

**SISTEM PENETAPAN GAJI PARAMEDIS KONTRAK  
DI PUSKESMAS SUKA MAKMUR KEC. SUKA MAKMUR  
KAB. ACEH BESAR MENURUT KONSEP *UJRAH***

**SKRIPSI**



Diajukan Oleh:

**FAIZ ALGHIFARI**  
**NIM 220102220**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
TAHUN 2026 M / 1447 H**

**SISTEM PENETAPAN GAJI PARAMEDIS KONTRAK  
DI PUSKESMAS SUKA MAKMUR KEC. SUKA MAKMUR  
KAB. ACEH BESAR MENURUT KONSEP *UJRAH***

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Penulisan Skripsi  
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari'ah

Diajukan Oleh:


**FAIZ ALGHIFARI**  
**NIM 220102220**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

Disetujui untuk diuji / dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
**Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag.**  
**NIP. 197204261997031002**

  
**Faisal Fauzan, S.E., M.Si.**  
**NIP. 197806132023211009**

**SISTEM PENETAPAN GAJI PARAMEDIS KONTRAK  
DI PUSKESMAS SUKA MAKMUR KEC. SUKA MAKMUR  
KAB. ACEH BESAR MENURUT KONSEP *UJRAH***

**SKRIPSI**

Telah Diuji Oleh Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S-1)  
Dalam Ilmu Hukum  
Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Pada Hari/Tanggal: Rabu, 29 April 2026 M  
12 Dzulqa'dah 1447 H

di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi:

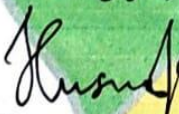
Ketua,

  
Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag.  
NIP. 197204261997031002


Sekretaris,

  
Faisal Fanzan, S.E., M.Si.  
NIP. 197806132023211009

Penguji I,

  
Prof. Dr. Husni Mubarak, Lc., M.A.  
NIP. 198204062006041003

Penguji II,

  
Yenny Sri Wahyuni, M.H.  
NIP. 198101222014032001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

  
Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh.  
NIP. 197809172009121006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id), Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Faiz Alghifari  
Nim : 220102220  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan;***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;***
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data;***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 22 April 2026

yang Menyatakan:



**Faiz Alghifari**

**NIM. 220102220**

## ABSTRAK

Nama : Faiz Alghifari  
Nim : 220102220  
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syari'ah  
Judul : Sistem Penetapan Gaji Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar Menurut Konsep *Ujrah*  
Tanggal Sidang : 29 April 2026  
Tebal Skripsi : 96 Halaman  
Pembimbing I : Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag.  
Pembimbing II : Faisal Fauzan, S.E., M.Si.  
Kata Kunci : Sistem Penetapan, Gaji, Paramedis Kontrak, *Ujrah*

Penetapan gaji bagi paramedis kontrak berkaitan erat dengan terpenuhinya aspek keadilan, kelayakan, dan kesejahteraan tenaga kesehatan. Dalam pelaksanaannya, upah (*ujrah*) harus didasarkan pada prinsip kejelasan, ketepatan waktu dalam pembayaran, dan perlakuan yang adil. Namun dalam praktiknya, penetapan gaji masih ditemukan berbagai permasalahan, seperti ketidakcukupan gaji, ketidaksesuaian antara beban kerja dengan jumlah gaji yang diperoleh, serta terdapat keterlambatan dalam pembayaran gaji. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kecukupan gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, dengan menelaah kesesuaian besaran gaji yang diterima, serta mengkaji berdasarkan prinsip *ujrah*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan normatif empiris, data diperoleh melalui wawancara langsung dilapangan dan dokumentasi terhadap regulasi yang berkaitan dengan sistem penetapan gaji paramedis kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan gaji ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Besar dengan mempertimbangkan kesanggupan APBD. Namun demikian, dalam realisasinya besaran gaji masih berada di bawah standar upah minimum dan belum sepenuhnya mencerminkan kelayakan hidup. Ditinjau berdasarkan konsep *ujrah*, sistem penetapan dan pemberian gaji paramedis kontrak pada dasarnya telah mencerminkan adanya hubungan imbalan atas jasa yang diberikan, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip *ujrah*, sehingga diperlukan perbaikan dalam mekanisme penetapan dan penyaluran gaji agar hak paramedis dapat terpenuhi secara adil dan proporsional.

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Atas limpahan Rahmat dan Kesehatan yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Shalawat dan salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah membimbing kita kealam yang penuh ilmu pengetahuan ini.

Dengan segala keterbatasan dan kekuarangan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **Sistem Penetapan Gaji Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar Menurut Konsep Ujrah**. Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Darussalam, Banda Aceh.

Dalam penulisan karya ilmiah ini, telah banyak pihak yang membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Maulana, M.Ag. selaku pembimbing I serta dosen mata kuliah metodologi penelitian hukum yang telah mengarahkan penulisan dari awal penelitian ini. Kemudian kepada Bapak Faisal Fauzan, S.E., M.Si. selaku pembimbing II, yang telah banyak membantu, meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan serta nasihat terbaik, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Bapak Dr. Hasnul Arifin Melayu, S.Ag., M.A., Wakil Dekan I, Ibu Prof. Dr. Soraya Devy, M.A., Wakil Dekan II dan Bapak Prof. Dr. Ali Abu Bakar, M.A., Wakil Dekan III yang telah membimbing kami mahasiswa/i di Fakultas Syari'ah dan Hukum.

3. Bapak Dr. Iur. Chairul Fahmi, MA, selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah dan Ibu Azka Amalia Jihad, S.H.I., M.E.I selaku Sekretaris Prodi Hukum Ekonomi Syariah, serta seluruh staf yang ada di Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah yang telah banyak membantu dan membimbing kami mahasiswa/i Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah.
4. Penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Balukia dan Ibunda Ernawati, S.Kom. yang dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan senantiasa memberikan doa, kasih sayang, serta pengorbanan yang tiada henti. Tanpa kehadiran dan perjuangan mereka, penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga segala kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda.
5. Dengan penuh rasa hormat dan kasih sayang, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada nenek tercinta, Mariana Rasimin, atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti. Kehadiran dan perhatian beliau menjadi sumber semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang terbaik.
6. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ijlal Aidil Fitrah, adik kandung tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan keceriaan di tengah proses penyusunan skripsi ini. Kehadirannya menjadi sumber motivasi tersendiri bagi penulis dalam menghadapi berbagai tantangan.
7. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh kawan seperjuangan angkatan 2022 yang telah bersama-sama menjalani proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini, serta kepada sahabat-sahabat di luar lingkungan kampus yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan perhatian. Kebersamaan, dukungan, dan semangat yang diberikan menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan karya ini.

Segala pengalaman yang telah dilalui bersama menjadi kenangan berharga yang tidak akan pernah terlupakan. Semoga kebersamaan ini tetap terjalin dan membawa kebaikan di masa yang akan datang.

8. Terakhir, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada Faiz Alghifari, yang telah memilih bertahan di tengah lelah yang sering kali tidak terlihat, serta terus melangkah meskipun keyakinan sempat goyah. Terima kasih karena telah sabar menghadapi proses yang panjang, melewati hari-hari penuh tekanan, dan menahan segala letih yang kerap datang tanpa jeda. Terima kasih karena tidak menyerah ketika keadaan terasa berat, ketika langkah terasa tertatih, dan ketika harapan seakan meredup, namun tetap memaksakan diri untuk bangkit dan melanjutkan perjalanan. Terima kasih telah bertahan, meski jalannya tidak selalu lurus dan mudah. Semoga ke depan penulis semakin kuat dalam menghadapi setiap ujian, semakin lapang dalam menerima setiap ketentuan-Nya, dan senantiasa diberikan kelancaran serta keberkahan dalam setiap langkah hidup yang ditempuh.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan bagi pembaca. Semoga setiap kebaikan dan dukungan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Aamiin ya Rabbal-'alamin. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Banda Aceh, 22 April 2026  
Penulis,

Faiz Alghifari  
NIM. 220102220

# TRANSLITERASI ARAB LATIN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan  
Kebudayaan Nomor: 158 Tahun 1987 - Nomor: 0543b/U/1987

## 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Ṣā'	Ṣ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki

خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	هـ	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamza h	،	Apostro f
ص	Ṣād	Ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)				

## 2. Vokal

Vokal bahasa arab sama dengan bahasa Indonesia, yang mana terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, tranliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

## b) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
أَ يَ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
أَ وَ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

كَيْفَ = kaifa, هَوْلٌ = haula

## 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
أَ اِ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau ya	Ā
إِ يَ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
إِ وَ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*  
رَمَى = *ramā*  
قِيلَ = *qīla*  
يَقُولُ = *yaqūlu*

#### 4. Ta Marbutah ( ة )

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua. Yaitu:

a. Ta *marbutah* ( ة ) hidup

Ta *marbutah* ( ة ) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* ( ة ) mati

Ta *marbutah* ( ة ) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta *marbutah* ( ة ) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* ( ة ) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

-*raud ah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

-*al-Madīnah al-Munawwarah*

طَلْحَةُ

-*ṭalḥah*

#### 5. Syaddah (Tasydid)

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا

-*rabbanā*

نَزَّلَ

-*nazzala*

الْبِرُّ

-*al-birr*

الْحُجُّ

-*al-hajj*

نُعِمَ

-*nu'ima*

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu (ل), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

### 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### 2) Kata sandang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ	-ar-rajulu	السَّيِّدَةُ	-as-sayyidatu
الشَّمْسُ	-asy-syamsu	القَلَمُ	-al-qalamu
البَدِيعُ	-al-badī'u	الْجَلَالُ	-al-jalālu

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alīf*

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta'khuzūna	النَّوْءُ	-an-nau'
شَيْءٌ	-syai'un	إِنَّ	-inna
أُمِرْتُ	-umirtu	أَكَلٌ	-akala

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرُ الْرَازِقِينَ	- <i>Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn</i>
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	- <i>Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn</i>
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلُ	- <i>Fa auf al-kaila wa al-mīzān</i>
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	- <i>Fa aful-kaila wal- mīzān</i>
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ	- <i>Ibrāhīm al-Khalīl</i>
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	- <i>Ibrāhīm al-Khalīl</i>
	- <i>Bismillāhi majrahā wa mursāh</i>
	- <i>Wa lillāhi ‘ala an-nāsi hijju al-baiti</i>
	- <i>Man istaṭā‘a ilāhi sabīla</i>

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- <i>Wa mā Muhammadun illā rasul</i>
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ	- <i>Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi</i>

لَلَّذِي بِيَكَّةٍ مُّبَارَكًا -*lallaẓī bibakkata mubārakkan*  
 شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ -*Syahru Ramaḍān al-lazi unzila fih al Qur'ānu*  
 -*Syahru Ramaḍ ānal-lazi unzila fihil qur'ānu*

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ -*Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn*  
 -*Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīni -*  
 الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ -*Alhamdu lillāhi rabbi al-'ālamīn*  
 -*Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ -*Naşrun minallāhi wa fathun qarīb*  
 لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا -*Lillāhi al-amru jamī'an*  
 وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ -*Wallāha bikulli syai'in 'alīm*

## 10. Tajwid

Bagi yang menginginkan kefasihan dalam bacaan pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid, karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Catatan:

Modifikasi

- 1) Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.

Contoh: Şamad Ibn Sulaimān.

- 2) Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
- 3) Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Gaji Paramedis Kontrak Tahun 2025 .....	7
<b>Tabel 3.1</b> Data Penduduk dari Tahun 2022 sampai 2026.....	52
<b>Tabel 3.2</b> Jumlah Sarana dan Prasarana Puskesmas Suka Makmur .....	53
<b>Tabel 3.3</b> Data Tenaga Paramedis Kontrak PPPK Tahun 2026 .....	54
<b>Tabel 3.4</b> Data Tenaga Paramedis Paruh Waktu Tahun 2026 .....	55
<b>Tabel 3.5</b> Data Ketenagaan Puskesmas Suka Makmur Tahun 2026.....	56
<b>Tabel 3.6</b> Data Gaji Tenaga Paramedis Kontrak PPPK Tahun 2026 .....	60
<b>Tabel 3.7</b> Gaji Tenaga Paramedis Paruh Waktu (Kontrak) Tahun 2026 .....	62
<b>Tabel 3.8</b> Gaji Tenaga Paramedis Paruh Waktu (Bakti) Tahun 2026.....	62
<b>Tabel 3.9</b> Kebutuhan Hidup Paramedis PPPK Jenjang Pendidikan D4.....	72
<b>Tabel 3.10</b> Kebutuhan Hidup Paramedis PPPK Jenjang Pendidikan D3.....	72
<b>Tabel 3.11</b> Kebutuhan Hidup Paramedis Paruh Waktu Jenjang Pendidikan D4	73
<b>Tabel 3.12</b> Kebutuhan Hidup Paramedis Paruh Waktu Jenjang Pendidikan D3	73
<b>Tabel 3.13</b> Kebutuhan Hidup Paramedis Paruh Waktu dari Tenaga Bakti .....	74



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1:</b> Sk Penetapan Pembimbing Skripsi .....	88
<b>Lampiran 2:</b> Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	89
<b>Lampiran 3:</b> Protokol Wawancara .....	90
<b>Lampiran 4:</b> Dokumentasi .....	92



## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>TRANSLITERASI ARAB LATIN.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xix</b>
<b>BAB SATU PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Penjelasan Istilah.....	9
E. Kajian Pustaka.....	12
F. Metodologi Penelitian .....	18
G. Sistematika Penulisan.....	23
<b>BAB DUA KONSEP <i>UJRAH</i> PADA TRANSAKSI AKAD <i>IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL</i>.....</b>	<b>24</b>
A. Pengertian <i>Ujrah</i> dan Dasar Hukumnya.....	24
B. Rukun dan Syarat <i>Ujrah</i> Sebagai Konsekuensi Implementasi Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	30
C. Pendapat Ulama tentang <i>Ujrah</i> Sebagai Imbalan atas Realisasi Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	35
D. Aspek Keadilan pada Penetapan Nilai <i>Ujrah</i> pada Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> .....	39
E. Ketentuan Gaji dalam Institusi Pemerintahan di Indonesia dalam UU Cipta Kerja .....	43
F. Ketentuan Gaji untuk Pegawai Kontrak dan Honorer di Indonesia .....	46
<b>BAB TIGA TINJAUAN KONSEP <i>UJRAH</i> TERHADAP SISTEM PENETAPAN GAJI PARAMEDIS KONTRAK DI PUKESMAS SUKA MAKMUR ACEH BESAR.....</b>	<b>51</b>
A. Gambaran Umum tentang Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar .....	51
B. Sistem Penetapan Gaji Pegawai Kontrak di Lingkungan Pemerintah Kab. Aceh Besar dan Realisasinya untuk Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar .....	58
C. Standar Nilai Gaji untuk Pegawai Kontrak Puskesmas Suka Makmur dan Kecukupannya untuk Hidup Layak.....	68

D. Tinjauan Konsep <i>Ujrah</i> dalam Akad <i>Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl</i> Terhadap Penetapan dan Nilai Gaji Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar .....	77
<b>BAB EMPAT PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>



# BAB SATU

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Profesi sebagai jasa yang ditekuni akan mampu menghasilkan pendapatan baik dalam bentuk gaji, insentif maupun berbagai bentuk *fee* sebagai nilai atau imbalan atas hasil dari kontribusi dari profesi yang dihasilkan. Apalagi sekarang ini setiap profesi dituntut untuk mempunyai kemampuan *skill* yang tinggi dengan tingkat kejelian dan profesionalisme kerja yang akurat untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai standar profesi tertentu. Paramedis kontrak memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjaga kesehatan dan keselamatan pasien. Kompensasi yang adil bagi paramedis sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kesehatan serta memastikan kesejahteraan pekerja itu sendiri, dalam hal ini *ujrah* harus dipastikan menekankan nilai-nilai keadilan dan memenuhi standar hukum yang berlaku.

Dalam fiqih muamalah *ujrah* secara umum masuk dalam ranah *ijārah*, yaitu sewa-menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja.<sup>1</sup> Upah-mengupah bisa disebut juga dengan *ijārah 'ala al-'amāl* yaitu sewa-menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa.<sup>2</sup> Dalam pandangan Islam, upah mencerminkan seberapa besar manfaat dan risiko yang dihadapi pekerja, jika pekerja mendapatkan upah yang tidak layak, maka hal itu bisa dikategorikan sebagai bentuk ketidakadilan.

Pembayaran upah dalam penetapannya harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan (*ajr al-mitsl*), serta menjamin adanya ruang bagi pekerja untuk menuntut pemenuhan hak-haknya. Hal ini sejalan dengan prinsip hak asasi manusia yang menegaskan bahwa setiap individu berhak memperoleh kembali haknya apabila hak tersebut dikuasai atau tidak dipenuhi oleh pihak lain.<sup>3</sup> Dalam

---

<sup>1</sup>Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Perss, 1997), hlm. 57.

<sup>2</sup>Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 29.

<sup>3</sup>Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, (Bandung: Sinar Baru, 1995), hlm. 113.

konteks ini, *ujrah* mencakup pembayaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Besaran upah atau gaji harus ditentukan secara jelas dan transparan sejak awal, serta tidak boleh mengandung unsur ketidakpastian. Dalam bekerja pasti ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik itu atasan maupun karyawan. Atasan berhak mendapatkan sesuatu atas hasil pekerjaan karyawan dan berkewajiban memberikan imbalan atau gaji kepada karyawan yang sudah bekerja kepadanya.

Para ulama tidak berselisih pendapat mengenai *ujrah*. Menurut ulama Hanafi, Maliki, Syafi'i dan Hanbali, *ujrah* transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan dan sifatnya tertentu. Konsep upah muncul dalam kontrak *ijārah 'ala al-'amāl*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang yang dikontrak tenaganya (*ajir*) oleh orang yang mengontrak tenaga (*musta'jir*). *Ijārah 'ala al-'amāl* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa upah (*ujrah*).<sup>4</sup>

Imam Nawawi menyatakan bahwa *ijārah 'alā al-'amāl* atas tenaga kerja merupakan akad yang sah apabila pekerjaan yang dilakukan memiliki manfaat yang dibolehkan dan tidak termasuk dalam hal yang haram atau tidak bernilai dalam Islam.<sup>5</sup> Pekerjaan tersebut harus memberikan kontribusi positif bagi kehidupan manusia dengan tidak bertentangan dengan syariat, serta dilaksanakan berdasarkan kesepakatan yang adil antara pemberi kerja dan pekerja.

Upah yang diberikan kepada pekerja berdasarkan perjanjian kerja dikategorikan sebagai *ujrah 'alā al-'amāl* (upah atas jasa). Akad antara paramedis kontrak dan instansi pemberi kerja termasuk dalam *ijārah 'alā al-'amāl*, yaitu akad pemanfaatan jasa yang dibolehkan selama objek jasa tersebut halal, jelas ruang lingkupnya, dan kompensasinya disepakati bersama. Dalam konteks ini, jasa paramedis yang meliputi pelayanan medis, bantuan darurat, dan penanganan

---

<sup>4</sup>Ghufron A Mas'adi, *Fiqh Muamalat Konteksual*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002), hlm. 182.

<sup>5</sup>Imam Nawawi, *Al-Majmu' Syarh al-Muhadzdzab*, Juz 15, (Beirut: Dar al-Fikr, 2000), hlm. 158.

pasien merupakan bentuk pekerjaan yang bernilai tinggi serta sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Ulama kontemporer, Yusuf Qardhawi menegaskan bahwa profesi yang memberikan manfaat kepada umat, seperti tenaga medis, adalah pekerjaan yang sangat dihargai dalam Islam dan hak mereka atas gaji tidak hanya sah, tetapi juga penting untuk menjaga keadilan sosial. Dalam bukunya *Fiqh al-'Ammah*, al-Qardawi menyatakan bahwa tenaga profesional seperti dokter dan perawat dapat menerima kompensasi atas jasa mereka karena mereka menjalankan amanah besar dalam melayani kehidupan manusia.<sup>6</sup>

Terkait dengan penggajian paramedis kontrak, dalam fiqh muamalah pemberian upah atau gaji harus memenuhi prinsip keadilan dan keseimbangan antara hak dan kewajiban, antara pemberi kerja dan pekerja, yang berarti paramedis kontrak berhak mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan jam pelayanan yang mereka lakukan. Meskipun paramedis kontrak bekerja dengan sistem non-permanen, mereka tetap berhak menerima gaji sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan secara profesional berdasarkan perjanjian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja tersebut telah memenuhi syarat dan rukun akad *ijārah 'alā al-'amāl* (akad sewa jasa), yang meliputi adanya pemberi jasa, penerima jasa, objek pekerjaan yang jelas, serta imbalan yang disepakati.

Pemberian gaji yang adil dan sesuai dengan prinsip *ujrah* dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl*, memungkinkan paramedis bekerja secara optimal tanpa merasa dirugikan atau diperlakukan tidak adil. Pekerjaan paramedis yang seringkali mengandung risiko serta tuntutan fisik dan mental yang tinggi, maka sudah seharusnya hal tersebut diimbangi dengan gaji yang memadai sesuai dengan standar ketentuan yang berlaku. Penerapan prinsip dan tujuan *ujrah* dalam akad *ijārah 'alā al-'amāl* menempatkan penggajian paramedis kontrak sebagai

---

<sup>6</sup>Yusuf Qardhawi, *Fiqh al-'Ammah*, (Kairo: Maktabah Wahbah, 2001), hlm. 211.

aspek penting dalam menjamin kesejahteraan serta mewujudkan hubungan kerja yang saling menguntungkan, sejalan dengan ajaran Islam mengenai keadilan dalam bidang ekonomi dan ketenagakerjaan.

Dalam regulasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan landasan hukum utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja di Indonesia, termasuk di dalamnya tenaga kontrak. Dalam Pasal 59 ayat (1), dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>7</sup> Ketentuan tersebut memberikan kepastian hukum terhadap status kerja tenaga kontrak, namun dalam pelaksanaannya masih banyak terjadi ketidakjelasan dalam pelaksanaan hak-hak normatif tenaga kontrak, terutama dalam hal pemberian upah. Menurut regulasi tersebut, setiap pekerja termasuk yang berstatus kontrak berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan beban kerja dan upah minimum yang ditetapkan pemerintah daerah. Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini diperkuat dengan ketentuan mengenai Upah Minimum Provinsi (UMP) atau kabupaten/kota (UMK), sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Peraturan Gubernur setiap tahun.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga paramedis kontrak yang bekerja di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar terkait ketepatan dalam pengupahan, mereka menginformasikan bahwa pada setiap awal tahun sering terjadi keterlambatan dalam proses pengupahan, khususnya pada bulan Januari, Februari, dan Maret. Adapun pada bulan-bulan selanjutnya, pembayaran upah umumnya dilakukan pada pertengahan hingga akhir bulan. Kondisi ini biasanya

---

<sup>7</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59.

<sup>8</sup>*Ibid*, Pasal 88.

disebabkan oleh proses administratif dan penyesuaian anggaran yang belum rampung di awal tahun anggaran baru.<sup>9</sup> Paramedis yang telah bekerja sejak Januari pun harus bersabar menunggu gajinya diberikan, meskipun tanggung jawab dan beban kerja tidak pernah menunggu. Ketidaktepatan ini sering menimbulkan keresahan, terutama bagi paramedis yang sangat bergantung pada gaji bulanan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Paramedis kontrak tetap menunjukkan dedikasi dan komitmen dalam memberikan pelayanan kepada pasien dari berbagai kalangan masyarakat. Namun, dengan adanya keterlambatan dalam pemberian upah dapat menurunkan motivasi kerja dan menimbulkan kekhawatiran mengenai keadilan dan penghargaan atas jasa paramedis. Keterlambatan dalam pemberian upah telah berulang setiap tahunnya, terutama di instansi Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar.<sup>10</sup> Hal ini berdampak langsung terhadap kesejahteraan ekonomi paramedis kontrak dan memperlihatkan adanya ketimpangan dalam sistem penghargaan terhadap profesi yang memiliki peran vital dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Dalam penetapan upah harus memenuhi ketentuan rukun dan syarat yang telah ditetapkan dalam akad *ijārah* *‘alā al-‘amāl*. Pertama, adanya para pihak yang berakad, yaitu pemberi kerja (*musta’jir*) dan penerima kerja (*‘ājir*), yang keduanya harus cakap hukum serta melakukan akad secara sukarela tanpa paksaan. Kedua, adanya objek pekerjaan (*ma’jūr ‘alaih*) yang harus jelas jenis, bentuk, dan ruang lingkupnya, sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian (*garar*) dalam pelaksanaannya. Ketiga, adanya *ujrah* (upah) yang ditentukan secara jelas, baik dari segi jumlah, bentuk, maupun waktu pembayarannya, serta disepakati di awal akad. Keempat, adanya sighthat akad (*ijab* dan *qabul*) sebagai bentuk pernyataan kesepakatan yang menunjukkan kerelaan kedua belah pihak,

---

<sup>9</sup>Hasil wawancara dengan Tenaga Paramedis Kontrak pada Tanggal 9 April 2025, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

<sup>10</sup>*Ibid.*

baik secara lisan maupun tertulis. Dengan terpenuhinya ketentuan rukun dan syarat tersebut, akad *ijārah* dapat dinilai sah dan sesuai dengan prinsip keadilan dalam hukum Islam.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari tenaga medis kontrak yang bekerja di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, umumnya besaran gaji yang diterima jika dibandingkan dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP), itu masih jauh di bawahnya,<sup>11</sup> sehingga menunjukkan upah yang diberikan belum sepenuhnya layak jika dibandingkan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan. Ketidaksiesuaian besaran gaji yang diterima dapat mencerminkan bahwa prinsip kelayakan dalam pemberian upah belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal.

Penetapan gaji tenaga kontrak di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Besar ditetapkan berdasarkan Keputusan Bupati Aceh Besar Nomor 180 Tahun 2025 tentang Pengangkatan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang Terdata dalam Data Base Badan Kepegawaian Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Besar Tahun Anggaran 2025. Keputusan tersebut mengacu pada Surat Plt. Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri Nomor 900.1.1/227/SJ tanggal 16 Januari 2025 tentang Penganggaran Gaji Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu, serta dasar Permutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur, dan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/5993/M.SM.01.00/2024 tanggal 12 Desember 2024 tentang Penganggaran Gaji bagi Pegawai Non-ASN. Berdasarkan ketentuan tersebut, penganggaran gaji tenaga kontrak dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).<sup>12</sup>

Sumber pembayaran gaji tenaga medis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

---

<sup>11</sup>*Ibid.*

<sup>12</sup>Keputusan Bupati Aceh Besar Nomor 180 Tahun 2025, tentang Pengangkatan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang Terdata dalam Data Base Badan Kepegawaian Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Besar Tahun Anggaran 2025.

(APBD) Kabupaten Aceh Besar. Pembayaran gaji dilakukan secara rasional dengan tetap mempertimbangkan kualifikasi pendidikan dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh tenaga kontrak. Pembayaran gaji tersebut diatur secara sistematis melalui kebijakan Pemerintah Aceh Besar, sehingga sistem pembayaran gaji terhadap tenaga kontrak dapat berjalan secara adil dan transparan.

Instansi Dinas Kesehatan dalam hal ini unitnya yaitu Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan terhadap masyarakat. Dalam mempekerjakan tenaga dokter dan paramedis ada yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ada yang sebagai tenaga kontrak, kedua jenis pegawai yang bekerja pada Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar ini memiliki hak dan kewajiban yang berbeda. Paramedis kontrak yang bekerja di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar merupakan pegawai yang diangkat oleh pemerintah daerah melalui mekanisme perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dan keberadaan paramedis bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang belum dapat diisi oleh PNS. Paramedis kontrak ini memiliki hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam surat perjanjian kerja, seperti besaran gaji, durasi masa kerja, serta ruang lingkup tugas yang harus dilaksanakan. Dalam menjalankan fungsinya, paramedis kontrak turut terlibat dalam pelayanan kesehatan dasar dan tetap berpedoman pada peraturan serta standar operasional prosedur yang berlaku di lingkungan Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar.

**Tabel 1.1**  
**Data Gaji Tenaga Paramedis Kontrak Puskesmas Suka Makmur**  
**Aceh Besar Tahun 2025**

No.	Jenjang Pendidikan Terakhir	Jumlah Gaji Per Bulan
1.	Sarjana (S1)	Rp1.800.000
2.	Diploma 3 (D3)	Rp1.500.000

Sumber: Hasil Wawancara dengan Tenaga Paramedis Kontrak

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah besaran gaji paramedis kontrak yang ditetapkan oleh pihak Pemerintah Kabupaten Aceh Besar disesuaikan dengan jenjang pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh masing-masing paramedis kontrak, sebagai bentuk penghargaan terhadap latar belakang akademis dan kompetensi yang dimiliki.<sup>13</sup>

Oleh karena itu, dalam sistem penetapan gaji di lapangan sangat penting bagi pihak manajemen untuk memastikan tingkat akurasi dalam penetapan *honorarium* yang diberikan. Apabila sistem penetapan tersebut tidak diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka dapat berdampak pada ketidaksiuaian dalam proses pembayaran gaji pada saat distribusi hak di akhir bulan, terutama untuk hidup layak apalagi untuk tenaga kontrak yang telah bekerja dalam tempo yang sangat lama. Hal ini menjadi salah satu aspek permasalahan dikalangan tenaga medis kontrak, yang berpotensi dapat merugikan salah satu pihak.

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengkajinya dalam sebuah karya ilmiah, dengan judul, **Sistem Penetapan Gaji Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar Menurut Konsep *Ujrah***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penetapan gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar untuk standar hidup layak?
2. Apakah gaji yang diterima oleh paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar telah memenuhi standar keadilan upah untuk wilayah Aceh Besar?

---

<sup>13</sup>Hasil wawancara dengan Tenaga Paramedis Kontrak pada Tanggal 9 April 2025, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

3. Bagaimana perspektif dan pemenuhan prinsip *ujrah* dalam penggajian paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar untuk pemenuhan gaji yang layak?

### C. Tujuan Penelitian

Terkait dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penetapan gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar untuk standar hidup layak.
2. Untuk mengetahui tingkat kesesuaian gaji yang diterima oleh paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar dengan standar keadilan upah yang berlaku di wilayah Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui perspektif dan pemenuhan prinsip *ujrah* dalam penggajian paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar untuk pemenuhan gaji yang layak.

### D. Penjelasan Istilah

Untuk memberikan kejelasan terhadap maksud dari penelitian ini, peneliti terlebih dahulu menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian, sehingga dapat meminimalisasi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penafsiran. Adapun istilah-istilah yang dimaksud dan dinilai relevan adalah sebagai berikut:

#### 1. Sistem Penetapan Gaji

Kata sistem berasal dari Bahasa Inggris yaitu *system*, yang berarti susunan, sistem, teratur atau cara.<sup>14</sup> Selain itu, dalam Kamus Pelajar, sistem adalah susunan unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2003), hlm. 575.

<sup>15</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 230.

Penetapan berasal dari kata dasar tetap, yang berarti tidak berubah, stabil, atau konsisten. Dalam KBBI penetapan dapat diartikan sebagai proses, cara, atau perbuatan menetapkan sesuatu secara resmi atau pasti.<sup>16</sup>

Sedangkan gaji dalam KBBI diartikan sebagai memberikan imbalan kepada seseorang atas jasanya sesuai dengan perjanjian kerja.<sup>17</sup> Dalam Kamus Inggris-Indonesia, upah disebut dengan *pay, salary, weigh* yang berarti upah, gaji dan bayaran.<sup>18</sup>

Sistem penetapan gaji yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mekanisme yang digunakan oleh instansi kesehatan seperti puskesmas, untuk menentukan besaran gaji tenaga paramedis berstatus kontrak. Penetapan gaji ini ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Besar berdasarkan kesanggupan keuangan daerah yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Adapun besaran gaji ditentukan secara sederhana berdasarkan jenjang pendidikan terakhir tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti masa kerja, beban tugas, atau kinerja. Dalam praktiknya, sistem penggajian paramedis kontrak umumnya berbentuk gaji tetap yang dibayarkan secara periodik. Tujuan utama dari sistem ini adalah menciptakan keadilan dan keseimbangan antara kontribusi karyawan dan kompensasi yang diterima, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.

## 2. Paramedis Kontrak

Paramedis kontrak merupakan frasa gabungan dari dua kata yaitu paramedis dan kontrak. Kata paramedis diartikan sebagai tenaga kesehatan yang membantu tugas-tugas medis di fasilitas pelayanan kesehatan, namun bukan seorang dokter. Mereka biasanya terdiri dari perawat, bidan, ahli gizi,

---

<sup>16</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi ke-4, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).

<sup>17</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan R.I, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hlm. 972.

<sup>18</sup>Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1999), hlm. 421.

fisioterapis, dan profesi kesehatan lainnya yang memiliki keterampilan khusus untuk mendukung proses penyembuhan pasien.

Kata kontrak berasal dari kata Bahasa Inggris yaitu *contract*, dalam kamus Oxford kontrak diartikan sebagai perjanjian hukum antara dua pihak atau lebih, yang menetapkan tindakan yang akan diambil dan pembayaran yang akan dilakukan oleh masing-masing pihak. Suatu kontrak juga dapat mengatur bagaimana setiap gangguan atas penafsirannya akan diselesaikan, misalnya melalui arbitrase atau tindakan hukum. Kontrak dapat bersifat kontinjensi, yaitu dapat menetapkan bahwa tindakan hanya akan diambil dalam keadaan tertentu, misalnya dalam polis asuransi.<sup>19</sup>

Paramedis kontrak yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang dipekerjakan melalui perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dan tidak berstatus sebagai pegawai tetap. Tenaga paramedis kontrak direkrut oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Besar sesuai kebutuhan pelayanan kesehatan di puskesmas. Status kontrak ini mengatur hak dan kewajiban paramedis termasuk gaji yang bersumber dari APBD serta ketentuan kerja yang tercantum dalam perjanjian. Dalam pelaksanaannya paramedis kontrak berperan penting dalam mendukung pelayanan kesehatan kepada masyarakat, namun mereka masih menghadapi keterbatasan seperti tidak adanya jaminan keberlanjutan kerja dan terbatasnya fasilitas serta pengembangan kompetensi dibandingkan dengan pegawai tetap.

### 3. Konsep *Ujrah*

Upah dalam Bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Kata “*al-ujrah*” atau “*al-ajru*” yang menurut bahasa berarti *al-iwāḍ* (ganti). Dengan kata lain, imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.<sup>20</sup> Nurimansyah Haribuan mendefinisikan upah adalah segala macam bentuk penghasilan yang

---

<sup>19</sup>Jhon Black, dkk, *Oxford Dictionary Of Economics*, edisi ke-4, (Oxford: Pers Universitas Oxford, 2013), cetak ISBN-13: 9780199666321, versi Bahasa Indonesia ISBN: 9780191759130.

<sup>20</sup>Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1997), hlm. 29.

diterima pekerja baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>21</sup>

Konsep *ujrah* dalam konteks ekonomi Islam *ujrah* merujuk pada imbalan atau upah yang diberikan atas jasa atau layanan yang dilakukan oleh seseorang atau lembaga. *Ujrah* merupakan bagian dari akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu akad sewa-menyewa jasa, yang dalam hal ini adalah sewa tenaga atau keahlian. *Ujrah* merupakan bentuk kompensasi yang halal dan sah menurut syariat Islam, selama diberikan atas dasar kerelaan, kesepakatan, serta tidak mengandung unsur riba, *gharar* (ketidakjelasan), atau praktik yang merugikan salah satu pihak. Prinsip utama dalam pemberian *ujrah* adalah keadilan, kejelasan dalam akad, dan transparansi mengenai jenis jasa serta besarnya, sehingga kedua belah pihak, pemberi jasa dan penerima jasa memperoleh haknya secara seimbang.

Konsep *ujrah* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah digunakan sebagai dasar untuk menilai apakah pemberian gaji sudah sesuai dengan prinsip syariah. Gaji yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Besar yaitu berdasarkan kemampuan APBD dan besaran gaji yang diterima berdasarkan jenjang pendidikan, sehingga perlu ditinjau dari kejelasan akad, adanya kesepakatan, serta keadilan dalam pemberian upah. Dengan demikian, konsep *ujrah* digunakan untuk melihat apakah sistem penggajian tersebut sudah mencerminkan keseimbangan antara jasa yang diberikan dengan imbalan yang paramedis terima.

## E. Kajian Pustaka

Berdasarkan hasil penelusuran yang dilakukan oleh peneliti, hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang secara rinci dan khusus membahas mengenai “*Sistem Penetapan Gaji Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec.*

---

<sup>21</sup>Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 68.

*Suka Makmur Kab. Aceh Besar Menurut Konsep Ujrah*". Kajian pustaka ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, sebagai dasar untuk menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dan keunikan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

*Pertama*, skripsi yang ditulis oleh Marsyidah, mahasiswi program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tahun 2024 yang berjudul "*Sistem Penetapan Gaji Aparatur Gampong di Gampong Lampaya Kecamatan Lhoknga Menurut Konsep Milk Al-Daulah dan UU No. 3 Tahun 2024 tentang Desa*". Dalam penelitian ini Marsyidah menjelaskan sistem penetapan gaji aparatur gampong dan pola pembayaran yang tidak menjamin kesejahteraan yang berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan sistem penetapan gaji aparatur gampong di Gampong Lampaya masih dipengaruhi oleh kebijakan lokal yang kurang konsisten dengan prinsip *milk al-daulah*, yang menekankan pada pengelolaan sumber daya secara adil dan transparan. Selain itu, penerapan UU No. 3 Tahun 2024 tentang Desa belum sepenuhnya berjalan optimal, terutama terkait dengan standar gaji dan transparansi alokasi anggaran desa, sehingga perlunya penyesuaian kebijakan dan peningkatan kapasitas pengelolaan anggaran desa untuk memastikan keberlanjutan dan keadilan dalam penetapan gaji aparatur gampong.<sup>22</sup>

Pada skripsi ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan skripsi yang penulis teliti. Persamaan dengan penelitian Marsyidah pada variabel penelitian yaitu tentang sistem penetapan gaji, namun perbedaannya pada objek penelitian dan tempat penelitian yang berbeda dengan penulis. Skripsi yang ditulis oleh Marsyidah juga membahas tentang sistem penetapan gaji aparatur gampong, sedangkan penelitian penulis membahas tentang sistem penetapan gaji paramedis

---

<sup>22</sup>Marsyidah, "*Sistem Penetapan Gaji Aparatur Gampong di Gampong Lampaya Kecamatan Lhoknga Menurut Konsep Milk Al-Daulah dan UU No. 3 Tahun 2024 tentang Desa*", *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2024).

kontrak yang secara karakteristik sangat berbeda dengan aparatur gampong baik dari segi tugas, tanggung jawab, maupun struktur organisasi.

*Kedua*, skripsi yang ditulis oleh Maisarah, mahasiswi program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tahun 2024 yang berjudul "*Tinjauan Hukum Islam dan Fatwa DSN MUI Nomor 112 tahun 2017 tentang Akad Ijarah terhadap Penetapan Ujrah dan Sistem Kerja Pada Industri Perabot (Suatu Penelitian di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya)*". Pada penelitian ini Maisarah menjelaskan sistem kerja pada industri perabot di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, dan mengangkat permasalahan tentang atasan yang menunda-nunda upah karyawan harian pada perabot di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. Hasil penelitiannya praktik sistem pengupahan pekerja pada industri perabot di Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya menggunakan sistem upah harian dan borongan, yang mana untuk pekerja harian upahnya dibayar setiap hari masuk kerja sedangkan untuk pekerja borongan upah yang dibayar dengan menghitung persen. Semakin banyak menerima orderan dan kerjanya bagus maka semakin banyak pula gaji yang akan diperolehnya dan upah yang diterima pekerja meliputi, upah pokok, uang lembur, dan uang tunjangan hari raya.<sup>23</sup>

Skripsi ini terdapat persamaan dengan skripsi yang penulis teliti, yaitu pada variabel penelitian yaitu tentang sistem penetapan *ujrah* tenaga kerja, adapun perbedaannya, penelitian Maisarah membahas tentang penetapan *ujrah* terhadap sistem kerja pada industri perabot, sedangkan penelitian penulis membahas tentang sistem penetapan gaji paramedis kontrak berdasarkan konsep *ujrah*.

*Ketiga*, skripsi yang ditulis oleh Mela Ratna, mahasiswi program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam

---

<sup>23</sup>Maisarah, "Tinjauan Hukum Islam dan Fatwa DSN MUI Nomor 112 Tahun 2017 tentang Akad Ijarah terhadap Penetapan Ujrah dan Sistem Kerja Pada Industri Perabot (Suatu Penelitian di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya)", *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2024).

Negeri Ar-Raniry pada tahun 2020 tentang “*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)*”. Pada penelitian ini Mela menjelaskan tentang pengklasifikasian gaji guru kontrak dan relevansinya terhadap kecukupan nafkah guru kontrak. Hasil penelitiannya sistem penetapan upah gaji guru kontrak daerah terpencil pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya didasarkan pada Peraturan Bupati Aceh Jaya No 65 Tahun 2017, gaji guru kontrak tingkat Diploma II dan Diploma III sebesar Rp1.300.000, guru tingkat Sarjana Rp1.500.000, yang pencairannya 3 bulan sekali. Sedangkan insentif yang diberikan untuk guru di daerah terpencil setara dengan gaji bulanannya yaitu Diploma II dan Diploma III sebesar Rp1.500.000, guru tingkat Sarjana Rp1.500.000, yang dicairkan setiap bulan. Dalam konsep *ijarah bi al-amal* penting sekali asas kelayakan diimplementasikan, apalagi guru kontrak yang belum memiliki rumah dan kendaraan yang layak, harus mampu diberi upah yang lebih baik. Penetapan gaji guru kontrak di Aceh Jaya masih sangat minim, dan jauh di bawah UMP, dengan pencairannya secara triwulan. Namun dengan adanya insentif agak memadai untuk guru yang hidup didaerah terpencil karena kebutuhan hidup yang lebih terjangkau.<sup>24</sup>

Pada skripsi ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan skripsi yang penulis teliti. Persamaan dengan penelitian Mela adalah pada variabel penelitian yaitu tentang sistem penetapan gaji tenaga kontrak. Adapun perbedaannya, penelitian Mela fokus pada sistem penetapan gaji guru kontrak, sedangkan penelitian penulis lebih berfokus pada sistem penetapan gaji paramedis kontrak.

*Keempat*, skripsi yang ditulis oleh Yulia Fitriani, mahasiswi program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syari’ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tahun 2022 yang berjudul “*Analisis Sistem Penetapan*

---

<sup>24</sup>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*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2020).

*Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad Ijārah ‘Alā Al ‘Amal (Suatu Penelitian pada Dinas Sosial Aceh)*”. Pada penelitian ini Yulia mengkaji tentang sistem penetapan upah tenaga kontrak dan keadilannya dengan risiko kerja menurut konsep akad *ijārah ‘alā al ‘amal*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh didasarkan pada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 tahun 2021 tentang standar biaya Pemerintah Aceh tahun anggaran 2022. Dimana upah tersebut dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan dan *skill* atau kemampuan serta jabatan yang diterima. Upah yang diterima oleh tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh sudah sesuai dengan beban dan risiko kerja yang diberikan sehingga upah yang diterima dinilai adil dan layak berdasarkan regulasi yang ada. Tenaga kontrak yang mengalami kecelakaan kerja akan mendapatkan pertanggung jawaban risiko kerja sepenuhnya dibebankan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Akad perjanjian upah antara Dinas Sosial Aceh dengan pihak tenaga kontrak dilakukan secara tertulis yang termuat dalam surat perjanjian kerja secara jelas. Hal ini dinilai sudah sesuai dengan akad *ijārah ‘alā al ‘amal* dan sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan upah dalam islam.<sup>25</sup>

Penelitian ini memiliki beberapa kesamaan dan perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan dengan penelitian Yulia pada variabel penelitian yaitu berdasarkan konsep *ujrah* atau upah tenaga kontrak. Adapun perbedaannya, penelitian Yulia meneliti tentang sistem penetapan upah tenaga kontrak dan keadilannya dengan risiko kerja pada Dinas Sosial Aceh, sedangkan penelitian penulis lebih berfokus pada sistem penetapan gaji paramedis kontrak.

*Kelima*, skripsi yang ditulis oleh Farhah Kamilatun Nura, mahasiswi program studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syari’ah dan Hukum,

---

<sup>25</sup>Yulia Fitriani, “Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad *Ijārah ‘Alā Al ‘Amal* (Suatu Penelitian Pada Dinas Sosial Aceh)”, *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022).

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry pada tahun 2023 yang berjudul “*Analisis Sistem Penetapan Upah pada Pengelolaan Pemandian Lhok Sijuek di Kecamatan Kuta Baro Menurut Perspektif Akad Ijarah ‘Ala Al-‘Amal*”. Dalam penelitian ini Farhah menjelaskan tentang sistem penetapan upah yang diberikan oleh pihak pemandian Lhok Sijuek kepada seluruh pekerjanya berdasarkan pada peraturan yang diatur oleh pihak manajemen mereka sendiri. Hasil penelitiannya yaitu penetapan upah yang diberikan kepada pekerja meliputi gaji pokok dan konsumsi, gaji pokok bagi pekerja tetap dibayarkan sebulan sekali pada awal bulan dengan total upah yang diperoleh sebesar Rp1.560.000, sedangkan pekerja harian diupah perhari setelah ia selesai melakukan pekerjaannya dengan jumlah gaji pokok sebesar Rp70.000, dan tidak mendapatkan uang konsumsi. Selanjutnya, dilihat dari perspektif akad *ijarah ala al-‘amal* penetapan upah yang ditetapkan oleh pemandian Lhok Sijuek telah sesuai dengan prinsip keadilan dan sudah memenuhi rukun dan syarat akad tersebut.<sup>26</sup>

Dalam skripsi ini ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian Farhah terdapat pada objek kajian yaitu sistem penetapan upah tenaga kerja. Adapun perbedaannya, penelitian Farhah fokus pada sistem penetapan upah pada pengelolaan pemandian Lhok Sijuek menurut perspektif akad *ijarah ‘ala al-‘amal*, sedangkan penelitian penulis fokus pada sistem penetapan gaji paramedis kontrak menurut konsep *ujrah*.

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah penulis lakukan terhadap sejumlah karya ilmiah yang relevan, tidak ditemukan adanya indikasi plagiarisme maupun duplikasi dalam penelitian ini. Kesamaan yang teridentifikasi berkaitan dengan penggunaan konsep yang sejenis atau kesamaan pada objek kajian yang diteliti. Secara keseluruhan, pendekatan, sudut pandang, dan pembahasan yang

---

<sup>26</sup>Farhah Kamilatun Nura, “Analisis Sistem Penetapan Upah Pada Pengelolaan Pemandian Lhok Sijuek di Kecamatan Kuta Baro Menurut Perspektif Akad *Ijarah ‘Ala Al-‘Amal*, *Skripsi*, (Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2023).

penulis sajikan memiliki keunikan tersendiri dan berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

## F. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan tahapan-tahapan yang harus ditempuh oleh peneliti dalam rangka mengumpulkan informasi yang akan dijadikan data penelitian. Data yang diperoleh harus memenuhi kriteria objektivitas dan validitas, dalam metode penelitian menunjukkan bagaimana alur dan proses yang ditempuh peneliti dalam mengkaji suatu permasalahan secara sistematis dan sesuai dengan prinsip-prinsip ilmiah. Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis mengikuti tahapan-tahapan yang telah ditetapkan berdasarkan pedoman penelitian dari Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, yang dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan rancangan yang disusun untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan peneliti yang telah dirumuskan.<sup>27</sup> Adapun pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif-empiris, pendekatan normatif digunakan untuk menganalisis kesesuaian pemberian imbalan upah atau gaji (*ujrah*) berdasarkan asas-asas hukum akad *ijarah 'ala al-'amal*. Sementara itu pendekatan empiris berfokus pada wawancara atau dokumentasi secara langsung tentang bagaimana sistem penetapan gaji paramedis kontrak ditetapkan.

### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam riset ini adalah studi kasus (*case study*) yang memaparkan data empiris secara realistis dengan menggunakan langkah dan tahapan secara sistematis untuk menghasilkan data yang objektif dan valid.

---

<sup>27</sup>Muhammad Hendri Yanova dkk, "Metode Penelitian Hukum: Analisis Problematika Hukum dengan Metode Penelitian Normatif dan Empiris", *Badamai Law Journal Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat*, Vol. 8, No. 2, 2023, hlm. 400-406.

Secara kualitatif, penelitian ini memiliki beberapa prosedur pengumpulan data, pemilahan, penilaian terhadap kualitas data, kemudian penyusunan dan terakhir menganalisis serta menginterpretasikan hasil data yang telah diperoleh.<sup>28</sup>

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian, maka penulis memilih jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif analisis yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara rinci mengenai sistem penetapan gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar. Pada penelitian ini, penulis menjelaskan proses penentuan besaran gaji tenaga paramedis kontrak yang didasarkan pada jenjang pendidikan terakhir sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Besar.

### 3. Sumber Data

Sumber data merupakan acuan yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam suatu penelitian, meliputi informan, responden, dokumen, benda arsip, maupun berbagai proses yang diperoleh melalui observasi dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua kategori sumber data, yaitu data primer dan data sekunder:

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama, yang perlu diolah dan dianalisis lebih lanjut oleh penulis.<sup>29</sup> Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari, Kepala Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, Kepala Tata Usaha (KTU), Bendahara Bantuan Operasional Kesehatan (BOK), Bendahara Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), tenaga paramedis kontrak PPPK (perawat dan bidan), dan tenaga paramedis kontrak Paruh Waktu (perawat dan bidan).

---

<sup>28</sup>Tubel Agusven dkk, *Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Batam: Rey Media Grafika, 2023), hlm. 45-51.

<sup>29</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 137.

## b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh melalui sumber-sumber yang telah dikaji oleh penelitian sebelumnya sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan konsep atau teori yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah penelitian.<sup>30</sup>

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan membaca buku, jurnal, artikel, data internet, dan dari bahan bacaan lainnya yang relevan dengan topik penelitian penulis sebagai referensi untuk penyusunan konsep dan variabel penelitian.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh penulis.<sup>31</sup> Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

### a. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada informan atau ahli yang berwenang dalam suatu hal masalah, dengan langsung secara lisan antara dua orang atau lebih yang bertatap muka dan mendengarkan keterangan secara langsung.<sup>32</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara dengan menyusun sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang telah penulis tulis sebelumnya untuk diajukan kepada informan. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, Kepala Tata Usaha (KTU), Bendahara Bantuan Operasional Kesehatan (BOK), Bendahara Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), tenaga

---

<sup>30</sup>Fentil Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2020), hlm. 19.

<sup>31</sup>Moh. Nadzir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 24.

<sup>32</sup>Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 243.

paramedis kontrak PPPK (perawat dan bidan), dan tenaga paramedis kontrak Paruh Waktu (perawat dan bidan). Pertanyaan yang sudah diajukan tadi untuk memperoleh informasi terkait sistem penetapan gaji dan besaran gaji yang diterima oleh paramedis kontrak.

b. Dokumentasi

Data dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang perlu digunakan untuk memperoleh data, yang termasuk dalam kategori data primer dalam bentuk data yang belum dipublikasi. Pada penelitian ini data dokumentasi yang penulis butuhkan adalah arsip nama paramedis kontrak yang bekerja di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, kemudian jumlah tenaga kontrak PPPK dan Paruh Waktu serta jumlah nilai honorarium yang diterima setiap bulannya, sehingga mendapatkan gambaran yang jelas terkait pola pemberian upah yang berlaku dalam sistem kerja tersebut.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data atau pengambilan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang penulis gunakan dalam wawancara yaitu menggunakan *handphone* sebagai alat rekaman, pulpen, buku, dan daftar pertanyaan-pertanyaan wawancara yang akan dijawab oleh informan serta kamera untuk mendokumentasikan proses penelitian.

6. Langkah-Langkah Analisis Data

Langkah analisis data merupakan tahap pengolahan data yang telah dikumpulkan peneliti untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan berdasarkan data yang valid dan objektif. Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan secara menyeluruh akan diproses untuk memperoleh kebenaran yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah. Analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah, di antaranya yaitu:

- a. Penyajian data tentang sistem penetapan gaji paramedis kontrak, kemudian dilakukan pemilahan data yang sistematis sesuai dengan fokus permasalahan yang dikaji. Pemilahan ini bertujuan untuk memverifikasi dan mengklasifikasikan data primer dan data sekunder berdasarkan sumbernya masing-masing. Proses pemilahan data dilakukan untuk memastikan data yang digunakan memenuhi standar data yang valid dan objektif.
- b. Menelaah data dari proses identifikasi dan validasi dengan menganalisis sistem penetapan gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar menurut konsep *ujrah*, serta dilanjutkan dengan menelaah besaran honorarium paramedis kontrak yang ditetapkan oleh PEMKAB Aceh Besar.
- c. Menganalisis sistem penetapan gaji atau upah yang ditetapkan oleh Pemkab Aceh Besar terhadap paramedis kontrak yang bekerja di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, dengan menggunakan konsep *ujrah*.
- d. Penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif sebagai bagian dari laporan penelitian yang mengikuti format skripsi, dengan menggambarkan data secara sistematis dan jelas.

## 7. Pedoman Penulisan

Dalam penelitian ini penulis berpedoman pada Buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh Edisi Revisi Tahun 2019, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, artikel ilmiah, buku-buku, serta karya-karya ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Berdasarkan pedoman yang telah penulis uraikan, penulis berupaya menyajikan hasil riset secara sistematis dan terstruktur agar dapat mudah dipahami dengan jelas.

## G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sangat diperlukan untuk mempermudah proses penulisan dan pemahaman isi skripsi. Sistematika penulisan yang terdapat dalam skripsi ini disusun dalam empat bab utama, yang masing-masing terdiri atas beberapa subbab yang saling berkaitan satu sama lain. Adapun susunan sistematika penulisan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab satu, merupakan bagian pendahuluan yang menyajikan latar belakang sebagai landasan awal dan gambaran umum mengenai topik penelitian. Pada bab ini terdiri dari tujuh sub bab yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab dua, merupakan landasan teori mengenai konsep *ujrah* pada transaksi akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, yaitu pengertian *ujrah* dan dasar hukum, syarat-syarat *ujrah* sebagai konsekuensi implementasi akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, pendapat ulama tentang *ujrah* sebagai imbalan atas realisasi akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, aspek keadilan pada penetapan nilai *ujrah* pada akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, ketentuan gaji dalam institusi pemerintahan di Indonesia dalam UU Cipta Kerja, dan ketentuan gaji untuk pegawai kontrak dan honorer di Indonesia.

Bab tiga, membahas tentang gambaran umum Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar, sistem penetapan gaji pegawai kontrak di lingkungan Pemerintah Kab. Aceh Besar dan Realisasinya untuk paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar, standar nilai gaji untuk pegawai kontrak Puskesmas Suka Makmur dan kecukupannya untuk hidup layak, dan tinjauan konsep *ujrah* dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* terhadap penetapan dan nilai gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Bab empat, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan, serta saran-saran yang berkenaan dengan penelitian dan penyusunan karya ilmiah ini.

## **BAB DUA**

### **KONSEP *UJRAH* PADA TRANSAKSI AKAD *IJĀRAH ‘ALA AL-‘AMĀL***

#### **A. Pengertian *Ujrah* dan Dasar Hukumnya**

Upah merupakan *feedback* yang dihasilkan dari akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*, upah sering disebut sebagai imbalan dari *mahjur* yaitu objek dari transaksi pada akad *ijārah ‘ala al-‘amāl*. Dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, upah memiliki peran yang sangat penting sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh seseorang. Upah tidak hanya sekadar alat tukar, tetapi juga menjadi bagian dari keadilan sosial dan kesejahteraan pekerja. Adapun dalam dunia kerja, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja didasarkan pada kesepakatan kerja yang salah satu elemennya adalah pemberian upah.

Upah dalam Bahasa Arab disebut *al-ujrah*, kata “*al-ujrah*” atau “*al-ajru*” yang menurut bahasa berarti *al-iwāḍ* (ganti), dengan kata lain, imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan.<sup>33</sup> Sedangkan menurut istilah adalah menukar sesuatu dengan ada imbalannya,<sup>34</sup> atau transaksi sewa-menyewa atas suatu barang dan upah-mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.<sup>35</sup>

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>36</sup> Adapun dalam Kamus Inggris-Indonesia, upah disebut dengan *pay*, *salary*, *weigh* yang berarti upah, gaji dan bayaran.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup>Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1997), hlm. 29.

<sup>34</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 5, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2013), hlm. 145.

<sup>35</sup>Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2012), hlm. 247.

<sup>36</sup>Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), hlm. 1108.

<sup>37</sup>Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1999), hlm. 421.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, mengatur salah satu aspek dalam hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Ketentuan di dalamnya meliputi kebijakan pengupahan sebagai dasar penetapan upah minimum, penyusunan struktur dan skala upah, serta tata cara pembayaran upah yang dilakukan tepat waktu sesuai kesepakatan kerja. Selain itu, peraturan ini juga mengatur mengenai upah lembur dan perlindungan upah agar hak pekerja tetap terpenuhi. Peraturan ini menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dan pemberi kerja dalam melaksanakan sistem penggajian sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.<sup>38</sup>

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>39</sup>

Dalam fiqh muamalah upah adalah bentuk *ujrah* yang diberikan melalui akad *ijārah*, yaitu sebagai akad sewa-menyewa yang pemanfaatannya terkait dengan penggunaan manfaat dari suatu benda atau barang.<sup>40</sup> Secara umum lafadz *ijarah* mempunyai arti suatu imbalan atas pemanfaatan dari suatu benda atau imbalan atas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. *Ijarah* dibagi menjadi dua bagian, yaitu *ijarah bil al-amal* dan *ijarah bil al-manfaah*.<sup>41</sup> Adapun menurut syara', *ijārah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.<sup>42</sup>

---

<sup>38</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

<sup>39</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan.

<sup>40</sup>Harun Nasroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 236.

<sup>41</sup>Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, jilid 5, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2013), hlm. 145.

<sup>42</sup>Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, (Jakarta: Citra Adytia Bakti, 2003), hlm. 12.

Menurut ulama Hanafi, Maliki, Syafi'i dan Hanbali, *ujrah* atau upah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan suatu imbalan dan sifatnya tertentu. Konsep upah muncul dalam kontrak *ijārah 'ala al-'amāl*, yaitu pemilikan jasa dari seseorang yang dikontrak tenaganya (*ajir*) oleh orang yang mengontrak tenaga (*musta'jir*). *Ijārah 'ala al-'amāl* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu yang disertai dengan kompensasi. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa upah (*ujrah*).<sup>43</sup>

Dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) ditetapkan bahwa *ijārah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran, *ijārah* dapat juga diartikan dengan *lease contract* dan juga *hire contract*. *Lease contract* adalah suatu lembaga keuangan menyewakan peralatan (equipment), baik dalam bentuk sebuah bangunan maupun barang-barang seperti mesin, pesawat terbang dan lainnya.<sup>44</sup>

Adapun dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional NO. 09/DSN-MUI/IV/2000, *ijārah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.<sup>45</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upah atau *ujrah* merupakan sejumlah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja, sebagai bentuk kompensasi atas jasa atau tenaga yang telah diberikan. Dalam pemberian upah harus dilakukan secara adil, sesuai kesepakatan, dan tepat waktu, agar tidak menimbulkan ketidakpuasan atau ketidakadilan.

Dalam pemberian upah (*ujrah*) atau sewa-menyewa (*ijārah*) menurut pendapat para jumbuh ulama, hukum asal dari kedua bentuk transaksi tersebut

---

<sup>43</sup>Ghufron A Mas'adi, *Fiqh Muamalat Konteksual*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002), hlm. 182.

<sup>44</sup>Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 247.

<sup>45</sup>Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 136.

adalah mubah (diperbolehkan), selama pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan berdasarkan al-Qur'an dan hadis. Adapun dasar hukum mengenai kebolehan *ujrah* sebagaimana yang disebutkan dalam al-Qur'an Surah al-Qasas Ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ<sup>46</sup>

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Ayat di atas menjelaskan bahwa diperbolehkannya mengambil seseorang yang baik untuk diperkerjakan dan orang yang dapat dipekerjakan adalah seseorang yang kuat, dapat dipercaya dan tidak berkhianat. Karena hal itu merupakan kebaikan bagi kedua belah pihak.

Menurut Hasby ash-shiediqy dalam tafsirnya menyebutkan bahwa Rasulullah SAW diperintahkan oleh Allah untuk menyampaikan kepada umat agar senantiasa berupaya dan berikhtiar dalam menjalani kehidupan dunia serta dalam memberikan kontribusi bagi masyarakat. Setiap amal perbuatan yang dilakukan akan menjadi faktor penentu kebahagiaan dan seluruhnya berada dalam pengawasan Allah, baik berupa amal kebajikan maupun amal lainnya. Selain itu, amal tersebut juga akan disaksikan oleh Rasulullah SAW dan kaum mukminin, sehingga pada akhirnya setiap individu akan memperoleh haknya di dunia sesuai dengan amal perbuatannya.<sup>47</sup>

Adapun dasar hukum kedua mengenai kebolehan *ujrah* juga disebutkan dalam al-Qur'an Surah at-Talaq Ayat 6:

<sup>46</sup>Al-Quran Online, Surah Al-Qasas Ayat 26, sumber: <https://quran.nu.or.id/al-qashash/26>, diakses pada 12 Juli 2025.

<sup>47</sup>Kementrian Agama RI, *Alqur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: Lentera Abadi, 2010), jilid IV, hlm. 198.

وَإِنْ كُنَّ أُولَىٰ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ  
وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ<sup>48</sup>

Artinya: Dan jika mereka hamil, maka nafkahilah mereka sampai mereka melahirkan. Dan jika mereka menyusui kamu, maka berikanlah kepada mereka pahalanya dan berlakulah adil di antara kamu.

Ayat di atas menjelaskan bahwa apabila istri yang diceraikan sedang hamil, maka suami wajib memberikan nafkah sampai ia melahirkan. Selanjutnya, apabila mantan istri tersebut menyusui anak hasil pernikahan mereka, maka ia berhak menerima imbalan atau upah atas jasa penyusuan. Ini menunjukkan bahwa Islam mengakui dan menghargai jasa serta tenaga seorang ibu, bahkan setelah perceraian. Upah tersebut tidak boleh ditentukan sepihak, melainkan harus dibicarakan dan disepakati bersama melalui musyawarah yang baik antara kedua belah pihak. Apabila timbul kesulitan dalam penyusuan atau tidak tercapai kesepakatan, maka diperbolehkan untuk mencari perempuan lain yang bersedia menyusui anak tersebut dengan imbalan yang wajar.

Tafsir Ibnu Katsir dalam Q.S at-Thalaaq ayat 6 di atas disebutkan dalam nash ayat kewajiban memberi nafkah kepada Wanita yang hamil, sekalipun status talaknya *raj'i* tiada lain karena masa kandungan itu cukup lama menurut kebiasaannya. Untuk itu maka diperlukan adanya nash lain yang menyatakan wajib memberi nafkah sampai Wanita yang bersangkutan bersalin. Dimaksudkan agar tidak timbul dugaan bahwa sesungguhnya kewajiban memberi nafkah itu hanyalah sampai batas masa idah. Dan jika ia mau menyusui bayinya, maka ia berhak untuk mendapatkan upah yang sepadan, dan ia berhak mengadakan

---

<sup>48</sup>Al-Quran Online, Surah At-Talaaq Ayat 6, sumber: <https://quran.nu.or.id/at-thalaaq/6>, diakses pada 12 Juli 2025.

transaksi dengan ayah si bayi atau walinya sesuai dengan apa yang disepakati oleh kedua belah pihak mengenai jumlah upahnya.<sup>49</sup>

Selain dasar hukum yang terdapat dalam al-Qur'an ada beberapa hadist yang berisi tentang pengupahan. Adapun hadist yang diriwayatkan oleh HR. Ibnu Majah:

عن عبد الله بن عمر، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أعطوا الاجير أجره، قبل أن يجف عرقه

Artinya: Dari Abdullah bin Umar, ia berkata: “Telah bersabda Rasulullah SAW,” berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjakan sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)<sup>50</sup>

Hadist di atas menegaskan bahwa dalam upah-mengupah atau sewa-menyewa pentingnya memberikan upah kepada pekerja secara tepat waktu. Rasulullah SAW memerintahkan agar upah diberikan segera setelah pekerjaan selesai. Dengan kata lain, pembayaran atas jasa yang telah dilakukan hendaknya tidak ditunda, bahkan dianjurkan untuk diberikan secepat mungkin, sebelum keringat pekerja mengering.

Selanjutnya hadist yang diriwayatkan oleh HR. Abd Ar-Razzaq dan Al-Baihaqi:

من استجار اجيرا فليعلمه اجره (رواه عبد الرزاق والبيهقي)

Artinya: Siapa yang menyewa seseorang maka hendaklah ia beritahu upahnya. (HR. Abd Ar-Razzaq dan Al-Baihaqi).<sup>51</sup>

<sup>49</sup>Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 10, (Jawa Tengah: Insan Kamil Solo, 2016), Cet. 2, hlm. 388-389.

<sup>50</sup>Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, (Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al Ilmiah, 2004), hlm. 392.

<sup>51</sup>Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram Himpunan Hadist-Hadist Hukum dalam Fikih Islam*, (Jakarta: Darul Haq, 2014), hlm. 491.

Hadist di atas menegaskan pentingnya kejelasan dalam akad sewa-menyewa atau hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Dalam perjanjian sewa-menyewa atau upah-mengupah, pihak yang menyewa wajib memberitahu mengenai besaran upah yang akan diterima oleh pihak yang disewa yaitu pekerja, sebelum pekerjaan dimulai. Hal ini bertujuan untuk menghindari perselisihan dan memastikan keadilan dalam transaksi tersebut. Kejelasan upah sejak awal juga merupakan bagian dari prinsip transparansi dan kejujuran dalam muamalah yang sangat dijunjung tinggi dalam Islam. Dengan demikian, hadis di atas menjadi landasan penting dalam menetapkan aturan yang adil dan profesional dalam hubungan kerja.

## **B. Rukun dan Syarat *Ujrah* Sebagai Konsekuensi Implementasi Akad *Ijārah ‘Alā Al-‘Amāl***

*Ujrah* merupakan konsekuensi hukum yang timbul dari implementasi akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang telah disepakati oleh para pihak. Keabsahan dan kewajiban pembayaran *ujrah* tidak dapat dilepaskan dari terpenuhinya rukun dan syarat yang ditetapkan dalam fikih muamalah. Oleh karena itu, untuk menjamin sahnya *ujrah* serta menghindari sengketa dalam pelaksanaannya, diperlukan pemahaman yang komprehensif mengenai rukun dan syarat *ujrah* dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*.

### **1. Rukun *ujrah***

#### **a. *‘Āqid* (orang yang berakad)**

*‘Āqid* adalah orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah-mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut *mu’jir* dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta’jir*.<sup>52</sup>

Dalam melakukan suatu akad sangat penting dalam kecakapan bertindak dan layak melakukan transaksi (akad) dengan kriteria baligh dan

---

<sup>52</sup>Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 117.

berakal. Apabila dilakukan oleh orang gila atau anak kecil maka tidak sah karena keduanya tidak memiliki kuasa atas dirinya maupun hartanya.<sup>53</sup>

b. *Sighat al-‘aqd (ijab-qabul)*

*Sighat* merupakan suatu lafadz yang diucapkan kedua belah pihak ketika sedang melakukan perjanjian baik secara lisan maupun tulisan.<sup>54</sup>

*Ijab* yaitu pernyataan atau penawaran yang diajukan oleh salah satu pihak kepada pihak lain untuk melakukan suatu perjanjian. Sedangkan yang dimaksud dengan *qabul* adalah suatu pernyataan menerima dari pihak kedua atas penawaran yang dilakukan oleh pihak pertama.

Misalnya, anda bersedia bekerja pada proyek ini selama tiga minggu dengan upah perharinya Rp.50.000,- dan jenis pekerjaannya yaitu pekerjaan pengecatan tembok, kemudian buruh menjawab “ya”, saya bersedia, maka dengan demikian akad ijarah akan tidak sah bila *ijab* dan *qabul* tidak bersesuaian antara objek akad dan batas waktu.

c. *Ujrah (upah)*

*Ujrah*, yang berarti upah atau bayaran adalah sejumlah uang atau imbalan yang diberikan sebagai pengganti atas manfaat atau jasa yang diterima oleh salah satu pihak. Dalam transaksi, baik itu dalam bentuk sewa-menyewa ataupun dalam hubungan kerja jumlah upah harus diketahui dan disepakati oleh kedua belah pihak yang terlibat.

Dalam hal sewa-menyewa barang yang berwujud (*ijārah ‘ain*), disyaratkan upah harus diketahui jenis, kadar, dan sifatnya, layaknya harga dalam akad jual beli, karena *ijārah* merupakan akad yang berorientasi keuntungan, yaitu tidak sah tanpa menyebutkan nilai kompensasi layaknya jual beli. Apabila imbalan tersebut berupa barang yang

---

<sup>53</sup>Mustafa Dib al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Damaskus: Darul Mustafa, 2009), hlm. 149.

<sup>54</sup>Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Life and General): Konsep dan Sistem Operasional*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), hlm. 334.

berwujud, *musta'jir* cukup dengan melihatnya, meskipun itu diperuntukan sebagai kompensasi manfaat tertentu dalam bentuk tanggungan.<sup>55</sup>

#### d. Manfaat

Manfaat merupakan segala bentuk kegunaan, baik yang berasal dari barang yang disewakan maupun dari jasa atau tenaga seseorang yang bekerja. Manfaat yang dijadikan objek dalam suatu akad haruslah sesuatu yang dibolehkan menurut syariat, bukan yang diharamkan. Dalam mengontrak seorang pekerja harus ditentukan secara jelas bentuk pekerjaan dan upahnya. Karena apabila transaksi *ujrah* belum jelas maka hukumnya adalah fasid (rusak/tidak sah).<sup>56</sup>

Akan tetapi jika akad *ujrah* yang fasid itu tetap dijalankan, maka pekerja tetap berhak mendapatkan imbalan atas jasanya. Dalam hal ini, upah yang diberikan bukan berdasarkan akad yang rusak tersebut, tetapi berdasarkan *ujrah al-mitsli*, yaitu upah standar atau lazim yang berlaku untuk pekerjaan serupa di masyarakat.

## 2. Syarat *ujrah*

- a. Harus adanya akad antara kedua belah pihak yang menyatakan kesepakatan secara lisan, tulisan, atau tindakan yang menunjukkan persetujuan. Pemberian upah juga harus dilakukan dengan cara bermusyawarah terlebih dahulu antara pihak yang memberi upah dan pihak yang menerima upah. Apabila akad tidak dilakukan secara jelas atau terjadi tanpa adanya kesepakatan yang sah, maka transaksi atau hubungan kerja tersebut bisa dianggap tidak sah menurut prinsip-prinsip syariah. Hal ini dapat menimbulkan ketidakjelasan (*garar*) dalam hak dan kewajiban masing-masing pihak, yang pada akhirnya dapat menimbulkan

<sup>55</sup>Wahbah Zuhaili, *Fiqih Imam Syafi'i*, (Jakarta: Almahira, cet 1 2010), hlm. 41.

<sup>56</sup>Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 157.

- perselisihan, ketidakadilan, dan batalnya hak untuk menerima atau memberi upah secara sah.
- b. Objek *ijārah* itu boleh diserahkan dan digunakan secara langsung dan tidak adanya kecatatan. Oleh sebab itu, ulama fiqh sepakat bahwa tidak boleh menyewakan sesuatu yang tidak diserahkan dan dimanfaatkan langsung oleh penyewa. Misalnya, apabila seseorang menyewa rumah, maka rumah itu langsung ia terima kuncinya dan langsung boleh ia manfaatkan. Namun apabila atap rumah itu bocor dan sumurnya kering sehingga membawa kemudharatan bagi si penyewa, maka para ulama fiqh sepakat bahwa pihak penyewa berhak memilih apakah akan melanjutkan akad atau membatalkannya.<sup>57</sup>
- c. Upah harus berupa *māl mutaqaawwim* yang diketahui, syarat ini disepakati oleh para ulama, syarat *māl mutaqaawwim* diperlukan dalam *ijārah*, karena upah (*ujrah*) merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga barang dalam jual beli. Kejelasan tentang upah kerja ini diperlukan untuk menghilangkan perselisihan antara kedua belah pihak dan juga harus dinyatakan dengan jelas.<sup>58</sup> Misalnya mempekerjakan orang dengan upah makan, merupakan contoh upah yang tidak jelas karena mengandung unsur *jahalalah* (ketidakpastian). Upah juga harus berbeda dengan jenis objeknya seperti menyewa rumah dengan rumah yang lain, merupakan contoh *ijārah* yang tidak memenuhi persyaratan ini karena hukumnya tidak sah, karena dapat mengantar pada praktek riba.<sup>59</sup>
- d. Manfaat yang menjadi objek *ijārah* harus diketahui secara sempurna sehingga tidak muncul perselisihan di kemudian hari, karena apabila manfaat yang menjadi objek *ijārah* tidak jelas, maka akadnya tidak akan sah. Oleh sebab itu, kejelasan manfaat itu harus diutamakan. Misalnya

---

<sup>57</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 233.

<sup>58</sup>Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konseptual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 186.

<sup>59</sup>*Ibid.*, hlm. 187.

dalam persoalan penentuan waktu sewa rumah selama sebulan dengan harga sewa Rp.150.000,-/bulan, maka akad sewa-menyewa rumah ini batal karena dalam akad seperti ini diperlukan pengulangan akad baru setiap bulannya dengan harga sewa baru pula. Sedangkan pada sewa rumah yang telah disepakati selama satu tahun, maka akadnya sah karena tidak ada pengulangan akad di dalamnya.<sup>60</sup>

- e. Upah harus diketahui, apabila upah yang diberikan tidak jelas akan menyebabkan suatu perselisihan, maka akadnya tidak sah, kejelasan objek akad (manfaat) harus diketahui dengan penjelasan, tempat, masa waktu, serta objek kerja yang akan dikerjakan oleh para pekerja.

Berdasarkan penjelasan rukun dan syarat akad di atas, timbulnya konsekuensi hukum berupa hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak yang berakad, yaitu pihak pemberi jasa (*musta'jir*) dan pihak penerima jasa atau pekerja (*ājir*). Konsekuensi hukum tersebut merupakan implikasi langsung dari sahnya akad *ijārah* dan menjadi dasar bagi pelaksanaan hak serta pemenuhan kewajiban masing-masing pihak. Adapun konsekuensinya sebagai berikut:<sup>61</sup>

- a. Konsekuensi terhadap pihak yang berakad
  1. Kewajiban *mu'jir* (pemberi kerja) untuk membayar *ujrah* sesuai kesepakatan.
  2. Hak *musta'jir* (penerima jasa) untuk memperoleh *ujrah* setelah jasa dilaksanakan.
  3. Kewajiban *āmil* (pekerja) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai akad.
  4. Tanggung jawab pekerja atas kelalaian atau pelanggaran dalam pekerjaan.
  5. Kewajiban kedua pihak untuk menjaga kejujuran, kejelasan, dan itikad baik.
  6. Akad mengikat secara hukum syariah selama memenuhi rukun dan syarat.
- b. Konsekuensi terhadap objek akad (upah dan jasa)
  1. *Ujrah* harus jelas nominal, jenis, dan waktu pembayarannya.

<sup>60</sup>Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 232.

<sup>61</sup>Wahbah az-Zuhaylī, *Al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuhu*, Juz IV, (Damaskus: Dār al-Fikr, 1985), hlm. 286-305.

2. Jasa atau pekerjaan harus jelas bentuk, ruang lingkup, dan hasilnya.
3. Jasa yang diakadkan harus halal dan dibenarkan syariah.
4. *Ujrah* menjadi hak pekerja setelah jasa terpenuhi.
5. Ketidakjelasan *ujrah* atau jasa menyebabkan cacat atau batalnya akad.
6. *Ujrah* tidak boleh mengandung unsur *garar*, riba, atau kezhaliman.

Konsekuensi hukum yang timbul tidak hanya mengikat para pihak yang terlibat dalam perjanjian, tetapi juga melekat pada objek akad yang berupa *ujrah* dan jasa yang disepakati. *Mu'jir* berkewajiban menunaikan pembayaran *ujrah* sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam akad, sedangkan *musta'jir* memiliki hak untuk menerima *ujrah* setelah jasa atau pekerjaan yang diperjanjikan selesai dilaksanakan. Pada pihak *'āmil*, terdapat kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ruang lingkup dan ketentuan akad, disertai tanggung jawab atas setiap kelalaian atau pelanggaran yang terjadi dalam pelaksanaan tugas tersebut. *Ujrah* dan jasa harus ditetapkan secara jelas sejak awal, mencakup besaran nominal, bentuk pekerjaan, ruang lingkup, serta waktu pembayaran yang disepakati, sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian di kemudian hari. Selain itu, pekerjaan yang menjadi objek akad harus berada dalam batasan yang diperbolehkan dan tidak mengandung unsur yang dilarang, sehingga apabila terdapat ketidakjelasan pada salah satu unsur tersebut, maka hal itu dapat memengaruhi keabsahan akad, sedangkan pemenuhan seluruh rukun dan syarat menjadikan akad tetap sah serta mengikat para pihak berdasarkan ketentuan hukum syariah.

### C. Pendapat Ulama tentang *Ujrah* Sebagai Imbalan atas Realisasi Akad *Ijārah 'Ala Al-'Amāl*

Para ulama membahas konsep upah sebagai objek dari akad *ijārah 'ala al-'amāl* yang menjadi imbalan bagi pihak pekerja sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak pekerja baik yang didasarkan pada kemampuan ataupun tenaganya. Pihak pekerja berhak mendapatkan upah tersebut atas hasil pekerjaan dan jasa yang diberikan kepada pihak yang telah memperkerjakannya. Upah menjadi salah satu aspek rukun yang telah dibahas

oleh fuqaha sebagai standar keabsahan akad yang dilakukan sekaligus sebagai kompensasi dalam bentuk nilai tertentu dan keadilan yang harus ditunaikan oleh pihak yang menggunakan tenaga atau jasanya secara profesional dan bertanggungjawab.<sup>62</sup>

Menurut Mazhab Hanafi, *ujrah* dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl* hanya menjadi hak pekerja setelah pekerjaan atau manfaat yang disepakati benar-benar terealisasi, karena dalam pandangan mereka manfaat tidak dianggap ada kecuali setelah diwujudkan melalui kerja yang selesai sesuai akad. Oleh sebab itu, upah yang disepakati (*ujrah al-musammā*) hanya wajib dibayarkan ketika pekerja telah memberikan manfaat yang bisa dinilai, sedangkan jika pekerjaan terhalang bukan karena kelalaiannya, ia dapat memperoleh *ujrah al-mithl* (upah standar) sebagai bentuk perlindungan terhadap jerih payahnya.<sup>63</sup>

Menurut Mazhab Maliki, *ujrah* (upah) dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl* berarti hak untuk mendapatkan manfaat dari suatu pekerjaan yang dibolehkan selama waktu tertentu, dengan imbalan yang bukan berasal dari manfaat itu sendiri. Upah harus ditentukan dengan jelas sejak awal akad agar tidak mengandung unsur ketidakpastian (*garar*). Begitu juga jenis dan rincian pekerjaan harus disepakati secara jelas antara pekerja dan pemberi kerja. Pembayaran upah boleh dilakukan di awal, di akhir, atau dicicil, asalkan disetujui bersama. Jika pekerjaan tidak selesai karena kesalahan pekerja, maka hanya berhak untuk mendapatkan sebagian upah sesuai ketuntasan pekerjaan yang dilakukannya. Namun, jika kegagalan penyelesaian pekerjaan karena disebabkan oleh pihak yang memperkerjakannya, maka pihak pekerja tetap berhak menerima upah penuh seperti yang telah disepakati pada saat akad.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup>M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1997), hlm. 115.

<sup>63</sup>Al-Kasani, *Badā'i' al-Ṣanā'i' fī Tartīb al-Sharā'i'*, Juz 4, (Beirut: Dār al-Kutub al-'Ilmiyyah), hlm. 174-175.

<sup>64</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, (Hukum Transaksi Keuangan, Transaksi Jual Beli Asuransi, Khiyar, Macam-macam Akad Jual Beli Akad Ijarah (Penyewaan), jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 387.

Ulama Syafi'i berpendapat *ujrah* sebagai transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu. Kata "manfaat" berfungsi untuk mengeluarkan akad atas barang karena barang hanya berlaku pada akad jual beli dan hibah.<sup>65</sup>

Menurut Mazhab Hanbali, *ujrah* sebagai imbalan dalam akad *ijārah* dinyatakan sah apabila manfaat yang menjadi objek akad jelas, dibolehkan oleh syariat, dan upahnya ditentukan secara pasti sejak awal akad. Ulama Hanbali menegaskan bahwa ketidakjelasan *ujrah* dapat menimbulkan *garar* sehingga merusak keabsahan akad. Hak atas *ujrah* baru sempurna setelah manfaat atau pekerjaan yang disepakati benar-benar terwujud, dan apabila manfaat tersebut tidak terealisasi, maka *ujrah* tidak wajib dibayarkan secara penuh.<sup>66</sup>

*Ujrah* sebagai imbalan atas realisasi dalam akad *ijārah 'ala al-'amāl* merupakan hak penuh bagi pekerja setelah pekerjaan yang disepakati selesai direalisasikan sesuai manfaat yang telah dijanjikan. Dalam hal ini, *ujrah* dipandang sebagai bentuk kompensasi atas ketuntasan pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan dalam akad. Para fuqaha menekankan bahwa selama pekerjaan belum selesai atau manfaat belum terwujud, maka *ujrah* belum menjadi kewajiban atas pihak pemberi jasa. Namun, ketika pekerjaan telah diselesaikan sebagaimana mestinya, maka upah tersebut menjadi hak penuh bagi pekerja dan wajib diberikan tanpa penundaan dan tanpa pengurangan.

Para ulama juga menegaskan bahwa pembayaran *ujrah* harus dilakukan secara tepat waktu, tidak boleh ditunda tanpa alasan yang dibenarkan *syara'*, karena penundaan upah termasuk bentuk ketidakadilan yang dilarang. Upah juga harus diberikan secara utuh sesuai dengan kesepakatan awal, baik terkait besaran, waktu pembayaran, maupun spesifikasi pekerjaan yang menjadi dasar akad.

---

<sup>65</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islamy Wa Adillatuhu*, Jilid IV, (Beirut: Dar-Al-Fikr, 1989), hlm. 731-733.

<sup>66</sup>Ibn Qudāmah al-Maqdisī, *Al-Mughnī*, Juz 5, Beirut: Dār al-Fikr, t.t.

Pengurangan upah tanpa sebab atau tanpa kesalahan dari pihak pekerja dipandang sebagai bentuk kezhaliman dan pelanggaran terhadap prinsip amanah dalam muamalah. *Ujrah* dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* tidak hanya berfungsi sebagai kompensasi material, tetapi juga sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaan sesuai perjanjian, sehingga wajib dipenuhi secara adil, tepat, dan proporsional.

Mengenai waktu pembayaran *ujrah*, fuqaha juga tidak memberikan ketentuan secara rinci dan detail secara konseptual, sehingga dalam interpretasi dan praktiknya tetap diberlakukan secara fleksibel, dengan mengedepankan nilai-nilai keadilan dan kemaslahatan bagi para pihak. Para pihak tetap harus menggunakan norma-norma umum dalam pemberian upah, sehingga prinsip-prinsip umum tentang upah yang dijelaskan dalam dalil-dalil *‘am* tersebut tetap dapat diimplementasikan dengan baik, bahkan terhindar dari berbagai bentuk eksploitasi oleh pihak pemberi pekerjaan terhadap pihak pekerjanya.<sup>67</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ulama di atas, dapat disimpulkan bahwa upah (*ujrah*) dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* merupakan imbalan yang sah bagi pekerja atas jasa atau manfaat yang telah diberikan kepada pemberi kerja. Para fuqaha sepakat bahwa upah harus ditentukan secara jelas sejak awal akad untuk menghindari ketidakpastian (*garar*) dan memastikan keadilan bagi kedua belah pihak. Terkait waktu pembayaran upah juga bersifat fleksibel dan dapat dilakukan di awal, di akhir, maupun secara bertahap, selama terdapat kesepakatan yang adil antara pihak pekerja dan pemberi kerja. Tanggung jawab terhadap pembayaran upah juga disesuaikan dengan sebab terhentinya pekerjaan, apabila kegagalan penyelesaian pekerjaan disebabkan oleh pekerja, maka ia hanya berhak atas upah yang sepadan dengan manfaat yang telah diberikan, sedangkan apabila disebabkan oleh pemberi kerja, maka pekerja tetap berhak menerima upah penuh sesuai kesepakatan awal. Dengan demikian, secara konseptual para ulama

---

<sup>67</sup>M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 157.

menekankan prinsip utama dalam penetapan *ujrah* adalah keadilan (*al-'adl*), kejelasan (*al-wudūh*), dan kemaslahatan (*al-maṣlahah*), yang berfungsi untuk menjaga keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan kerja sesuai dengan prinsip-prinsip syariat Islam.

#### **D. Aspek Keadilan pada Penetapan Nilai *Ujrah* pada Akad *Ijārah 'Ala Al-'Amāl***

Aspek keadilan pada penetapan nilai *ujrah* atau upah terhadap para pekerja, ditekankan kepada pihak yang memberikan pekerjaan dalam melakukan perbuatan adil, karena keadilan merupakan salah satu prinsip fundamental dalam kehidupan bermasyarakat yang menjadi landasan terciptanya kesejahteraan serta keharmonisan sosial antara pekerja dan yang memberikan pekerjaan.

Adil adalah nilai-nilai dasar yang berlaku dalam kehidupan sosial yang merupakan pusat orientasi dalam interaksi antar sesama manusia.<sup>68</sup> Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adil adalah sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak pada yang benar dan tidak sewenang-wenang. Sementara keadilan dapat diartikan sebagai suatu sifat atau perbuatan atau perlakuan yang adil.<sup>69</sup>

Pada penetapan upah tidak hanya ditentukan pada bentuk pekerjaan saja yang dinilai pada *hard skill*, namun upah juga dinilai dari kualitas pekerjaan yang lemah. Sehingga diperlukan standar nilai upah dalam bentuk *soft skill* sehingga semakin rumit pekerjaan yang dilakukan pihak pekerja secara langsung nilai upah yang harus dibayarkan akan semakin tinggi. Karena dalam Islam tidak ada ketentuan khusus yang mengatur mengenai besaran upah yang diberikan kepada pekerja, akan tetapi pada prinsipnya upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

---

<sup>68</sup>Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Ed. 1, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2003), hlm. 77.

<sup>69</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online, sumber: <https://kbbi.web.id/adil.html>, di akses pada 10 September 2025.

Nilai upah itu sendiri harus ditetapkan sebagai upaya untuk menghadirkan keadilan bagi pihak pekerja dan juga kemampuan membayarnya bagi pihak yang mempekerjakannya, sehingga nilai akhir dari tawar menawar tingkat upah dalam mekanisme pasar akan menghasilkan nilai upah yang adil bagi siapapun yang berkontribusi dalam mekanisme upah dan perburuhan itu sendiri. Dalam tataran tertentu upah juga dihasilkan dari penggabungan antara akad sewa menyewa (*ijārah bi-manfaah*) dan perburuhan (*ijārah bi al amal*).<sup>70</sup>

Dalam berbagai literatur fiqh muamalah para ulama fiqh tidak menjelaskan secara detail tentang penentuan *rate* upah dan berbagai indikator yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat upah yang layak untuk diterima oleh seorang pekerja. Menurut jenisnya *ujrah* dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu, *ujrah* yang telah disebutkan dan ditetapkan jumlahnya maka syarat tersebut harus disebutkan dan disertai kerelaan kedua belah pihak yang bertransaksi, sedangkan *ujrah* yang sepadan ialah *ujrah* yang sepadan dengan kerjanya atau sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Untuk menentukan *ujrah* ini dalam pandangan syariat harus yang mempunyai keahlian untuk menentukan *ujrah*, bukan standar yang ditetapkan negara, melainkan oleh orang ahli dalam menangani *ujrah* kerja.<sup>71</sup>

Upah yang diterima oleh para pekerja merupakan suatu imbalan yang diberikan sesuai dengan porsi maupun jasa pekerjaan yang telah atau akan diselesaikan. Upah tersebut dinilai sebagai sebagai konsekuensi perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.<sup>72</sup> Besaran upah dalam suatu pekerjaan ditentukan melalui perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Upah tersebut wajib diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atau buruh dalam bentuk uang. Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13

---

<sup>70</sup>Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, (Jakarta Selatan: Hikmah, 2010), hlm. 159.

<sup>71</sup>Yusanto-Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 67.

<sup>72</sup>Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, terj. Zainal Arifin, (Jakarta: Gema Insani Pres, 1997), Cet ke-2, hlm. 103.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menegaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh upah berupa uang sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja.<sup>73</sup>

Pada aspek penetapan nilai *ujrah* dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* menekankan kejelasan, kesesuaian, dan keadilan sejak awal akad, sehingga besaran imbalan harus ditentukan secara transparan berdasarkan manfaat atau pekerjaan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Adapun aspek keadilan pada sistem penetapan *ujrah* dalam Islam diantaranya yaitu:

a. *Ujrah* disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan *ujrah* para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Supaya pengusaha terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya *ujrah* yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai pekerjaannya. Dengan adanya informasi besar *ujrah* yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.<sup>74</sup>

b. Membayar *ujrah* sebelum keringatnya kering

Para pengusaha dianjurkan untuk membayarkan *ujrah* para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa *ujrah* mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, dalam Islam diberikan kebebasan untuk

---

<sup>73</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30.

<sup>74</sup>Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah: Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 133.

menentukan waktu pembayaran *ujrah* sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakannya.<sup>75</sup>

c. Sistem *ujrah* berdasarkan waktu

Sistem pemberian *ujrah* yang dibayarkan menurut jangka waktu yang telah diperjanjikan sebelumnya, yang mana waktu kerja harus dijelaskan ketika melakukan perjanjian kerja. Penjelasan masa waktu sangat penting. Oleh karena itu tidak menyebutkan masa waktu akan menimbulkan pertikaian di antara pihak.<sup>76</sup>

d. Penerimaan besarnya *ujrah* harus ditetapkan berdasarkan keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak saling merugikan di antara kedua belah pihak, baik itu pihak pekerja dan pengusaha atau majikan. Pihak majikan atau pengusaha harus membayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya, sehingga kepentingan kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha dapat dipertimbangkan secara adil.<sup>77</sup>

e. Hak pekerja dan pengusaha

Dalam perjanjian kerja yang dilakukan, masing masing pihak mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilakukan sehingga dapat memperoleh haknya dari kewajiban tersebut. Maka diharapkan para pihak dapat memahami hak dan kewajiban mereka masing masing. Pihak pekerja wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan pengusaha berkewajiban membayar *ujrah* pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya dan tidak semena-mena terhadap pekerja.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup>Rachmat Syaefi, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 124.

<sup>76</sup>Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, jilid 5, (Jakarta: Darul Fikri, 2011), hlm. 391.

<sup>77</sup>Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah: di Lembaga Keuangan dan Bisnis kontemporer*, (Jakarta Timur: Prenamedia Group, 2019), hlm. 41.

<sup>78</sup>*Ibid.*, hlm. 41.

## **E. Ketentuan Gaji dalam Institusi Pemerintahan di Indonesia dalam UU Cipta Kerja**

Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, merupakan produk hukum yang disusun dalam rangka reformasi regulasi nasional melalui metode omnibus law. Salah satu fokus utama undang-undang ini adalah perbaikan iklim ketenagakerjaan yaitu termasuk aspek pengupahan, meskipun UU Cipta Kerja lebih dominan mengatur hubungan kerja sektor swasta, keberadaannya tetap memiliki implikasi terhadap sistem ketenagakerjaan nasional secara menyeluruh, termasuk institusi pemerintahan, baik pusat maupun daerah. Dalam pengaturan gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan khusus, namun prinsip-prinsip keadilan, kelayakan, dan kepastian hukum yang diusung UU Cipta Kerja dapat memperkuat landasan normatif sistem pengupahan di sektor publik.

Ketentuan gaji dalam institusi pemerintahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) serta peraturan pelaksanaannya. UU Cipta Kerja tidak secara eksplisit mengubah struktur penggajian ASN, namun membawa paradigma baru dalam sistem ketenagakerjaan nasional, yaitu peningkatan fleksibilitas pasar kerja, perlindungan tenaga kerja, dan keseimbangan antara kepentingan negara, dunia usaha, dan pekerja. Paradigma ini mendorong pemerintah untuk menata ulang sistem pengupahan secara komprehensif agar selaras dengan prinsip keadilan sosial dan daya saing nasional, termasuk dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia aparatur negara.<sup>79</sup>

Dalam institusi pemerintahan, sistem penggajian ASN didasarkan pada prinsip kinerja, jabatan, dan masa kerja, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintahan Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

---

<sup>79</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sistem ini mencerminkan pendekatan struktural dan fungsional, yang berbeda dengan mekanisme pengupahan di sektor swasta yang lebih dipengaruhi oleh dinamika pasar tenaga kerja. UU Cipta Kerja melalui reformasi ketenagakerjaan, mendorong adanya harmonisasi kebijakan upah minimum dan sistem remunerasi nasional agar tercipta kesetaraan dan kepastian hukum di berbagai sektor kerja, termasuk sektor pemerintahan.<sup>80</sup>

Salah satu kontribusi penting UU Cipta Kerja dalam konteks pengupahan adalah penguatan peran pemerintah dalam penetapan kebijakan upah minimum, baik di tingkat nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota. Meskipun ketentuan ini secara langsung ditujukan bagi sektor swasta, kebijakan tersebut mencerminkan standar kelayakan hidup yang juga menjadi rujukan moral dan sosial bagi pemerintah dalam menetapkan gaji ASN. Dengan demikian, meskipun mekanisme penetapan gaji ASN berbeda secara normatif, prinsip pengupahan yang layak, adil, dan manusiawi sebagaimana ditegaskan dalam UU Cipta Kerja dapat mempengaruhi arah kebijakan penggajian dalam sektor publik.

Dalam perspektif hukum administrasi negara, gaji ASN merupakan bagian dari hak kepegawaian yang dijamin oleh negara dan diberikan sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas pelayanan publik. UU Cipta Kerja memperkuat prinsip perlindungan tenaga kerja secara umum, yang secara konseptual dapat ditransformasikan ke dalam pengelolaan aparatur pemerintahan. Hal ini tercermin dalam dorongan terhadap sistem penggajian berbasis kinerja (*performance-based pay*), transparansi remunerasi, serta akuntabilitas pengelolaan keuangan negara. Meskipun UU Cipta Kerja tidak mengubah struktur gaji ASN secara langsung, nilai-nilai yang diusungnya relevan dalam pengembangan kebijakan penggajian sektor publik.

UU Cipta Kerja juga berdampak pada pengelolaan tenaga non-ASN di lingkungan pemerintahan, seperti tenaga honorer dan pegawai pemerintah dengan

---

<sup>80</sup>Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintahan Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

perjanjian kerja (PPPK). Dalam hal ini, ketentuan mengenai hubungan kerja, jaminan sosial, dan pengupahan yang diatur dalam UU Cipta Kerja memberikan kerangka normatif bagi perlindungan tenaga kerja non-ASN. Pemerintah sebagai pemberi kerja publik berkewajiban memastikan bahwa tenaga kerja non-ASN memperoleh upah yang layak, perlindungan sosial, serta kepastian hukum, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan nasional.

UU Cipta Kerja juga memperkuat prinsip efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam sektor pemerintahan. Prinsip ini mendorong pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi yang berorientasi pada kinerja, kualitas pelayanan publik, dan pengelolaan anggaran yang akuntabel. Dalam konteks penggajian, hal ini tercermin dalam upaya penyederhanaan struktur remunerasi, penyesuaian tunjangan kinerja, serta penerapan sistem *reward and punishment*. Dengan demikian, meskipun pengaturan gaji ASN tetap berada dalam kerangka hukum kepegawaian, nilai-nilai efisiensi dan produktivitas yang diusung UU Cipta Kerja menjadi rujukan penting dalam pengembangan kebijakan penggajian aparatur negara.

Dari sudut pandang keadilan sosial, UU Cipta Kerja menegaskan pentingnya perlindungan hak-hak pekerja, termasuk hak atas penghasilan yang layak. Prinsip ini sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam institusi pemerintahan, gaji ASN merupakan instrumen utama untuk mewujudkan penghidupan yang layak. Oleh karena itu, meskipun UU Cipta Kerja tidak secara spesifik mengatur gaji ASN, semangat perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja yang terdapat di dalamnya relevan untuk memperkuat kebijakan penggajian sektor publik.<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup>Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2).

Implementasi UU Cipta Kerja juga menuntut adanya sinkronisasi dan harmonisasi peraturan perundang-undangan, termasuk antara regulasi ketenagakerjaan dan regulasi kepegawaian. Harmonisasi ini penting untuk menghindari tumpang tindih norma, konflik hukum, serta ketidakpastian bagi pekerja, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Dalam hal penggajian ASN, sinkronisasi kebijakan upah dengan standar kelayakan hidup nasional dan kebijakan fiskal negara menjadi tantangan tersendiri. Pemerintah dituntut untuk menjaga keseimbangan antara kemampuan keuangan negara dan kewajiban konstitusional dalam menjamin kesejahteraan aparatur negara.

Secara keseluruhan, meskipun UU Cipta Kerja tidak secara eksplisit mengatur ketentuan gaji dalam institusi pemerintahan, undang-undang ini memberikan kerangka normatif dan filosofis yang penting bagi pengembangan sistem pengupahan nasional, termasuk sektor publik. Prinsip-prinsip keadilan, kelayakan, efisiensi, dan perlindungan tenaga kerja yang diusung UU Cipta Kerja dapat dijadikan dasar dalam memperkuat kebijakan penggajian ASN dan tenaga kerja non-ASN di lingkungan pemerintahan. Dengan demikian, UU Cipta Kerja memiliki peran strategis dalam mendorong reformasi sistem ketenagakerjaan dan kepegawaian nasional menuju sistem yang lebih adil, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan.

#### **F. Ketentuan Gaji untuk Pegawai Kontrak dan Honorer di Indonesia**

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, ketentuan mengenai gaji pegawai kontrak dan honorer memiliki perbedaan dengan pegawai tetap atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini didasarkan pada aturan pemerintah serta kebijakan masing-masing instansi yang menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dan kemampuan anggaran. Pegawai kontrak dan honorer berperan penting dalam mendukung kinerja instansi, meskipun statusnya bukan sebagai pegawai tetap. Ketentuan gaji bagi pegawai kontrak dan honorer di Indonesia merupakan bagian dari wacana ketenagakerjaan yang kompleks, berkaitan dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur status hubungan kerja, hak dan kewajiban

pekerja, serta proteksi sosial yang melekat pada keduanya. Sistem gaji ini tidak hanya dilandaskan pada hubungan kerja formal tetapi juga pada kerangka hukum yang lebih luas seperti Undang-undang Ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, hingga peraturan menteri yang menetapkan standar pembayaran bagi kelompok tertentu. Perbedaan status antara pegawai tetap, kontrak, honorer, dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) berdampak signifikan terhadap struktur gaji, tunjangan, serta hak-hak lain yang seharusnya diterima pekerja berdasarkan hukum yang berlaku.

Pegawai kontrak umumnya bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. PKWT harus mencantumkan hak atas upah, masa kerja, dan jangka waktu kontrak secara eksplisit, termasuk besaran upah dan mekanisme pembayarannya dalam perjanjian kerja tersebut. Peraturan hukum ketenagakerjaan Indonesia tidak secara khusus membedakan aturan gaji antara pegawai kontrak dan pegawai tetap, tetapi menetapkan bahwa upah minimum regional dan syarat legal lain berlaku bagi semua pekerja termasuk yang berstatus kontrak. Dengan demikian, pekerja kontrak harus dibayar tidak di bawah upah minimum dan memenuhi ketentuan dasar lainnya sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan.<sup>82</sup>

Dalam kerangka hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah atau gaji merupakan hak pekerja yang diwujudkan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia, sebagaimana diubah oleh peraturan terbaru, mengatur bahwa upah wajib dibayarkan secara adil dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk upah minimum, jam kerja, dan pembayaran tunjangan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) bagi pekerja yang memenuhi syarat masa kerja tertentu. Meskipun tidak

---

<sup>82</sup>Ketentuan Gaji PKWT, sumber: <https://kontrakhukum.com/en/article/contract-employees-take-a-look-heres-whats-the-stipulation-regarding-pkwt-salary/>, diakses pada Tanggal 22 Januari 2026.

secara khusus mengatur gaji honorer di sektor pemerintahan, ketentuan umum ini tetap menjadi landasan hukum bagi hubungan kerja formal di sektor swasta maupun instansi yang memberlakukan kontrak.<sup>83</sup>

Pemerintah Indonesia melalui Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 39 Tahun 2024 telah menetapkan standar gaji pokok dan tunjangan bagi Pegawai Pemerintah Non-Pegawai Negeri (PPNPN) yang sering kali dapat termasuk honorer yang bekerja di instansi pemerintahan. Ketentuan PMK ini berlaku efektif pada tahun anggaran 2025 dan memberikan standar gaji pokok yang berbeda berdasarkan jabatan seperti satpam, pengemudi, petugas kebersihan, dan pramubakti. Besaran gaji ini juga disesuaikan dengan kondisi ekonomi masing-masing daerah, sehingga ada variasi antara provinsi satu dengan lainnya dalam menentukan upah minimum yang layak bagi honorer. Selain gaji pokok, PMK juga mengatur tunjangan lembur dan tunjangan lain yang dapat meningkatkan penghasilan honorer secara keseluruhan.<sup>84</sup>

Adapun dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah melakukan pengaturan struktural yang signifikan terkait status pekerja di lingkungan pemerintahan, di mana tenaga honorer tradisional tidak lagi diakui sebagai ASN dan diharuskan melalui proses seleksi serta diangkat sebagai PPPK agar mendapatkan hak yang setara. UU ASN ini, yang mulai berlaku sejak akhir 2023, menegaskan bahwa PPPK memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan PNS dalam hal penghasilan, tunjangan, serta jaminan sosial yang melekat berdasarkan ketentuan hukum ASN. Hal ini juga sekaligus menjadi momentum penataan tenaga honorer baik di instansi pusat

---

<sup>83</sup>Employment Contracts in Indonesia: Complete Legal Guide for 2026, ASEAN Briefing, <https://www.aseanbriefing.com/doing-business-guide/indonesia/human-resources-and-payroll/employment-contracts-type-indonesia>, diakses pada Tanggal 22 Januari 2026.

<sup>84</sup>Gaji dan Tunjangan Honorer 2025 Resmi Ditetapkan Berdasarkan PMK Nomor 39 Tahun 2024, sumber: <https://www.melintas.id/news/346131726/gaji-baru-dan-dua-tunjangan-untuk-honorer-tahun-2025-resmi-ditetapkan-pmk-nomor-39-tahun-2024>, diakses pada Tanggal 22 Januari 2026.

maupun daerah, dengan batas penyelesaian penataan pegawai non-ASN hingga akhir 2024.<sup>85</sup>

PPPK sebagai bentuk kontrak kerja jangka panjang di sektor pemerintahan memperoleh hak finansial yang tidak jauh berbeda dengan PNS, termasuk penghasilan pokok, tunjangan, serta jaminan sosial sesuai dengan ketentuan ASN. Hak ini tercantum dalam ketentuan UU ASN yang menempatkan PPPK sebagai bagian integral dari ASN dengan hak dan kewajiban yang sama dalam aspek penghargaan, tunjangan, serta jaminan sosial lainnya. Dengan demikian, status PPPK memberikan kepastian lebih jelas terhadap gaji dan hak finansial jika dibandingkan dengan status honorer tradisional yang sering memiliki ketidakpastian hak.

Dalam implementasi standar gaji bagi honorer atau PPNPN yang diatur melalui PMK menunjukkan adanya variasi signifikan antar daerah di Indonesia. Perbedaan ini mencerminkan kondisi ekonomi wilayah dan kemampuan fiskal masing-masing pemerintah daerah, sehingga gaji honorer di DKI Jakarta misalnya ditetapkan lebih tinggi dibandingkan daerah lain seperti Jawa Tengah atau Aceh. Pendekatan ini mencerminkan keseimbangan antara kebijakan nasional dan otonomi daerah dalam menentukan standar gaji yang layak bagi pekerja honorer yang bekerja berdasarkan perjanjian dengan instansi pemerintah.<sup>86</sup>

Pegawai kontrak dan honorer yang termasuk dalam perjanjian kerja formal dengan instansi pemerintah juga dapat menerima berbagai tunjangan sesuai dengan ketentuan perjanjian atau regulasi yang berlaku. Misalnya tunjangan jam lembur, tunjangan hari raya, atau tunjangan lain yang disepakati antara pihak

---

<sup>85</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sumber: <https://jdih.kemendikinfra.go.id/uu-202023- Aparatur-sipil-negara>, diakses pada Tanggal 22 Januari 2026.

<sup>86</sup>Gaji dan Tunjangan Honorer 2025 Resmi Ditetapkan Berdasarkan PMK Nomor 39 Tahun 2024, sumber: <https://www.melintas.id/news/346131726/gaji-baru-dan-dua-tunjangan-untuk-honorer-tahun-2025-resmi-ditetapkan-pmk-nomor-39-tahun-2024>, diakses pada Tanggal 22 Januari 2026.

pemberi kerja dan pekerja sesuai dengan peraturan internal instansi atau peraturan menteri yang relevan. Hal ini menunjukkan gaji bukan satu-satunya komponen yang menjadi hak pekerja kontrak, tetapi juga mencakup berbagai manfaat lain sesuai dengan hukum dan praktik ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>87</sup>

Meskipun terdapat ketentuan yang mulai memberikan standar bagi honorer berupa PMK dan UU ASN, masih terdapat tantangan hukum dalam kepastian perlindungan bagi honorer tradisional yang belum terdata atau belum mengikuti seleksi PPPK. Dalam banyak kasus, honorer menghadapi ketidakpastian upah, nasib kontrak, dan akses ke jaminan sosial atau tunjangan yang setara dengan pekerja tetap. Hal ini menjadi salah satu alasan reformasi sistem ketenagakerjaan di sektor publik terus berlangsung, dengan tujuan menjamin kesetaraan hak bagi seluruh pekerja termasuk mereka yang sebelumnya berstatus honorer.<sup>88</sup>

Ketentuan mengenai gaji pegawai kontrak dan honorer di Indonesia menunjukkan adanya pergeseran menuju pemberian kepastian hukum dan kesejahteraan melalui regulasi formal seperti PMK dan UU ASN. Walaupun pegawai kontrak di sektor swasta tunduk pada aturan umum ketenagakerjaan yang mengatur upah dan standar minimum, honorer di sektor pemerintahan kini memperoleh dasar peraturan lebih jelas melalui PMK Nomor 39 Tahun 2024 dan penataan status melalui UU ASN. Reformasi ini diharapkan dapat mendorong kesetaraan, transparansi, dan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi semua pekerja, sekaligus mengurangi praktik gaji yang tidak layak di berbagai instansi.

---

<sup>87</sup>Employment Contracts in Indonesia: Complete Legal Guide for 2026, ASEAN Briefing, <https://www.aseanbriefing.com/doing-business-guide/indonesia/human-resources-and-payroll/employment-contracts-type-indonesia>, diakses pada Tanggal 22 Januari 2026.

<sup>88</sup>Penjelasan Mengapa Honorer Terancam PHK akibat Efisiensi Pemerintah, sumber:<https://www.merdeka.com/uang/penjelasan-sederhana-mengapa-honorer-terancam-kena-phk-dari-kebijakan-efisiensi-pemerintah-311632-mvk.html>, diakses pada Tanggal 22 Januari 2026.

## **BAB TIGA**

### **TINJAUAN KONSEP *UJRAH* TERHADAP SISTEM PENETAPAN GAJI PARAMEDIS KONTRAK DI PUKESMAS SUKA MAKMUR ACEH BESAR**

#### **A. Gambaran Umum tentang Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar**

Puskesmas Suka Makmur merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan yang berada di wilayah Kecamatan Suka Makmur, Kabupaten Aceh Besar, Provinsi Aceh. Secara geografis, wilayah Puskesmas Suka Makmur terletak di daerah dataran rendah karena berada di jalur khatulistiwa dengan curah hujan yang tergolong tinggi, yaitu sekitar 11-304 mm pertahun dan suhu udara berkisar antara 21-33°C. Luas wilayahnya mencapai 106,06 km<sup>2</sup> yang dibagi atas 35 Desa, dengan Jarak tempuh ke Ibu Kota Kabupaten sekitar 33,5 km dan ke Ibu Kota Provinsi Aceh sekitar 16,5 km. Batas wilayah kerja Puskesmas Suka Makmur diantaranya meliputi sebelah utara berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Ingin Jaya, sebelah selatan berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Indrapuri dan Puskesmas Leupung, sebelah timur berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Montasik, serta sebelah barat berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Kuta Malaka dan Simpang Tiga.<sup>89</sup>

Berdasarkan aspek kependudukan di wilayah kerja Puskesmas Suka Makmur, pertumbuhan jumlah penduduk yang terjadi dari waktu ke waktu akan berpengaruh terhadap kebutuhan pelayanan kesehatan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Data jumlah penduduk juga memberikan gambaran mengenai struktur demografi, termasuk komposisi berdasarkan jenis kelamin serta kondisi rumah tangga. Adapun data yang diperoleh menunjukkan adanya peningkatan jumlah penduduk dalam beberapa tahun terakhir dengan komposisi yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Untuk memberikan gambaran yang

---

<sup>89</sup>Profil Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar Tahun 2021.

lebih jelas mengenai kondisi kependudukan di wilayah kerja Puskesmas Suka Makmur, maka disajikan data sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Data Penduduk di Wilayah Kerja Puskesmas Suka Makmur**  
**Aceh Besar Tahun 2022-2026**

No.	Tahun	Jumlah Penduduk	Laki-laki	Perempuan
1.	2022	16.514 jiwa	8.170 jiwa	8.344 jiwa
2.	2023	16.748 jiwa	8.263 jiwa	8.485 jiwa
3.	2024	16.800 jiwa	-	-
4.	2025	17.004 jiwa	8.400 jiwa	8.604 jiwa
5.	2026	17.170 jiwa	-	-

Sumber: Kepala Tata Usaha Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Suka Makmur mengalami peningkatan secara bertahap dalam kurun waktu tahun 2022 hingga 2026. Jumlah penduduk pada tahun 2022 tercatat sebanyak 16.514 jiwa dan terus meningkat hingga mencapai 17.170 jiwa pada tahun 2026, dan kenaikan jumlah penduduk tersebut menunjukkan adanya pertumbuhan populasi yang relatif stabil dari tahun ke tahun. Berdasarkan komposisi jenis kelamin, pada tahun 2022, 2023, dan 2025 terlihat bahwa jumlah penduduk perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan laki-laki. Pada tahun 2022 jumlah laki-laki sebanyak 8.170 jiwa dan perempuan 8.344 jiwa, sedangkan pada tahun 2023 masing-masing sebanyak 8.263 jiwa dan 8.485 jiwa, serta pada tahun 2025 sebanyak 8.400 jiwa dan 8.604 jiwa. Perbandingan ini menunjukkan jumlah penduduk di wilayah kerja Puskesmas Suka Makmur berada dalam kategori stabil dan seimbang, sehingga dapat mendukung perencanaan dan pelaksanaan pelayanan kesehatan secara optimal.

Pusat pelayanan Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar memiliki visi “Terwujudnya Pelayanan Dasar yang Optimal Menuju Masyarakat Suka Makmur Sehat dan Mandiri”, dengan misi meningkatkan sumber daya tenaga kesehatan sehingga tercapai mutu pelayanan dasar yang optimal, meningkatkan sarana dan prasarana puskesmas untuk mendukung pelayanan dasar yang optimal, meningkatkan peran serta masyarakat menjadi pelayanan dasar yang berbasis masyarakat, serta mendorong kemandirian masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat. Dalam rangka mewujudkan visi dan misi tersebut, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai menjadi faktor yang berperan penting dalam mengoptimalkan pelayanan kesehatan.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai tidak hanya menunjang kelancaran operasional, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Adapun data yang diperoleh dari buku profil Puskesmas Suka Makmur Aceh besar, diketahui fasilitas yang dimiliki cukup beragam dan dapat di jangkau oleh masyarakat secara luas. Ketersediaan fasilitas tersebut meliputi gedung pelayanan utama, unit pelayanan gawat darurat, fasilitas pelayanan kesehatan di tingkat desa, serta sarana pendukung lainnya. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai jumlah ketersediaan sarana dan prasarana di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, maka disajikan data sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Sarana dan Prasarana Puskesmas Suka Makmur**  
**Aceh Besar Tahun 2026**

No.	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Gedung Puskesmas Induk (2 Lantai)	1 unit
2.	Gedung Unit Gawat Darurat (UGD)	1 unit
3.	Puskesmas Pembantu (Pustu)	3 unit

4.	Pos Kesehatan Desa (Poskesdes)	22 unit
5.	Posyandu Aktif	35 unit
6.	Desa Siaga	17 unit
7.	Pos Kesehatan Pesantren (Poskestren)	5 unit
8.	Mobil Ambulans	2 unit
9.	Rumah Dinas	4 unit

Sumber: Profil Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar Tahun 2021

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui bahwa Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar memiliki fasilitas yang cukup lengkap dalam menunjang penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Keberadaan gedung Puskesmas induk dan Unit Gawat Darurat (UGD) menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan dasar hingga penanganan kasus kegawatdaruratan dapat dilakukan secara optimal. Tersedianya Puskesmas Pembantu (Pustu) dan Pos Kesehatan Desa (Poskesdes) dalam jumlah yang cukup banyak menunjukkan adanya upaya perluasan jangkauan pelayanan hingga ke tingkat desa, sehingga dapat memudahkan masyarakat dalam mengakses layanan kesehatan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya ketersediaan sarana dan prasarana tersebut, Puskesmas Suka Makmur memiliki dukungan fasilitas yang cukup lengkap dalam menjalankan fungsi pelayanan kesehatan, baik pelayanan dasar, rujukan, maupun pemberdayaan masyarakat.

**Tabel 3.3**

**Data Tenaga Paramedis Kontrak PPPK Puskesmas Suka Makmur  
Aceh Besar Tahun 2026**

<b>No.</b>	<b>Jenis Tenaga</b>	<b>Jumlah Tenaga Paramedis Kontrak PPPK</b>
1.	Perawat	9 Orang
2.	Bidan	2 Orang

Sumber: Kepala Tata Usaha Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar

Tabel 3.3 menunjukkan jumlah data tenaga paramedis kontrak PPPK di Puskesmas Suka Makmur Kabupaten Aceh Besar pada tahun 2026 terdiri dari tenaga perawat dan bidan. Berdasarkan tabel tersebut, adapun jumlah tenaga perawat kontrak dengan status PPPK tercatat sebanyak 9 orang, sedangkan tenaga bidan kontrak dengan status PPPK berjumlah 2 orang. Data ini menunjukkan bahwa tenaga paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur didominasi oleh perawat. Keberadaan tenaga paramedis kontrak tersebut berperan penting dalam mendukung pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, terutama dalam memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan secara fleksibel sesuai dengan beban kerja dan kondisi pelayanan di puskesmas.

**Tabel 3.4**  
**Data Tenaga Paramedis Paruh Waktu Puskesmas Suka Makmur**  
**Aceh Besar Tahun 2026**

No.	Jenis Tenaga	Jumlah Tenaga Paruh Waktu dari Kontrak	Jumlah Tenaga Paruh Waktu dari Bakti
1.	Perawat	2 Orang	2 Orang
2.	Bidan	1 Orang	2 Orang

Sumber: Kepala Tata Usaha Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah tenaga paramedis paruh waktu terdiri dari dua jenis tenaga, yaitu perawat dan bidan yang bersumber dari tenaga kontrak dan tenaga bakti. Untuk tenaga perawat terdapat masing-masing 2 orang yang berasal dari kontrak dan 2 orang dari bakti, sehingga jumlahnya seimbang antara kedua sumber tersebut. Sementara itu, tenaga bidan menunjukkan perbedaan di mana terdapat 1 orang yang berasal dari kontrak dan 2 orang dari bakti sehingga jumlah tenaga bidan dari bakti lebih banyak dibandingkan dari kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan tenaga paruh waktu khususnya untuk bidan lebih banyak didukung oleh tenaga bakti dibandingkan tenaga kontrak.

**Tabel 3.5**  
**Data Ketenagaan Puskesmas Suka Makmur**  
**Aceh Besar Tahun 2026**

No.	Jenis Tenaga	Jumlah
1.	Bidan	42
2.	Perawat	15
3.	Dokter Umum	3
4.	Dokter Gigi	2
5.	Perawat Gigi	6
6.	Tenaga Penyuluh	2
7.	Tenaga Epidemiologi	2
8.	Tenaga Promosi Kesehatan	2
9.	Apoteker	1
10.	Tenaga Kesehatan Lingkungan	3
11.	Tenaga Gizi	2
12.	Tenaga Farmasi	2
13.	Tenaga Umum	4
14.	Tenaga Laboratorium	3
<b>Total</b>		<b>89</b>

Sumber: Kepala Tata Usaha Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar

Pada Tabel 3.5 menunjukkan bahwa komposisi ketenagaan di Puskesmas Suka Makmur Kabupaten Aceh Besar pada tahun 2026 terdiri dari berbagai jenis tenaga kesehatan dan tenaga pendukung. Jenis tenaga yang tersedia meliputi bidan, perawat, dokter umum, dokter gigi, perawat gigi, tenaga penyuluh, tenaga epidemiologi, tenaga promosi kesehatan, apoteker, tenaga kesehatan lingkungan,

tenaga gizi, tenaga farmasi, tenaga umum, serta tenaga laboratorium. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa Puskesmas Suka Makmur memiliki jenis tenaga yang cukup lengkap dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan dan keberadaan berbagai jenis tenaga ini mencerminkan adanya pembagian tugas dan fungsi sesuai dengan bidang masing-masing, sehingga dapat menunjang pelayanan yang bersifat promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dengan kelengkapan jenis tenaga yang dimiliki, diharapkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha (KTU) diperoleh informasi bahwa sistem pelayanan Puskesmas Suka Makmur diterapkan secara sistematis berdasarkan klaster kesehatan pelayanan, yaitu terdiri dari 5 klaster, meliputi klaster manajemen, klaster kesehatan ibu dan anak, klaster dewasa (usia dewasa dan lansia), klaster pencegahan penyakit menular, serta pelayanan lintas klaster seperti pelayanan gigi, pelayanan laboratorium, pelayanan IGD, pelayanan rawat inap dan pelayanan apotik.<sup>90</sup> Secara keseluruhan, penerapan sistem pelayanan berbasis klaster di Puskesmas Suka Makmur menunjukkan adanya upaya pengelompokan layanan yang lebih terarah dan efisien sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pembagian klaster ini memungkinkan setiap jenis pelayanan dapat difokuskan berdasarkan karakteristik sasaran, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan serta mempermudah koordinasi antar tenaga kesehatan. Keberadaan pelayanan lintas klaster seperti IGD, rawat inap, laboratorium, dan apotik juga memperkuat integrasi layanan kesehatan, sehingga pasien dapat memperoleh penanganan yang lebih komprehensif dalam satu fasilitas. Dengan diterapkan sistem pelayanan berbasis klaster tersebut, diharapkan pelayanan kesehatan di puskesmas menjadi lebih optimal, cepat, dan tepat sasaran.

---

<sup>90</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas pada Tanggal 7 Februari 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Puskesmas Suka Makmur berstatus sebagai Puskesmas rawatan (rawat inap) yang ditetapkan pada akhir tahun 2010 dan mulai beroperasi secara aktif sejak April 2011. Dengan status tersebut, Puskesmas Suka Makmur memiliki kapasitas untuk memberikan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang tidak hanya bersifat rawat jalan, tetapi juga rawat inap, termasuk penanganan kasus-kasus kegawatdaruratan (*emergency*). Pelayanan ini ditujukan bagi masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Suka Makmur maupun masyarakat dari luar wilayah yang membutuhkan pertolongan medis segera. Keberadaan layanan rawat inap ini menjadi salah satu upaya peningkatan akses dan mutu pelayanan kesehatan dasar di tingkat kecamatan. Berdasarkan data tahun 2021, jumlah kasus yang telah ditangani dan dirawat di Puskesmas Suka Makmur mencapai 376 kasus.<sup>91</sup> Data tersebut menunjukkan bahwa Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar memiliki peran yang cukup signifikan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

#### **B. Sistem Penetapan Gaji Pegawai Kontrak di Lingkungan Pemerintah Kab. Aceh Besar dan Realisasinya untuk Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar**

Sistem penetapan gaji tenaga kontrak di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Besar ditetapkan berdasarkan Keputusan Bupati Aceh Besar Nomor 180 Tahun 2025 tentang Pengangkatan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang Terdata dalam Data Base Badan Kepegawaian Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Besar Tahun Anggaran 2025. Keputusan tersebut mengacu pada Surat Plt. Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri Nomor 900.1.1/227/SJ tanggal 16 Januari 2025 tentang Penganggaran Gaji Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu, serta dasar Permutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur, dan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/5993/M.SM.01.00/2024 tanggal 12 Desember 2024 tentang Penganggaran Gaji

---

<sup>91</sup>Buku Profil Kesehatan Puskesmas Suka Makmur Tahun 2021.

bagi Pegawai Non-ASN.<sup>92</sup> Berdasarkan ketentuan tersebut, penganggaran gaji atau sistem penetapan gaji tenaga kontrak dialokasikan melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

APBD menjadi dasar utama dalam mengatur seluruh pengeluaran pemerintah daerah, termasuk pembayaran gaji tenaga kontrak yang diklasifikasikan ke dalam belanja barang dan jasa yang berkaitan dengan pembayaran gaji tenaga non-ASN, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2019 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah. Besaran gaji yang diberikan kepada tenaga kontrak ditentukan dengan mempertimbangkan alokasi anggaran yang telah disahkan dan berdasarkan kemampuan keuangan fiskal daerah agar pelaksanaannya tetap sesuai.

Sumber pembayaran gaji tenaga paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Aceh Besar. Pembayaran gaji dilakukan secara rasional dengan tetap mempertimbangkan kualifikasi pendidikan dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh tenaga kontrak. Pembayaran gaji tersebut diatur secara sistematis melalui kebijakan Pemerintah Aceh Besar, sehingga sistem pembayaran gaji terhadap tenaga kontrak dapat berjalan secara adil dan transparan.

Proses penganggaran diawali dengan tahap perencanaan kebutuhan tenaga paramedis kontrak PPPK dan tenaga paramedis paruh waktu yang disusun berdasarkan kebutuhan pelayanan kesehatan di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar. Perencanaan tersebut juga didasarkan pada rekapitulasi kehadiran (absensi) sebagai salah satu indikator dalam menilai kinerja tenaga medis. Selanjutnya,

---

<sup>92</sup>Keputusan Bupati Aceh Besar Nomor 180 Tahun 2025, tentang Pengangkatan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang Terdata dalam Data Base Badan Kepegawaian Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Besar Tahun Anggaran 2025.

pihak puskesmas mengajukan melalui Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Besar untuk kemudian dibahas dan ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Aceh Besar sesuai dengan mekanisme yang berlaku. Adapun pembayaran gaji dilakukan melalui sistem transfer langsung ke rekening masing-masing tenaga kontrak.

Dalam implementasinya, pemberlakuan sistem gaji tenaga kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar dilaksanakan berdasarkan surat Keputusan Bupati Aceh Besar yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga paramedis kontrak PPPK diperoleh informasi bahwa besaran gaji pada dasarnya ditetapkan berdasarkan kualifikasi pendidikan dan berdasarkan perjanjian kontrak yang disepakati sejak awal. Penetapan rate gaji tersebut disusun secara berjenjang berdasarkan ijazah terakhir sebagai indikator utama dalam menentukan tingkat kompetensi tenaga kerja.<sup>93</sup> Adapun rincian besaran gaji tenaga paramedis kontrak PPPK dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.6**  
**Data Gaji Tenaga Paramedis Kontrak PPPK Puskesmas Suka Makmur**  
**Aceh Besar Tahun 2026**

No.	Jenis Tenaga	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Gaji Per Bulan
1.	Perawat	Diploma Empat (D4)	4.000.000
2.	Bidan	Diploma Tiga (D3)	3.300.000

Sumber: Wawancara Paramedis Kontrak PPPK Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besaran gaji tenaga paramedis kontrak PPPK ditentukan secara berjenjang sesuai dengan tingkat pendidikan terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin besar pula gaji yang diterima. Penetapan tersebut menunjukkan bahwa

---

<sup>93</sup>Hasil Wawancara dengan Tenaga Perawat Kontrak PPPK, pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

ketentuan *rate* gaji bersifat normatif dan terstandarisasi, yang dipengaruhi oleh jenjang pendidikan memiliki nilai upah yang telah ditentukan sebelumnya tanpa mempertimbangkan variabel lain seperti masa kerja atau beban kerja. Ketentuan sistem pengupahan yang berbasis pada klasifikasi pendidikan bertujuan untuk menciptakan keseragaman dalam pemberian gaji, meskipun dalam penerapannya masih memiliki keterbatasan dalam mengakomodasi perbedaan kontribusi kerja secara individual.

Dalam pelaksanaannya, sistem pembayaran gaji terhadap tenaga paramedis kontrak PPPK dilakukan secara bulanan berdasarkan Surat Keputusan (SK) yang berlaku, namun dalam praktiknya sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran.<sup>94</sup> Keterlambatan pembayaran gaji tersebut merupakan salah satu permasalahan dalam realisasi sistem penggajian yang berpotensi dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan tenaga medis kontrak, karena gaji merupakan sumber pendapatan utama bagi mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sistem penetapan gaji telah diatur secara normatif dan jelas, pelaksanaannya di lapangan belum sepenuhnya berjalan secara optimal.

Adapun hasil wawancara dengan perawat paruh waktu dari tenaga kontrak, diperoleh informasi bahwa besaran gaji yang diperoleh tidak ditetapkan berdasarkan masa kerja, jenis pekerjaan maupun kualifikasi pendidikan. Penetapan gaji terhadap tenaga paramedis tersebut semuanya disamaratakan untuk semua jenis pekerjaan baik itu perawat, maupun bidan.<sup>95</sup> Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai rincian besaran gaji tenaga paramedis paruh waktu dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>94</sup>Hasil Wawancara dengan Tenaga Bidan Kontrak PPPK, pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

<sup>95</sup>Hasil Wawancara dengan Tenaga Perawat Kontrak Paruh Waktu, pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

**Tabel 3.7**  
**Data Gaji Tenaga Paramedis Paruh Waktu dari Tenaga Kontrak**  
**Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar Tahun 2026**

No.	Jenis Tenaga	Jenjang Pendidikan	Jumlah Gaji Per Bulan
1.	Perawat	Diploma Empat (D4)	1.800.000
2.	Bidan	Diploma Tiga (D3)	1.500.000

Sumber: Wawancara Paramedis Paruh Waktu Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa besaran gaji yang diterima oleh tenaga paramedis paruh waktu dari tenaga kontrak berbeda antara perawat dan bidan. Perawat dengan jenjang pendidikan D4 menerima gaji sebesar Rp1.800.000 per bulan, sedangkan bidan dengan jenjang pendidikan D3 menerima gaji sebesar Rp1.500.000 per bulan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa penetapan gaji mempertimbangkan jenjang pendidikan serta jenis profesi. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji, dimana gaji yang seharusnya dibayarkan setiap bulan tidak selalu direalisasikan tepat waktu, sehingga belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

**Tabel 3.8**  
**Data Gaji Tenaga Paramedis Paruh Waktu dari Tenaga Bakti**  
**Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar Tahun 2026**

No.	Jenis Tenaga Medis	Jumlah Gaji Per Bulan
1.	Perawat	500.000
2.	Bidan	500.000

Sumber: Wawancara Paramedis Paruh Waktu Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahui besaran gaji yang diterima oleh tenaga paramedis paruh waktu dari tenaga bakti, baik perawat maupun bidan adalah sama, yaitu sebesar Rp500.000 setiap bulan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pengupahan berdasarkan jenis profesi, meskipun secara

substantif tugas dan tanggung jawab masing-masing tenaga medis memiliki karakteristik yang berbeda. Pembayaran gaji terhadap tenaga medis kontrak paruh waktu juga sering terjadi keterlambatan, dimana gaji yang seharusnya dibayarkan setiap bulan tidak selalu direalisasikan tepat waktu, sehingga belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>96</sup> Kondisi ini menunjukkan sistem penetapan gaji yang diterapkan belum mempertimbangkan prinsip proporsionalitas dan keadilan dalam pemberian upah, karena tidak adanya diferensiasi berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, maupun kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing tenaga paramedis.

Selain menerima gaji pokok, paramedis kontrak juga memperoleh jasa tambahan, seperti jasa insentif dan jasa kapitasi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kontribusi dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pemberian jasa tambahan tersebut dinilai telah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga pelaksanaannya sudah adil dan transparan. Adanya pemberian jasa insentif tambahan dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga paramedis kontrak, karena mencerminkan penghargaan yang seimbang terhadap upaya dan tanggung jawab yang dijalankan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, diperoleh informasi bahwa tenaga paramedis kontrak memperoleh insentif tambahan yaitu bersumber dari Bantuan Operasional Kesehatan (BOK), terutama apabila terlibat dalam kegiatan lapangan. Pemberian insentif ini bersifat kondisional, sehingga hanya diberikan kepada tenaga yang aktif melaksanakan kegiatan di luar gedung, seperti pelayanan posyandu atau kegiatan promotif dan preventif lainnya, sehingga besaran insentif yang diterima juga dapat bervariasi tergantung pada tingkat keterlibatan dalam kegiatan lapangan.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup>Hasil Wawancara dengan Tenaga Bidan Paruh Waktu, pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

<sup>97</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Puskesmas Suka Makmur pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Proses klaim jasa insentif secara penuh dilakukan melalui beberapa tahapan yang harus dipenuhi secara administratif maupun kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan bendahara BOK, pada tahap awal tenaga medis wajib melengkapi dokumen Surat Pertanggungjawaban (SPJ). SPJ tersebut disusun dalam bentuk kwitansi sebagai bukti penerimaan, dan kemudian disertai dengan rekapitulasi Surat Perintah Tugas (SPT) yang menunjukkan frekuensi dan keterlibatan tenaga medis dalam kegiatan lapangan. Tahap berikutnya pemenuhan Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang digunakan sebagai acuan dalam menilai capaian program pelayanan kesehatan di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar. Setiap program memiliki target yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat, sehingga pemenuhan target tersebut menjadi prasyarat dalam proses pencairan insentif.<sup>98</sup>

Penilaian terhadap klaim insentif didasarkan pada sejumlah indikator program pelayanan kesehatan. Indikator tersebut mencakup jumlah pelayanan bayi balita, pelayanan lansia, pelayanan penyakit menular dan tidak menular, pelayanan usia produktif, pelayanan anak usia sekolah, pelayanan tuberkulosis (TBC), pelayanan ibu hamil, pelayanan ibu bersalin, pelayanan bayi baru lahir, pelayanan penderita hipertensi, pelayanan diabetes melitus (DM), pelayanan gangguan jiwa (ODGJ), dan pelayanan HIV. Setiap indikator tersebut memiliki target cakupan yang harus dipenuhi sebagai dasar dalam menentukan kelayakan penerimaan insentif secara penuh. Pelaksanaan tugas di lapangan juga menjadi faktor penentu dalam perhitungan insentif, di mana semakin tinggi frekuensi pelaksanaan tugas lapangan yang dibuktikan melalui SPT, semakin besar proporsi insentif yang dapat diterima. Dalam pengalokasian anggaran, 80 persen dari sekian pagu insentif dibayarkan bagi tenaga medis yang aktif melaksanakan kegiatan di lapangan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa jasa insentif diberikan berdasarkan banyaknya turun lapangan, serta capaian program kinerja yang

---

<sup>98</sup>Hasil Wawancara dengan Bendahara Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) pada Tanggal 9 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

ditetapkan oleh fasilitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar.<sup>99</sup>

Besaran insentif tenaga paramedis tidak ditentukan berdasarkan beban kerja, masa kerja maupun durasi jam pelayanan, sehingga intensitas layanan yang dijalankan tidak menjadi pertimbangan utama dalam penetapannya. Penentuan insentif didasarkan pada jenjang pendidikan, di mana tenaga paramedis dengan latar belakang pendidikan D4, S1, hingga S2 memperoleh tambahan poin. Jasa insentif dibayarkan kepada tenaga medis setiap bulan, sehingga memberikan kepastian mengenai besaran hak yang diterima dalam setiap periode. Akan tetapi pihak Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) mengamprahnya secara berkala dalam rentang waktu tiga hingga empat bulan, tergantung pada waktu pengiriman dana dari pihak terkait. Hal ini menyebabkan pembayaran insentif tidak selalu diterima tepat waktu sehingga menimbulkan jeda antara periode kerja yang telah dijalankan dengan realisasi penerimaan insentif oleh tenaga paramedis.

Tenaga paramedis pada umumnya telah memperoleh informasi yang jelas dan terbuka terkait perhitungan insentif. Informasi tersebut disampaikan melalui forum rapat yang dilaksanakan secara rutin pada awal tahun, seperti pada bulan Januari, di mana mekanisme dan komponen perhitungan insentif dijelaskan secara transparan kepada seluruh tenaga paramedis. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan adanya keluhan atau ketidakpuasan dari sebagian tenaga paramedis terkait insentif yang diterima. Kondisi ini pada umumnya disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap sistem dan mekanisme perhitungan insentif yang berlaku, sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda terhadap besaran insentif yang diterima.<sup>100</sup>

Adapun untuk jasa kapitasi yaitu bersumber dari program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Pembagian jasa kapitasi tersebut didasarkan pada Surat Keputusan (SK) yang berlaku, namun dalam pelaksanaannya besaran yang

---

<sup>99</sup>*Ibid.*

<sup>100</sup>*Ibid.*

diterima relatif terbatas karena pembagian dilakukan berdasarkan berbagai indikator penilaian kinerja dan sistem remunerasi, sehingga jumlah yang diterima per individu umumnya tidak besar, bahkan berkisar maksimal sekitar Rp400.000.<sup>101</sup> Dengan adanya tambahan jasa kapitasi tersebut, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan kontrak dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Jasa kapitasi bagi tenaga paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar dibayarkan setiap bulan, dan besaran jasa yang diterima tidak diberikan secara seragam, melainkan didasarkan pada beberapa indikator penilaian yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bendahara JKN, diperoleh informasi bahwa indikator pertama adalah rekapitulasi kehadiran, yang mencerminkan tingkat kedisiplinan dan keaktifan tenaga paramedis dalam menjalankan tugas pelayanan. Indikator kedua masa kerja, di mana tenaga paramedis dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memperoleh tunjangan yang lebih optimal sebagai bentuk penghargaan atas pengalaman dan loyalitas. Indikator ketiga jenjang pendidikan, di mana tingkat pendidikan dianggap berkaitan dengan kompetensi dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Indikator kelima adalah jabatan atau kedudukan posisi di Puskesmas, di mana ini juga menjadi faktor penentu dalam pemberian tunjangan JKN, karena setiap jabatan memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda.<sup>102</sup>

Paramedis kontrak selain mendapatkan jasa tambahan, juga memperoleh berbagai bentuk tunjangan, antara lain Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan uang meugang, serta tunjangan bagi suami/istri dan anak. Pemberian tunjangan tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan sosial dan kesejahteraan keluarga tenaga paramedis. Melalui adanya tunjangan tersebut, paramedis tidak

---

<sup>101</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Puskesmas Suka Makmur pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

<sup>102</sup>Hasil Wawancara dengan Bendahara Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

hanya bergantung pada gaji pokok, melainkan turut memperoleh jaminan yang dapat menunjang stabilitas ekonomi rumah tangga. Kondisi ini berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja serta mendorong terciptanya pelayanan kesehatan yang lebih optimal.

Kepala Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar juga menginformasikan bahwa beban kerja tenaga kesehatan pada dasarnya tidak dibedakan antara tenaga kontrak maupun tenaga tetap, karena keduanya menjalankan tugas dan tanggung jawab pelayanan yang relatif sama sesuai dengan kebutuhan pelayanan di Puskesmas. Dalam pelaksanaannya, saat ini pekerjaan sedikit lebih banyak difokuskan kepada tenaga kontrak, terutama karena sistem pelayanan sekarang telah berbasis aplikasi yang menuntut keaktifan dalam penginputan data dan pelaporan secara digital.<sup>103</sup> Kondisi ini juga menunjukkan bahwa, meskipun pembayaran gaji dan insentif yang diterima belum sepenuhnya memenuhi standar kehidupan yang layak dan memadai, tenaga paramedis tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara penuh.

Dengan demikian sistem penetapan gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar pada dasarnya telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan dari Pemerintah Daerah Aceh Besar. Penetapan besaran gaji umumnya didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan sumber APBD dan kualifikasi pendidikan tenaga kontrak. Namun apabila ditinjau lebih lanjut dari aspek keadilan dan kesesuaian dengan beban kerja, pelaksanaannya masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari kendala dalam ketepatan waktu pembayaran dan keterbatasan besaran gaji yang diterima, sehingga berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja paramedis. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan agar

---

<sup>103</sup>Hasil Wawancara dengan Kepala Puskesmas Suka Makmur pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

sistem penetapan gaji dapat lebih adil dan sesuai dengan kontribusi tenaga paramedis.

### **C. Standar Nilai Gaji untuk Pegawai Kontrak Puskesmas Suka Makmur dan Kecukupannya untuk Hidup Layak**

Standar nilai gaji dapat dipahami sebagai ukuran yang digunakan untuk menentukan besaran imbalan yang layak diterima oleh pekerja atas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, beban tanggung jawab, serta kebutuhan hidup dasar. Penetapan standar gaji tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pemberi kerja, tetapi juga berkaitan dengan upaya menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan keberlangsungan hubungan kerja. Standar nilai gaji digunakan sebagai acuan agar pemberian upah tidak berada di bawah batas kelayakan, sehingga pekerja mampu memenuhi kebutuhan pokok, seperti biaya konsumsi, tempat tinggal, dan biaya kebutuhan penunjang lainnya. Adanya standar ukuran dalam pemberian gaji akan menjadi lebih terarah karena tidak hanya ditentukan secara subjektif, melainkan berpijak pada pertimbangan yang lebih rasional sesuai kondisi pekerjaan dan lingkungan sosial ekonomi tempat pekerjaan itu berlangsung.

Pemberian gaji bagi pekerja merupakan bentuk imbalan finansial yang diberikan sebagai konsekuensi atas pelaksanaan tugas dalam hubungan kerja formal dengan Pemerintah. Gaji yang diterima tidak hanya sebagai bentuk pembayaran atas jasa yang telah diberikan, tetapi juga sebagai instrumen yang menunjukkan bagaimana suatu instansi menghargai peran dan tanggung jawab pegawainya. Kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan standar hidup tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan dasar, melainkan dari kemampuan gaji tersebut dalam menjamin keberlangsungan hidup yang layak serta mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan.

Ketentuan penetapan standar nilai gaji bagi tenaga PNS, PPPK, dan tenaga paruh waktu di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar disusun berdasarkan kerangka regulasi dan mekanisme yang berbeda sesuai dengan status

kepegawaiannya. Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) standar gaji mengacu pada sistem penggajian nasional yang didasarkan pada pangkat dan golongan, masa kerja, serta tingkat pendidikan dalam struktur kepegawaian. Setiap kenaikan golongan berimplikasi pada perubahan gaji pokok sebagaimana tercantum dalam tabel resmi pemerintah, sehingga membentuk jenjang yang jelas antartingkat jabatan yang mencerminkan tingkat tanggung jawab dan pengalaman kerja.

Penetapan standar nilai gaji tenaga kontrak PPPK ditentukan berdasarkan jenjang pendidikan sebagai dasar utama dalam pengelompokan dan pemberian imbalan. Kualifikasi akademik yang dimiliki tenaga kontrak menjadi acuan dalam menentukan besaran gaji yang diterima, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar pula nilai gaji yang diperoleh.<sup>104</sup> Mekanisme penetapan gaji tenaga kontrak PPPK mencerminkan keterkaitan yang kuat antara tingkat pendidikan dan nilai imbalan yang diberikan dengan tetap mengacu pada ketentuan yang berlaku.

Penetapan standar nilai gaji tenaga kontrak paruh waktu tidak didasarkan pada variabel diferensiatif seperti jenjang pendidikan, golongan, masa kerja, maupun tingkat kompleksitas tugas. Besaran gaji ditentukan secara normatif melalui kebijakan internal instansi dan diberlakukan secara seragam tanpa adanya mekanisme pengelompokan atau penjenjangan. Seluruh tenaga kontrak paruh waktu menerima jumlah imbalan yang sama tanpa mempertimbangkan perbedaan jenis pekerjaan maupun tingkat keterlibatan dalam aktivitas pelayanan.<sup>105</sup> Hal ini terdapat perbedaan standar nominal gaji yang diterima antara tenaga PNS, PPPK, dan tenaga kontrak paruh waktu meskipun berada dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Sumber pembiayaan gaji bagi tenaga kontrak PPPK maupun tenaga kontrak paruh waktu berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

---

<sup>104</sup>Hasil Wawancara dengan Paramedis Kontrak PPPK pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

<sup>105</sup>Hasil Wawancara dengan Paramedis Kontrak Paruh Waktu pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

(APBD) yang dialokasikan dalam pos belanja barang dan jasa. Besaran gaji yang diberikan juga bergantung pada kemampuan keuangan daerah, sehingga tidak dapat sepenuhnya mengacu pada standar Upah Minimum Provinsi (UMP). Terbatasnya anggaran menyebabkan tingkat upah yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kelayakan dan belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak.

Upah layak dalam kajian ekonomi merujuk pada tingkat imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar pekerja secara wajar dan kebutuhan sosial lainnya. Upah tidak hanya dipahami sebagai harga tenaga kerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjaga keberlangsungan hidup dan produktivitas pekerja. Dalam hukum ketenagakerjaan upah layak ditempatkan sebagai bagian dari perlindungan normatif terhadap pekerja yang menuntut adanya standar minimum agar pekerja tidak berada pada posisi yang merugikan dalam hubungan kerja. Ketentuan mengenai upah minimum menjadi salah satu bentuk intervensi untuk menjamin terpenuhinya batas kelayakan tersebut, meskipun dalam praktiknya masih sering ditemukan ketidaksesuaian antara standar yang ditetapkan dan kebutuhan riil pekerja.

Pemberian upah didasarkan pada prinsip *al-'adl* yang menempatkan setiap hak pada porsinya tanpa adanya pengurangan maupun kezaliman. Dalam hubungan kerja diposisikan sebagai akad *ijārah* yang mensyaratkan kejelasan mengenai jenis pekerjaan, durasi, serta besaran imbalan yang disepakati sejak awal. Kejelasan tersebut bukan sekadar aspek administratif, melainkan bagian dari upaya menjaga keadilan agar tidak terjadi *garar* atau ketidakpastian yang merugikan salah satu pihak. Pemberian upah dituntut untuk mencerminkan kesetaraan antara kontribusi tenaga kerja dan nilai manfaat yang dihasilkan. Keadilan tidak berhenti pada kesesuaian nilai tukar antara jasa dan imbalan, tetapi juga mencakup kelayakan upah dalam memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Ketidakadilan muncul ketika terdapat kesenjangan antara kontribusi tenaga kerja dan besaran upah yang diterima, atau ketika upah ditetapkan di bawah standar

yang berlaku tanpa alasan yang dapat dibenarkan. Prinsip ini menuntut adanya keseimbangan sehingga hubungan kerja tidak hanya berjalan secara formal, tetapi juga mencerminkan nilai etis yang menempatkan pekerja sebagai subjek yang memiliki hak yang harus dipenuhi.

Dalam pelaksanaannya standar gaji yang diperoleh tenaga kontrak PPPK dan tenaga kontrak paruh waktu belum sepenuhnya mencerminkan prinsip kecukupan hidup layak, sehingga berpotensi memengaruhi kesejahteraan tenaga kerja serta kualitas kinerja dalam menjalankan tugas pelayanan. Imbalan tersebut diberikan sebagai bentuk kompensasi atas jasa dan tenaga yang telah ditentukan dalam hubungan kerja sejak awal, sehingga pembayaran gaji menjadi bagian dari kewajiban pemberi kerja terhadap tenaga kontrak yang telah melaksanakan tugasnya. Pemberian gaji tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan tambahan yang ditetapkan oleh instansi. Komponen tersebut meliputi insentif berbasis kinerja, jasa pelayanan kapitasi yang bersumber dari program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), serta juga memperoleh tunjangan, seperti tunjangan hari raya, tunjangan uang meugang, dan tunjangan keluarga bagi pekerja yang telah menikah.

Untuk menilai jumlah gaji atau kompensasi yang diterima oleh tenaga kontrak PPPK dan tenaga kontrak paruh waktu, diperlukan suatu pemetaan yang sistematis terhadap kebutuhan hidup bulanan yang bersifat mendasar dan terukur. Kebutuhan tersebut meliputi aspek konsumsi, tempat tinggal, transportasi, komunikasi dan kesehatan, serta kebutuhan pribadi yang secara umum merepresentasikan kebutuhan hidup minimum. Estimasi disusun dengan mempertimbangkan variasi tingkat besaran gaji yang diterima, sehingga menghasilkan gambaran yang proporsional mengenai relasi antara pendapatan dan kebutuhan hidup. Oleh karena itu, tabel-tabel berikut disajikan sebagai instrumen analisis untuk mengevaluasi sejauh mana standar gaji yang berlaku dapat memenuhi prinsip kecukupan (*al-kifāyah*) dalam pemenuhan kebutuhan

dasar pekerja. Adapun rincian jumlah kebutuhan hidup tenaga medis kontrak PPPK dan paruh waktu dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 3.9**  
**Jumlah Perkiraan Kebutuhan Hidup Tenaga Paramedis Kontrak PPPK**  
**Jenjang Pendidikan D4**

No.	Jenis Kebutuhan	Perkiraan Biaya per Bulan	Keterangan
1.	Konsumsi	1.500.000	50.000 per hari
2.	Tempat tinggal	900.000 - 1.200.000	Sewa kost atau kontribusi rumah tangga
3.	Transportasi	400.000 - 500.000	Biaya transportasi kerja
4.	Komunikasi dan Kesehatan	350.000	Paket Data, Pulsa, Wifi, dan Kebutuhan Kesehatan Dasar
5.	Kebutuhan Pribadi	500.000	Pakaian, dan kebutuhan sosial
Total		3.650.000 - 4.050.000	

**Tabel 3.10**  
**Jumlah Perkiraan Kebutuhan Hidup Tenaga Paramedis Kontrak PPPK**  
**Jenjang Pendidikan D3**

No.	Jenis Kebutuhan	Perkiraan Biaya per Bulan	Keterangan
1.	Konsumsi	1.200.000	40.000 per hari
2.	Tempat tinggal	600.000 - 800.000	Sewa kost atau kontribusi rumah tangga
3.	Transportasi	300.000 - 400.000	Biaya transportasi kerja
4.	Komunikasi dan Kesehatan	250.000	Paket Data, Pulsa, dan Kebutuhan Kesehatan Dasar
5.	Kebutuhan Pribadi	300.000	Pakaian, dan kebutuhan sosial
Total		2.650.000 - 2.950.000	

Berdasarkan tabel 3.9 dan tabel 3,10 jumlah perkiraan kebutuhan hidup tenaga paramedis kontrak PPPK, dapat dilihat bahwa pemenuhan kebutuhan hidup berada pada batas yang cukup ketat. Meskipun secara nominal gaji masih dapat menutupi kebutuhan, posisi tersebut sangat minim untuk tabungan maupun dana darurat, terutama jika terjadi kenaikan harga atau kebutuhan tak terduga. Kondisi ini belum sepenuhnya mencerminkan standar hidup layak yang ideal, karena standar tersebut umumnya tidak hanya mencakup pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga kemampuan untuk menyisihkan sebagian pendapatan guna menjamin keberlanjutan kesejahteraan.

**Tabel 3.11**  
**Jumlah Perkiraan Kebutuhan Hidup Tenaga Paramedis Paruh Waktu**  
**dari Tenaga Kontrak Jenjang Pendidikan D4**

No.	Jenis Kebutuhan	Perkiraan Biaya per Bulan	Keterangan
1.	Konsumsi	750.000	25.000 per hari
2.	Tempat tinggal	400.000 - 600.000	Sewa kost atau kontribusi rumah tangga
3.	Transportasi	200.000 - 250.000	Biaya transportasi kerja
4.	Komunikasi dan Kesehatan	150.000	Paket Data, Pulsa, Wifi, dan Kebutuhan Kesehatan Dasar
5.	Kebutuhan Pribadi	200.000	Pakaian, dan kebutuhan sosial
Total		1.700.000 - 1.950.000	

**Tabel 3.12**  
**Jumlah Perkiraan Kebutuhan Hidup Tenaga Paramedis Paruh Waktu**  
**dari Tenaga Kontrak Jenjang Pendidikan D3**

No.	Jenis Kebutuhan	Perkiraan Biaya per Bulan	Keterangan
1.	Konsumsi	600.000	20.000 per hari
2.	Tempat tinggal	300.000 - 500.000	Sewa kost atau kontribusi rumah tangga

3.	Transportasi	150.000 - 200.000	Biaya transportasi kerja
4.	Komunikasi dan Kesehatan	100.000	Paket Data, Pulsa, Wifi, dan Kebutuhan Kesehatan Dasar
5.	Kebutuhan Pribadi	150.000	Pakaian, dan kebutuhan sosial
Total		1.300.000 - 1.550.000	

Berdasarkan tabel 3.11 dan tabel 3.12 jumlah perkiraan kebutuhan hidup tenaga paramedis paruh waktu dari tenaga kontrak belum sepenuhnya optimal dalam memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara perhitungan sederhana kebutuhan hidup masih dapat terpenuhi, tingkat kelayakannya belum dapat dikategorikan sebagai ideal. Kondisi tersebut disebabkan oleh sangat terbatasnya selisih antara pendapatan dan total pengeluaran, sehingga tidak memberikan ruang yang memadai untuk menyisihkan sebagian penghasilan. Akibatnya, alokasi untuk tabungan, pembentukan dana darurat, maupun pemenuhan kebutuhan tak terduga menjadi sulit untuk direalisasikan. Dalam jangka panjang keadaan ini berpotensi menimbulkan ketidakstabilan finansial, karena setiap kenaikan harga kebutuhan pokok atau munculnya pengeluaran mendesak dapat langsung mengganggu keseimbangan keuangan. Oleh karena itu, meskipun kebutuhan dasar relatif terpenuhi, aspek keberlanjutan dan keamanan ekonomi belum sepenuhnya tercapai.

**Tabel 3.13**

**Jumlah Perkiraan Kebutuhan Hidup Tenaga Paramedis Paruh Waktu dari Tenaga Bakti**

No.	Jenis Kebutuhan	Perkiraan Biaya per Bulan	Keterangan
1.	Konsumsi	450.000	15.000 per hari, sangat terbatas
2.	Tempat tinggal	0 - 100.000	Menumpang atau tinggal dengan keluarga

3.	Transportasi	50.000 - 100.000	Biaya transportasi kerja
4.	Komunikasi dan Kesehatan	50.000	Paket Data, dan Kebutuhan Kesehatan Dasar
5.	Kebutuhan Pribadi	50.000	Sangat Terbatas
Total 600.000 - 750.000			

Berdasarkan tabel tersebut dengan gaji yang sangat terbatas per bulannya, pemenuhan kebutuhan hidup tidak dapat dilakukan secara memadai karena total kebutuhan minimum yang telah ditekan sekalipun masih berada pada kisaran Rp600.000 - Rp750.000. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang signifikan antara pendapatan dan pengeluaran, di mana gaji yang diterima tidak mampu menutupi kebutuhan dasar seperti biaya konsumsi, tempat tinggal, transportasi, serta komunikasi dan kesehatan. Meskipun telah dilakukan penyesuaian secara sangat ketat, hasilnya tetap menunjukkan potensi defisit setiap bulan hingga berada di bawah standar kelayakan. Oleh karena itu, keadaan ini mencerminkan bahwa tingkat pendapatan tersebut belum mencukupi untuk menunjang kehidupan yang layak dan berkelanjutan tanpa adanya dukungan tambahan dari sumber lain.

Perbandingan antara tingkat pendapatan dan total kebutuhan menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang konsisten, di mana penghasilan yang diterima belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan dasar secara memadai. Kondisi ini mencerminkan bahwa standar pengupahan yang berlaku masih berada di bawah ambang kecukupan, sehingga pekerja cenderung melakukan berbagai bentuk penyesuaian seperti menekan kualitas konsumsi, mengurangi pengeluaran non-primer, atau bergantung pada dukungan pihak lain. Dari sudut pandang prinsip kecukupan (*al-kifāyah*), keadaan tersebut menunjukkan pemenuhan kebutuhan hidup layak bagi tenaga kontrak belum tercapai secara optimal.

Pemberian gaji terhadap tenaga paramedis kontrak serta tingkat kecukupannya dalam menunjang kehidupan yang layak memiliki keterkaitan yang erat dengan analisis kesesuaian mekanisme pemberian imbalan (*ujrah*) dalam *akad ijārah ‘alā al-‘amāl*. Tingkat kecukupan gaji memiliki implikasi terhadap stabilitas hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. Tenaga medis kontrak menilai apabila imbalan yang diterima telah memenuhi standar kecukupan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan komitmen serta optimalisasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan. Adapun sebaliknya, apabila gaji dinilai belum mampu memenuhi kebutuhan standar hidup yang layak, hal tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kualitas kinerja serta mengganggu stabilitas hubungan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa standar nilai gaji yang diperoleh oleh tenaga kontrak PPPK dan tenaga kontrak paruh waktu belum sesuai dengan standar kecukupan hidup yang layak. Kondisi tersebut terlihat dari adanya jarak antara pendapatan yang diperoleh dengan beban kebutuhan dasar yang harus ditanggung setiap bulan, mulai dari kebutuhan konsumsi harian, biaya tempat tinggal, transportasi kerja, hingga kebutuhan lain yang bersifat rutin maupun mendesak. Penghasilan yang diterima cenderung digunakan untuk menutup kebutuhan pokok terlebih dahulu, sehingga ruang untuk kebutuhan penunjang lain menjadi sangat terbatas. Situasi ini juga berdampak pada pola pemenuhan kebutuhan hidup yang harus dilakukan dengan penyesuaian cukup ketat. Sebagian tenaga kontrak perlu mengatur ulang prioritas pengeluaran agar tetap dapat bertahan dalam siklus kebutuhan bulanan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang berlaku belum sepenuhnya memberikan ruang yang memadai bagi pekerja untuk mencapai kondisi hidup yang stabil, terutama bagi mereka yang telah memiliki tanggungan keluarga atau kebutuhan tambahan di luar kebutuhan pribadi.

#### **D. Tinjauan Konsep *Ujrah* dalam Akad *Ijārah ‘Ala Al-‘Amāl* Terhadap Penetapan dan Nilai Gaji Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar**

Tinjauan konsep *ujrah* dalam akad *ijārah ‘ala al-‘amāl* menempatkan upah sebagai imbalan yang melekat pada pelaksanaan pekerjaan yang disepakati antara pemberi kerja dan pekerja. *Ujrah* dipahami sebagai hak pekerja yang lahir dari adanya manfaat jasa yang diberikan sehingga penentuannya harus dinyatakan secara jelas sejak awal akad. Kejelasan ini mencakup jenis pekerjaan, batas waktu pelaksanaan, serta nilai upah agar tidak menimbulkan ketidakpastian yang dapat merugikan salah satu pihak. Penetapan upah tidak hanya dilihat sebagai hasil kebijakan administratif, tetapi sebagai bagian dari pemenuhan akad yang mengikat kedua belah pihak. Upah yang telah disepakati harus dibayarkan tepat waktu sebagai bentuk penghormatan terhadap hak pekerja sehingga setiap penundaan atau pengurangan tanpa dasar yang jelas dapat dipandang sebagai pelanggaran terhadap akad karena mengabaikan hak pekerja sejak pekerjaan dilaksanakan.

Penetapan dan nilai gaji paramedis kontrak diposisikan sebagai bagian dari sistem kompensasi tetap yang ditentukan melalui kebijakan internal instansi dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan dan tingkat tanggung jawab yang dilakukan. Besaran gaji tersebut umumnya telah ditetapkan sejak awal melalui perjanjian kerja sehingga menjadi dasar yang mengikat bagi kedua belah pihak selama masa kontrak berlangsung. Penentuan nilai gaji tidak selalu didasarkan pada variasi kinerja individual, melainkan pada standar yang berlaku secara umum bagi seluruh tenaga medis kontrak dalam satu instansi. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji diberikan secara rutin sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan yang telah disepakati, sehingga menekankan aspek kepastian dan keberlangsungan pemenuhan hak tenaga kerja dibandingkan dengan mekanisme penghargaan berbasis capaian kinerja.

Dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl*, penetapan dan nilai gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar harus jelas sejak awal sebagai

bentuk kesepakatan antara pihak pemberi kerja dan tenaga kerja. Kejelasan tersebut mencakup jenis pekerjaan, ruang lingkup tugas, durasi kerja, serta besaran imbalan yang diterima, sehingga tidak menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaannya. Gaji yang diberikan diposisikan sebagai *ujrah*, yaitu imbalan atas manfaat jasa yang telah diberikan oleh paramedis, sehingga penentuannya perlu mempertimbangkan kesesuaian dengan beban kerja, tingkat tanggung jawab, serta kompetensi yang dimiliki. Nilai gaji yang diberikan harus mencerminkan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan dasar pekerja agar tidak menimbulkan ketimpangan antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Pembayaran gaji harus dilakukan secara tepat waktu sesuai kesepakatan karena hal tersebut merupakan bagian dari pemenuhan hak pekerja yang telah melekat sejak pekerjaan dilaksanakan. Penetapan dan nilai gaji dalam akad *ijārah ‘alā al-‘amāl* tidak hanya dipandang sebagai aspek administratif, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab untuk menjaga kejelasan, kelayakan, dan keseimbangan dalam hubungan kerja.

Pembayaran gaji tenaga paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur dilakukan setiap bulan, yang menunjukkan adanya penetapan waktu yang pasti dalam pemenuhan hak pekerja. Ketentuan pembayaran per bulan tersebut memberikan kepastian bagi paramedis terkait kapan upah akan diterima setelah pekerjaan dilaksanakan dalam periode tertentu. Kejelasan waktu pembayaran tersebut telah memenuhi salah satu syarat sah *ujrah*, karena tidak mengandung unsur ketidakpastian (*garar*) dan mencerminkan adanya kesepakatan yang terstruktur antara pihak pemberi kerja dan pekerja, selama pembayaran dilakukan secara konsisten sesuai waktu yang telah ditentukan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan keterlambatan dalam pembayaran gaji kepada tenaga paramedis kontrak. Kondisi ini menunjukkan meskipun secara normatif telah terdapat kejelasan waktu pembayaran, akan tetapi belum sepenuhnya konsisten dengan ketentuan yang telah disepakati. Keterlambatan tersebut

berpotensi mengurangi terpenuhinya hak pekerja secara tepat waktu dan dapat memengaruhi nilai keadilan dalam pemberian *ujrah*

Berdasarkan perspektif *al-kifāyah* nilai gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur perlu dilihat dari kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan dasar pekerja secara layak, seperti kebutuhan sehari-hari. Adapun gaji yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan tingkat kecukupan, terutama jika dikaitkan dengan beban hidup yang harus ditanggung oleh masing-masing tenaga kerja. Meskipun gaji diberikan secara pasti dan teratur, namun nilainya cenderung belum mampu menjangkau standar kebutuhan hidup layak secara menyeluruh. Dalam konsep *ujrah*, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas jasa, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan keberlangsungan hidup pekerja. Oleh karena itu, apabila gaji yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhan dasar secara memadai, maka kondisi tersebut menunjukkan bahwa prinsip *al-kifāyah* belum sepenuhnya terpenuhi dalam praktik pengupahan yang diterapkan.

Dalam penetapan gaji tenaga paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur menunjukkan adanya perbedaan dasar penentuan gaji antara tenaga kontrak PPPK dan tenaga kontrak paruh waktu. Perbedaan tersebut dapat ditinjau dari sisi kejelasan akad, di mana hubungan kerja telah dituangkan dalam perjanjian kerja yang secara tegas mengatur hak dan kewajiban para pihak, termasuk kepastian bahwa gaji akan diberikan, sehingga aspek kejelasan (*ta'yīn al-ujrah*) dapat dikatakan terpenuhi dan tidak mengandung unsur ketidakpastian (*garar*). Namun, dalam hal dasar penetapan gaji masih terlihat penentuan upah belum sepenuhnya mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing tenaga paramedis. Pada tenaga kontrak PPPK, dan paruh waktu dari tenaga kontrak, gaji hanya didasarkan pada jenjang pendidikan, sementara pada paruh waktu dari tenaga bakti diterapkan sistem penyamarataan tanpa mempertimbangkan perbedaan jenis pekerjaan maupun tingkat keterlibatan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian dengan prinsip

keadilan (*al-'adl*) dalam Islam, karena imbalan yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan proporsionalitas antara pekerjaan yang dilakukan dengan upah yang diterima.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa praktik penetapan dan pembayaran gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur pada dasarnya telah memenuhi beberapa unsur penting dalam konsep *ujrah* pada akad *ijārah 'alā al-'amāl*, terutama dari sisi kejelasan akad dan kepastian besaran upah. Pembayaran gaji yang ditetapkan setiap bulan menunjukkan adanya penentuan waktu yang jelas, namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan keterlambatan pembayaran yang menunjukkan belum konsistennya pemenuhan hak pekerja sesuai waktu yang disepakati. Selain itu, dalam aspek penentuan nilai gaji masih terdapat kelemahan, khususnya terkait dasar penetapan yang belum sepenuhnya mempertimbangkan proporsionalitas antara beban kerja, tanggung jawab, dan kompetensi tenaga paramedis, serta kecenderungan penyamarataan gaji pada paruh waktu dari tenaga bakti. Nilai gaji yang diberikan juga belum sepenuhnya mencerminkan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan dasar pekerja secara memadai, meskipun secara formal telah memenuhi prinsip kejelasan dalam *ujrah*. Dalam pemberian upah masih memerlukan perbaikan agar lebih sesuai dengan prinsip ketepatan waktu, keadilan, dan kecukupan dalam hubungan kerja.

## BAB EMPAT PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem penetapan gaji paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar mengacu pada Keputusan Bupati Aceh Besar Nomor 180 Tahun 2025 yang berpedoman pada ketentuan nasional. Penetapan gaji dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) serta memperhatikan klasifikasi jenjang pendidikan sebagai dasar penggolongan dan besaran imbalan. Namun jika ditinjau dari aspek standar hidup layak, penetapan gaji belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan dasar paramedis secara memadai, karena lebih berorientasi pada keterbatasan anggaran dan klasifikasi formal dibandingkan dengan kebutuhan riil pekerja.
2. Gaji yang diterima oleh paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar belum sepenuhnya memenuhi standar keadilan upah untuk wilayah Aceh Besar. Dalam praktiknya masih ditemukan keterlambatan dalam pembayaran gaji sehingga hak pekerja tidak diterima secara tepat waktu. Kondisi ini menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan kewajiban pemberi kerja dalam memenuhi hak tenaga kerja. Keadaan tersebut berdampak pada ketidakpastian pemenuhan kebutuhan hidup pekerja yang bergantung pada penghasilan bulanan serta dapat memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja.
3. Ditinjau dari perspektif *ujrah* dalam fiqh muamalah, sistem penggajian paramedis kontrak di Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar pada dasarnya telah memenuhi unsur adanya imbalan atas jasa yang diberikan, karena terdapat kesepakatan kerja yang menetapkan hak dan kewajiban kedua

pihak termasuk besaran gaji yang diterima. Pembayaran gaji yang didasarkan pada jenjang pendidikan menunjukkan adanya upaya membedakan nilai kerja meskipun belum sepenuhnya mencerminkan proporsi beban tugas dan tanggung jawab di lapangan. Namun dalam praktiknya besaran gaji yang diterima belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan hidup layak atau *al-kifāyah* (kecukupan), sehingga tujuan pemberian *ujrah* sebagai sarana menjaga kesejahteraan pekerja belum tercapai secara optimal.

## B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Kabupaten Aceh Besar, disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penetapan gaji paramedis kontrak dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, dan standar kelayakan upah. Kemudian dalam mekanisme pembayaran perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar gaji diberikan secara tepat waktu, serta transparansi guna menciptakan keadilan. Dalam pelaksanaannya diharapkan selaras dengan prinsip akad *ijārah 'ala al-'amal* yang menekankan kejelasan imbalan dan kesepakatan antara para pihak.
2. Kepada paramedis kontrak, disarankan untuk lebih aktif dalam memahami ketentuan penggajian serta menyampaikan masukan secara konstruktif kepada pihak pengelola, sehingga dapat mendorong perbaikan sistem yang lebih adil dan sesuai dengan kondisi kerja yang dihadapi.
3. Kepada peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih mendalam mengenai sistem penggajian paramedis kontrak dengan memperluas variabel penelitian seperti aspek kepuasan kerja, kesejahteraan, serta dampaknya terhadap kualitas pelayanan kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2003.
- Ahmad bin Ali bin Hajar al-Asqalani, *Bulughul Maram Himpunan Hadist-Hadist Hukum dalam Fikih Islam*, Jakarta: Darul Haq, 2014.
- Al-Kasani, *Badā'i' al-Ṣanā'i' fī Tartīb al-Sharā'i'*, Juz 4, Beirut: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah.
- Al-Quran Online, Surah Al-Qasas Ayat 26, <https://quran.nu.or.id/al-qashash/26> diakses pada 12 Juli 2025.
- Al-Quran Online, Surah At-Talaq Ayat 6, <https://quran.nu.or.id/at-thalaq/6> diakses pada 12 Juli 2025.
- Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah: di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, Jakarta Timur: Prenamedia Group, 2019.
- Chairuman Pasaribu dan Suhwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994.
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2000.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan R.I, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-4, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Employment Contracts in Indonesia: Complete Legal Guide for 2026, ASEAN Briefing, diakses pada 22 Januari 2026.
- Farhah Kamilatun Nura, “Analisis Sistem Penetapan Upah Pada Pengelolaan Pemandian Lhok Sijuek di Kecamatan Kuta Baro Menurut Perspektif Akad Ijarah ‘Ala Al-‘Amal,” Skripsi, Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2023.
- Fentil Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, Depok: Raja Grafindo Persada, 2020.

Ghufran A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.

Gaji dan Tunjangan Honorer 2025 Resmi Ditetapkan Berdasarkan PMK Nomor 39 Tahun 2024, diakses pada 22 Januari 2026.

Harun Nasroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.

Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Rajawali Pers, 1997.

Hasil wawancara dengan Bendahara Bantuan Operasional Kesehatan BOK pada Tanggal 9 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Bendahara Jaminan Kesehatan Nasional JKN pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Suka Makmur pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas pada Tanggal 7 Februari 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Paramedis Kontrak Paruh Waktu pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Paramedis Kontrak PPPK pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Tenaga Bidan Kontrak PPPK pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Tenaga Bidan Paruh Waktu pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Tenaga Paramedis Kontrak pada Tanggal 9 April 2025, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Tenaga Perawat Kontrak Paruh Waktu pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Hasil wawancara dengan Tenaga Perawat Kontrak PPPK pada Tanggal 6 April 2026, di Puskesmas Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar.

Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 10, Jawa Tengah: Insan Kamil Solo, 2016.

Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, Juz 2, Beirut: Dar al-Kutub al Ilmiah, 2004.

Ibn Qudāmah al-Maqdisī, *Al-Mughnī*, Juz 5, Beirut: Dār al-Fikr.

Imam Nawawi, *Al-Majmu' Syarh al-Muhadzdzab*, Juz 15, Beirut: Dar al-Fikr, 2000.

Jhon Black dkk, *Oxford Dictionary of Economics*, Oxford: Oxford University Press, 2013.

Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1999.

John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 2003.

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, <https://kbbi.web.id/adil.html> diakses pada 10 September 2025.

Keputusan Bupati Aceh Besar Nomor 180 Tahun 2025 tentang Pengangkatan Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang Terdata dalam Data Base Badan Kepegawaian Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Besar Tahun Anggaran 2025.

Kementrian Agama RI, *Alqur'an dan Tafsirnya*, Jakarta: Lentera Abadi, 2010.

Ketentuan Gaji PKWT, diakses pada 22 Januari 2026.

M. Abdul Mannan, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1997.

M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Fiqh Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.

- Maisarah, “Tinjauan Hukum Islam dan Fatwa DSN MUI Nomor 112 Tahun 2017 tentang Akad Ijarah terhadap Penetapan Ujrah dan Sistem Kerja Pada Industri Perabot.” Skripsi, Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2024.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Marsyidah, “Sistem Penetapan Gaji Aparatur Gampong di Gampong Lampaya Kecamatan Lhoknga.” Skripsi, Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2024.
- Moh. Nadzir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Muhammad Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: Citra Adytia Bakti, 2003.
- Muhammad Nazir, *Metodologi Penelitian*, Bandung: Raja Grafindo Persada, 1999.
- Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah*, Jakarta: Gema Insani Press, 2004.
- Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, Jakarta Selatan: Hikmah, 2010.
- Mustafa Dib al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah*, Damaskus: Darul Mustafa, 2009.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Penjelasan Mengapa Honorer Terancam PHK akibat Efisiensi Pemerintah, diakses pada 22 Januari 2026.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Profil Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar Tahun 2021.
- Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2013.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sulaiman Rasyid, *Fiqh Islam*, Bandung: Sinar Baru, 1995.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Tubel Agusven dkk, *Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*, Batam: Rey Media Grafika, 2023.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Wahbah az-Zuhaylī, *Al-Fiqh al-Islāmī wa Adillatuhu*, Damaskus: Dār al-Fikr, 1985.
- Yulia Fitriani, “Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya.” Skripsi, Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022.
- Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta: Robbani Perss, 1997.
- Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Yusanto dan Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Sk Penetapan Pembimbing Skripsi



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
Nomor: 3856/Un.08/FSH/PP.00.9/09/2025

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR MAHASISWA

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Tugas Akhir tersebut;
- b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Tugas Akhir.
- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;
8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN TUGAS AKHIR
- KESATU : Menunjuk Saudara (i):
- a. Prof. Dr. Muhammad Maulana, M.Ag Sebagai Pembimbing I
- b. Faisal Fauzan, S.E., M.Si. Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):
- Nama : Faiz Alghifari
- NIM : 220102220
- Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
- Judul : Sistem Penetapan Gaji Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar Menurut Konsep Ujrah
- KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025;
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Banda Aceh  
pada tanggal 01 September 2025  
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,

  
KAMARUZZAMAN

**Tembusan:**

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

## Lampiran 2: Surat Permohonan Melakukan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : 1027/Un.08/FSH.I/PP.00.9/04/2026

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepala Badan Kesatuan Kebangsaan dan Politik (Kaban Kesbangpol) Aceh Besar  
Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220102220

Nama : FAIZ ALGHIFARI

Program Studi/Jurusan : Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Alamat : Jl Tue Pineng Gang Buntu Beurawe

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syariah Dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **SISTEM PENETAPAN GAJI PARAMEDIS KONTRAK DI PUSKESMAS SUKA MAKMUR KEC. SUKA MAKMUR KAB. ACEH BESAR MENURUT KONSEP UJRAH**

Banda Aceh, 02 April 2026

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Hasnul Arifin Melayu, M.A., Ph.D.

NIP. 197111251997031002

Berlaku sampai : 30 Juni 2026

### Lampiran 3: Protokol Wawancara

Judul Skripsi : Sistem Penetapan Gaji Paramedis Kontrak di Puskesmas Suka Makmur Kec. Suka Makmur Kab. Aceh Besar Menurut Konsep *Ujrah*

Pihak yang diwawancarai : Kepala Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar, Kepala Tata Usaha (KTU), Bendahara Bantuan Operasional Kesehatan (BOK), Bendahara Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), tenaga paramedis kontrak PPPK, dan tenaga paramedis Paruh Waktu.

No.	Daftar Pertanyaan Wawancara
1.	Berapa besar gaji pokok yang Anda terima setiap bulan sebagai paramedis kontrak?
2.	Apakah gaji tersebut dibayarkan tepat waktu setiap bulan?
3.	Apakah gaji yang diterima sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?
4.	Apakah gaji yang diterima sudah mencerminkan prinsip keadilan dan kelayakan?
5.	Apakah beban kerja yang Anda tanggung sebanding dengan gaji yang diterima?
6.	Apakah Anda mendapatkan tunjangan atau insentif tambahan selain gaji pokok?
7.	Seberapa besar pengaruh insentif terhadap semangat dan kinerja Anda sebagai Paramedis kontrak?
8.	Bagaimana supaya bisa ngeklaim insentif secara penuh?
9.	Bagaimana sistem perhitungan insentif, apakah ada standar tertentu untuk memperoleh insentif secara full?
10.	Tindakan apa yang dilakukan oleh pihak paramedis secara profesional untuk menghasilkan insentif yang cukup agar mampu memenuhi kebutuhan standar hidup yang layak?
11.	Apakah paramedis mendapatkan informasi yang jelas dan terbuka terkait perhitungan insentif?
12.	Bagaimana peran tenaga medis kontrak dalam pelayanan kesehatan di puskesmas ini?
13.	Bagaimana perbandingan beban kerja apakah terdapat standar atau pembagian tugas antara tenaga medis kontrak dan tenaga tetap?

14.	Dengan adanya insentif tambahan ini, menurut ibu apakah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat?
15.	Bagaimana supaya bisa klaim jasa kapitasi secara full?



## Lampiran 4: Dokumentasi

### Wawancara dengan Kepala Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar



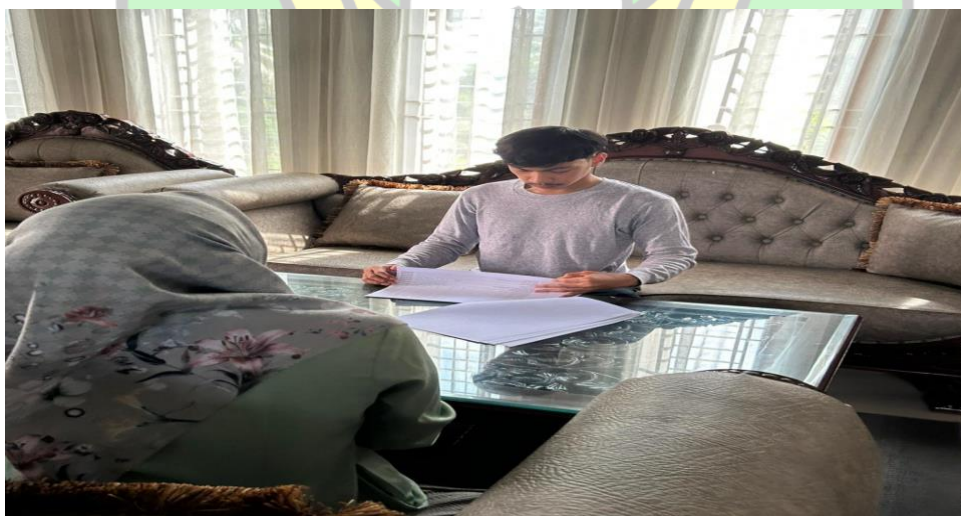
### Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Suka Makmur Aceh Besar



**Wawancara dengan Bendahara BOK Puskesmas Suka Makmur  
Aceh Besar**



**Wawancara dengan Bendahara JKN Puskesmas Suka Makmur  
Aceh Besar**



### **Wawancara dengan Tenaga Perawat Kontrak PPPK**



### **Wawancara dengan Tenaga Bidan Paruh Waktu dari Kontrak**



**Wawancara dengan Tenaga Perawat Paruh Waktu dari Bakti**



**Wawancara dengan Tenaga Bidan Paruh Waktu dari Bakti**

