

تقرير الأجرة لعامل الزكاة، والإنفاق، والصدقة في "لازسمو" ماجيلانج في نظر الحكم الإسلامي

Hisam Mustofa¹

¹Universitas Darussalam Gontor

¹Corresponding author: hisammustofa28@gmail.com

الملخص

أهداف هذا البحث هو معرفة عن تحديد الأجرة لعامل الزكاة، والإنفاق، والصدقة في "لازسمو" ماجيلانج راجع في نظر الحكم الإسلامي. نوع البحث المستخدمة للباحث هو البحث الوصفي النوعي. تم تجميع الحقائق في مصادر، والأساليب النوعية، بناءً على بيانات المقابلة وكذلك الملاحظات الميدانية المتعلقة بالعنوان والحقائق. مناقشة لهذا البحث هي ممارسة على تحديد الأجرة في "لازسمو" ماجيلانج. مصدر الأموال المستخدمة في أجر عامل هو من الأموال التي تم جمعها من أموال الزكاة والإنفاق والصدقة. بناءً على نتائج البحث نحو ممارسة تحديد الأجور لعامل الزكاة في مكتب "لازسمو" ماجيلانج، لم تكن ممارسة متوافقة مع قانون الشريعة الإسلامية. تماماً بتحديد الأجرة المساوية على الحد الأدنى للأجرة في المدينة، عن تحصيل الأموال في كل شهر يتغير دائماً ويجب تقترضها للبرنامج بوجود عجز في الأجرة العامل، لذا يعتبر هذا فرضاً للغاية ويتنهدك الثقة عن الغرض من المال.

الكلمات المفتاحية: الأجرة، العامل الزكاة، الحكم الإسلامي

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penentuan upah pada Amil Zakat, Infaq dan Sadaqah di Lazismu, Magelang ditinjau menurut hukum Islam. Jenis penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif. Data yang disusun dalam sumber data, metode kualitatif, berdasarkan atas data-data interview dan observasi lapangan yang berhubungan dengan judul dan juga data tersebut. Pembahasan dari penelitian ini yaitu praktik pemberian Upah Amil Zakat di Lazismu, Magelang ini. Sumber dana yang digunakan untuk Upah Amil ialah dari dana yang dihimpun itu sendiri berupa dana Zakat, Infaq, Shodaqoh. Berdasarkan hasil penelitian tentang Praktik Penetapan Upah Amil Zakat di Kantor Lazismu, Magelang, praktik tersebut belum sepenuhnya memenuhi syari'at Islam. Hal tersebut dikarenakan penetapan Upah disetarakan dengan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Magelang, sedangkan penghimpunan dana dalam setiap bulannya selalu berubah, dan harus meminjam dana program terlebih dahulu apabila terjadi defisit terhadap pemberian Upah Amil Zakat di Lazismu, Magelang. Maka hal ini dianggap terlalu memaksakan dan menyalahi amanat dari pada tujuan harta/dana tersebut.

Kata Kunci: Upah, Amil Zakat, Hukum Islam

Article History: Submitted: 27 September 2023 | Accepted: 31 October 2023 | Available Online: 31 October 2023

المقدمة

علّم الإسلام الحاجة إلى التبرّع بهدفها إلى مساعدة الفقراء. المصادر الرئيسية لهذه الأموال هي من الزكاة والإنفاق والصدقة وكذلك على شكل الوقف وصناديق الاستثمار الوقفية والإحسان. الزكاة واجب على كل مسلم أن يفّي بها كأحكام المقررة (شافوري: ٢٠١٨). من تعريف الزكاة لغة: التطهير، بدليل قوله تعالى: {قد أفلح من زكاهما} أي طهرها من الأدناس، والنماء والزيادة يقال زكاة الزرع إذا نما وزاد. وشرعاً: إخراج جزء مخصوص من مال مخصوص (نعم، حرث، نقد، عروض تجارة، معادن) بلغ نصاباً لمستحقه، إن تم الملك وحال الحول على غير معدن وحرث (عبيد: دون السنة). والزكاة هي ركن أساسي في أركان الإسلام، لأن هذه العبادة لها بعدان هما حبل من الله وحبل من الناس، مما يعني ليست عبادة الزكاة عبارة الزكاة للقوة الروحية وحسب بل جزء من البعد الاجتماعي. من الناحية الاجتماعية، تهدف الزكاة إلى تسوية الرفاهية الفقراء. لذلك، إذا تم تطبيق الزكاة بشكل كامل، فستؤثر بأثر عظيم في تحسين نمو الاقتصاد الأوسع (شافوري: ٢٠١٨).

فالإنفاق مصدر أنفق، وأنفق تأتي لمعان من أبرزها: افتقر أو صرف المال. قال ابن منظور في اللسان: أنفق الرجل إذا افتقر؛ ومنه قوله تعالى: إِذَا لَأَمْسَكْتُمْ خَشْيَةَ الْإِنْفَاقِ، أي خشية الفناء والنفاذ، وأنفق المال: صرفه. وفي التنزيل: وَإِذَا قِيلَ لَهُمُ أَنْفِقُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ، أي أنفقوا في سبيل الله وأطعموا وتصدقوا. في تعريف الإنفاق هو تنفق الثروة طوعية من قبل شخص ما. يعطي الله للمالك الحرية في تحديد نوع الملكية، وجملة/ قيمة المال يجب أن يعطى، في كل مرة يحصل فيها على القوت، بقدر ما يشاء. ومن رأي آخر قال الإنفاق لغة: الانفصال والاختفاء، ومن الناحية المعجمية، فإن الإنفاق هو: التضحية بالأموال ونحوها في الخير. وبالتالي، إذا اجتمع هذان المعنيان، يمكن أن نفهم أن الممتلكات التي يتم التضحية بها أو التبرع بها من للخير تنقطع بها أو تحتفي من حيازة الشخص الذي ضحى بها (حفيظ الدين: ١٩٩٨).

كانت الصدقة معروفة بهبة السنة. وبجانب ذلك، فالصدقة تعطي شيئاً بعدم مبادلة لأنها تتوقع أجراً من الله سبحانه وتعالى. من أهمية الصدقة إذا المسلمة في أيام كريمة مثل عيد الأضحى أو عيد الفطر. كما أعظم الصدقة تقديمها في أماكن نبيلة، مثل مكة والمدينة.

في تعريف الصدقة بقوله والصدقة كذلك لوجه الله أي بدل لوجه المعطى (بلا عوض) وهو تعريف لهبة غير الثواب وأماله فسيذكرها بقوله وجاز شرط الثواب وبقوله وأثيب ما يقضى عنه ببيع وعطف على مقدر بعد قوله الهبة أي لا لثواب الآخرة قوله: (و) العطية (لثواب الآخرة) فقط أو مع وجه المعطى بالفتح عند الأكثر (صدقة) وعند الأقل ما أعطى لهما هبة وقدرنا العطية لعدم صحة تقدير الهبة فيه تجريد الهبة عن معناها الشرعي (الزرقاني: دون السنة).

يستند مبدأ تطبيق الزكاة على كلام الله سبحانه وتعالى:

إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ. (التوبة: ٦٠).

بناءً على الآية السابقة، يمكن الاستنتاج أن حقوق مستحق الزكاة، باستثناء الأشخاص بظروف معينة، فهم كمسؤول زكاة بحيث لا يتم تنفيذ إدارة الزكاة بشكل فردي، من المركزي المقدم مباشرة إلى مستحق، ولكن يمكن تنفيذها من قبل منظمة تتعامل على وجه التحديد إدارة الزكاة، والتي تعملها بمتطلبات معينة سواء من حيث المؤسسات ومسؤولين في إدارتها كعامل الزكاة. من أهمية عامل الزكاة هي التنشئة الاجتماعية على المجتمع وتسجيلها واستلامها وتوزيعها على ثماني مجموعات مستحقة.

بالنظر إلى الإمكانيات الهائلة للزكاة وأنواع مختلفة من مصادر الزكاة في العصر الحديث، إنها يشجع العاملين على المساهمة بناء لتنظيم منظمات إدارة الزكاة بهدفها في تسهيل أداء المركزي بالتزاماته. تم تنظيم الزكاة في إندونيسيا من خلال العديد من القوانين واللوائح، وهي القانون رقم. قانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٩٩ في شأن إدارة الزكاة. قرار وزير الدين رقم. ٥٨١ لسنة ١٩٩٩ في شأن تنفيذ القانون رقم. وعلى قرار مدير عام إرشاد المجتمع الإسلامي وشؤون الحج رقم ٣٨ لسنة ١٩٩٩ م. د / ٢٩١ لسنة ٢٠٠٠ بشأن الإرشادات الفنية لإدارة الزكاة. ورئيس جمهورية إندونيسيا رقم. قانون رقم ٨ لسنة ٢٠١١ في شأن الجهاز القومي لعامل الزكاة (Baznas). واللائحة الحكومية القانونية برقم ١٤ لسنة ٢٠١٤ بشأن إنشاء مؤسسة لعامل الزكاة. لم تعد مؤسسات إدارة الزكاة قلقة بهذا القانون على شأن أداء واجباتها ووظائفها لأن تعملها على فعل مظلة قانونية وإتمام إضفاء الطابع الرسمي عليها.

كأن إندونيسيا، معروفا بمنظمتين في إدارة الزكاة، وهما وكالة لعامل الزكاة (BAZ) ومؤسسة لعامل الزكاة (LAZ). وكالة لعامل الزكاة هي منظمة لإدارة الزكاة بشكل الحكومة، وأما مؤسسة لعامل الزكاة هي منظمة لإدارة الزكاة على تشكّلها الكامل من قبل المجتمع وتأكيدا من قبل الحكومة. وهاتان المنظمتان لهما الوظيفة وهي تحصيل الزكاة ابتداء من استلام الزكاة وتسجيلها وتوزيعها على المستحق.

ومع ذلك، لا يمكن إنكار مؤسسة لعامل الزكاة بمبادرة ووعي المجتمع أن وجودها كمنظمة لإدارة الزكاة قد ساهم كثيراً في دعم نجاح جمع الزكاة في إندونيسيا. لذلك لم يعد إدارة الزكاة المستغرب بوجود العديد من مؤسسات التي ظهرت بشكل متزايد بأسماء مختلفة تميز هويتها كمؤسسات لإدارة الزكاة. مثل: بيوت الزكاة، ودور الأيتام، والضعفاء، والحرفاء، والأيتام المستقلون، ودومبيت الضيافة، ونحو ذلك.

العامل هو شخص مكلف بجمع الزكاة وحفظها وتوزيعها على مستحقها ومسك الدفاتر (غزالي: ١٩٨٥). يحق لهذه المجموعة الحصول على نصيب من الزكاة بحد أقصى الثمن أو ١٢,٥ بالمائة (١٢,٥٪)، مع ملاحظة بالضابط الزكاة القائم بواجبات طيبة بقدر الإمكان والقضاء المعظم أو في كل وقته (حفيظ

الدين: ٢٠٠٢). إذا كان ذلك في نهاية شهر رمضان فقط وعادة ما يكون فقط لجباية زكاة الفطرة، ما يجب أن يحصل هؤلاء الضباط على ثمن الزكاة، إلا لأغراض الإدارة أو حاجة الاستهلاك إليها.

لعامل دور مهم للغاية في إدارة الزكاة، سواء أكان المستحق مزدهراً في تلقي الزكاة أم لا، فيما يؤدي العامل في تخطيط برامج العمل، والتواصل الاجتماعي، والتحصيل، وتحديد من يستحقها، والبحث عنها وتوزيعها. وأما المقصود بالنصيب أو الحق هنا فهو يصنف على أنه أجر العمل الذي قام به. وبحسب اتفاق العلماء، أصبح الأجر حقا من الزكاة بإتمام واجباتهم هو الثمن أو ١٢,٥٪ (١٢,٥٪) من إجمالي أموال الزكاة المحصلة. فقد تم تحديد مستوى الأجور بذلك في عامل الزكاة، فلم تكن الأجور المتعلقة لعامل الزكاة هي نفسها في كل شهر (تغيير) وفقاً لمقدار الزكاة المحصلة.

في تحديد الأجر لعامل الإنفاق، والصدقة لم يوجد القاعدة الخاصة في الأساس القانوني فيما يتعلق بمقدار الجزء الواجب تسليمه إلى العامل من أموال الإنفاق. ومع ذلك، نظراً لأن "لازمو" ماجيلانج هي مؤسسة لعامل الزكاة في مجال الدعوة وتتطلب موارد بشرية بتشغيل جميع أنشطتها وبرامجها، إن تحديد الأجرة في "لازمو" ماجيلانج مشاركة بحقوق العمل لإنفاق، صناديق صدقة.

إن تحديد المسألة المقترحة في هذه الدراسة هي كيف يتم تقرير الأجرة لعامل الزكاة والإنفاق والصدقة في "لازمو" ماجيلانج في نظر الحكم الإسلامي. يستخدم البحث الوصفي النوعي في هذا البحث. لتحليل المسألة البيانات بمصادر البيانات، والأساليب النوعية، بناءً على البيانات المقابلة والملاحظات الميدانية المتعلقة بالعنوان.

بناءً على تحديد المسألة الموضحة أعلاه، هناك العديد من الدراسات التي بحثت أجور عامل الزكاة في العديد من مؤسسات الزكاة في إندونيسيا. بما في ذلك البحث الذي أجراه غانتارا (٢٠٢٢) بعنوان "تحليل أجور زكاة العامل في مدينة بازناس باندونغ وفقاً للشريعة الإسلامية وقانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ في شأن التوظيف". الاستنتاج من هذا البحث هو أن الأجور التي تقوم بها مدينة باندونغ بازناس للعاملين تتوافق مع القانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التوظيف. ومع ذلك، فهو لا يتوافق مع تعاليم الإسلام.

وبحث أخرى كتبه شافوري (٢٠١٨) تحت الموضوع "مراجعة القانون الإسلامي بشأن ممارسات الأجور دراسة عامل الزكاة في "دمبيت ضعفاء" بانيتين. يخلص هذا البحث إلى أن الحق في الحصول على زكاة المال في مكتب "دمبيت ضعفاء" بانيتين، لا يتوافق تماماً مع الشريعة الإسلامية. نظراً لتحديد الأجور المساوية في مدينة سيرانج، فإن تحصيل الأموال يتغير دائماً كل شهر، بل ويتعين عليك اقتراض أموال البرنامج أولاً إذا كان هناك عجز في أجور العامل.

منهج البحث

الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي الطريقة الوصفي النوعي. النوعي هو شكل من أشكال البحث التفسيري الذي يقوم به الباحثون من خلال تقديم تفسيرات لما يرونه ويفهمونه من مصادر البيانات. ثم يتم عرض نتائج التفسير باستخدام الطريقة الوصفي، أي خصائص البحث التي تكشف على وجه التحديد الظواهر المختلفة التي تحدث في حياة الناس. الطريقة التي تم تطويرها في هذه المقالة، بدءًا من العنوان والملخص والمقدمة والمناقشة، تسترشد بمصادر البيانات في شكل كتب وكتب إلكترونية ومجلات ووسائل إعلام وأبحاث أخرى ذات صلة بهذا البحث.

نتائج و مناقشة البحث

تحديد الأجرة وفقا للنظرية التقليدية

الأجور حسب التقليد

تم تعريف الأجور في المصطلحات اليومية بالمدفوعات نحو العمال الدائمين والعاملين المهنيين مثل لموظفين والحكومة والمحاضرين والمعلمين والمديرين والمحاسبين. فمن عادة المدفوعات مرة واحدة في الأسبوع ومرة واحدة في الشهر. تهدف الأجور إلى دفع مدفوعات للعمال غير المهرة الذين تتحرك وظائفهم دائمًا، مثل العمال الزراعيين والنجارين والبنائين والعمال غير المهرة (سوكرنو: ٢٠٠٥).

يميل الاقتصاديون إلى عرض أرباح العمل بمتوسط الأجور الحقيقية، أي أن الأجور تشير إلى القوة الشرائية لكل ساعة عمل، بمعنى آخر الأجور الاسمية أو الأجور النقدية مقسومة على تكلفة المعيشة (سامولسون: ٢٠٠٣). في الاقتصاد التقليدي توجد نظرية الكفاءة والأجرة. تنص هذه النظرية بأن الأجور المرتفعة تؤثر العمال إلى أكثر إنتاجي. تشير نظرية كفاءة الأجور، والتي يتم تطبيقها على نطاق واسع في البلدان الفقيرة، إلى أن الأجور تؤثر على التغذية (منكيو: ٢٠٠٦). يحصل العمال ذوو الأجور الجيدة على تغذية أكثر، والعاملين الصحيين أكثر إنتاجية. تنص نظرية كفاءة الأجور على أن إنتاجية إنتاج العمال تزداد بزيادة مستوى الأجور.

إجراءات تحديد الحد الأدنى للأجور

استخدم الحكومة الإندونيسية دائمًا على تغيير سياسات العمل، خاصة فيما تعامل الأجور. استندت سياسة تحديد الحد الأدنى للأجور إلى الحد الأدنى من الاحتياجات المادية (KFM)، ثم تغيرت إلى الحد الأدنى من الاحتياجات المعيشية (KHM)، وتغيرت الآن إلى احتياجات المعيشة اللائقة (KHL) (روكي: ٢٠٠٢).

حسب القانون رقم. ينص القرار رقم ١٣ لعام ٢٠٠٣ بشأن القوى العاملة تم إجراء مراجعة لمقدار الحد الأدنى للأجور المقاطعة والحد الأدنى للأجور في الوصاية / المدينة مرة واحدة في السنة. (UU 13: 2003): ٥٦٠/٥٧٩٦/٢٠١٥/٢٠٠٥ III بتاريخ ٢٨ ديسمبر ٢٠١٥ بشأن طلب إصدار خطاب قرار إلى الحد الأدنى للأجور في المدينة (UMK). من خلال آلية تحديد الحد الأدنى للأجور على الوصاية العمال في تنفيذ العملية الإنتاجية وتحسين رفاهية العمال، بينما في تشجيع تحسين. وفي تنفيذه، يجب الانتباه إلى الظروف الإقليمية، وقدرة الشركة التي تشير إلى احتياجات الحياة الكريمة. الحد الأدنى للأجور هو معيار الحد الأدنى باستخدام نحو رواد الأعمال في الصناعة لتوفير الأجور للموظفين أو العمال في بيئة عملهم التكرار. بالنظر إلى المتغيرات الإضافية في تحديد الحد الأدنى للأجور، وهي الحاجة إلى العيش الكريم، ومؤشر أسعار المستهلك، وقدرة الشركة واستمراريتها، والأجور المطبقة بشكل عام في مجالات أخرى، وظروف سوق العمل، ومستوى التنمية الاقتصادية ودخل الفرد، وإنتاجية العمل، وهامش الأعمال، فهي من المؤشرات للنمو الاقتصادي، ومن المعايير التي تفرضها منظمة العمل الدولية مشتقا.

تحديد الأجور في الحكم الإسلامي

المبادئ الاقتصادية الإسلامية

١. الصدق (الثقة)

كلمة الأمانة بمعنى مشتقا "صادقًا ومستقيمًا" في الاصطلاح السوري "شيء يُنقل إلى من يحق له الحصول عليه". فالأمانة هي صفة مخلصه وصادقة وصادقة في القيام بشيء مؤتمن عليه، سواء كان في شكل أموال أو أسرار أو واجبات.

٢. العدالة

العدل له معنى، ضع شيئًا في مكانه؛ ضع بشكل متناسب معاملة متساوية أو متساوية. من ناحية أخرى، ما يتم تفسير غالبًا معنى العدالة على أنه موقف يستخدم دائمًا في نفس الحجم، وليس مقاييس متعددة. وهذا الموقف يؤدي إلى عدم الانحياز إلى أحد المتنازعين.

هناك نوعان من الإنصاف والموقف. يعرض بالأفراد والعدل المتعلقة بالمجتمع والحكومة. العدالة الفردية هي فعل إعطاء الحقوق للأشخاص الذين لديهم حقوق. عندما يأخذ شخص من حقوقه دون تجاوز الخط، أو يعطي حقوق الآخرين دون التقليل منها، فهذا ما يسمى بالعدالة.

٣. التوازن

يعتبر مفهوم التوازن مفهومًا متقدمًا له قاسم مشترك مع مفهوم العدالة. يصف الله موقفه بشرط أنه إذا كان

هناك خلل في الحياة الاقتصادية، فيجب إعادتها إلى وضعها الأصلي. الموقف الذي يجب أن نهدف إليه هو التوازن والوسط والعدالة. التوازن غير متحيز، سواء كانت جهودنا كأفراد مرتبطة بالدنيا والآخرة، وكذلك تلك المتعلقة بمصالحنا والآخرين.

٤. الحقيقة

هذا صحيح، قولاً وفعلاً. هذا الموقف الصحيح هو الذي يحدد مكانة وتقدم الأفراد والمجتمع. التمسك بمبدأ الحقيقة هو أحد مفاصل المنفعة في العلاقة بين البشر وبين مجموعة وأخرى.

٥. المساعدة المتبادلة

مبدأ أساسي آخر للاقتصاد الإسلامي يتعلق بالقيم الأساسية لتنمية المجتمع هو تحقيق التعاون البشري من أجل إنشاء مجتمع مزدهر جسدياً وروحياً.

مبدأ تحديد الأجور في الإسلام

الأمر الذي يجب الوفاء به لحل قضية الأجور وحفظ مصالح الطرفين، خاصة بين العمال وأصحاب العمل.

أ. مبدأ الأهلية

معنى المستحق في نظر الإسلام وهو:

(١) اللائق يعني ما يكفي من الغذاء والملبس والمأوى.

(٢) جدير يعني حسب السوق

يجب أن تكون الأجور متفقة مع ما تم تحديده، وعدم الإضرار بالعمال من خلال تقليص الحقوق التي يجب الحصول عليها.

ب. مبدأ العدالة

لقد أوضح مبدأ تحديد الأجور المذكور في القرآن مفهوم إعطاء الأجور أو الرواتب للعمال. (سوجانا، ٢٠٠٠: ٣٦).

(١) الإنصاف يعني الشفافية الواضحة

(٢) عادل يعني نسي

مبدأ الإنصاف الذي استخدمه النبي محمد وخلفه رشيد مهنيًا هو مبدأ متوازن ومعتدل في تحديد أجور الموظفين، وليس مفرطًا أو قليلًا جدًا (مهنيًا). الهدف هو أن تكون قادرًا على تلبية جميع احتياجاتهم الأساسية (حاكم، ٢٠١٢: ٢٠٢).

الأجور على نظرة الإقتصاد الإسلامي

الإجارة في الفقه الإسلامي التمليك، أو عقد على منفعة معلومة بعوض معلوم. وعقد الإجارة عقد معاوضة من الطرفين؛ لأن الأجير يبذل العمل ويأخذ الأجر، وصاحب العمل يبذل الأجر ويأخذ العمل، أو المستأجر يبذل المال، وصاحب العين يبذل المنفعة، وعلى هذا فهو من العقود اللازمة.

الأجور هي مدفوعات يقدمها أصحاب العمل للعمّال مقابل جهودهم للمشاركة في عملية الإنتاج (سليمان: ٢٠١٠). ما يُطلق غالباً على الأجور باللغة العربية اسم الأجرة مما يعني إعطاء الأجور/الهدايا. الأجور من حيث لغة التي تعني الإيوان (التغيير)، لذلك يُطلق على الصواب أيضاً اسم الأجرة (غزالي: ١٩٩٣).

في حين أن مصطلح الفقه هو منح حق الانتفاع بشرط وجود مكافأة، كما يشترط بيان الأجر في معاملة الأجرة بوضوح (يوسنتو: ٢٠٠٢). تُمنح الأجور كأجور أو خسائر يتقاضاها العمال بسبب نقل عملهم إلى أشخاص آخرين يتمتعون بوضع أصحاب العمل. وفقاً لأفضل الرحمن، فإن الأجور هي جزء من تقدير الذات للعمل المدفوع مقابل الخدمات في الإنتاج (رحمان: ١٩٩٥).

مصادر الشريعة المستخدمة في حل المشكلات المختلفة الحديثة هي استخدام القرآن والسنة النبوية، إلى جانب العديد من مصادر الشريعة الأخرى التي يمكن استخدامها. القرآن كمصدر للقانون الأساسي الذي يقوم عليه. أحد مصادر الشريعة البخارية مأخوذ من القرآن سورة الهود الآية ١٥:

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ. (الهود الآية: ١٥٦)

خلفية "لازسمو" ماجيلانج

"لازسمو" هي مؤسسة الزكاة على المستوى الوطنية المتأخرة لتمكين المجتمع من خلال الاستخدام الإنتاجي لأموال الزكاة، والإنفاق، ووقف الصدقة والصناديق الخيرية الأخرى من الأفراد والمؤسسات والشركات والوكالات الأخرى.

بناءً على ذلك وأكدها حكومة جمهورية إندونيسيا كمؤسسة وطنية لزكاة في عام ٢٠٢٢. في تنفيذ أو تنفيذ البرامج، بالطبع لدى "لازسمو" إجراءات تشغيلية قياسية كمرجع للأداء كل يوم في هذه العادة، لاسيما على توفير الأجور لعمال في "لازسمو". وفقاً لأحمد ديكا، علي إطار العمليات في "لازسمو" ماجيلانج قال، كأن فيه مكوّنات عديدة من الأجور التي سيحصل عليها العامل كل شهر، حتى سنويا (ديكا: ٢٠٢٢).

آلية تحديد الأجور لعامل الزكاة، والإنفاق، والصدقة في "لازسمو" ماجيلانج

بالإضافة إلى تحصيل أموال الزكاة، من أهمية مؤسسات العامل للزكاة هي أيضاً تلقي أموال الإنفاق والصدقة والوقف والصناديق الإنسانية والودائع (الصناديق الخاصة بناءً على تفويض الممول). يتم أخذ آلية تحديد الأجور لعامل في "لازسمو" ماجيلانج من اتفاقية المعهد، بمعنى أنها تشير إلى الحد الأدنى للأجور في المدينة (UMK) في ماجيلانج، بحيث يتم منح مبلغ الأجور أو حقوق العامل تم تحديدهم بعد الانتهاء من واجباتهم (ديكا: ٢٠٢٢).

لا يمكن في توزيع الزكاة، لا يمكن إلا لهذه الفئات الثمانية، لكن المعوزين والفقراء هم مجموعات تحظى باهتمام خاص في توزيع أموال الزكاة. سيكون هذا التوزيع فعالاً تقدره العامل على القيام بواجباته ووظائفه بشكل صحيح. وراء دور العامل الذي يعمل كوسيط بين الفقراء وأغنية، يحصل العامل على حصة ثمن أو ١٢,٥٪ فقط. إذا كانت أموال الزكاة الخاصة بحقوق العامل قد تم تحديدها على أنها الثمن أو ١٢,٥٪ من مبلغ الأموال المحصلة، فقد لا يتم تلبية الاحتياجات المعيشية للعميل وتكون أقل رخاء، فالثمن يجب تقسيم المبلغ المصنف للعامل مع التكاليف التشغيلية الأخرى خلال عملية الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة في تحصيل أموال الزكاة، ومع ذلك، إذا كان هناك عجز في الميزانية، حيث يكون نصيب العامل أقل من الأجر المعقول لمدير الزكاة، يتم إضافته. يقول الإمام الشافعي: "أضيف بأخذ المنفعة". لأن أهمية مؤسسة العامل للزكاة لا تقتصر على جمع أموال الزكاة فحسب، بل تشمل بجمع الإنفاق والصدقة والوقف والصناديق الإنسانية المواضيع والاجتماعية، فإن مصدر الأجور التي يتقاضاها العامل لا يقتصر على أموال الزكاة فحسب، بل من الإنفاق، والوقف، والصناديق المواضيعية، وكذلك الإنسانية الاجتماعية.

أما السند القانوني في مقدار الحصة التي يجب أن يتلقاها العامل من الإنفاق، والصدقة، والوقف، والصناديق الإنسانية الموضوعية والاجتماعية، فلا توجد قواعد خاصة عن كيفية هذه النسبة. ومع ذلك، نظراً لأن "لازسمو" ماجيلانج هي مؤسسة لعامل الزكاة تعمل في مجال الدعوة، وتتطلب موارد بشرية في تشغيل جميع أنشطتها وبرامجها، فإن "لازسمو" ماجيلانج نفسها في أخذ الحصة التي هي حقها من الصندوق تساوي الحد الأدنى للمدينة (UMK)، ونحو ١٠٪ لعملياتها، ونحو ١٠٪ للعامل الذين يحظون بتقدير في الأداء الشهري، وتوزع الأموال المتبقية على مستحقها. أما فيما يتعلق بتحديد جزء من حقوق العامل من صناديق الإنفاق والوقف والصناديق الخيرية الأخرى من الأفراد والمؤسسات والشركات والجهات الأخرى. تستند هذه السياسة الإنسانية والاجتماعية إلى سياسة "لازسمو" ماجيلانج وهي داخلية (وفقاً لعمليات المنظمة).

بعد معرفة مقدار الأموال المحصلة من التبرعات لمدة شهر واحد، سيتم فصل الأموال في حساب المؤسسة. بالنسبة لهذه الحسابات، هناك عدة عمليات فصل للأموال حيث يكون لكل حساب استخدام لتخصيص الأموال. بعد فصل الأموال، سيصبح أخذ الجزء حقوقاً أميلاً من مصدر الأموال المعروفة مبالغها.

بعد معرفة المبلغ الإجمالي للمبالغ المحصلة في مدة شهر، تُدفع للعامل كأجر عن العمل الذي قام به. أما باقي الأموال بعد توزيعها على العامل، فسيتم تخصيصها لتكلفة الأنشطة في شهر واحد مثل إيجار المبنى، وفواتير الكهرباء، وتوفير تسهيلات مشروع جمع الأموال مثل المعدات المكتبية.

الخلاصة

بناءً على نتائج بحث المؤلف الذي تم إجراؤه في مكتب "لازسمو" ماجيلانج بشأن ممارسة تحديد الأجور لعامل الزكاة، حيث يمكن للمؤلف في هذا البحث أن يستنبط مما يلي. الأول، ممارسة على تحديد الأجرة في "لازسمو" ماجيلانج، في ممارسة لأجور العامل مرتكز على الحد الأجور للمدينة، أما بالنسبة لمصدر الأموال المستخدمة الأجور للعامل هو من الأموال التي رفعت نفسها على شكل أموال الزكاة، والإنفاق، والصدقة. من هذه الصناديق سيتم دمجها لاحقاً في صندوق واحد، ثم سيتم استخدامه لأجور العامل وعمليات أخرى. إذا كان الجزء الذي يعود إلى حق العامل من الصندوق غير كاف، لذلك، فإن الأجور التي يتلقاها العامل لا تزال تتبع الحد الأدنى للأجور في المدينة. الثاني، مراجعة للشرعية الإسلامية بشأن ممارسة تحديد الأجرة للعامل في "لازسمو" ماجيلانج، بناءً على نتائج البحث حول ممارسة تحديد الأجور لعامل الزكاة في مكتب "لازسمو" ماجيلانج، أن هذه الممارسة لم تتوافق تماماً مع قانون الشريعة الإسلامية. لأن تحديد الأجور يساوي على الحد الأدنى للأجور في المدينة، في حين علي أن تحصيل الأموال في كل شهر يتغير دائماً ويجب أن تقتصر أموال البرنامج أولاً إذا كان هناك عجز في الأجور للعامل، لذا يعتبر هذا فرضاً للغاية وينتهك الثقة من الغرض من الكنز.

المراجع

- Az-Zarqāni, A.B. (2002). *Kitābu Syarḥi az-Zarqānī ‘alā Mutkhtaṣiri Khalīl wa ḥasyiyayū Al-Banāni*. Mesir: Maktabah Syāmilah
- Dika, A. (2022). "Upah Amil Zakat". Hasil Wawancara Pribadi. Dilakukan di Lazismu Magelang pada tanggal 28 Oktober 2022.
- Ghazali, A.R. (1993). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gustian, J. dkk. (2006). *Pelaporan Zakat Pengurang Pajak Penghasilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hafidhuddin, D. (1998). *Panduan Praktis Tentang Zakat, Infaq Dan Shadaqah*. Jakarta: Gema Insani.
- _____. (2002). *Zakat dalam Perekonomian Modern*, Jakarta: Gema Insani Press.

- Karl E.C., & Ray, C.R. (t.th). *Prinsip-prinsip Ekonomi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Mankew, N. G. (2006). *Makro Ekonomi*. Edisi Ke-6, Jakarta: Erlangga.
- Ruky, A. S. (t.th). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Cet ke 2. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Rahman, A. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Sulaiman, M., & Aizuddinur, Z. (2010). *Jejak Bisnis Rassul*. Jakarta: PT Mizan Publika
- Samuelson, A. & William, D. N. (2003). *Ilmu Mikro Ekonomi, Alih Bahasa*. Edisi Ke-17. Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Sukirno, S. (2005). *Makro Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syafuri, & Nita A. (2018). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah (Ujrah) Amil Zakat. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah: Muamalatuna*, 10(2), 122-141. <https://doi.org/10.37035/mua.v10i2.1883>
- Syukri, G (1985). *Pedoman Zakat 9 Seri*. Jakarta: Proyek Pembinaan Zakat dan Wakaf.
- Ubaid, K. (1986). *Kitābu Fiqhi al- 'Ibādāti 'alā al-Mazhabī al-Mālikī*. Mesir: Maktabah Syāmilah
- Yusanto (2002). *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.