat dan zaman.

Penentuan *had al-kifayah* akan menjadi garis pemisah antara golongan yang miskin dengan yang kaya begitu juga antara mereka yang layak menerima zakat dan mereka yang perlu membayar zakat. Bagi yang berpendapatan melebihi *had al-kifayah* perlu mengeluarkan zakat manakala yang kurang daripada had ini layak menerima zakat sehingga memenuhi tahap tertentu (*had al-kifayah*).

4.2 Elemen-elemen *had al-kifayah*

Lembaga Zakat Selangor (LZS) dalam hal ini mentakrifkan *had al-kifayah* ialah sebagai garis kecukupan minimum bagi keperluan asasi seseorang dan tanggungannya berdasarkan kos sara hidup masa kini. LZS menentukan suatu kadar keperluan asasi yang paling minimum bagi sesebuah isi rumah di Selangor berdasarkan kajian lapangan terhadap kos sara hidup masa kini. Terdapat enam elemen atau aspek penilaian yang menentukan *had al-kifayah* iaitu perlindungan, makanan, pakaian, perubatan, pendidikan dan pengangkutan. Elemen-elemen tersebut boleh ditakrifkan seperti berikut (LZS, 2014)¹⁰:

i. **Perlindungan**

Iaitu segala perbelanjaan asas bagi menyediakan perlindungan untuk isi rumah seperti bayaran sewa atau ansuran rumah, bayaran asas utiliti dan segala perkara yang bersangkutan dengan keperluan asas perlindungan isi rumah.

ii. **Makanan**

Segala perbelanjaan asas bagi menyediakan keperluan makanan dan minuman isi rumah sama ada makanan di dalam atau di luar rumah.

iii. **Pakaian**

¹⁰ <http://www.e-zakat.com.my/had-kifayah>

Segala perbelanjaan asas bagi segala bentuk pakaian yang digunakan oleh ahli rumah seperti pakaian harian, pakaian sekolah, pakaian kerja dan seumpamanya yang dianggap asasi.

iv. Kesihatan

Segala perbelanjaan asas bagi memelihara kesihatan isi rumah seperti belanja rawatan, pembelian ubat-ubatan sama ada di klinik awam atau pun swasta, rawatan di hospital awam atau pembelian ubat-ubatan di kedai atau farmasi dan segala perbelanjaan kesihatan yang dianggap asasi.

v. Pendidikan

Segala perbelanjaan asas bagi menyediakan pendidikan isi rumah seperti yuran asas sekolah/kolej/universiti, pembelian buku-buku asas, wang saku dan segala perkara asas yang berkaitan.

vi. Pengangkutan

Segala perbelanjaan asas yang meliputi keperluan pengangkutan isi rumah seperti petrol, bayaran ansuran kenderaan, tambang pengangkutan awam dan segala bentuk pengangkutan berbayar.

Selain penentuan elemen-elemen tersebut menjadi fokus utama, kategori sebuah keluarga juga perlu dikenal pasti. Ini kerana kategori penghuni isi rumah mempunyai kadar keperluan tertentu dan ia berbeza mengikut kedudukan keluarga iaitu sama ada ketua keluarga atau tanggungan dan bersekolah atau sebaliknya. Kategori penghuni isi rumah boleh dibahagikan kepada lima (5) iaitu ketua keluarga (pencari nafkah), pasangan, anak atau tanggungan yang dewasa berumur 18 tahun ke atas (termasuk dalam kategori ini ibu bapa yang tidak bekerja dan tiada pendapatan), anak atau tanggungan yang belajar di insititut pengajian tinggi (IPT), kanak-kanak sekolah berumur 7 hingga 17 tahun dan yang tidak bersekolah berumur 0 hingga 6 tahun.

Terdapat juga kes di mana pemohon yang dinilai melebihi *had al-kifayah* yang ditetapkan, namun amil akan mengambil kira kesukaran-kesukaran lain yang ada untuk dipertimbangkan seperti (LZS, 2014):

- Pemohon adalah seorang yang memberi perlindungan dan menjaga orang tuanya atau menanggung anak terencat akal/cacat.
- Status pekerjaan pemohon iaitu sama ada tetap atau sementara.
- Pemohon atau ahli keluarga menghadapi masalah kesihatan kronik, sakit yang memerlukan kos rawatan berterusan atau kecacatan anggota yang menghalang daripada bekerja secara aktif.
- Pemohon berumur lanjut atau tidak berupaya bekerja.
- Pemohon menanggung anak yang ramai.
- Ibu bekerja atau bapa tunggal yang memerlukan tambahan kos penjagaan anak-anak semasa bekerja.
- Lain-lain kesusahan yang dikenal pasti.

4.3 Kadar *had al-kifayah*

Kadar *had al-kifayah* yang diketengahkan oleh LZS (2014) dengan mengambil kira enam (6) elemen utama seperti perlindungan, makanan, pakaian, perubatan, pendidikan dan pengangkutan berdasarkan kategori penghuni isi rumah adalah seperti berikut:

Jadual 1: Kadar *Had al-Kifayah*

Bil.	Kategori	Keperluan Asas	Kadar
1.	Ketua keluarga (rumah berbayar)	Rumah berbayar, makanan, pakaian, perubatan dan pengangkutan	RM 895
2.	Ketua Keluarga (rumah percuma)	Rumah percuma, makanan, pakaian, perubatan dan pengangkutan	RM 570
3.	Pasangan	Makanan, pakaian, perubatan dan pengangkutan	RM 415
4.	Dewasa (18 tahun ke atas)	Makanan, pakaian, perubatan	RM 190
5.	Anak belajar IPT	Makanan, pakaian, perubatan, pendidikan	RM 235

6.	Anak berusia 7 -17 tahun	Makanan, pakaian, perubatan, pendidikan	RM 185
7.	Anak berumur 0 – 6 tahun	Makanan, pakaian, perubatan	RM 120
Tambahan jika ada			
1.	Tanggungan anak cacat		RM 200
2.	Penjagaan anak		RM 190
3.	Tambahan kos perubatan penyakit kronik		RM 200

Sumber: Lembaga Zakat Selangor

Berdasarkan *had al-kifayah* yang ditetapkan oleh LZS, amil dapat menentukan sama ada pemohon tersebut berada dalam pengkelasan fakir, miskin atau mereka yang tidak layak mendapat bantuan zakat disebabkan telah memenuhi had kecukupan atau *had al-kifayah* yang telah ditetapkan. Menurut Mansor (2013) jika disimpulkan daripada sudut peratusan, fakir boleh dikatakan hanya dapat memenuhi 30% daripada keperluannya manakala miskin pula hanya 80% dan *had al-kifayah* adalah 100%. Jadi *had al-kifayah* ini merupakan tahap yang ideal untuk kehidupan yang sempurna daripada sudut ekonomi seseorang individu atau keluarga tanpa berlebih-lebihan dalam kehidupan.

5.0 FAKTOR PENENTUAN KADAR GAJI DI MALAYSIA

Di Malaysia, penentuan tingkat upah atau gaji pekerja dipengaruhi oleh pelbagai faktor antaranya faktor modal manusia yang meliputi pencapaian pendidikan, pengalaman dan latihan, faktor demografi dan sektor pekerjaan. Umumnya, jenis pekerjaan dapat dikategorikan kepada tiga jenis yang utama iaitu pekerja mahir atau pekerja peringkat tinggi, pekerja separa mahir dan pekerja tidak mahir. Pekerja mahir termasuk dalam kategori mereka yang mempunyai kelulusan peringkat diploma ke atas iaitu peringkat profesional. Mereka ini ialah pekerja yang telah menerima segala latihan formal yang difikirkan perlu oleh firma. Latihan yang secukupnya telah diberikan oleh firma daripada segi proses pengeluaran dan pengendalian peralatan dan mereka dikategorikan sebagai pekerja yang berpengetahuan.

Manakala bagi pekerja separa mahir ialah pekerja dalam golongan yang berkelulusan teknikal pada peringkat sijil, STPM dan SPM. Mereka ini adalah pekerja yang belum mendapat latihan lengkap dan terdapat sebilangan pekerja separa mahir ini mempunyai potensi yang baik daripada segi kualiti kerja dan peluang upah menerusi pengalaman yang telah diperolehi. Bagi pekerja yang tidak mahir pula terdiri daripada pekerja yang hanya berkelulusan darjah enam ke bawah dan juga terdapat sebilangan mereka tidak mempunyai apa-apa kelulusan. Golongan ini juga masih belum mendapat sebarang latihan formal daripada firma tempat mereka bekerja (Nik Azma et al, 2011).

Hasil kajian Azma et al (2011) yang diterbitkan menerusi penulisan mereka bertajuk ‘ Analisis Penentu Perbezaan Upah Mengikut Kemahiran di Malaysia’ menunjukkan pemboleh ubah atau faktor modal insan memainkan peranan utama dalam menentukan tingkat dan perbezaan upah mengikut kemahiran (merujuk kepada kategori pekerjaan yang dibincangkan sebelum ini). Kajian mereka berdasarkan data 2216 ketua isi rumah pada tahun 2007/2008. Dalam hal ini, pemboleh ubah modal manusia yang terdiri daripada pendidikan, pengalaman kerja dan latihan merupakan faktor penting menyumbang kepada perbezaan upah mengikut kemahiran dengan sumbangan 66.40 peratus bagi perbezaan upah pekerja mahir dan separa mahir dan 78.46 peratus bagi pekerja mahir dan tidak mahir. Manakala faktor demografi dan sektor pekerjaan adalah tidak begitu penting dalam menentukan perbezaan upah mengikut kemahiran. Hasil kajian ini jelas menunjukkan bahawa penentuan kadar upah atau gaji pada hari ini amat dipengaruhi oleh modal insan yang meliputi aspek pendidikan, pengalaman kerja dan latihan. Hal ini mendorong kebanyakan individu melakukan pelaburan yang besar untuk meningkatkan kualiti modal manusia terutama daripada aspek pendidikan dan ia bertepatan dengan strategi kerajaan yang meletakkan pengetahuan sebagai kunci pertumbuhan ekonomi negara.

5.1 Penentuan gaji minimum - maksimum dalam sektor pekerjaan di Malaysia

Dasar gaji minimum yang diperkenalkan oleh Kerajaan Malaysia adalah bertujuan untuk membantu golongan pekerja di peringkat bawahan dan miskin mendapat pendapatan yang mampu menyara kehidupan mereka. Dasar ini dikenali sebagai Perintah Gaji Minimum 2012

yang mula dikuatkuasakan pada 1 Januari 2013. Kebanyakan golongan sasaran bagi dasar ini ialah pekerja-pekerja yang bekerja di bawah majikan mikro (yang menggaji lima (5) orang pekerja atau kurang) adalah terdiri daripada golongan *vulnerable* dan sudah sewajarnya perlu diberikan perlindungan melalui dasar gaji minimum. Golongan pekerja yang bekerja dengan majikan mikro ini lazimnya tidak mendapat sebarang elaun seperti mana yang dinikmati oleh pekerja-pekerja dalam syarikat-syarikat besar (MOHR, 2014).¹¹ Kadar gaji minimum yang perlu dibayar kepada seseorang pekerja adalah seperti berikut:¹²

Jadual 2: Kadar Gaji Minimum

Kawasan Wilayah	Kadar Gaji Minimum	
	Bulanan	Setiap Jam
Semenanjung Malaysia	RM900	RM4.33
Sabah, Sarawak dan Wilayah Persekutuan Labuan	RM800	RM3.85

Sumber: Kementerian Pengurusan Sumber Manusia

Selain daripada penentuan dasar gaji minimum, Kerajaan Malaysia juga telah memperkenalkan Sistem Saraan Malaysia (SSM) yang memfokuskan kepada penentuan gaji minimum-maksimum bagi gred tertentu dalam perkhidmatan awam Malaysia. Hal ini bertujuan untuk memastikan sistem penggajian yang berlandaskan prinsip kadar upah mengikut kerja dan kelayakan dapat diperkenalkan bagi menarik dan mengekalkan individu yang berkebolehan dalam organisasi. Individu inilah yang akhirnya akan dapat membantu organisasi mencapai wawasan dan matlamat yang ditetapkan. Tanpa pengurusan penggajian yang adil dan cekap akan menyumbang kepada pelbagai masalah dan menjejaskan operasi organisasi. Ini kerana aspek penggajian atau upah memberi pengaruh yang kuat terhadap motivasi, sikap, kepuasan kerja dan juga produktiviti pekerja. Berikut adalah jadual gaji minimum-maksimum perkhidmatan awam mengikut klasifikasi bagi gred tertentu (JPA, 2014):

¹¹ [http://www.mohr.gov.my/docz/kenyataan media dasar gaji minimum untuk semua](http://www.mohr.gov.my/docz/kenyataan%20media%20dasar%20gaji%20minimum%20untuk%20semua)

¹² [http://www.mohr.gov.my/docz/perintah gaji minimum 2012](http://www.mohr.gov.my/docz/perintah%20gaji%20minimum%202012)

**Jadual 3: Jadual Gaji Minimum-Maksimum bagi Perkhidmatan Awam
Mengikut Klasifikasi bagi Gred 41**

Klasifikasi Perkhidmatan	Gaji Minimum	Gaji Maksimum	Kadar Kenaikan Gaji Tahunan
Ekonomi (E41)	RM1,914.00	RM8,649.00	RM225
Sosial (S41)	RM1,909.00	RM8,644.00	RM225
Kejuruteraan (J41)	RM2,360.00	RM8,743.00	RM225
Tadbir dan Diplomatik (M41)	RM2,253.00	RM8,731.00	RM225

Sumber: Jabatan Perkhidmatan Awam

Dengan merujuk kepada pengurusan wakaf di bawah sesebuah institusi, sudah tentu pengurus wakaf (*al-nazir*) yang dilantik sekurang-kurangnya mempunyai kelayakan Ijazah Sarjana Muda dalam bidang yang berkaitan yang diiktiraf Kerajaan Malaysia sama ada dalam bidang Pengajian Islam, Perakaunan, Ekonomi, Kewangan atau bidang-bidang lain yang bersesuaian. Jika penanda aras (*benchmark*) yang digunakan dalam sistem penggajian atau upah adalah SSM, dengan andaian gred *al-nazir* adalah 41 maka pembayaran gaji kurang atau lebih akan cuba mengikut secara rapat Jadual 3 di atas. Di samping gaji pada tahun pertama adalah seperti yang dinyatakan di atas berdasarkan Ijazah Sarjana Muda yang diperolehi, akan berlaku kadar kenaikan gaji *al-nazir* secara tahunan dengan kenaikan satu tangga sebanyak RM225. Bagi kes penjawat awam, sekiranya berlaku kenaikan pangkat maka gred 41 akan berubah kepada gred 44, 48, 52, 54 dan ini akan memberi implikasi kepada perubahan gaji minimum- maksimum yang bakal diperolehi begitu juga kadar kenaikan gaji tahunan yang boleh mencecah kepada RM320 bagi satu kenaikan.

Namun secara realitinya hari ini, pembayaran gaji atau upah *al-nazir* adalah berdasarkan *had al-kifayah*. Terdapat beberapa kelemahan di situ yang perlukan penambahbaikan kerana *had al-kifayah* ditetapkan bagi membezakan atau menentukan golongan yang layak untuk menerima

zakat (*asnaf*) atau tidak, sedangkan dalam hal ini *al-nazir* adalah individu yang memberikan perkhidmatan pengurusan atau salah seorang modal insan dalam sesebuah organisasi. Oleh sebab itu, seharusnya pengurusan *al-nazir* dilibatkan dengan aktiviti perjawatan, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi, pengurusan pampasan dan faedah, perhubungan perusahaan dan sebagainya selari dengan konsep pengurusan sumber manusia dalam sesebuah organisasi (Mohd. Hizam & Zafir, 2012). Begitu juga halnya dengan aspek pembayaran gaji yang perlu ditentukan berdasarkan faktor modal insan yang meliputi pencapaian pendidikan, pengalaman dan latihan.

5.2 Aspek perundangan sumber manusia yang berkaitan

Perundangan sumber manusia digubal untuk memastikan pekerja mendapat perhatian yang sewajarnya daripada pihak majikan serta menjaga hak-hak pekerja supaya tidak ditindas. Selain itu, ia bertujuan untuk mengelak diskriminasi antara seorang pekerja dengan pekerja yang lain. Antara bidang perundangan yang dititikberatkan dalam pengurusan sumber manusia ialah hubungan pekerja, pampasan dan faedah, kesihatan dan keselamatan dan peluang pekerjaan yang sama.

Bagi aspek hubungan pekerja, ia membincangkan hak pekerja yang berkaitan standard minimum waktu kerja dan kerja lebih masa, cuti tahunan, faedah bersalin, penamatan kerja dan lain-lain. Hal ini dibincangkan dalam Akta Kerja 1955. Manakala bagi aspek perundangan berkaitan dengan pampasan dan faedah pula ia dibincangkan di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952. Ia dikuatkuasakan bagi sektor awam dan swasta. Antara perkara yang terkandung dalam akta ini adalah peruntukan tentang bayaran pampasan kepada pekerja termasuk pekerja asing yang ditimpa kemalangan atau kecederaan yang serius semasa bekerja. Selain itu, ia juga memperuntukkan wang pampasan dan ganti rugi atau perlindungan kepada pekerja selepas mereka bersara. Hal ini dapat dipenuhi melalui tanggungjawab majikan untuk melaksanakan sumbangan wajib pengajian secara bulanan atas setiap pekerja ke dalam KWSP.

Bagi aspek kesihatan dan keselamatan pula, di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994 telah menggariskan peraturan berhubung kewajipan umum majikan, pengilang, pekerja, pereka bentuk, pengimport dan pembekal. Akta ini telah dikuatkuasakan dalam pelbagai sektor antaranya sektor perdagangan, hotel dan restoran, kewangan, insurans, hartanah, perniagaan, perkhidmatan awam, pihak berkuasa berkanun dan lain-lain. Akta ini mempunyai falsafah dan prinsip yang jelas iaitu tanggungjawab memastikan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja terletak atas mereka yang mewujudkan risiko dan mereka yang bekerja dengan risiko tersebut. Jadi bagi merealisasikan hal ini tanggungjawab majikan dan pekerja untuk melaksanakan sumbangan wajib pengajian secara bulanan melalui caruman PERKESO atau SOCSO.

Manakala aspek peluang pekerjaan yang sama menekankan bahawa semua pekerja mendapat hak yang sama seperti peluang latihan dan perkembangan kerjaya, bayaran yang sama untuk pekerjaan yang bersesuaian dengan kebolehnya dan sebagainya. Hal ini bertujuan untuk mengelak diskriminasi terhadap pekerja lama serta golongan yang kurang keupayaan fizikal dan mental.

6.0 KESIMPULAN

Penentuan kadar *Ujrah al-Nazir* merupakan suatu yang relatif dengan faktor '*uruf*' pengurusan dan pentadbiran semasa. Ia telah mengambil kira semua kepentingan pekerja yang dinilai secara berbanding antara *had al-kifayah* dan peruntukan perundangan sedia ada. *Had al-kifayah* secara dasarnya mengukur had keperluan minimum sara hidup seseorang individu. Manakala peruntukan perundangan semasa menuntut lebih daripada itu dengan menggariskan kelayakan individu sejajar dengan manfaat gaji termasuklah aspek kesihatan, keselamatan dan perlindungan masa depan. Semua ini untuk menjamin kemaslahatan dan kebajikan pekerja termasuklah *al-nazir*, setimpal dengan komitmen tugas yang mereka lakukan.

Jika dilihat *al-nazir* dalam skala yang lebih besar iaitu sebuah institusi wakaf di bawah pentadbiran kerajaan, ini bermakna akan ada peningkatan keperluan dan kos pengurusan selari dengan perkembangan masa. Ia perlu dipersiapkan bukan sekadar memenuhi *had al-kifayah*

pengurusan institusi, sebaliknya dengan perbendaharaan yang mencukupi untuk pembangunan institusi dari sudut prasarana fizikal, gunatenaga sumber manusia dan sebagainya. Kecukupan ini akan membawa institusi wakaf atau *al-nazir* ke tahap yang lebih efisien dan profesional dalam pengurusan wakaf.

RUJUKAN

- Afzalurrahman, 1995, *Doktrin Ekonomi Islam*, (terj), Jakarta : Dharma Bakti Wakaf
- Ahmad Ibrahim Abu Sin, 1997, *Pengurusan dalam Islam*, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Al-Ayid, Ahmad et.al, 1988, *al-Mu'jam al-'Arabiyy al-Asassy*, Rabat : Al-Munazzomah al-Arabiyyah li al-Tarbiyyah wa al-Thaqafah wa al-'Ulum.
- Al-Ba'albaki, Rohi, Dr., 1995, *Qamus al-Mawrid*, Beirut : Dar al-'Ilm Li al-Malayiin
- BMMB, 2012, al-Muamalat, siri 7/2012, KL: BMMB
- Ikrimah Sa'id Sobry, Dr., 2011, *al-Waqf al-Islamiyy Bayn al-Nazariyyah wa al-Tatbiq*, Cet. 2, Jordan: Dar al-Nafais
- Jabatan Perkhidmatan Awam, <http://www.jpa.gov.my>
- Jabatan Wakaf, Zakat dan Haji (JAWHAR), 2009, *Manual Pengurusan Model Perundangan Wakaf*, KL:PNMB
- JAWHAR, 2007, *Manual Pengurusan Perakaunan Wakaf*, KL:PNMB
- Al-Jurjani, Ahmad Bin Muhammad, 2008, *al-Tahrir Fi Furu' al-Fiqh al-Syafi'e*, Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah
- Al-Kardy, Ahmad al-Hajj, Dr., 1999, *Buhuth wa Fatawa Fiqhiyyah Mu'asarah*, Beirut : Dar al-Basyair al-Islamiyyah
- Kementerian Sumber Manusia, <http://www.mohr.gov.my>
- Lembaga Zakat Selangor, <http://www.e-zakat.com.my>
- Mansor Jusoh & Nor Ghani Md. Nor, 2005, *Tenaga Buruh Dan Upah Dalam Islam : Satu Pandangan Alternatif*, *Jurnal Islamiyyat*, bil 27(1)
- Mansor Sulaiman et al, 2013, *Kertas Kerja di bentangkan di Seminar Antarabangsa Sunnah Nabawiyyah (Musnad 2): Realiti dan Cabaran pada 3-4 Julai 2013*, Akademi Pengajian Islam Universiti Malaya
- Monzer Kahf, Dr., 2006, *al-Waqf al-Islamiyy : Tataw wuruhu, Idaratuhu, Tanmiyatuhu*, Beirut : Dar al-Fikr
- Muhammad Abu Zuhrah, 1959, *Muhadarah fi al-Waqf*, Mesir : Matba'ah Ali Muhaymir

Mustafa Haji Daud, 1994, *Pengurusan Islam*, Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.

Al-Nadwy, Abu Hasan Ali, 1998, *al-Qawaid al-Fiqhiyyah*, Cet. 4, Damsyiq: Dar al-Qalam

Nik Azma Wail et al, 2011, “ Analisis Penentu Perbezaan Upah Mengikut Kemahiran di Malaysia”, *Jurnal Teknologi*, Vol. 56 (Sains Sosial), pp 1-22

Al-Syafi'e, Ahmad Mahmud, Dr., 2000, *al-Wasiyah wa al-Waqf fi al-Fiqh al-Islamiy*, Beirut: al-Dar al-Jami'iyah

Surtahman Kastinin Hassan & Abdul Ghaffar Ismail, 2001, Tenaga Buruh Dan Upah Dalam Islam, *Jurnal Islamiyyat*, bil. 22

Suruhanjaya Perkhidmatan Awam, <http://www.spa.gov.my>

Al-Zarqa', Mustafa Ahmad, 2010, *Ahkam al-Awqaf*, Jordan: Dar 'Ammar

al-Zuhaily, Wahbah, 1999, *al-Fiqh al-Islamy wa Adillatuhu*, Beirut : Dar al-Fikr
