

ISSN: 2655-0547

Al-Mudharabah
Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah

Address: Build A, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Jl. Lingkar Kampus Kopelma Darussalam Banda Aceh, Indonesia 23111
Email: jurnal.almudharabah@ar-raniry.ac.id

Letter of Acceptance

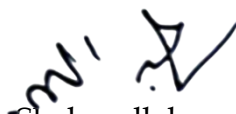
Dear Mr. Gunawan Yusrulhalbi

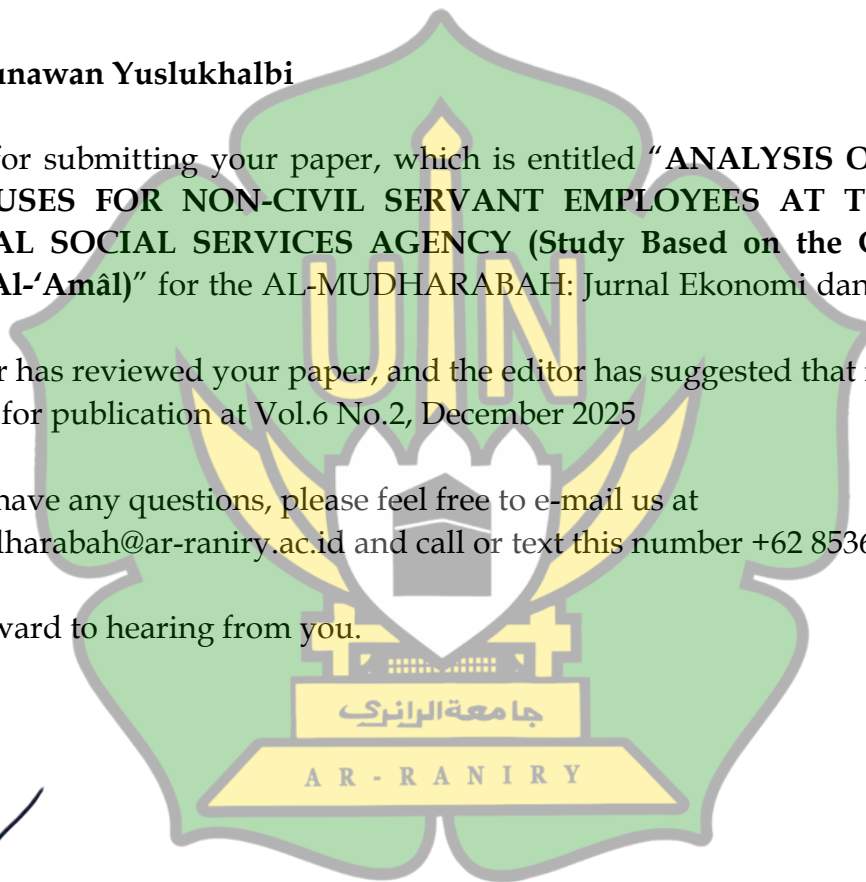
Thank you for submitting your paper, which is entitled **"ANALYSIS OF WAGES AND BONUSES FOR NON-CIVIL SERVANT EMPLOYEES AT THE ACEH PROVINCIAL SOCIAL SERVICES AGENCY (Study Based on the Concept of Ijârah 'Ala Al-'Amâl)"** for the AL-MUDHARABAH: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah.

The reviewer has reviewed your paper, and the editor has suggested that it is ACCEPTED for publication at Vol.6 No.2, December 2025

Should you have any questions, please feel free to e-mail us at jurnal.almudharabah@ar-raniry.ac.id and call or text this number +62 85361910715

We look forward to hearing from you.


Shabarullah
Editor-In-Chief



ANALISIS UPAH DAN BONUS PEGAWAI NON-ASN PADA DINAS SOSIAL PROVINSI ACEH (Studi Menurut Konsep *Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl*)

Gunawan Yuslukhalbi¹

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Indonesia

Email: 200102203@student.ar-raniry.ac.id

Abstract

*This article analyzes the wage and bonus system for non-civil servant employees (non-ASN) at the Aceh Provincial Social Service through the perspective of the Islamic economic contract *Ijârah ‘Ala al-‘Amâl*. The main issue addressed is the injustice between the significant contributions of non-ASN employees—who play a crucial role in public services—and the compensation they receive. Most wages remain below the Provincial Minimum Wage (UMP) and are not accompanied by allowances, bonuses, or social security, thereby creating a gap with civil servants (ASN) and raising concerns about legal certainty in employment relations. This study employs a normative-empirical approach with a descriptive qualitative method, using structured interviews and an examination of regulations as well as Islamic jurisprudence literature on muamalah. The findings reveal that employment agreements for non-ASN staff at the Aceh Provincial Social Service fulfill the essential pillars of the *Ijârah* contract, such as the contracting parties (*aqid*), namely the Social Service (*as musta’jir*) and the non-ASN employees (*as ajir*), the object of the contract (*ma’qud ‘alaih*), the agreed remuneration (*ujrah*), and the contractual declaration (*sighat*) of offer and acceptance. However, when assessed against the conditions of *Ijârah*, deficiencies are found, particularly due to workloads that do not align with the written contract, leading to invalidity in the object of the contract.*

Keywords: wages, bonuses, non-ASN employees, *ijârah ‘alâ al-‘amâl*, Islamic economic law

Abstrak

Artikel ini menganalisis sistem pengupahan dan bonus bagi pegawai non-ASN di Dinas Sosial Provinsi Aceh dengan pendekatan akad *Ijârah ‘Ala al-‘Amâl* dalam hukum ekonomi Islam. Masalah utama yang diangkat adalah ketidakadilan antara kontribusi pegawai non-ASN, yang memegang peran penting dalam pelayanan publik, dengan kompensasi yang mereka terima. Upah yang diberikan sebagian besar masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) dan tidak disertai tunjangan, bonus, maupun jaminan sosial, sehingga menimbulkan kesenjangan dengan pegawai ASN serta persoalan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-empiris dengan metode deskriptif kualitatif melalui wawancara terstruktur dan kajian regulasi serta literatur fikih muamalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja honorer di Dinas Sosial Provinsi Aceh sudah memenuhi rukun akad *Ijârah*, seperti adanya (*aqid*) pihak yang berakad yaitu, (*musta’jir*) pihak Dinas Sosial Aceh, dan (*ajir*) pegawai non-ASN, (*ma’qud ‘alaih*) adanya objek akad, (*ujrah*) upah atau imbalan yang disepakati, serta (*sighat*) ijab-qabul. Namun, jika dilihat dari syarat *Ijârah*, terdapat kecacatan di mana karena adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan isi kontrak, sehingga memunculkan ketidakabsahan dalam objek akad.

Kata kunci: upah, bonus, pegawai non-ASN, *ijârah ‘alâ al-‘amâl*, hukum ekonomi Islam

INTRODUCTION

Dalam sistem administrasi pemerintahan di Indonesia, terdapat dua kategori utama status kepegawaian, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN. Pegawai non-ASN adalah tenaga kerja kontrak yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan biasanya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).¹ Meskipun status mereka tidak permanen, pegawai non-ASN memainkan peran krusial dalam mendukung pelayanan publik, khususnya di Dinas Sosial Provinsi Aceh. Mereka terlibat langsung dalam berbagai program kesejahteraan sosial, seperti penyaluran bantuan, pendataan, dan pengawasan lembaga sosial masyarakat. Namun, kenyataannya, kontribusi signifikan mereka sering kali tidak sebanding dengan sistem kompensasi yang adil dan layak.

Penetapan gaji pegawai non-ASN di lingkungan pemerintahan daerah sering kali tidak mengikuti standar yang jelas. Besaran honor yang diterima sangat tergantung pada kondisi keuangan daerah, yang sering kali berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Selain itu, pegawai non-ASN umumnya tidak mendapatkan tunjangan, bonus, cuti tahunan, atau jaminan sosial yang memadai. Praktik ini menciptakan kesenjangan struktural antara pegawai ASN dan non-ASN, baik dari segi kesejahteraan maupun kepastian hukum dalam ketenagakerjaan. Dalam konteks keadilan ekonomi Islam, ketimpangan ini menjadi isu penting untuk diteliti, terutama melalui pendekatan akad *Ijârah ‘Ala al-‘Amâl*.²

Status keberadaan tenaga honorer sendiri menjadi isu penting dalam sistem ketenagakerjaan pemerintah. Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK),³ serta Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 telah menegaskan bahwa perekrutan tenaga honorer dihapuskan dan per 28 November 2023 seluruh instansi tidak diperkenankan lagi mempekerjakan pegawai dengan status honorer.⁴ Meskipun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak instansi, termasuk Dinas Sosial Provinsi Aceh, masih sangat bergantung pada tenaga non-ASN untuk menjalankan berbagai program pelayanan publik. Kondisi ini menimbulkan perdebatan bukan hanya terkait kelayakan upah dan bonus, tetapi menyangkut kepastian hukum status ketenagakerjaan para pegawai non-ASN.

Ijârah ‘Ala al-‘Amâl adalah bentuk akad dalam hukum Islam yang digunakan untuk menyewa jasa atau tenaga seseorang dalam jangka waktu tertentu dengan

¹ "PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 85/PMK.05/2017 TENTANG TATA CARA PEMBAYARAN UANG LEMBUR DAN UANG MAKAN LEMBUR BAGI PEGAWAI NON-APARATUR SIPIL NEGARA, SATUAN PENGAMAN, PENGEMUDI, PETUGAS KEBERSIHAN, DAN PRAMUBAKTI," 2017.

² Erfan Habibi Musyaffa Rafiqie1, "Konsep Ijarah Ala Al-‘Amal Dalam Penetapan Ujrah Buruh Tani Cabai Perspektif Hukum Ekonomi Syariah," *Aghnina : Jurnal of Islamic Economic Law* 1, no. 1 (2023): 17-23.

³ Luhur Sekhuti, "Penghapusan Tenaga Honorer Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sarana Pembaharuan Sosial Untuk Mewujudkan Asn Profesional," *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 10, no. 2 (2022): 213, <https://doi.org/10.20961/hpe.v10i2.62840>.

⁴ MENPAN RI, "SE MENPAN RI Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 Tentang Status Kepegawaian Di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat Dan Daerah," 2022.

kompensasi yang telah disepakati.⁵ Konsep ini menekankan pentingnya kesepakatan (*ridha*), keadilan (*‘adl*), dan kejelasan akad (*wuduh*) dalam hubungan kerja. Upah yang diterima pekerja harus sebanding dengan beban dan kualitas pekerjaan yang diberikan, serta disampaikan dengan jelas agar tidak merugikan salah satu pihak. Dalam konteks ini, penerapan akad *Ijârah* seharusnya menjadi dasar pertimbangan dalam sistem pengupahan dan pemberian bonus bagi pegawai non-ASN di Dinas Sosial Provinsi Aceh.

Menurut data Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2023, jumlah tenaga non-ASN di Indonesia mencapai lebih dari 2,3 juta orang, dengan konsentrasi terbesar di instansi daerah. Di Aceh, ribuan pegawai non-ASN masih bekerja dengan kontrak jangka pendek tanpa kepastian jenjang karir atau kesejahteraan yang memadai. Kondisi ini menciptakan kesenjangan yang nyata dibandingkan pegawai ASN, baik dari segi gaji, jaminan sosial, maupun tunjangan kesejahteraan. Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas isu pengupahan tenaga non-ASN, namun kajian yang secara spesifik mengaitkannya dengan konsep *Ijârah ‘Ala al-‘Amâl* dalam fikih muamalah masih sangat terbatas. Padahal, perspektif syariah ini penting untuk menilai praktik pengupahan tidak hanya dari sisi regulasi formal, tetapi juga dari aspek keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyoroti masalah pengupahan tenaga non-ASN di Aceh dengan pendekatan yang beragam. Fitriani (2022) meneliti sistem pengupahan tenaga kontrak di Dinas Sosial Aceh dalam perspektif *ijârah ‘alâ al-‘amâl* dan menemukan bahwa praktik pengupahan masih belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip keadilan, kejelasan, dan kerelaan sebagaimana disyaratkan dalam akad *ijârah*.⁶ Presilawati dan Umaira (2021) menganalisis pengaruh upah, insentif, jaminan sosial, dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.⁷ Sementara itu, Rahmawati (2020) dalam penelitiannya mengenai sistem penetapan gaji guru kontrak (non-ASN) di Aceh Jaya dalam perspektif *ijârah bi al-‘amal* menegaskan pentingnya kejelasan akad, kesesuaian upah dengan beban kerja, serta pemenuhan prinsip syariah sebagai jaminan keadilan bagi tenaga kontrak.⁸

Selain temuan empiris tersebut, secara konseptual kajian fikih muamalah memberikan landasan penting untuk memahami praktik pengupahan. *Ijârah ‘alâ al-‘amâl* didefinisikan sebagai akad pemanfaatan jasa atau tenaga kerja dengan imbalan upah (*ujrah*) yang telah disepakati. Para ulama sepakat bahwa akad ini diperbolehkan selama memenuhi rukun dan syaratnya, yaitu adanya pihak yang berakad (*musta’jir* dan *ajîr*), manfaat atau pekerjaan yang jelas, serta upah yang ditentukan di awal akad. Prinsip utama yang ditekankan dalam *ijârah* adalah keadilan (*‘adl*), kerelaan (*ridha*),

⁵ غلامحسين ثنائي, *FIQH MUAMALAH*, vol. 17, 1385.

⁶ Y Fitriani, "Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak Dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad Ijârah ‘Alâ Al ‘Amal (Suatu Penelitian Pada Dinas ...," 2023, <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/33159/>.

⁷ Febyolla Presilawati and Riska Umaira, "Pengaruh Upah, Insetif, Jaminan Sosial Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh," *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh* 11, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.37598/jimma.v11i1.1583>.

⁸ Amrizal Hamsa, M. Ikhwan, and Ismul Karimah, "The Ijârah Bi Al-‘Amal Analysis of Wage-Setting Contract Teachers in Aceh Jaya," *ISTIFHAM: Journal Of Islamic Studies* 01, no. April (2023): 1–10, <https://doi.org/10.71039/istifham.v1i1.5>.

dan kejelasan (*wuduh*). Selain itu, hadis Nabi SAW menegaskan, “Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah), yang menekankan pentingnya ketepatan dan kelayakan dalam pembayaran upah. Dalam konteks ketenagakerjaan modern, landasan ini relevan untuk memastikan sistem pengupahan dan pemberian bonus berjalan sesuai dengan nilai-nilai syariah, serta melindungi hak-hak pekerja non-ASN secara adil.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara praktik pengupahan di lapangan dengan prinsip syariah, sekaligus memperkuat urgensi kajian lebih lanjut mengenai sistem upah dan bonus pegawai non-ASN pada Dinas Sosial Aceh menurut konsep *ijârah ‘alâ al-‘amâl*. Dengan demikian, muncul pertanyaan penting: bagaimana sistem pengupahan dan bonus yang diterapkan kepada pegawai non-ASN di Dinas Sosial Aceh, serta sejauh mana kesesuaiannya dengan prinsip akad *ijârah ‘alâ al-‘amâl*? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem upah dan bonus bagi pegawai non-ASN di Dinas Sosial Aceh serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip *ijârah* dalam hukum ekonomi Islam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi reformulasi kebijakan ketenagakerjaan berbasis syariah yang lebih adil, transparan, dan berpihak pada kesejahteraan pegawai.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-empiris, yaitu gabungan antara studi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (normatif) dan praktik di lapangan (empiris). Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji sistem pemberian upah dan bonus kepada pegawai non-ASN pada Dinas Sosial Provinsi Aceh berdasarkan perspektif akad *Ijârah ‘Ala al-‘Amâl* dalam hukum ekonomi Islam. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan gambaran realitas atau kondisi lapangan yang sebenarnya dalam proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data non-numerik. Penelitian ini tidak berfokus pada pengukuran statistik, melainkan lebih menekankan pada narasi dan interpretasi terhadap fenomena sosial hukum yang terjadi.

Data penelitian yang didapatkan berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui tahap wawancara dengan pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pemberian upah (gaji) kepada pegawai non-ASN. Tahapan wawancara dilakukan secara terstruktur dengan panduan pertanyaan yang disesuaikan dengan target dari penelitian yang akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan aspek etis, yaitu dengan menjaga kerahasiaan identitas responden dan memperoleh persetujuan sebelum melakukan wawancara. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen tertulis seperti Peraturan Pemerintah, Qanun Aceh, Fatwa DSN-MUI, jurnal ilmiah, buku teks, laporan lembaga, serta arsip internal Dinas Sosial. Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis normatif dan menilai sejauh mana kebijakan pengupahan dari Dinas Sosial Aceh sesuai dengan prinsip-prinsip *Ijârah* dalam Islam.

Tahapan pengolahan data dimulai dari hasil wawancara dan dokumentasi, kemudian dilakukan klasifikasi berdasarkan tujuan penelitian seperti, sistem upah, sistem bonus, bentuk kontrak kerja, dan relevansinya dengan hukum Islam. Kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan metode deskriptif-analitik, yaitu

mendeskripsikan temuan di lapangan dan menganalisa dalam kerangka teori *Ijârah 'Ala al-'Amâl* berdasarkan prinsip keadilan dalam ekonomi Islam.

RESULTS AND DISCUSSIONS

Pegawai Non-ASN di Dinas Sosial Provinsi Aceh

Dalam struktur administrasi pemerintahan Indonesia, terdapat dua kategori utama status kepegawaian, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN. Pegawai non-ASN adalah tenaga kerja kontrak yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja untuk periode tertentu dan umumnya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Meskipun status mereka bersifat sementara, pegawai non-ASN memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan publik, terutama di Dinas Sosial Provinsi Aceh. Mereka terlibat langsung dalam berbagai program kesejahteraan sosial, seperti penyaluran bantuan, pendataan, dan pengawasan lembaga sosial masyarakat. Namun, kenyataannya, kontribusi mereka yang signifikan sering kali tidak sebanding dengan sistem kompensasi yang adil dan layak.

Penetapan gaji pegawai non-ASN di lingkungan pemerintahan daerah sering kali tidak mengikuti standar yang jelas. Besaran honor yang diterima sangat bergantung pada kondisi keuangan daerah, yang sering kali berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Selain itu, pegawai non-ASN umumnya tidak mendapatkan tunjangan, bonus, cuti tahunan, atau jaminan sosial yang memadai. Praktik ini menciptakan kesenjangan struktural antara pegawai ASN dan non-ASN, baik dari segi kesejahteraan maupun kepastian hukum dalam ketenagakerjaan. Dalam konteks keadilan ekonomi Islam, ketimpangan ini menjadi isu penting untuk diteliti, terutama melalui pendekatan akad *Ijârah 'Ala al-'Amâl*.

Dengan demikian, muncul pertanyaan penting, bagaimana sistem pengupahan dan bonus yang diterapkan kepada pegawai non-ASN di Dinas Sosial Aceh, serta sejauh mana kesesuaiannya dengan prinsip akad *Ijârah 'Ala al-'Amâl*? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem upah dan bonus bagi pegawai non-ASN di Dinas Sosial Aceh serta menilai kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip *Ijârah* dalam hukum ekonomi Islam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi reformulasi kebijakan ketenagakerjaan berbasis syariah yang lebih adil, transparan, dan berpihak pada kesejahteraan pegawai.

Sistem Pengupahan dan Pemberian Bonus Pegawai Non-ASN

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi diperoleh data bahwa sistem pengupahan untuk pegawai non-ASN di Dinas Sosial Provinsi Aceh hanya didasarkan pada aspek utama, yaitu jenjang pendidikan terakhir pegawai. Penentuan besaran upah tidak ditentukan pada indikator lainnya, seperti kompetensi profesional, tanggung jawab kerja atau beban kerja, dan hasil kinerja yang telah dicapai, seperti pada tabel 1⁹;

Table 1 upah berdasarkan jenjang pendidikan

No.	Pendidikan	Upah kerja non-ASN
1.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	Rp. 1.500.000 – Rp. 1.800.000
2.	Sarjana (S1)	Rp. 2.500.000 – Rp. 2.800.000

⁹ Hasil Wawancara dengan Kabbag Keuangan dan Kabbag Hku

Nominal upah yang terlampir pada tabel 1 secara data masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh. Berdasarkan keputusan Gubernur Aceh Nomor 500.15.14.1/1342/2024 menetapkan Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2025 sebesar Rp. 3.685.616, yang seharusnya dijadikan acuan minimum dalam penetapan upah untuk memastikan kesejahteraan pegawai.¹⁰ Pegawai non-ASN tidak memperoleh berbagai bentuk tambahan penghasilan yang umumnya diberikan sebagai penunjang kesejahteraan pegawai. Seperti tunjangan keluarga yang dapat membantu kebutuhan anggota keluarga, tunjangan kesehatan yang dapat menjamin akses layanan medis, tunjangan transportasi dan bonus tahunan. Bagi pegawai non-ASN yang bekerja lembur dan memiliki masa kerja yang lebih dari satu tahun tetap tidak akan mendapatkan bonus atau tunjangan lainnya.

Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan bagi pegawai non-ASN di Dinas Sosial Aceh belum sepenuhnya sesuai dengan konsep tenaga kerja dan upah dalam konsep *Ijârah 'Alâ Al-'Amâl*. Dalam perspektif fikih muamalah, *ijârah 'alâ al-'amâl* merupakan akad sewa jasa atau tenaga kerja, di mana seorang pekerja (*ajîr*) menyewakan tenaganya untuk suatu pekerjaan dengan imbalan upah tertentu dari pihak pemberi kerja (*musta'jir*). Salah satu prinsip utama dalam akad ini adalah adanya kejelasan upah, keadilan dalam pemberian kompensasi, serta kepastian waktu pembayaran. Upah yang diberikan seharusnya tidak berada di bawah standar minimum yang berlaku, karena hal tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan dan merugikan pekerja. Dalam konteks Dinas Sosial Aceh, nominal upah pegawai non-ASN yang masih berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) menunjukkan adanya kesenjangan dengan prinsip keadilan dalam *ijârah*, di mana Islam menekankan agar hak pekerja diberikan secara layak, tepat waktu, dan sesuai dengan tingkat kebutuhan hidup. Praktik pengupahan yang belum sesuai di Dinas Sosial Aceh menunjukkan perlunya penyesuaian agar dapat sesuai dengan nilai-nilai syariah, terutama dalam menjamin kesejahteraan tenaga kerja.

Adanya pegawai non-ASN di Dinas Sosial Provinsi Aceh pada dasarnya mencerminkan pemanfaatan tenaga kerja yang, menurut perspektif fikih muamalah, sejalan dengan konsep *ijârah 'alâ al-'amâl*. *Ijârah 'alâ al-'amâl* adalah akad kerja yang didasarkan pada kesepakatan mengenai jasa dengan imbalan yang berupa upah. Hubungan kerja ini bersifat kontraktual dan memiliki durasi terbatas, di mana besaran upah telah ditentukan sejak awal perjanjian. Dalam hukum Islam, akad semacam ini diperbolehkan asalkan memenuhi rukun dan syarat yang mencakup kejelasan mengenai pihak-pihak yang berakad, jenis pekerjaan, serta besaran upah yang disepakati. Kurangnya ketentuan hukum yang secara menyeluruh mengatur status dan hak pegawai non-ASN dapat menimbulkan ketidakpastian, terutama terkait dengan kelayakan upah, jaminan keberlanjutan kerja, dan ketepatan waktu pembayaran. Sementara itu, dalam prinsip keadilan Islam, pemenuhan hak pekerja secara layak, jelas, dan tepat waktu adalah aspek yang harus dijaga untuk mencapai kemaslahatan bersama. Kontrak kerja yang diberikan juga minim kepastian hukum. Pegawai hanya menandatangani kontrak selama 12 bulan, tanpa adanya kepastian akan diperpanjang atau tidak. Sistem pengupahan dan hubungan kerja berada dalam posisi yang sangat lemah dari perspektif perlindungan ketenagakerjaan. Selain berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), sistem pengupahan ini menunjukkan ketidakadilan yang

¹⁰ "KEPUTUSAN GUBERNUR ACEH NOMOR 500.15.14.1/1324/2024," n.d.

mencolok jika dibandingkan dengan pegawai ASN. Meskipun ASN berada di golongan rendah, pegawai ASN tetap menerima gaji pokok sesuai dengan golongan serta berbagai tunjangan, sehingga upahnya jauh lebih tinggi dibandingkan pegawai non-ASN.

Ijârah 'Ala al-'Amâl

Al-Ijârah adalah sewa-menyewa yang berasal dari kata arab أَجَرَ, yang memiliki makna “menyewakan” atau “memberikan upah” sinonim dari kata أَكْرَى, sebagaimana ditemukan dalam kalimat أَجَرَ الشَّيْءَ أَجْرًا, yang berarti “menyewakan sesuatu”. Istilah ini memperlihatkan hubungan hukum antara dua pihak, yaitu pemberi manfaat dan penerima manfaat, yang telah diatur dalam prinsip-prinsip syariah. *Ijârah* adalah salah satu jenis akad *mu'awadhah*, yang merupakan transaksi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan atau manfaat material. Akad *ijarah* termasuk dalam kategori akad bernama (*al-uqud al-musamma*), di mana batasan-batasannya ditetapkan dalam al-Qur'an dan al-Hadits. Sebaliknya, akad yang tidak bernama (*al-uqud ghair al-musamma*) mencakup akad-akad baru yang kriterianya dan ketentuannya tidak secara langsung diatur dalam al-Qur'an dan al-Hadits, seperti perjanjian menginap di hotel yang menyediakan fasilitas makan, minum, dan layanan antar jemput. Pengertian *Ijârah* tersebut terdapat dalam al-Quran surat Ali Imran ayat 195:

مِنْ وَأُخْرِجُوا هَاجِرُوا فَالَّذِينَ بَعْضٌ مِّنْ بَعْضِكُمْ أَتَىٰ وَذَكَرَ مِنْ مِّنْكُمْ عَامِلٌ عَمَلٌ أَضْيَعُ لَا أَنَّىٰ رَبُّهُمْ لَهُمْ فَاسْتَجَابَ
نُدَّهِعَ وَاللَّهُ اللَّهُ عِنْدَ مَنْ ثَوَابًا الْأَنْهَرُ تَحْتَهَا مِنْ تُجْرِي جَنَّتْ وَلَا تَدْخُلُهُمْ مِنْ سَيِّئَاتِهِ عَنْهُمْ لَا كُفْرَنَ وَقَتْلُوا سَبِيلِي فِي وَأَوْدُوا دِيَارِهِمْ
النَّوَابِ حُسْنُ

Artinya:

“Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman):
"Sesungguhnya aku tidak menyalahkan amal orang-orang yang beramal di
antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah
turunan dari sebagian yang lain, ..." ¹¹ (QS. Ali Imran, 195)

Terdapat pula dalam surat al-Kahfi, ayat 30:

مَلَأَ أَحْسَنَ مَنْ أَجَرَ نُضِيعَ لَا إِنَّا الصُّلَحَ وَعَمِلُوا أَمْثُلًا الَّذِينَ إِنَّ

Artinya:

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak
akan menyalahkan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya)
dengan yang baik.” ¹² (QS. Al-Kahfi, 30)

Para ulama memberikan penjelasan yang dimaksud dengan akad *Ijârah* adalah *isti'jar*, yaitu akad pemindahan kepemilikan manfaat barang atau jasa yang disertakan

¹¹ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 197.

¹² Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, hlm. 297

dengan upah atau imbalan,¹³ dan berbagai definisi lain mengenai *ijarah*, namun inti maknanya tetap sama:

- a. Menurut Ulama Syafi'iyah, *Ijârah* adalah akad yang berkaitan dengan manfaat yang dituju, diketahui, dan diperbolehkan, dengan imbalan tertentu.
- b. Menurut Ulama Malikiyah dan Hanabilah, *Ijârah* adalah akad yang bertujuan untuk memindahkan kepemilikan manfaat dari sesuatu yang diperbolehkan, dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan.
- c. Menurut Ulama Hanafiyah, *Ijârah* adalah akad untuk memperoleh manfaat yang jelas dengan imbalan, di mana manfaat tersebut harus dapat digunakan dan tidak bertentangan dengan syariah.
- d. Menurut Umar Abdullah Kamil, *Ijârah* adalah akad yang berkaitan dengan manfaat, jual beli manfaat, dan perpindahan kepemilikan manfaat dengan kompensasi.

Dalam hadis Nabi SAW menegaskan kewajiban untuk memberikan upah kepada pekerja secara adil dan tepat waktu, sebagaimana sabdanya: "*Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya*" (HR. Ibnu Majah). Hadis ini menjadi dasar penting dalam pelaksanaan akad *ijârah* karena mengandung prinsip kejelasan, keadilan, serta kepastian waktu dalam pembayaran upah. Dengan demikian, setiap bentuk perjanjian kerja dalam perspektif Islam tidak hanya menekankan kesepakatan formal antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi memastikan bahwa hak-hak pekerja dipenuhi secara adil sesuai syariat.

Sejalan dengan itu, rukun *ijârah* menurut mayoritas ulama terdiri dari empat elemen, yaitu:

1. Pihak yang berakad (*'aqid*), yakni pemberi kerja (*musta'jir*) dan pekerja (*ajir*).
2. Objek akad (*ma'qud 'alaih*), berupa pekerjaan atau manfaat yang jelas, halal, dan dapat diserahkan.
3. Imbalan (*ujrah*), yakni upah yang memiliki nilai dan disepakati.
4. Ijab-qabul (*Sighat*), berupa pernyataan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Adapun syarat *ijârah* mencakup bahwa pihak yang berakad yaitu:

1. Baligh, berakal, dan cakap hukum.
2. Pekerjaan yang disewakan harus jelas dan halal.
3. Upah harus ditentukan jumlah, bentuk, dan waktu pembayarannya.
4. Masa akad harus ditetapkan agar tidak mengandung unsur *gharar*.¹⁴

Prinsip utama dalam akad *ijârah* meliputi *'adl* (keadilan), *ridha* (kerelaan), dan *wuduh* (kejelasan akad). Prinsip keadilan menuntut agar upah sebanding dengan beban kerja, prinsip kerelaan mensyaratkan adanya kesepakatan yang adil antara

¹³ Ikrar Hakiki et al., "*Analisis Hukum Ijarah Dalam Transaksi Sewa Menyewa Tinjauan Fiqih Muamalah*," Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin 1, no. 4 (2025): 748–58.

¹⁴ Mela Ratna, "SISTEM PENETAPAN GAJI GURU KONTRAK DI KABUPATEN ACEH JAYA DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH BI AL-AMAL (Studi Tentang Relevansi Gaji Dengan Kecukupan Hidup Layak Guru Di Daerah Terpencil) SKRIPSI Diajukan Oleh : Mahasiswa Fakultas Syari ' Ah Dan Hukum Prodi," 2020.

kedua belah pihak, sementara prinsip kejelasan menekankan transparansi dalam kontrak kerja.¹⁵ Dalam kerangka *maqâshid al-syari'ah*, akad *ijârah* harus melindungi lima tujuan dasar syariah, yaitu *hifz al-dîn* (agama), *hifz al-nafs* (jiwa), *hifz al-'aql* (akal), *hifz al-'ird* (kehormatan), dan *hifz al-mâl* (harta).¹⁶ Namun, implementasi di Dinas Sosial Aceh menunjukkan bahwa prinsip-prinsip ini belum sepenuhnya diterapkan. Pertama, prinsip *'adl* belum terwujud karena pekerja lapangan dengan beban berat menerima honor yang sama dengan pegawai administrasi. Kedua, prinsip *ridha* lemah karena kontrak kerja cenderung sepihak tanpa ruang negosiasi yang adil. Ketiga, prinsip *wuduh* tidak jelas karena kontrak minim rincian terkait hak-hak pegawai, seperti jaminan sosial, cuti, dan bonus tahunan.

Dari perspektif hukum positif, praktik kontrak non-ASN pun belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama terkait standar upah minimum, jaminan sosial (BPJS), dan kepastian kontrak kerja. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara aturan normatif dan praktik di lapangan.¹⁷ Oleh karena itu, penyusunan ulang sistem pengupahan dan kontrak pegawai non-ASN menjadi sangat penting agar lebih sesuai dengan prinsip *ijârah 'alâ al-'amâl*, serta regulasi ketenagakerjaan nasional, sehingga dapat menjamin keadilan, kepastian hukum, dan kesejahteraan bagi pegawai non-ASN.

Penataan Sistem Upah dan Bonus Berbasis Syariah

Melihat kondisi tersebut, diperlukan reformulasi kebijakan yang mendukung pegawai non-ASN. Sistem pengupahan seharusnya mempertimbangkan aspek keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Pemerintah daerah perlu menetapkan standar pengupahan yang berlandaskan pada beban kerja, kompetensi, dan risiko yang dihadapi dalam pekerjaan. Selain itu, sistem bonus harus dibangun berdasarkan kinerja dan kontribusi, bukan hanya berdasarkan struktur administratif.

Penyesuaian sistem pengupahan dan pemberian bonus sesuai dengan prinsip *Ijârah 'Ala al-'Amâl* tidak hanya relevan dari sudut pandang syariah, tetapi juga akan meningkatkan motivasi dan etos kerja pegawai. Hal ini dapat mendorong terciptanya birokrasi yang profesional, berorientasi pada pelayanan publik, dan memanusiakan pegawai sesuai dengan ajaran Islam. Penerapan prinsip-prinsip syariah dalam sistem ketenagakerjaan publik, khususnya bagi pegawai non-ASN, merupakan langkah strategis untuk memperkuat keadilan sosial dalam pemerintahan. Langkah ini menjadi wujud nyata kontribusi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan kelembagaan yang humanis dan adil.

Selanjutnya, penerapan prinsip syariah ini sejalan dengan *maqâshid al-syari'ah* yang menekankan perlindungan terhadap jiwa (*hifz al-nafs*), harta (*hifz al-mâl*), dan martabat (*hifz al-'ird*) pekerja. Dengan adanya kepastian upah yang layak serta bonus yang berbasis kinerja, pegawai non-ASN akan merasa lebih dihargai dan terlindungi, sehingga mengurangi risiko eksploitasi tenaga kerja. Dari perspektif hukum positif,

¹⁵ Firman Setiawan, "Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah Dalam Perspektif Hukum Islam," *Dinar* 1, no. 2 (2015): 107.

¹⁶ Ahmad Syaichoni, "Ijarah Maushufah Fi Al-Dzimmah Dalam Kajian Muamalah Kontemporer," *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 10 (2020): 668–75, <https://doi.org/10.46799/jst.v1i10.173>.

¹⁷ "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN," *Zitteliana* 19, no. 8 (2003): 159–70.

reformulasi ini relevan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait upah minimum yang menjamin perlindungan hak-hak dasar pekerja.

Dampak sosial-ekonomi dari penerapan prinsip syariah cukup signifikan, seperti meningkatnya loyalitas kerja, menurunnya tingkat perputaran pegawai (*turnover*), serta terjaganya kualitas pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa penataan sistem pengupahan berbasis syariah tidak hanya memberikan manfaat bagi pegawai, tetapi juga memperkuat kinerja institusi dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, penerapan sistem upah dan bonus yang sesuai dengan syariah merupakan kebutuhan mendesak dan solusi komprehensif untuk perbaikan tata kelola ketenagakerjaan di Dinas Sosial Provinsi Aceh.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja honorer di Dinas Sosial Provinsi Aceh sudah memenuhi rukun akad *Ijârah*, seperti adanya (*aqid*) pihak yang berakad yaitu, (*musta'jir*) pihak Dinas Sosial Aceh, dan (*ajîr*) pegawai non-ASN, (*ma'qud 'alaih*) adanya objek akad, (*ujrah*) upah atau imbalan yang disepakati, serta (*sighat*) ijab-qabul. Namun, jika dilihat dari syarat *Ijârah*, terdapat kecacatan di mana karena adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan isi kontrak, sehingga memunculkan ketidakabsahan dalam objek akad.

Penulis tidak setuju dengan praktik ketenagakerjaan yang ada saat ini, karena bertentangan dengan prinsip '*adl* (keadilan), *ridha* (kesepakatan bersama), dan *wuduh* (kejelasan akad) yang merupakan fondasi utama dalam akad *Ijârah*. Ketidakjelasan kontrak, minimnya perlindungan sosial, dan ketidakseimbangan antara hak dan kewajiban dapat merugikan pekerja dan melemahkan semangat profesionalisme dalam pelayanan publik.

Oleh karena itu, penulis merekomendasikan agar Pemerintah Daerah, khususnya Dinas Sosial Provinsi Aceh, melakukan reformulasi terhadap sistem pengupahan dan pemberian bonus bagi pegawai non-ASN. Reformasi ini sebaiknya mengacu pada prinsip-prinsip syariah yang menekankan pentingnya keadilan, kesejahteraan, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja. Penyusunan standar honorarium yang transparan, pemberian bonus berbasis kinerja, serta penyediaan fasilitas jaminan sosial dan pengembangan karir menjadi langkah strategis untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih manusiawi, profesional, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Selain itu, penyusunan ulang sistem ini akan sejalan dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan nasional, khususnya terkait upah minimum dan perlindungan hak pekerja. Implementasi yang konsisten tidak hanya memberikan kepastian hukum bagi pegawai non-ASN, tetapi juga berimplikasi pada meningkatnya loyalitas kerja, menurunnya risiko perputaran pegawai, serta terjaganya kualitas pelayanan publik. Dari sisi akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kajian lanjutan terkait pengembangan sistem pengupahan berbasis syariah di sektor publik, sehingga kontribusi ilmu pengetahuan dapat berjalan seiring dengan perbaikan praktik di lapangan.

BIBLIOGRAPHY

- Ahmad Syaichoni. "Ijarah Maushufah Fi Al-Dzimmah Dalam Kajian Muamalah Kontemporer." *Jurnal Syntax Transformation* 1, no. 10 (2020): 668–75. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i10.173>.
- Fitriani, Y. "Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak Dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad Ijārah 'Alā Al 'Amal (Suatu Penelitian Pada Dinas ...," 2023. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/33159/>.
- Hamsa, Amrizal, M. Ikhwan, and Ismul Karimah. "The Ijārah Bi Al-'Amal Analysis of Wage-Setting Contract Teachers in Aceh Jaya." *ISTIFHAM: Journal Of Islamic Studies* 01, no. April (2023): 1–10. <https://doi.org/10.71039/istifham.v1i1.5>.
- Ikrar Hakiki, M. Alviano Dwi Naufal Sitompul, Harpan Harahap, and Fatmah Taufik Hidayat. "Analisis Hukum Ijarah Dalam Transaksi Sewa Menyewa Tinjauan Fiqih Muamalah." *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 4 (2025): 748–58. <https://doi.org/10.63822/0fhwnz18>.
- "KEPUTUSAN GUBERNUR ACEH NOMOR 500.15.14.1/1324/2024," n.d.
- MENPAN RI. "SE MENPAN RI Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 Tentang Status Kepegawaian Di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat Dan Daerah," 2022.
- Musyaffa Rafiqie¹, Erfan Habibi. "Konsep Ijarah Ala Al-'Amal Dalam Penetapan Ujrah Buruh Tani Cabai Perspektif Hukum Ekonomi Syariah." *Aghnina : Jurnal of Islamic Economic Law* 1, no. 1 (2023): 17–23.
- "PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 85/PMK.OS/2017 TENTANG TATA CARA PEMBAYARAN UANG LEMBUR DAN UANG MAKAN LEMBUR BAGI PEGAWAI NON-APARATUR SIPIL NEGARA, SATUAN PENGAMAN, PENGEMUDI, PETUGAS KEBERSIHAN, DAN PRAMUBAKTI," 2017.
- Presilawati, Febyolla, and Riska Umaira. "Pengaruh Upah, Insetif, Jaminan Sosial Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh." *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh* 11, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.37598/jimma.v11i1.1583>.
- Ratna, Mela. "SISTEM PENETAPAN GAJI GURU KONTRAK DI KABUPATEN ACEH JAYA DALAM PERSPEKTIF AKAD IJARAH BI AL-AMAL (Studi Tentang Relevansi Gaji Dengan Kecukupan Hidup Layak Guru Di Daerah Terpencil) SKRIPSI Diajukan Oleh : Mahasiswa Fakultas Syari ' Ah Dan Hukum Prodi," 2020.
- Sekhuti, Luhur. "Penghapusan Tenaga Honorer Dalam Perspektif Hukum Sebagai Sarana Pembaharuan Sosial Untuk Mewujudkan Asn Profesional." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi* 10, no. 2 (2022): 213. <https://doi.org/10.20961/hpe.v10i2.62840>.
- Setiawan, Firman. "Al-Ijarah Al-A'mal Al-Mustarakah Dalam Perspektif Hukum Islam." *Dinar* 1, no. 2 (2015): 107.
- "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN." *Zitteliana* 19, no. 8 (2003): 159–70.
- ثنايى، غلامحسين. *FIQH MUAMALAH*. Vol. 17, 1385.

