

**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



Diajukan Oleh:

YULIA FITRIANI

NIM. 180102225

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

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM-BANDA ACEH
TAHUN 2022 M/1443 H**

**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

Diajukan Kepada Fakultas Syari’ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syari’ah

Oleh:

YULIA FITRIANI

NIM. 180102225

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

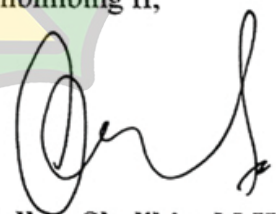
Disetujui untuk Dimunaqasyahkan Oleh:

Pembimbing I,


Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si.
NIP. 197209021997031001

AR - RANIRY

Pembimbing II,


Riadhus Sholihin, M.H
NIP.199311012019031014

**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

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

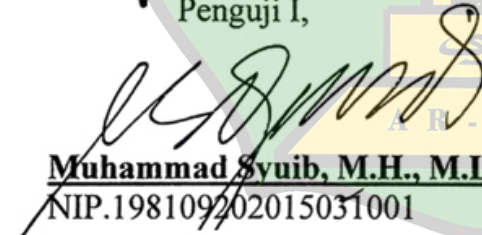
Pada Hari/Tanggal : Rabu, 06 Juli 2022 M
06 Dzulhijjah 1443 H

Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,


Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si.
NIP.197209021997031001

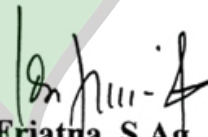
Penguji I,


Muhammad Syuib, M.H., M.LegSt.
NIP.198109202015031001

Sekretaris,


Riadhus Sholihin, M.H.
NIP.199311012019031014

Penguji II,


Ida Friatna, S.Ag., M.Ag.
NIP.197705052006042010

Mengetahui

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Prof. Muhammad Siddiq, MH., Ph.D
NIP. 197703032008011015



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY Banda Aceh
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email: fsg@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Yulia Fitriani
NIM : 180102225
Jurusan : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
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 manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab 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 di cabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar- Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 20 Juni 2022

Yang menyatakan,



Yulia Fitriani

ABSTRAK

Nama : Yulia Fitriani
NIM : 180102225
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad *Ijārah 'Alā Al 'Amal* (Suatu Penelitian pada Dinas Sosial Aceh)
Tanggal Sidang : 06 Juli 2022
Tebal Skripsi : 65 Halaman
Pembimbing I : Dr. Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si.
Pembimbing II : Riadhus Sholihin, M.H.
Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Tenaga Kontrak, Akad *Ijārah 'Alā Al 'Amal*

Dalam konsep akad *ijarah 'ala al-'amal* perjanjian kontrak kerja harus dilakukan dengan jelas bentuk jasa yang akan dilakukan, dan spesifikasi pekerjaan. Sama halnya dengan penentuan upah, upah ditentukan berdasarkan prinsip layak atau kesetaraan dan keadilan. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana sistem penetapan upah tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh, Sejahteranya keadilan penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh dari aspek risiko kerja, bagaimana perspektif akad *Ijārah 'Alā Al-'Amal* terhadap sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh. Metode penelitian ini adalah kualitatif yang berbentuk deskriptif dengan pendekatan normatif yuridis dan pendekatan *maqashid*, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian 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 *ijarah 'ala al-'amal* dan sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan upah dalam islam.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji dan syukur penulis kepada Allah SWT dengan kudrah dan iradahnya skripsi ini telah dapat penulis selesaikan. Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah menuntun umat manusia kepada kedamaian, dan membimbing kita semua menuju agama yang benar di sisi Allah yakni agama Islam.

Syukur Alhamdulillah penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “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 ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Penyusun skripsi ini berhasil dirampungkan berkat bantuan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum. Bapak Dr. Jabbar, M.A selaku Wadek I, Bapak Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si selaku Wadek II, Bapak Saifuddin Sa’dan, S.Ag., M.Ag selaku Wadek III.
2. Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syari’ah Bapak Arifin Abdullah, S.H., M.H. beserta seluruh staff dan Bapak Riadhus Sholihin, M.H selaku penasehat akademik serta Bapak Dr. Muhammad Maulana, M. Ag selaku dosen Mata Kuliah Metodologi Penelitian Hukum yang telah banyak memberi saran dan masukan serta membimbing penulis selama perkuliahan.
3. Pembimbing penulis, yaitu Bapak Bismi Khalidin, S.Ag., M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak Riadhus Sholihin, M.H sebagai pembimbing II yang telah membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini dengan penuh

rasa tanggungjawab dan selalu memberikan bantuan, arahan dan masukan sehingga penulisan skripsi ini rampung.

4. Kepada seluruh informan dan responden dari pihak Dinas Sosial Aceh, BPKA dan BPJS Ketenagakerjaan yang telah membantu saya memberi informasi pada saat penelitian ini dilakukan.
5. Kedua orangtua tercinta yaitu ayah Nurdin dan ibu Ainon Mardhiah yang telah memberikan kasih sayang serta pendidikan yang begitu istimewa, juga keluarga besar yang telah memberikan nasehat, semangat, motivasi dan senantiasa memberikan do'a kepada saya agar dapat menyelesaikan studi.
6. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena percaya pada saya. Saya ingin berterima kasih kepada saya karena telah melakukan semua kerja keras ini. Saya ingin berterima kasih kepada saya, karena tidak pernah berhenti.
7. Kepada Fahrul Razi, S.i.Kom selaku teman berfikir yang selalu membantu, memotivasi dan memberi semangat dalam penulisan skripsi.
8. Kepada seluruh teman-teman Hukum Ekonomi Syari'ah yang selalu memberi motivasi dan semangat.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama penulis sendiri. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharap saran dan kritik yang membangun. Semoga semua kebaikan dari pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini dibalas oleh Allah SWT dengan ganjaran dan pahala yang setimpal.

Banda Aceh, 20 Juni 2022

Penulis,

Yulia Fitriani

PEDOMAN TRANSLITERASI
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor: 158 Tahun 1987
Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. 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 dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Śa	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Ẓal	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	Ge

ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	A
ـِ	Kasrah	i	I
ـُ	Dammah	u	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَـيْ...	Fathah dan ya	ai	a dan u
ـَـوْ...	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سُئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...آ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ي...إ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
و...ؤ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَة talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf 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 penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. 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:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

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 harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ عَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلّٰهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka 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.



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah tenaga kontrak Dinas Sosial Aceh pertahun 2020-2022.....	39
Tabel 3.2	Klasifikasi upah tenaga kontrak berdasarkan jenjang pendidikan	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Sk Penetapan Pembimbing Skripsi.....	60
Lampiran 2	Surat Permohonan Melakukan Penelitian.....	61
Lampiran 3	Daftar Informan dan Responden.....	62
Lampiran 4	Protokol Wawancara.....	63
Lampiran 5	Dokumentasi.....	65



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
PENGESAHAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN SIDANG	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR ISI	xviii
 BAB SATU: PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka	8
E. Penjelasan Istilah	12
F. Metode Penelitian.....	14
1. Pendekatan penelitian.....	15
2. Jenis penelitian	15
3. Sumber data.....	15
4. Teknik Pengumpulan data	16
5. Objektivitas dan validitas data	17
6. Teknik analisis data	18
7. Pedoman penulisan.....	18
G. Sistematika Pembahasan	18
 BAB DUA: KONSEP UPAH DALAM HUKUM ISLAM	 20
A. Pengertian Upah Menurut Hukum Positif	20
B. Pengertian dan Dasar Hukum <i>Ijârah ‘Ala Al-Amâl</i>	21
C. Perspektif Akad <i>Ijarah ‘Ala Al-‘Amal</i> Tentang Prinsip Keadilan Terhadap Sistem Penetapan Upah	27
D. Standarisasi Upah dan Keadilannya dalam Hukum Islam	28
E. Hubungan Risiko Kerja Berdasarkan Nilai Upah Menurut Fiqh Muamalah.....	32

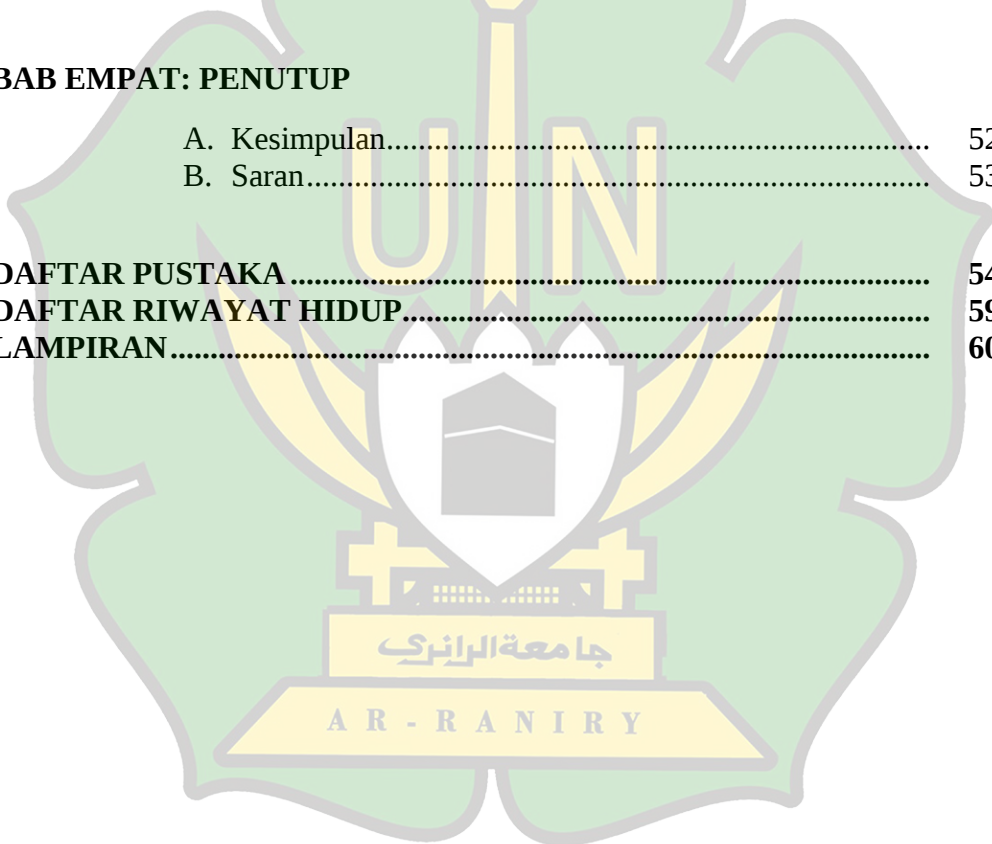
**BAB TIGA: PERJANJIAN DAN PENETAPAN UPAH UNTUK
TENAGA KONTRAK DI DINAS SOSIAL ACEH..... 35**

- A. Gambaran Umum Dinas Sosial Aceh..... 35
- B. Penetapan Kontrak Perjanjian Kerja untuk Tenaga
Kontrak di Dinas Sosial Aceh 36
- C. Kesesuaian antara Upah, Beban dan Risiko Kerja
serta Keadilannya bagi Tenaga Kontrak di Dinas Sosial
Aceh 41
- D. Sitem Pengupahan Tenaga Kontrak di Dinas Sosial
Aceh Menurut Perspektif Akad *Ijarah 'Ala*
Al- 'Amal 46

BAB EMPAT: PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 52
- B. Saran..... 53

DAFTAR PUSTAKA	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	59
LAMPIRAN.....	60



BAB SATU PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum Islam memiliki atensi besar terhadap hak-hak pekerja dan buruh, terutama dalam hal upah. Secara *fiqhiyyah* dalam fiqh muamalah telah ditetapkan oleh fuqaha hal-hal yang penting sebagai ketentuan dasar tentang upah, diskursus upah ini dijelaskan oleh fuqaha secara detil dalam bab *ijârah*, yang diartikan sebagai suatu akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah. Tanpa mengikuti dengan pemindahan kepemilikan barang tersebut.¹

Dalam konteks Fiqh Muamalah, para ulama menjelaskan konsep *ijârah* ini secara jelas. Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah berpendapat bahwa praktek *ijârah* boleh dilakukan dengan ketentuan keadaan suatu manfaat, serah terima dan ganti yang diketahui kebolehanannya. Pada pendapat ini dijelaskan bahwa apabila suatu barang atau jasa boleh dilakukan dalam syariat, maka sesuatu tersebut boleh dijadikan *ijârah*. Kemudian ulama Malikiyah dan Hanafiyah berpendapat bahwa *ijârah* merupakan suatu perjanjian atas manfaat baik dari benda maupun manusia yang bersifat mubah dalam waktu tertentu.²

Secara spesifik pembahasan tentang upah dibahas dalam akad *ijârah 'alâ al-'amal*, yang merupakan suatu perjanjian upah-mengupah pekerja/buruh untuk melakukan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang bersifat mengikat bagi para pihak dan dapat diwariskan apabila salah satu pihak yang berakad wafat.³

¹ Ghufiron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 1.

² Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed.), *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019), hlm. 126.

³ Harun, *Fiqh Muamalah*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017), hlm. 125.

Sama halnya dengan *ijârah*, para ulama fiqh menyatakan bahwa akad *ijârah ala al-'amal*, baik itu yang bersifat pribadi/individu maupun berserikat hukumnya boleh,⁴ namun disyaratkan harus jelas jenis, upah, dan batas waktu pekerjaannya.⁵

Fuqaha juga menegaskan apabila tidak ada kejelasan objek kerja dalam akad *ijârah ala al-'amal* maka tentu saja salah satu rukunnya berupa *ma'qud 'alaih* tidak terpenuhi sehingga memungkinkan timbulnya potensi perselisihan dan mengakibatkan rusaknya akad.⁶ Dalam akad *ijarah 'ala al-'amal* harus dengan jelas para pihak mensepakati bentuk jasa yang akan dilakukan, termasuk penjelasan spesifikasi pekerjaan bila itu dibutuhkan, menjelaskan masa perjanjian kerja itu berlangsung karena tanpa penjelasan waktu tertentu maka objek pekerjaan menjadi tidak jelas, dengan demikian waktu pelaksanaan dan batas waktu pekerjaan tersebut berakhir juga menjadi salah satu persyaratan yang harus disepakati dalam *ma'qud 'alaih* akad *ijarah ala al-'amal*. Menurut fuqaha Syafi'i kejelasan waktu dalam akad *ijarah ala al-'amal* sangat penting karena memiliki konsekuensi terhadap upah atau biaya kerja yang harus dibayar oleh pihak pengguna jasa kepada pekerjanya.

Dalam konsep *ijarah ala al-'amal*, upah ditentukan berdasarkan prinsip layak atau kesetaraan dan keadilan, yang bertujuan untuk menjamin upah yang diterima sesuai dengan apa yang telah ia berikan pada proses produksi.⁷ Upah dikatakan layak apabila upah yang diterima oleh pekerja dapat memenuhi kewajibannya.⁸ Upah dalam konsep *ijârah 'ala al-'amâl* memiliki beberapa

⁴ *Ibid.*

⁵ Ahmad Sarwat, *Ensiklopedia Fikih Indonesia 7: Muamalat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018), hlm. 122.

⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuh*, Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 393.

⁷ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II, (terj. Soeroyo dan Nastangin), (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 296.

⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketengakerjaan Era Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm.107.

syarat yaitu hendaknya upah tersebut harta yang bernilai dan diketahui, upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan *ma'qud 'alaih* (objek akad).⁹

Para pihak yang terlibat dalam kegiatan *ijârah 'ala al-amal*, saling memperoleh manfaat berupa tenaga, jasa atau keahlian tertentu dan pihak lainnya mendapatkan upah sebagai keuntungan serta kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat yang penting untuk memenuhi kebutuhan.¹⁰

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), karena upah menjadi pendapatan mendasar untuk pemenuhan kebutuhan hidup dan menjadi salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah diartikan dengan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹¹

Dalam suatu hubungan kerja, kejelasan bentuk kontrak kerja sangatlah penting, agar tidak terjadinya sengketa di kemudian hari. Kejelasan/transparansi sangat dibutuhkan untuk mendukung profesionalitas para karyawan dalam bekerja, sehingga terciptanya suatu lembaga yang baik, bersih dan adil. Dalam Islam juga menjelaskan mengenai pemberian upah kepada karyawannya harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, tanpa ada yang diberatkan dan terzalimi. Perusahaan harus memperkerjakan karyawan sesuai dengan porsi kerja yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan, maka jika melebihi

⁹ Wahbah Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*: Jilid 5, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 404.

¹⁰ Abdul Rahman Ghazaly, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Prenadamedia Grub, 2008) hlm. 278.

¹¹ Undang-Undang No. 13 Pasal 1 angka 30 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

ketetapan tersebut harus dihitung/dibayar lembur.seperti yang diterapkan oleh Dinas Sosial Aceh.

Dinas Sosial mempunyai tugas melaksanakan tugas umum Pemerintah Aceh di bidang kesejahteraan, pemberdayaan, bantuan dan rehabilitasi sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas dimaksud maka Dinas Sosial Aceh mempunyai fungsi sebagai pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas, penyusunan program kerja tahunan jangka menengah dan jangka panjang, perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang kesejahteraan sosial sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh gubernur, penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang kesejahteraan, pemberdayaan, bantuan dan rehabilitasi sosial, pelaksanaan koordinasi dan kerjasama dengan institusi dan atau lembaga terkait lainnya bidang kesejahteraan sosial, pemantauan terhadap lembaga sosial masyarakat di bidang kesejahteraan sosial dan pelaksanaan pembinaan unit pelaksanaan teknis dinas.¹²

Menurut hasil wawancara dengan Faisal selaku kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum, penetapan upah untuk tenaga kontrak Pada Dinas Sosial Aceh dilakukan berdasarkan jenis jabatan dan sistem kerja yang telah ditetapkan serta latar belakang pendidikan. Jenjang pendidikan terdiri dari kualifikasi pendidikan Sarjana (S-I), Diploma Tiga (D-III), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Dasar (SD). Sehingga upah yang diterima itu berbeda-beda. Dengan akumulasi setiap jenjang S-I Rp.2.500.000-, D-III Rp.2.400.000-, SMA Rp.2.300.000.,00-, SMP Rp.2.220.000-, dan SD Rp.2.220.000- perbulan.¹³

Selain gaji pokok bulanan, tenaga kontrak yang menerima tugas dilapangan juga mendapatkan uang perjalanan dinas. Uang tersebut

¹² <https://dinsos.acehprov.go.id/halaman/tupoksi-dan-kewenangan> diakses pada tanggal 20 Agustus 2021.

¹³ Wawancara dengan Faisal selaku kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum, di Dinas Sosial Aceh, pada tanggal 19 Agustus 2021.

diakumulasikan untuk biaya transportasi, makan, penginapan dan hal lainnya. Jumlah uang yang diterima sesuai dengan golongan jabatan dan beban kerja yang didapatkan oleh setiap tenaga kontrak.

Setiap tenaga kerja dikontrak selama satu tahun sesuai dengan jabatan jenjang pendidikan dengan tugas-tugas serta target yang harus ditentukan oleh setiap tenaga kontrak pada saat kontrak dilakukan. Setiap tenaga kerja memiliki nomor register tersendiri dan kontraknya bisa diperpanjang ketika masa kontrak sebelumnya berakhir.

Faisal mengatakan pertanggungjawaban risiko kerja untuk semua tenaga kontrak dilimpahkan kepada BPJS Ketenagakerjaan berupa tanggungan berobat dan rawat inap. Selain itu untuk yang meninggal dunia mendapatkan uang sebesar Rp.2.000.000-¹⁴

Tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh memiliki hak dan kewajiban atas setiap pekerjaannya. Hak dan kewajiban tenaga kerja tersebut telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1630a, 1630b dan 1630c. Yang pada intinya pekerja wajib melakukan pekerjaannya yang merupakan tugas utama dari seorang pekerja, wajib menaati semua tata tertib atau peraturan yang dibuat didalamnya, serta menjaga dan menyimpan rahasia jabatan. Sedangkan kewajiban perusahaan adalah melindungi hak-hak dan jaminan sosial bagi pekerja seperti pengupahan, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja serta waktu kerja. Jaminan yang menjadi hak tenaga kerja dalam memberikan tunjangan berupa uang pelayanan dan pengobatan sebagai akibat dari peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja

¹⁴ Wawancara dengan Faisal selaku kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum, di Dinas Sosial Aceh, pada tanggal 19 Agustus 2021.

berupa kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan yang di daftarkan pada BPJS.¹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Isniadi, selaku pekerja sosial pada Dinas Sosial Aceh, yang terjadi pada tenaga kontrak Dinas Sosial Aceh yaitu adanya penambahan beban kerja baik dari jumlah pekerjaan yang ditetapkan, tanggung jawab, skill atau kemampuan, tenaga bahkan waktu kerja yang dinilai tidak sesuai. Sehingga pekerja harus meluangkan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Juga tenaga kontrak mendapatkan pelimpahan pekerjaan dari PNS. Selain itu pekerja juga akan mendapatkan risiko yang lebih tinggi atas adanya eksploitasi pekerjaan tersebut. Sehingga banyak dari hak dan kewajiban pekerja yang tidak terpenuhi yang memicu adanya disparitas nilai gaji dan keadilannya dari sisi risiko kerja.¹⁶

Dilihat dari paparan di atas, sistem penetapan upah merupakan topik yang menarik untuk diteliti lebih dalam. Karena, upah pada dasarnya merupakan suatu hal yang sangat krusial dalam dunia kerja, serta sangat berpengaruh bagi kesejahteraan para pekerja. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengangkatnya dalam skripsi dengan judul **“Analisis Sistem Penetapan Upah Untuk Tenaga Kontrak Pemerintah Aceh dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Berdasarkan Perspektif Akad *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal* (Suatu Penelitian Pada Dinas Sosial Aceh)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁵ Abdul Rokhim, “ *Aspek Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2003*”, (Focus UPMI, Vol. 7 No. 3, 2018). Hlm. 115.

¹⁶ Wawancara dengan Isniadi, selaku pekerja sosial pada Dinas Sosial Aceh, pada tanggal 9 september 2021.

1. Bagaimanakah sistem penetapan upah tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh?
2. Sejauh manakah keadilan penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh dari aspek resiko kerja?
3. Bagaimanakah perspektif akad *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal* terhadap sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penetapan upah tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh.
2. Untuk mengetahui keadilan penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh dari aspek resiko kerja.
3. Untuk mengetahui perspektif akad *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal* terhadap sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh.

D. Kajian Pustaka

Penelitian ini membahas tentang “analisis sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak pemerintah aceh dan keadilannya dengan resiko kerja berdasarkan perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amal* (suatu penelitian pada dinas sosial aceh)”. Penelitian tentang upah sudah banyak dilakukan oleh para ahli atau peneliti terdahulu. Dari hasil penelitian tersebut memiliki keterkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian ini untuk menghindari duplikasi dan menunjukkan orisinalitas penelitian, serta menunjukkan letak perbedaannya dengan penelitian ini.

Skripsi Mela Ratna, mahasiswi Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “*Sistem Penetapan Gaji Guru Kontrak Di Kabupaten Aceh Jaya Dalam Perspektif Akad Ijārah ‘Alā Al-‘Amal (Studi Tentang Relevansi Gaji Dengan Kecukupan Hidup Layak Guru Di Daerah Terpencil)*”. Permasalahan dalam penelitian skripsi Mela menunjukkan bahwa, pihak Pemkab Aceh Jaya menetapkan sistem penggajian dan insentif yang berbeda untuk guru kontrak di daerah terpencil dan sekolah biasa. Yang menjadi tujuan penelitian ini adalah bagaimana pengklasifikasian gaji guru kontrak dan relevansinya terhadap kecukupan nafkah guru kontrak dan bagaimana penetapan gaji guru kontrak di daerah terpencil tersebut menurut konsep *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal*. Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan pengumpulan data dilakukan melalui interview dan data dokumentasi. Hasil penelitian ditemukan, sistem penetapan upah gaji guru kontrak daerah terpencil pada Dinas Pendidikan Aceh Jaya didasarkan pada Peraturan Bupati Aceh Jaya No 65 Tahun 2017.¹⁷

Skripsi Syukran Zauzi, mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “*Sistem Pengupahan Karyawan Rumah Sakit Ditinjau Dalam Konsep Ijārah ‘Alā Al-‘Amal (Studi Kasus Rumah Sakit Pertamina Ummi Rosnati)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang diberikan pihak RSPUR kepada cleaning service lebih rendah dari yang ditetapkan UMP. Dampak yang terjadi dari upah yang rendah tersebut salah satunya yaitu para karyawan memilih untuk berhenti bekerja sebelum maupun sesudah masa kontrak berakhir. Pihak RSPUR dalam menerapkan sistem pengupahan secara umum telah sesuai dengan prinsip dan syarat akad *Ijārah*, namun dalam praktiknya pihak RSPUR sering mengabaikan hak dari karyawan yaitu upah

¹⁷ Mela Ratna, “*sistem penetapan gaji guru kontrak di kabupaten aceh jaya dalam perspektif akad Ijārah ‘Alā Al-‘Amal (studi tentang relevansi gaji dengan kecukupan hidup layak guru di daerah terpencil)*”. Skripsi, , (Banda Aceh; Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2020).

yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan telah dikerjakan, yang mana karyawan bekerja lebih untuk menutupi waktu kerja karyawan lain yang tidak masuk tetapi upah yang dibayarkan tidak bertambah. Sehingga disimpulkan bahwa upah yang dibayarkan pihak RSPUR kepada karyawan cleaning service belum sesuai dengan kadar upah berdasarkan yang ditetapkan UMP. Kemudian dari sisi kesepakatan pihak RSPUR dan pegawai telah sesuai dengan ketentuan dan syarat akad ijarah, namun dalam hal praktiknya yang belum sesuai.¹⁸

Skripsi M.Khunaifi.AP, mahasiswa Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul “*Analisis Sistem Kontrak Kerja Pemain Bola Persiraja Banda Aceh Ditinjau Menurut Akad Ijārah ‘Alā Al-‘Amal*”. Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa sistem kerja kontrak antara pemilik klub dan pemain Persiraja Banda Aceh ini, sesuai dengan akad *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal*. Dalam sistem kerja kontrak yang dilakukan klub Persiraja Banda Aceh terapat perbedaan upah yang diberikan antara setiap pemain hal ini dalam Islam merupakan hal yang dibolehkan karena terdapat perbedaan kebutuhan dari setiap pemain, klub Persiraja mengontrak setiap pemain dengan nominal upah yang berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan relatif sama, dalam konsep *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal* bukanlah suatu larangan karena setiap pemain yang memiliki skill diatas rata-rata pemain lainnya akan mendapatkan upah yang berbeda, hal ini sering kita temui dalam berbagai pekerjaan lainnya, setiap pekerja dibedakan upahnya berdasarkan jabatan yang diembannya. Dalam Islam tidak ada larangan khusus mengenai hal ini dan terdapat banyak pekerjaan yang melakukan sistem kontrak kerja seperti yang dilakukan klub Persiraja Banda Aceh.¹⁹

¹⁸ Syukran Zauzi, “sistem pengupahan karyawan rumah sakit ditinjau dalam konsep ijarah bil al-‘amal (studi kasus rumah sakit pertamedika ummi rosinati)”. Skripsi. (Banda Aceh; Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2020).

¹⁹ M.Khunaifi.AP, “analisis sistem kontrak kerja pemain bola persiraja banda aceh ditinjau menurut akad Ijārah ‘Alā Al-‘Amal”. Skripsi. (Banda Aceh; Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2017).

Skripsi yang ditulis oleh M.Ulul Azmi, “*Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh Di Tinjau Menurut Konsep Ijārah ‘Alā Al-‘Amal*”. Hasil penelitian ditemukan bahwa pihak LBH Banda Aceh belum melakukan kontrak kerja yang jelas, baik dari jumlah upah dan waktu kerja. Karyawan yang bekerja dinilai sama dengan yang tidak bekerja, oleh pihak lembaga tidak dilakukan pemotongan, hal ini tentu akan merugikan salah satu pihak dimana pihak lainnya hanya menikmati hasil kerja karyawan lainnya. Jika sewaktu-waktu ada pengurangan upah maka dari pihak lembaga tidak memberikan penjelasan secara langsung kepada karyawan alasan pengurangan upah tersebut yang mengakibatkan tidak adanya transparansi antara para pihak dilembaga tersebut. Adapun pandangan *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal* yaitu belum semuanya sesuai dengan *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal* terutama dalam hal kejelasan kontrak dan pembagian upah. Yang bekerja dengan tidak bekerja dianggap sama tanpa adanya pembedaan sehingga tidak sesuai dengan syarat objek upah yaitu harus sesuai dengan kadar pekerjaannya, serta syarat ujah yang harus diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak.²⁰

Skripsi yang ditulis oleh Firda Yanti, “*Sistem Pengupahan Sales Promotion Girl (Spg) Kartu 3 (Three) Di Kota Banda Aceh Ditinjau Menurut Konsep Ijārah ‘Alā Al-‘Amal Dalam Fiqh Mu’amalah*”. Hasil penelitian menggambarkan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan 3 (three) sudah relevan dengan jam kerja dan risiko yang dihadapi oleh SPG, karena semakin besar risiko yang dihadapi oleh pekerja maka semakin besar upah yang akan didapatkan, begitu juga dengan jam kerja, semakin banyak jam kerja yang dibebankan kepada pekerja, semakin besar pula upahnya. Risiko yang dihadapi oleh SPG perusahaan 3 (three) tidak terlalu besar dan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan 9 jam, sehingga upah yang didapatkan oleh SPG sudah sesuai

²⁰ M.Ulul Azmi, “*Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan Hukum Banda Aceh Di Tinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al-‘Amal*”. Skripsi. . (Banda Aceh; Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2018).

dengan risiko yang dihadapinya. Begitu juga dengan jam kerjanya. Upah yang diberikan oleh perusahaan 3 (three) ada yang sesuai dan ada yang tidak sesuai, adapun yang sudah sesuai dengan konsep *ijārah ‘alā al-‘amal* yaitu upah SPG selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan 3 (three) kepada EO yang merupakan manajemen SPG tersebut, sedangkan yang tidak sesuai yaitu EO tidak memberikan upah SPG sepenuhnya melainkan ada pemotongan sepihak yang dilakukan oleh EO, sehingga para SPG merasa dizalimi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian upah hendaknya bagi pihak manajemen untuk lebih transparansi dan mempertimbangkan prinsip-prinsip keadilan agar terciptanya hubungan kerja yang baik antara pengusaha dengan pekerja.²¹

Dari judul-judul skripsi yang telah diuraikan tersebut dapat diketahui bahwasanya terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaannya yaitu topik yang dibahas adalah tentang upah. Adapun perbedaannya dapat dilihat baik dari segi subyek, objek maupun lokasi penelitiannya. Yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sitem penetapan upah untuk tenaga kontrak pemerintah Aceh dan keadilannya dengan risiko kerja. Dimana penelitian ini difokuskan pada sitem penetapan upah serta keadilannya dengan risiko kerja yang didapat oleh tenaga kontrak.

E. Penjelasan Istilah

Untuk dapat memudahkan dalam memahami penelitian ini, maka terlebih dahulu peneliti menjelaskan beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini, sehingga dapat terhindar dari penafsiran yang salah dan kesalahpahaman dalam memahami penelitian ini. Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

²¹ Firda Yanti, “Sistem Pengupahan Sales Promotion Girl (Spg) Kartu 3 (Three) Di Kota Banda Aceh Ditinjau Menurut Konsep *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal* Dalam *Fiqh Mu’amalah*”. Skripsi. . (Banda Aceh; Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2017).

1. Sistem Penetapan Upah

Dalam KBBI, sistem adalah perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.²² Pengertian sistem dalam pembahasan ini adalah kondisi yang saling terkait antara satu dengan unsur lainnya sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh dan saling membutuhkan.

Penetapan dalam KBBI merupakan proses, cara, perbuatan menetapkan, penentuan, pengangkatan (jabatan dan sebagainya), pelaksanaan (janji, kewajiban, dan sebagainya) dan tindakan sepihak menentukan kaidah hukum konkret yang berlaku khusus.²³

Upah adalah sesuatu yang diberikan untuk para pekerja atau buruh sebagai imbalan atas apa yang telah dikerjakannya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, upah diartikan sebagai balasan atau bayaran berupa uang atas tenaga kerja yang dikeluarkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.²⁴

Upah yang dimaksud disini tidak hanya sebatas upah pokok bulanan yang diterima oleh tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh, tetapi juga meliputi tunjangan lainnya, pertanggungans resiko kerja dan uang perjalanan dinas yang terpisah dari upah pokok bulanan.

2. Tenaga Kontrak

Tenaga dalam KBBI adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu.²⁵ Sedangkan kontrak adalah perjanjian menyewa, dan sebagainya.²⁶

²² Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Pengertian sistem*, Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari situs <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sistem>

²³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Pengertian penetapan*, Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari situs <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penetapan>

²⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *pengertian upah*, Diakses melalui <https://kbbi.web.id/upah.html> Minggu: 20 Agustus 2021.

²⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Pengertian tenaga*, Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari situs <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/tenaga>

²⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Pengertian kontrak*, Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari situs <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kontrak>

Tenaga kontrak ialah seseorang yang melakukan ikatan kerja dengan dengan pihak terkait untuk melakukan suatu pekerjaan dalam waktu dan ketentuan secara tertulis. Dalam skripsi ini tenaga kontrak yang dimaksud adalah sama dengan tenaga kerja dan pekerja sosial pada Dinas Sosial Aceh.

3. Keadilan

Dalam KBBI adil adalah sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang pada kebenaran sepatutnya, tidak sewenang-wenang. Sedangkan maksud keadilan dalam penelitian ini adalah gaji yang ditetapkan untuk tenaga kontrak sesuai dengan perjanjian kerja.

4. Risiko Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Risiko diartikan sebagai akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau Tindakan. Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Jadi risiko kerja adalah akibat yang kurang menyenangkan, merugikan atau membahayakan saat melakukan sesuatu kegiatan dalam lingkungan pekerjaan.

5. *Ijārah ‘Alā Al-‘Amal*

Ijarah adalah suatu kegiatan berupa transaksi sewa-menyewa barang atau jasa yang dilakukan oleh dua pihak dalam jangka waktu tertentu dan diikuti dengan pembayaran.²⁷ Transaksi sewa-menyewa barang disebut sebagai *ijarah ala al-manfaah*, sedangkan imbalan yang diterima oleh pekerja atas sewa-menyewa jasa untuk melakukan suatu pekerjaan inilah yang disebut dengan *ijarah ala al-‘amal*.

²⁷ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh muamalah*, (Jakarta: Kencana, 2019), Cet.ke-5. hlm. 245.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²⁸ Di dalam penelitian diperlukan data-data yang lengkap dan objektif serta dapat mengarahkan peneliti agar penelitian yang dilakukan tersusun secara sistematis. Adapun langkah-langkah yang ditempuh oleh peneliti dalam penulisan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan normatif yuridis dan pendekatan *maqashid*. Dengan pendekatan ini, penulis akan melakukan pengamatan terhadap kinerja pegawai kontrak dan wawancara secara langsung dengan kepala Sub. Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum, wawancara dengan pemeriksa anggaran pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA) dan juga wawancara dengan pihak Sumber Daya Manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh serta tenaga kontrak di Dinas Sosial Aceh. Kemudian melakukan analisis terhadap peraturan tertulis dan membandingkan apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai syariat berdasarkan perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amal*.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang berbentuk deskriptif analisis yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan, mencatat, dan menganalisis kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi. Dalam penelitian ini penulis akan menganalisa dan mendeskripsikan mengenai sistem penetapan upah yang dilakukan oleh Dinas Sosial Aceh berdasarkan perspektif akad *ijārah ‘alā al-‘amal*.

²⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D kombinasi (Mixed Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2012) hlm. 2

3. Sumber Data

Sumber data adalah rujukan yang digunakan untuk memperoleh data penelitian, seperti informan atau responden, dokumen, catatan benda dan suatu proses yang dapat dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang berupa perkataan dan tindakan yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer dapat dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi lapangan, diskusi terfokus dan penyebaran kuisioner.²⁹ Untuk mendapatkan data primer pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode *field reserch*, yaitu melakukan penelitian lapangan di Dinas Sosial Aceh dengan teknik wawancara guna mendapatkan data dan informasi yang terpercaya.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang sudah tersedia³⁰ melalui penelitian kepustakaan (*library reserch*) dengan cara membaca dan menelaah bahan-bahan bacaan, baik itu berupa dokumen-dokumen maupun karya ilmiah. Untuk mendapatkan data sekunder ini, penulis akan mengumpulkan dan mengkaji buku-buku, jurnal, kitab, skripsi, dan data-data dalam bentuk kepustakaan lainnya yang relevan dengan sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

²⁹ Sandu Siyoto, M. Kes & Ali Sodik, Ayup (ed.), *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), Cet. 1, hlm. 67.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 68.

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara berdialog, baik itu melalui tatap muka langsung maupun melalui telepon.³¹ Dalam penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara yang mendalam (*in-depth interview*), peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan atau subjek yang diwawancarai tanpa menggunakan pedoman wawancara. Adapun informan yang akan diwawancarai terdiri dari kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum pada Dinas Sosial Aceh, pemeriksa anggaran pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA) dan juga pihak Sumber Daya Manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh serta tenaga kontrak di Dinas Sosial Aceh.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik untuk mengumpulkan data penelitian kualitatif dengan cara menganalisis dokumen. Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat dan menganalisis data-data yang telah didokumentasikan dalam bentuk gambar atau foto, rekaman dan catatan.

5. Objektivitas dan Keabsahan Data

Keabsahan data validitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik pemeriksaan data, yang merupakan salah satu bagian sangat penting didalam penelitian kualitatif, untuk mengetahui derajat kepercayaan dari hasil penelitian yang dilakukan. Apabila peneliti melaksanakan pemeriksaan terhadap keabsahan data secara cermat dengan teknik yang tepat dapat diperoleh hasil penelitian yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dari berbagai aspek atau segi. Untuk

³¹ Mardawani, *Praktisi Penelitian Kualitatif Teori Dan Dasar Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 50.

mendapatkan proses ini sangat mendukung dan menentukan hasil akhir suatu penelitian. Oleh karena itu, diperlukan suatu teknik untuk memeriksa keabsahan data. Teknik tersebut adalah triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan dan perbandingan terhadap data tersebut. Teknik triangulasi data sebagai teknik pemeriksaan yaitu dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan kuesioner dan lain-lain.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi dan data lainnya dikumpulkan terlebih dahulu. Setelah semua data terkumpul peneliti dapat melakukan proses analisis data yang terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penyimpulan data.

7. Pedoman Penulisan

Pedoman dalam penulisan karya ilmiah untuk penelitian ini antara lain menggunakan al-Quran dan terjemahnya, hadis, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dan buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Syariah dan hukum uin ar-raniry edisi 2019. Berdasarkan pedoman-pedoman tersebut, peneliti berusaha menyusun hasil penelitian yang diperoleh menjadi sebuah karya ilmiah yang sistematis dan mudah untuk dipahami para pembaca.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) bab yang saling berkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Setiap bab akan menguraikan beberapa sub-sub pembahasan dengan penjelasan yang lebih rinci sehingga akan memudahkan para pembaca dalam menelaah penelitian ini. Adapun sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan, dalam bab ini akan diuraikan 7 (tujuh) sub pembahasan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab dua berisi pembahasan teori-teori umum yang berkaitan dengan judul penelitian. Teori-teori yang dimaksud diantaranya yaitu pengertian upah menurut hukum positif, pengertian dan dasar hukum *ijârah ‘ala al-amâl*, perspektif akad *ijârah ‘ala al-amâl* tentang prinsip keadilan terhadap sistem penetapan upah, standarisasi upah dan keadilannya dalam hukum islam, dan pertanggung jawaban risiko kerja menurut fuqaha.

Bab tiga hasil penelitian, bab ini berisi uraian pembahasan tentang temuan hasil penelitian yang meliputi gambaran umum Dinas Sosial Aceh, penetapan kontrak perjanjian kerja untuk tenaga kontrak di Dinas Sosial Aceh, Kesesuaian antara Upah, Beban dan Risiko Kerja serta Keadilannya bagi Tenaga Kontrak di Dinas Sosial Aceh dan Sistem Pengupahan Tenaga Kontrak di Dinas Sosial Aceh Menurut Perspektif Akad *Ijarah ‘Ala Al-‘Amal*

Bab empat merupakan penutup dari keseluruhan pembahasan penelitian yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan, serta saran-saran yang berkenaan dengan peneliti ini yang dianggap perlu oleh penulis untuk menyempurnakan penelitian ini.

BAB DUA

KONSEP UPAH DALAM HUKUM ISLAM

A. Pengertian Upah Menurut Hukum Positif

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah itu adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu tinggi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi karyawan, upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi jumlah barang kebutuhan hidup yang ia dapat beli dari upah itu.³²

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan upah adalah hak karyawan/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau dalam bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³³

Upah menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat (1) adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya.³⁴

Dari definisi tentang upah di atas dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang

³² Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.87.

³³ Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 Ayat 30 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Bab 1 (Ketentuan Umum) Pasal 1 Ayat (1)

diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja dalam menentukan besaran upah tersebut.

B. Pengertian dan Dasar Hukum *Ijārah ‘Ala Al-Amāl*

1. Pengertian *Ijārah ‘Ala Al-Amāl*

Upah menurut istilah fiqih adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan dan juga disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ujrah* disebutkan secara jelas.³⁵ Upah diberikan sebagai balas jasa atau kerugian yang diterima pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang bersatus sebagai majikan.

Upah dalam bahasa arab sering disebut disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberikan upah atau hadiah. Dari segi bahasa *al-ajrun* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawad* (pahala) dinamakan juga *al-ajrun* atau *al-ujrah* (upah).³⁶ Jadi kata *ajran* mengandung dua arti yaitu balasan atas pekerja dan pahala.

Adapun pengertian *ijārah* yang dikemukakan oleh para ulama sebagai berikut:

- a. Menurut Imam Syafi’i, *ijārah* adalah akad terhadap suatu manfaat yang mengandung maksud tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu.³⁷
- b. Golongan Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikan *ijārah* sebagai kepemilikan manfaat atas sesuatu yang bersifat mubah

³⁵ Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Isan Pres, 2002), hlm. 193.

³⁶ Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.

³⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*, alih bahasa Abdul Hayyie al-Kattani, (Jakarta: Gema Insani, 2011), hlm. 387

(dibolehkan), dalam periode waktu tertentu dengan imbalan (bayaran) tertentu.³⁸

- c. Menurut Sayyid Sabiq, *ijārah* ialah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan suatu kompensasi (imbalan)".³⁹
- d. Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie, *ijārah* merupakan akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan"
- e. Abi Yahya Zakaria Al-Anshary, mendefinisikan *ijārah* adalah memiliki atau mengambil manfaat suatu barang dengan memberikan imbalan dan dengan syarat tertentu.
- f. Menurut Amir Syarifuddin *ijārah* secara sederhana diartikan dengan "transaksi manfaat atau jasa dengan imbalan tertentu".

Fatwa Dewan Syari'ah Nasional (DSN) mendefinisikan *ijārah* sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.⁴⁰

Dengan demikian *ijārah* adalah akad pemindahan hak atas barang atau jasa (manfaat), melalui pembayaran sewa, tanpa diikuti dengan perpindahan kepemilikan atas benda yang dimanfaatkan. Manfaat (jasa) yang disewakan adalah sesuatu yang dibolehkan menurut ketentuan syariat dan dapat dimanfaatkan. Transaksi *ijārah* didasarkan pada adanya pengalihan hak manfaat atas suatu objek yang disewakan.⁴¹

Ijārah 'ala al-amāl merupakan suatu kesepakatan yang dilakukan oleh satu atau beberapa orang untuk melaksanakan

³⁸ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*, (Jakarta, Kencana, 2019), hlm. 115

³⁹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa Mujahidin Muhayan, (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2009), hlm. 145

⁴⁰ Adiwarman A. Karim, *Bank Islam; Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), hlm. 138

⁴¹ Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah...*, hlm. 116

kesepakatan tertentu dan mengikat, yang dibuat oleh kedua belah pihak sehingga dapat menimbulkan hak serta kewajiban antara keduanya dalam pemanfaatan jasa yang diberikan kepada pihak lain dengan didasarkan pada imbalan yang disepakati.⁴²

Perjanjian kerja dalam format *ijarah 'ala al-'amal* ini dilakukan dalam bentuk perjanjian konsensual, yaitu para pihak sepakat melakukan akad dengan objek yang jelas dan imbalan sewa yang terukur pula. Oleh karena itu perjanjian *ijarah 'ala al-'amal* sebagai perjanjian konsensual lainnya, apabila para pihak telah sepakat terhadap klausula kontrak dan setelah berlangsung akad, maka para pihak saling serah terima objek transaksi. Dengan demikian antara *musta'jir* dengan *muajjir* sebagai para pihak yang terlibat dalam perjanjian *ijarah 'ala al-'amal* tersebut sepakat untuk saling memenuhi hak dan kewajiban yang telah ditetapkan bersama. Pihak yang menyewakan (*mu'jir*) berkewajiban menyerahkan barang (*makjur*) kepada penyewa (*musta'jir*) dan pihak penyewa berkewajiban memberikan uang sewa (*ujrah*).

Dalam konsep akad *ijarah 'ala al-'amal* ketika suatu perusahaan ingin memperkerjakan seorang pekerja (*musta'jir*) maka terlebih dahulu harus ditentukan bentuk manfaat (*ma'jur*) dan imbalan/upahnya (*ujrah*). Hal ini dikarenakan manfaat yang diambil dalam *ijarah 'ala al-'amal* adalah jasa/tenaga seseorang maka harus ditentukan yaitu jenis pekerjaan dan aktunya, jika tidak maka jelas maka hukumnya fasid.⁴³

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa *ijarah 'ala al-'amal* adalah pengambilan manfaat dari *skill* atau kemampuan pihak lain dalam bentuk jasa dan kemampuan tersebut memberi manfaat bagi pihak yang menyewa. Dengan perkataan lain, dalam praktek *ijarah 'ala al-'amal* ini

⁴² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Cet.2 (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 329.

⁴³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), Hlm.

yang berpindah hanyalah manfaat dari kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bentuk keahlian baik tenaga maupun hasil pemikirannya. Sebagai imbalan atas jasa yang telah dimanfaatkan tersebut maka pihak penyewa berkewajiban memberikan bayaran.

2. Dasar Hukum *Ijārah ‘Ala Al-Amāl*

Menurut pandangan Islam asal hukum *ijarah ‘ala al-‘amal* adalah mubah (boleh) bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan syariat.⁴⁴

Para *fuqāha* sepakat bahwa akad *ijārah* akad yang di bolehkan oleh syara’ walaupun ada beberapa *fuqāha* yang tidak membolehkannya, seperti Abu Bakar al-Asham, Ismail Ibnu A’liyah, Hasan al-Bashri, Al-Qasyani, Nahrawani dan Ibnu Kisian. Mereka berpendapat bahwa *ijārah* adalah jual beli manfaat, sedangkan manfaat pada saat dilakukannya akad, tidak bisa diserahkan. Setelah beberapa waktu manfaat itu baru bisa dinikmati sedikit demi sedikit. Sedangkan sesuatu yang tidak ada pada waktu akad, tidak boleh dijual belikan dan pendapat ini dibantah oleh Ibn Rusyd, bahwa manfaat walaupun pada waktu akad belum ada, tetapi pada galibnya (manfaat) akad terwujud, dan ini menjadi perhatian dan pertimbangan syara’.⁴⁵

Dalil pertama, terdapat dalam Al-Qur’an surat At-Thalaq ayat 6. Allah SWT berfirman:

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْزُقْنَهُنَّ أَجُورَهُنَّ (اطلاق: ٦)

Artinya: kemudian jika mereka menyusukan (anak-anakmu) untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya. (Q.S At-Thalaq [65] : 6)

⁴⁴ Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, (Bogor: Kencana, 2003), hlm. 217.

⁴⁵ Ahmad Wardi Muchlis, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2010), hlm. 318

Surat At-Thalaq ayat 6 ini dijadikan dasar oleh para fuqaha sebagai landasan hukum dalam hal akad *ijārah*. Ayat di atas membolehkan seorang ibu agar anaknya disusui oleh orang lain. Ayat ini menjelaskan tentang jasa yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain dengan syarat memberikan upah atau bayaran sebagai imbalannya kepada yang memberikan jasa.

Dalil kedua terdapat dalam Al-Quran surat Al Baqarah [2]: 233

وَالْوَالِدَتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِيْمَ الرِّضَاعَةَ ۖ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ (البقرة: ٢٣٣)

Artinya: “para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al Baqarah [2]: 233)

Dalam ayat di atas menjelaskan bahwa dalam membayar upah kepada pekerja harus sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. maka seorang ayah berkewajiban membayar upah atas jasa penyusuan tersebut. Pada ayat ini

secara jelas menyebutkan bahwa pembayaran upah yang diberikan itu harus selayaknya atau sepatutnya sesuai dengan jerih payah yang dikerjakannya. Pada ayat di atas juga menjelaskan tentang musyawarah baik dalam pengupahan maupun lainnya. Jika kalian menghendaki agar bayi-bayi kalian diserahkan kepada wanita-wanita yang bersedia menyusui, maka hal ini boleh dilakukan. Tetapi kalian harus memberi upah yang sepantasnya kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai maka akadnya menjadi tidak sah, pemberi kerja hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan.

Hadis Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah bersabda:⁴⁶

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ
قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابن ماجه)

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

Dalam hadis lainnya yang diriwayatkan oleh Bukhari, Rasulullah SAW bersabda:⁴⁷

Artinya: Dari Ibnu Abbas, ia berkata: Rasulullah SAW pernah berbekam dan memberikan kepada yang membekamnya itu upah, dan sekiranya haram niscaya tidak memberikannya. (H.R. Bukhari).

⁴⁶ Ibnu Majah, *Sunan Ibn Majah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar alSani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537.

⁴⁷ Muhammad bin Ismail Abu Abdullah al-Bukhārī al- Ja’fī, *Shahih Bukhari*, Juz III, No. 2103, hlm. 63.

Hadis tersebut menjelaskan bahwa dalam akad *ijārah* yang menggunakan jasa seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan maka harus segera mungkin untuk membayar upah atau imbalan atas jasanya dan tidak menunda-nunda waktu pembayarannya.

C. Perspektif Akad *Ijarah 'Ala Al-'Amal* Tentang Prinsip Keadilan Terhadap Sistem Penetapan Upah

Dalam penetapan upah, Islam sangat menekankan prinsip keadilan. Islam menawarkan solusi yang amat masuk akal mengenai hal ini di dasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Menurut Islam, upah harus di tetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang manapun, dengan memperhatikan setiap ajaran Islam. Sesuai dengan Firman Allah Surat An-Nahl [16]: 90 sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ (النحل: ٩٠)

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan” (QS. An-Nahl [16]: 90)

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah SWT menyuruh manusia berlaku adil dan insaf, serta tetap berjalan imbang, tidak melampaui batas, dan tidak mengurangnya. Selain itu, Allah SWT menyuruh manusia berbuat ihsan dan berbuat kebajikan kepada makhluk-Nya. Allah SWT mencegah umat manusia berbuat keji, mungkar, dan zalim. Sesama manusia di anjurkan untuk menyambung silaturahmi serta kerabat, dan mendorong kita memberikan sedekah untuk sesama. Tujuan dari ayat ini yaitu supaya kita dapat mengambil pelajaran dengan perintah tersebut, lalu mengamalkan apa

yang mendatangkan keridhaan Allah SWT dan mendatangkan kebaikan di dunia dan akhirat.⁴⁸

Islam juga menekankan tentang sistem pengupahan dengan kontrak antara kedua belah pihak, sehingga asas keadilan yang dijunjung tinggi Islam dapat terlaksana, semua saling rela tanpa ada paksaan dari salah satu pihak, kemudian Islam juga mengajarkan supaya membayar upah secepat mungkin, karena masing-masing pekerja tidak tahu kebutuhan hidupnya. Untuk mempertahankan suatu standar upah yang layak, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja, cara kedua yang dianjurkan Islam dalam menstandarisasikan upah diseluruh negeri adalah dengan memberikan kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkan.⁴⁹

Prinsip Islam mengenai keadilan berlaku di semua wilayah kegiatan manusia, baik dibidang hukum, sosial, politik maupun ekonomi. Sebenarnya sistem ekonomi Islam di dasarkan pada prinsip keadilan ini, yang meliputi seluruh aspek dasar perekonomian seperti produksi, distribusi, konsumsi dan pertukaran.

D. Standarisasi Upah dan Keadilannya dalam Hukum Islam

Terkait penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan Al-quran maupun Sunnah Rasul. Para ahli ekonomi berbeda pendapat tentang beberapa upah seorang pekerja yang harus diterima atau bagaimana upah tersebut ditetapkan. Tapi sebagian besar mengatakan bahwa upah ditetapkan

⁴⁸ Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nuur*, Jilid 3, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Utama, 2002), hlm. 2267

⁴⁹ Afzalurrahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Jakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm.383

berdasarkan tingkat kebutuhan hidup dan lainnya menetapkan berdasarkan ketentuan produktifitas marginal.⁵⁰

Jumlah upah boleh ditetapkan dengan perundingan, boleh tergantung pada persetujuan kolektif, boleh diperlakukan berdasarkan kebiasaan atau praktek perusahaan, atau ditetapkan menurut kombinasi dengan cara-cara tersebut. Secara luar biasa dalam keadaan tidak ada persetujuan, maka ada kewajiban untuk membayar upah dengan jumlah yang pantas.⁵¹

Dalam Islam, penetapan upah buruh haruslah memperhatikan dua hal sebagaimana yang di jelaskan oleh Yusuf Qardhawi.⁵²

1. Nilai kerja itu sendiri, yakni tidak boleh menyamakan antara orang pintar dengan orang bodoh, yang tekun belajar dengan orang malas, yang ahli dengan yang tidak ahli, serta yang bekerja berat dengan yang bekerja ringan, sebab menyamakan hal tersebut adalah tindakan zalim. Sebagaimana perbedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kezaliman pula.
2. Kebutuhan pokok, dimana setiap manusia memiliki kebutuhan kemanusiaan yang pokok, yang wajib di penuhi, dari sandang, pangan, transport, pengobatan, dalam artian upah yang di berikan haruslah cukup.

Ajaran Islam mempunyai prinsip-prinsip yang berkaitan dengan hubungan majikan dan pekerja, yaitu prinsip kelayakan dan keadilan.

⁵⁰ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunah jilid 3...*, hlm. 372-373

⁵¹ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2...*, hlm.362.

⁵² Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gema Insani Pres, 1997), hlm. 231

1. Prinsip Kelayakan

- a. Upah yang layak dalam konsep Islam Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan. Jika dilihat dari hadis yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syaddad Rasulullah SAW bersabda :

حدثنا موسى بن مروان الرقي حدثنا المعافي حدثنا الزاعي عن الحارث بن يربد عن جبرين نفي عن المستورد بن شداد قال : سمعت رسول هلالا صلى هلالا عليه وسلم يقول : من كان لنا عامال فليكتسب زوجة, فان لم يكن له خدم فليكتسب خادما, فان لم يكن له مسكن فليكتسب مسكنا, قال وقال ابو بكر رضي هلالا عنه اخبرت ان رسول هلالا صلى هلالا عليه وسلم قال: من اتخذ غير ذلك فهو غال اوسارق
(رواه ابو داود)

Artinya: Diriwayatkan kepada kami Musa bin Marwan Ar-Raqi, diriwayatkan kepada kami, Al-Mu'afa, diriwayatkan kepada kami Al-Auza'i, dari Harits bin Yazid dari Jubair bin Nufair, dari Mustawrid bin Syadad aku mendengar Nabi Muhammad SAW bersabda: “siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya, bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: “diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda: siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.” (HR. Abu Dawud).

Dari hadist di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: papan (tempat tinggal), pangan (makanan) dan sandang (pakaian). Kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan asasi bagi para karyawan. Jika upah para pegawai pemerintah ditentukan berdasarkan prinsip ini, maka tidak akan pernah timbul perbedaan yang tidak adil dan tidak wajar dalam penentuan upah para pejabat tertinggi dan pejabat terendah.

b. Layak bermakna sesuai dengan pasaran

Firman Allah dalam Surat Asy-Syua'ra: 183

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ (الشعراء: ١٨٣)

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela dimuka bumi membuat kerusakan."

(Q.S Asy-Syua'ra [26] : 183)

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya janganlah seseorang merugikan orang lain dengan mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Hak-hak dalam upah janganlah jauh dari upah yang biasanya diberikan. Misalnya untuk staf kerja, upah perbulannya adalah Rp 3.000.000, akan tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 2.000.000, hal tersebut mengurangi hak para pekerja dan memotong hak pekerja sebesar Rp 1.000.000, perbulan. Apabila hal ini terjadi, maka pengusaha tidak memberikan upah yang layak kepada para pekerja tersebut. Upah dalam konsep syariah memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat. Dalam dimensi dunia sangat penting menerapkan konsep moral agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, maka dimensi akhirat tidak akan tercapai.

2. Prinsip Keadilan

Keadilan meupakan kata sifat yang menunjukkan pada perbuatan, perlakuan adil, tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran, proporsional. Kata keadilan dalam bahasa arab berasal dari kata "*adala*" yang bermakna sama, seimbang, menempatkan sesuatu

sesuai dengan hak dan tempatnya. Adapun yang dimaksud dengan keadilan dalam pengupahan yaitu:⁵³

a. Adil bermakna jelas dan transparan

Keadilan upah terletak pada akad *ijarah 'ala al-'amal* dan komitmen melakukannya, segala hal yang terkait dengan objek akad dan besaran upah harus disampaikan dengan transparan dan tidak boleh ada yang ditutupi.

b. Adil bermakna proporsional

Makana adil sebagai suatu hal yang proporsional berarti berada dalam pertengahan, moderat dalam menentukan upah, tidak berlebihan dan tidak pula terlalu sedikit sehingga para pekerja yang menerima upah tersebut mampu memenuhi segala kebutuhan pokoknya. Upah yang dikatakan adil apabila upah yang diberikan setara dengan berat dan ringan pekerjaan yang dilakukan tersebut.

E. Hubungan Risiko Kerja Berdasarkan Nilai Upah Menurut Fiqh Muamalah

Risiko merupakan suatu ketidakpastian yang mungkin akan melahirkan kerugian. Atau dengan kata lain risiko adalah penyimpangan hasil aktual dari yang diharapkan atau hasil yang berbeda dengan yang diharapkan. Akan tetapi risiko tidak hanya berupa potensi munculnya konsekuensi negatif yang tidak diinginkan dari suatu peristiwa atau kejadian yang mengancam kesuksesan, namun juga dapat merupakan peluang untuk meraih benefit.⁵⁴

⁵³ Fauzi Almubarak, "Keadilan dalam Perspektif Islam", Journal STIT Islamic Village Tangerang, Istighna, Vol. 1, No. 2, Juli 2018, Hlm, 125.

⁵⁴ Nur Khusniyah Indrawati, "Manajemen Risiko Berbasis Spiritual Islam", Jurnal Ekonomi dan Keuangan, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Juni 2012) Vol 16 Nomor 2.

Suatu pekerjaan pada umumnya terdapat risiko, hal ini disebabkan banyaknya bahaya yang dapat muncul dari sekeliling tempat kerja. Risiko tersebut merupakan dampak dari kompleksitas pekerjaan beserta kurangnya kontrol sehingga akan berdampak negatif terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun keselamatan pekerja. Untuk meminimalisir risiko, maka perusahaan mengalihkan tanggung jawab atas risiko kepada perusahaan yang bergerak di bidang pertanggungan risiko/asuransi.

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja. Demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja dan kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau saat pulang kembali melalui jalan yang biasa dilalui. Namun tidak semua peristiwa kecelakaan kerja dikategorikan kepada kecelakaan kerja yang dapat dipertanggungjawabkan oleh badan penyelenggara pertanggungan kecelakaan kerja. Ada beberapa kecelakaan kerja pada awalnya tidak termasuk kategori kecelakaan kerja yang dipertanggungjawabkan, namun karena perkembangan teknologi kadangkala jenis kecelakaan kerja diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja.

Menurut Afzalurrahman, nilai upah akan ditentukan melalui negosiasi diantara para pekerja/buruh, pengusaha/majikan dan negara. Kepentingan pengusaha dan pekerja akan diperhitungkan dengan adil sampai pada keputusan nilai upah yang disepakati oleh kedua belah pihak.⁵⁵

Secara konseptual yang menjadi dasar penetapan nilai upah dalam Islam adalah jasa pekerja, bukan tenaga yang dikeluarkan dalam pekerjaannya. Nilai upah ditentukan berdasarkan pada prinsip keadilan, kelayakan dan kibjakan. Nilai upah hendaknya sesuai dengan tingkat

⁵⁵ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 68.

kesulitan/beban dan risiko kerja yang dihadapi oleh masing-masing pekerja, semakin besar beban yang dimiliki maka semakin besar pula risiko yang harus dihadapi oleh pekerja, oleh karena itu nilai upah juga harus sesuai dengan apa yang dibebankan supaya pekerja tidak merasa dirugikan.⁵⁶

Sedangkan dalam pasal 88B Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil. Upah berdasarkan satuan waktu ditetapkan secara per jam, harian atau bulanan. Penetapan upah perjam hanya diperuntukkan bagi pekerja/buruh yang bekerja secara paruh waktu. Perhitungan menggunakan formula perhitungan upah.⁵⁷ Bisa dikatakan upah berdasarkan satuan waktu dan hasil menjadi parameter penetapan upah, yang artinya upah yang diterima pekerja tergantung berapa lama kerjanya dan hasil pekerjaan lebih banyak. Semakin banyak jam kerja yang dihabiskan di perusahaan aka semakin banyak upah yang diterima.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 92 ketentuan tentang penyusunan struktur dan skala upah bagi pekerja berbunyi sebagai berikut: Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.⁵⁸ Dengan demikian, penentuan struktur dan nilai upah yang diberikan kepada pekerja dari pihak pemberi kerja tidak dihubungkan dengan tingkat risiko kerja.

⁵⁶ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malah: Universitas Brawijaya Media, 2016), hlm, 184.

⁵⁷ Undang-Undang Nomor 11 Pasal 88B Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

⁵⁸ Undang-Undang Nomor 3 Pasal 92 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

BAB TIGA

PERJANJIAN DAN PENETAPAN UPAH UNTUK TENAGA KONTRAK DI DINAS SOSIAL ACEH

A. Gambaran Umum Dinas Sosial Aceh

Dinas Sosial Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh di bidang kesejahteraan sosial, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda. Dinas Sosial Aceh berlokasi di jalan Sultan Iskandar Muda No. 49, Kampung Baru, Baiturrahman, Sukaramai, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116.

Dinas Sosial mempunyai tugas melaksanakan tugas umum Pemerintah Aceh di bidang kesejahteraan, pemberdayaan, bantuan dan rehabilitasi sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas dimaksud maka Dinas Sosial Aceh mempunyai fungsi diantaranya:⁵⁹ perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang kesejahteraan sosial sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh gubernur; Penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang kesejahteraan, pemberdayaan, bantuan dan rehabilitasi sosial.

Dalam susunan keorganisasian, Dinas Sosial Aceh memiliki Kepala Dinas yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan bidang kesejahteraan sosial, kemudian dibantu oleh bagian Sekretariat yang membantu di bidang pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, tatalaksana, keuangan, penyusunan program, data, informasi, kehumasan, pemantauan dan pelaporan.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut Dinas Sosial Aceh mempunyai tenaga kerja yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan

⁵⁹ Peraturan Gubernur Aceh Nomor 111 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas sosial Aceh.

tenaga kontrak. Dimana pekerja tersebut akan melaksanakan tugas, fungsi, wewenang sehingga tercapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Tenaga kontrak tersebut ditempatkan pada Subbagian Program, Subbagian Keuangan dan Pengelolaan Aset, Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum. Kemudian Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, Bidang Rehabilitas Sosial, Bidang Pemberdayaan Sosial, dan Bidang Penanganan Fakir Miskin.

B. Penetapan Kontrak Perjanjian Kerja untuk Tenaga Kontrak di Dinas Sosial Aceh

Menurut Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja terbagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.⁶⁰

Tenaga kontrak dalam hal ini termasuk kedalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan jangka waktu. Biasanya tenaga kontrak ini bekerja dengan jangka waktu paling lama 2 tahun, dan dapat diperpanjang sekali paling lama 1 tahun.

Perjanjian kerja merupakan suatu hal yang bersifat wajib yang harus di penuhi oleh pengusaha terhadap pekerja. Hal ini dikarenakan dalam perjanjian kontrak kerja tersebut termuat aturan, hak dan kewajiban serta jumlah upah yang diterima oleh setiap tenaga kerja.

⁶⁰ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004, Pasal 1, angka 1.

Pada Dinas Sosial Aceh perjanjian kontrak kerja untuk tenaga kontrak dilakukan dalam waktu setahun sekali. Berdasarkan beberapa aturan atau regulasi yang ada, diantaranya:⁶¹

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh
2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
3. Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh sebagaimana telah diubah dengan Qanun Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh
4. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 97 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial Aceh
5. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2022.

Setiap tenaga kontrak yang bekerja pada dinas sosial aceh akan mendapatkan perpanjangan surat kontrak setiap setahun sekali dengan pengambilan sumpah jabatan serta pembacaan pakta integritas yang termuat di dalamnya integritas, kewajiban dan larangan terhadap tenaga kontrak tersebut selama menjalankan masa kerjanya yang meliputi:⁶²

1. Integritas

Setiap tenaga kontrak bekerja dengan loyalitas tinggi, ikhlas, netral, jujur, disiplin, transparan dan akuntabel, serta profesional dengan menjunjung tinggi kepentingan negara dan pemerintah Aceh di atas kepentingan pribadi atau kelompok.

⁶¹ Keputusan Dinas Sosial Aceh Nomor 800/9697/2021 Tentang Pengangkatan Tenaga Kontrak Pada Dinas Sosial Aceh Tahun Anggaran 2022.

⁶² Pakta Integritas Tenaga Kontrak Pemerintah Aceh Tahun 2022.

2. Kewajiban

- a. Melaksanakan rincian tugas sesuai dengan tanda sukses yang diperjanjikan
- b. Menyiapkan dan menyampaikan laporan rincian tugas harian kepada atasan langsung
- c. Mematuhi ketentuan jam kerja kedinasan
- d. Mematuhi ketentuan Pasal 99 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2019 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- e. Mematuhi dan Melaksanakan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 87 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Bersih, Rapi, Estetis, dan Hijau di Lingkungan Pemerintah Aceh
- f. Menjaga rahasia dan bersedia memberikan keterangan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan apabila terjadi permasalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- g. Menjaga harmonis dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja
- h. Menjaga pola hidup dan berpenampilan sederhana
- i. Bersedia mengikuti kegiatan rutinitas kantor harian yaitu: zikir pagi, donor darah, apel upacara, mendengarkan lagu Kebangsaan Indonesia Raya dan Teks Pancasila
- j. Bersedia di evaluasi setiap 3 (tiga) bulan sekali
- k. Bersedia melaksanakan tugas-tugas kedinasan di luar jam kerja.

3. Larangan

- a. Tidak melakukan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) dan penyalahgunaan wewenang dalam pelaksanaan tugas kedinasan
- b. Tidak mendukung atau ikut dalam partai politik

- c. Tidak nenposting informasi yang bersifat SARA, pornografi atau dalam bentuk lainnya yang merugikan Pemerintah Republik Indonesia, Pemerintah Aceh, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan surat keputusan Kepala Dinas Sosial Aceh tentang Pengangkatan Tenaga Kontrak pada Dinas Sosial Aceh, jumlah tenaga kontrak setiap tahunnya mengalami perubahan. Dimana hal ini disebabkan karena adanya penambahan dan pengurangan tenaga kerja. Faisal mengatakan pengurangan tenaga kerja disebabkan oleh beberapa hal diantaranya ada yang meninggal, mengundurkan diri, diterima menjadi CPNS serta di putuskan kontrak kerja berdasarkan evaluasi kinerja yang tidak patuh dan tidak disiplin serta tidak memiliki loyalitas terhadap tempat kerjanya dan lain sebagainya.⁶³

Tabel. 3.1
Jumlah tenaga kontrak Dinas Sosial Aceh pertahun 2020-2022

NO	TAHUN	JUMLAH TENAGA KONTRAK
1	2020	237
2	2021	247
3	2022	239

Sumber: data dokumentasi Dinas Sosial Aceh

Berdasarkan tabel diatas, tenaga kontrak tersebut dibedakan penempatannya menjadi tiga bagian yaitu administrasi, Teknis dan Penunjang, yang kemudian akan dibagikan lagi jabatannya berdasarkan kebutuhan seperti pada Subbagian Program, Subbagian Keuangan dan

⁶³ Wawancara dengan Faisal selaku kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum, di Dinas Sosial Aceh, pada tanggal 19 Juni 2022.

Pengelolaan Aset, Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Umum. Kemudian Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, Bidang Rehabilitas Sosial, Bidang Pemberdayaan Sosial, dan Bidang Penanganan Fakir Miskin. Dimana masing-masing tenaga kontrak tersebut memiliki tugas yang berbeda.

Pada tahun 2021 jumlah tenaga kontrak yaitu 247 orang, dimana pada bagian Administrasi sejumlah 84 orang, pada bagian Teknis 30 orang dan bagian penunjang sejumlah 133 orang. Pada tahun 2022 jumlah tenaga kontrak yaitu 239 orang, yang dibedakan pada bagian Administrasi sejumlah 78 orang, bagian Teknis 32 orang dan bagian Penunjang 130 orang.

Tenaga kontrak yang telah mendapatkan surat perjanjian kontrak kerja akan dilantik dengan pengambilan sumpah dan pakta integritas supaya tenaga kontrak tersebut akan menjalankan tugas-tugasnya sesuai dan tidak menyeleweng serta memiliki loyaltas tinggi terhadap pekerjaan yang telah didiperkannya.

Berdasarkan wawancara dengan Faisal pengangkatan tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh dilakukan berdasarkan kebutuhan pada bidang tertentu saja, dan biasanya hanya melakukan perpanjangan kontrak kerja pada setiap tahunnya. Dimana tenaga kontrak tersebut tidak hanya untuk bisa membantu tugas PNS secara umum, akan tetapi memiliki tugas tersendiri sesuai jabatan dan penempatannya. Proses perpanjangan kontrak kerja untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh dilakukan berdasarkan hasil evaluasi dimana nama-nama yang layak untuk dipertahankan akan direkomendasi langsung kepada Sekretaris daerah untuk dibuat surat perpanjangan kontrak kerja yang disetujui oleh pihak BPKA.⁶⁴

Menurut isniadi selaku tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh, ia mengatakan adanya kontrak perjanjian kerja juga menjadi suatu pedoman

⁶⁴ Wawancara dengan Faisal selaku kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum, di Dinas Sosial Aceh, pada tanggal 19 Juni 2022.

bagi setiap tenaga kerja kontrak bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Mulai dari jam kerja yaitu pada pukul 08.00-17.00. Dimana untuk jam istirahatnya mulai dari pukul 12.00-14.00. Akan tetapi kenyataannya masih banyak tenaga kontrak yang harus bekerja diluar jam kerja yang semestinya. Hal ini disebabkan karena banyaknya tugas atau kepentingan yang harus diselesaikan sehingga tenaga kontrak harus kerja lembur. Selain itu juga banyak dari tenaga kontrak yang harus bekerja diluar tugasnya yang telah ditentukan dalam surat perjanjian kontrak. Akan tetapi Isniadi mengatakan hal tersebut tidak secara terus menerus terjadi, hanya saja pada waktu tertentu seperti pertengahan tahun dan akhir tahun saja, dan juga pada saat ada kegiatan tertentu yang dibuat pada lingkungan Dinas Sosial aceh.⁶⁵

Dengan demikian penetapan kontrak perjanjian kerja untuk tenaga kontrak di Dinas Sosial Aceh dilakukan berdasarkan regulasi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Aceh dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan jabatan yang diterima oleh setiap tenaga kontrak.

C. Kesesuaian antara Upah, Beban dan Risiko Kerja serta Keadilannya bagi Tenaga Kontrak di Dinas Sosial Aceh

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pemilik usaha memahami dan mewujudkan karakter sosial

⁶⁵ Wawancara dengan Isniadi, selaku pekerja sosial pada Dinas Sosial Aceh, pada tanggal 15 Juni 2022.

mereka, karena persoalan upah pada dasarnya merupakan persoalan yang lebih berkaitan dengan penghargaan dan wujud tolong menolong antar manusia terhadap sesamanya, sebagaimana yang kita ketahui bahwa pada prinsipnya Islam sangat menghendaki bahkan memberi dorongan agar manusia saling tolong menolong antara yang satu dengan yang lainnya dalam hal kebaikan. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Al-Qur'an surah Az-Zukhruf [43] :32 yaitu:

أَهُمْ يُقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ إِنَّهُمْ مَعَاشَتُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ
فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ
(الزخرف: ٤٣)

Artinya: Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggalkan sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. (QS. Az-Zukhruf [43] : 32).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah memberikan kelebihan kepada sebagian manusia atas sebagian yang lain agar manusia itu dapat saling membantu antara satu sama lain, yaitu dengan cara melakukan akad ijārah, karena dengan akad tersebut sebagian manusia dapat mempergunakan sebagian yang lainnya.⁶⁶

⁶⁶ Abdul Malik Abdul Karim Amrullah (HAMKA), *Tafsir Al-Azhar, Jilid 9*, (Selangor, Malaysia: Pustaka Nasional PTE LTD Singapore, 2007), hlm. 6549.

Islam pun telah mempunyai ketentuan yang dapat dijadikan pedoman dalam penentuan upah pekerja. Adapun acuan dalam Islam adalah sebagai berikut:⁶⁷

1. Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil
2. Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender, tetapi apa yang dikerjakannya.
3. Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
4. Dari sisi keadilan, pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar dengan bayaran yang sama (proporsional).
5. Dalam memberikan upah, besaran minimal pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dasar berdasarkan ukuran umum masyarakat.

Di Indonesia, pemerintah telah menetapkan standarisasi pekerja dan perburuhan, termasuk tingkat upah yang diatur dalam lingkup wilayah atau provinsi, yang dikenal dengan UMR (Upah Minimum Regional) dan UMP (Upah Minimum Provinsi) sebagai bentuk standarisasi kelayakan upah dan juga sebagai bentuk proteksi terhadap pekerja yang diberikan oleh pihak pengusaha melalui upah atas apa yang telah dilakukan oleh para pemain tersebut. Pada tahun 2022 Gubernur Aceh telah menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) Banda Aceh melalui Surat Keputusan (SK) Gubernur Aceh Nomor 560/1765/2021 tanggal 3 Desember 2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Banda Aceh adalah sebesar Rp 3.280.327 per bulan.

Bentuk kelayakan upah harus seimbang diberikan sesuai dengan bentuk jasa yang diberikan, dalam artian sama-sama mendapatkan keuntungan atau dalam kata lain lebih dikenal dengan sama-sama mendapatkan haknya yang cukup, karena hal tersebut dianggap hal yang

⁶⁷ Dep. Pembangunan Bisnis, *Perdagangan dan Kewirausahaan Syariah* Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), *Etika Bisnis Islam*, (Jakarta : Gramata Publishing, 2011), hlm. 16.

lumrah dan semestinya diterapkan, guna agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dan demi keberlangsungan yang baik. Akan tetapi upah yang diberikan kepada tenaga kontrak Dinas Sosial Aceh ada yang belum sesuai dengan standar UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Meskipun demikian tidak ada pihak yang dirugikan dalam hal ini, dikarenakan seluruh tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh telah menerima surat kontrak kerja sebelum mereka mulai bekerja. Kemudian terkait upah tenaga kontrak memiliki aturan tersendiri yang dibuat oleh Pemerintah Aceh, sehingga upahnya tidak sama dengan UMP Aceh.

Berdasarkan wawancara dengan Isniadi selaku tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh, selain upah pokok bulanan, tenaga kontrak juga akan mendapatkan uang Meugang, kemudian jika melakukan pekerjaan di luar daerah atau diluar kawasan kedinasan akan mendapatkan uang perjalanan dinas. Akan tetapi tenaga kontrak tidak mendapatkan uang tunjangan apapun dan upah kerja lembur. Akan tetapi ia mengatakan hal itu tidak menjadi suatu permasalahan bagi tenaga kontrak karena kejelasan upah telah disampaikan pada surat perjanjian kontrak kerja. Kemudian ia menjelaskan bahwa upah yang diterima sudah sesuai dengan beban dan risiko kerja serta dinilai berkeadilan dan jelas.⁶⁸

Pada dasarnya dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2022 memang tidak ada penetapan upah kerja lembur dan uang tunjangan lainnya untuk tenaga kontrak. Tenaga kontrak hanya mendapatkan upah pokok yang jumlahnya sesuai dengan yang tersebut dalam surat perjanjian kerja.

Dari hasil wawancara dengan Feby selaku tenaga kontrak bidang pengelola kepegawaian pada Dinas Sosial Aceh mengatakan bahwa tidak ada

⁶⁸ Wawancara dengan Isniadi, selaku pekerja sosial pada Dinas Sosial Aceh, pada tanggal 15 Juni 2022.

risiko yang berat dalam bekerja. Hanya saja kemungkinan kecelakaan pada saat jam bekerja baik dalam perjalanan dinas atau perjalanan kerja sehari-hari. Namun hal ini bukan suatu masalah yang besar karena kejelasan pertanggungjawaban risiko yang di tanggung BPJS Ketenagakerjaan.⁶⁹

Tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh semuanya terdaftar sebagai anggota Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, yang di daftarkan langsung oleh Dinas Sosial Aceh, sehingga pertanggungjawaban risiko kerja apabila terjadinya kecelakaan kerja pada Dinas Sosial Aceh sepenuhnya di tanggung oleh pihak BPJS. Pertanggungjawaban risiko kerja berupa perawatan serta pengobatan jalan, dimana sepenuhnya gratis. Artinya tidak ada biaya yang dibebankan kepada pekerja karena sudah di tanggung oleh BPJS.

Hal ini sesuai dengan ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan apabila tenaga kerja telah ditempatkan, maka hubungan kerja yang terjadi sepenuhnya adalah pekerja dengan perusahaan pemberi kerja bukan dengan lembaga penempatan tenaga kerja.⁷⁰

BPJS Ketenagakerjaan memberikan 5 (lima) manfaat bagi peserta penerima upah di antaranya Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Tenaga kontrak yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja akan mendapatkan manfaat santunan berupa uang tunai dan/atau pelayanan

⁶⁹ Wawancara dengan Feby, selaku pengelola kepegawaian pada Dinas Sosial Aceh, pada tanggal 18 Juni 2022

⁷⁰ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

kesehatan (perawatan dan pengobatan) serta program kembali bekerja (*Return to work*).⁷¹

Berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Harga Satuan Pemerintahan Aceh Tahun Anggaran 2022, iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi non Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau tenaga kontrak untuk program Jaminan Hari Kematian (JKM) sebesar Rp. 8.500 per bulan, dan Jaminan Keselamatan Kerja (JKK) sebesar Rp. 6.500 per bulan. Yang dianggarkan oleh Dinas Sosial Aceh untuk setiap tenaga kontrak yang terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa penetapan upah tidak dihubungkan dengan risiko kerja. Hal ini dikarenakan dalam penetapan upah sudah diatur oleh Pemerintah dengan memperhatikan jam kerja, tingkatan pendidikan, skill atau kemampuan serta jabatan yang diterima. Kemudian terkait risiko kerja di atur tersendiri dimana pertanggung jawaban risiko kerja sepenuhnya sudah ditanggung oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian upah yang diberikan kepada tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh sudah sesuai dengan beban dan risiko kerja. Hal ini menunjukkan upah tersebut adil dan layak serta tidak merugikan sebelah pihak.

D. Sitem Pengupahan Tenaga Kontrak di Dinas Sosial Aceh Menurut Perspektif Akad *Ijarah 'Ala Al-'Amal*

Mekanisme penetapan upah menjadi hal yang penting, sebab melalui mekanisme ini dapat diketahui adil atau tidaknya upah. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, diantaranya yaitu upah yang

⁷¹ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerima-upah.html> diakses pada tanggal 14 Juni 2022

ditetapkan berdasarkan satuan waktu, dan/atau upah berdasarkan satuan hasil.

Secara bahasa, *ijārah* berasal dari kata *al ajru* yang berarti upah atau ganti. Secara *fiqh*, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas tenaga yang telah ia berikan, sedangkan dalam pengertian yuridis upah merupakan balas jasa yang berupa pengeluaran-pengeluaran dari pihak pengusaha, yang diberikan kepada para pekerja atas penyerahaan jasa - jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha.⁷²

Ijārah 'alā al-'amal merupakan suatu sewa menyewa yang bersifat pekerjaan atau jasa, dalam *ijārah* ini bersifat pekerjaan atau jasa dalam artian dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam Islam, *ijārah 'alā al-'amal* telah disyariatkan sebagai akad tijāri yang dilakukan dengan orientasi profit, sehingga pihak pemilik usaha dengan pihak pekerja terikat akad dalam bentuk simbiosis mutualisme, dengan mengedepankan kebutuhan satu pihak kepada pihak lain untuk menghasilkan perbuatan tertentu sesuai order. Oleh karena itu, apabila akad *ijārah 'alā al-'amal* telah sempurna dilakukan dengan terpenuhinya rukun dan syarat seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka sistem akad *ijārah 'alā al-'amal* ditentukan pada bentuk pekerjaan dan pembayaran upah harus dilakukan pada pihak pekerja.⁷³

Berdasarkan wawancara dengan Ihksan Muttaqin selaku pemeriksa anggaran di Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA) sistem pengupahan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Aceh terhadap tenaga kontrak berdasarkan beberapa regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Penganggaran upah

⁷² Nasroen Harun, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 228.

⁷³ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), hlm. 427.

tersebut dilakukan langsung oleh Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA). Dimana tenaga kontrak akan menerima upah setiap bulannya dalam rentang tanggal 2-10. Upah yang diterima oleh setiap tenaga kontrak juga berbeda-beda. Hal ini karena sistem pengupahan untuk tenaga kontrak dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan dan juga beban kerja atau jabatan yang diterima. Selain itu juga adanya pertimbangan terkait risiko kerja. Perbedaan penempatan jabatan juga menjadi hal utama yang membedakan jumlah upah tersebut.⁷⁴ Berikut klasifikasi upah tenaga kontrak berdasarkan jenjang pendidikan:

Tabel 3.2
Klasifikasi upah tenaga kontrak berdasarkan jenjang pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Satuan	Besaran
1	SD-SMP / Sederajat	Orang/Bulan	2.220.000
2	SLTA / Sederajat	Orang/Bulan	2.300.000
3	D3 / Sederajat	Orang/Bulan	2.400.000
4	S1 / Sederajat	Orang/Bulan	2.500.000
5	S2 / Sederajat	Orang/Bulan	2.600.000
6	S3 / Sederajat	Orang/Bulan	3.500.000

Sumber: Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2022.

Penetapan upah tersebut didasarkan oleh beberapa regulasi atau aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara

⁷⁴ Wawancara Dengan Ihksan Muttaqin, Selaku Pemeriksa Anggaran di Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA) Pada Tanggal 13 Juni 2022.

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara
3. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh
4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
6. Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2020 tentang Standar Harga Satuan Regional
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah
8. Qanun Aceh Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Keuangan Aceh.

Dalam menjalankan bisnis ataupun hubungan kerja, satu hal yang sangat penting adalah masalah akad (perjanjian). Akad sebagai salah satu cara untuk memperoleh harta dalam syariat Islam yang banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Akad merupakan cara yang diridhai Allah dan harus ditegakkan isinya.⁷⁵ Akad (ikatan, keputusan, atau penguatan) atau perjanjian atau transaksi dapat diartikan sebagai kemitraan yang berbingkai dengan nilai-nilai syari'ah.⁷⁶

Menurut para Ulama Fiqh, kata akad didefinisikan sebagai hubungan antara ijab dan qabul sesuai dengan kehendak syari'at yang menetapkan adanya pengaruh (akibat) hukum dalam objek perikatan. Rumusan akad di atas mengindikasikan bahwa perjanjian harus merupakan perjanjian kedua belah pihak untuk mengikat diri tentang perbuatan yang akan dilakukan dalam suatu hal yang khusus. Akad ini diwujudkan pertama, dalam ijab dan

⁷⁵ T.M. Hasbi Ash-shidiqy, *Pengantar Fiqh Muammalah*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1984) hlm. 8.

⁷⁶ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2012) hlm.71.

qabul. Kedua, sesuai dengan syari'at. Ketiga, adanya akibat hukum pada objek perikatan.⁷⁷

Akad perjanjian upah antara Dinas Sosial Aceh dengan tenaga kontrak dilakukan dengan menetapkan SK kontrak kerja yang diterbitkan oleh Dinas Sosial Aceh atas Peraturan Pemerintah Aceh secara tertulis dan jelas. Secara fiqh muamalah, akad upah tersebut sudah sesuai dengan hukum Islam dengan memperhatikan aturan atau regulasi yang jelas serta kelayakan dan keadilan upah tersebut.

Dalam melakukan pekerjaan di luar wilayah perkantoran, tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh akan mendapatkan uang perjalanan dinas berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2022 dengan klasifikasi sebagai berikut:⁷⁸

1. Uang harian perjalanan dinas dalam negeri
 - a. Luar Kota (dalam daerah/luar daerah) : Rp. 360.000 orang/hari
 - b. Dalam Kota lebih dari 8 (delapan) jam : Rp. 140. 000 orang/hari
 - c. Diklat : Rp. 110.000 orang/hari.
2. Biaya penginapan perjalanan dinas dalam negeri untuk tenaga kontrak: Rp. 556.000 orang/hari.

Jika dilihat dalam Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2022 tidak ada penetapan khusus terkait dengan upah kerja lembur. Akan tetapi tenaga kontrak yang termasuk dalam tim khusus akan mendapatkan honorium tersebut. Upah lembur hanya diperuntukkan bagi tenaga kontrak yang

⁷⁷ Faturrahman Djamil, *Hukum Perjanjian Syariah*, (Bandung: PT. Cipta Adhiya Bhakti, 2001) hlm. 247.

⁷⁸ Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2022

terdaftar atau ikut serta dalam suatu kegiatan, seperti tenaga ahli dan tenaga tim aplikasi. Dimana honor tersebut di anggarkan setiap 3 bulan sekali.

Dengan demikian, derdasarkan regulasi atau aturan yang digunakan dalam sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh serta adanya akad perjanjian kerja, maka sistem penetapan upah tersebut sudah sesuai dengan akad *Ijarah 'Ala Al-'Amal*. Hal ini karena sistem penetapan upah tersebut sudah memperhatikan segala aspek dan prinsip upah yang sesuai dengan ajaran Islam yang termuat dalam akad *Ijarah 'Ala Al-'Amal* tersebut.



BAB EMPAT PENUTUP

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad *Ijārah ‘Alā Al ‘Amal* (Suatu Penelitian Pada Dinas Sosial Aceh).

A. Kesimpulan

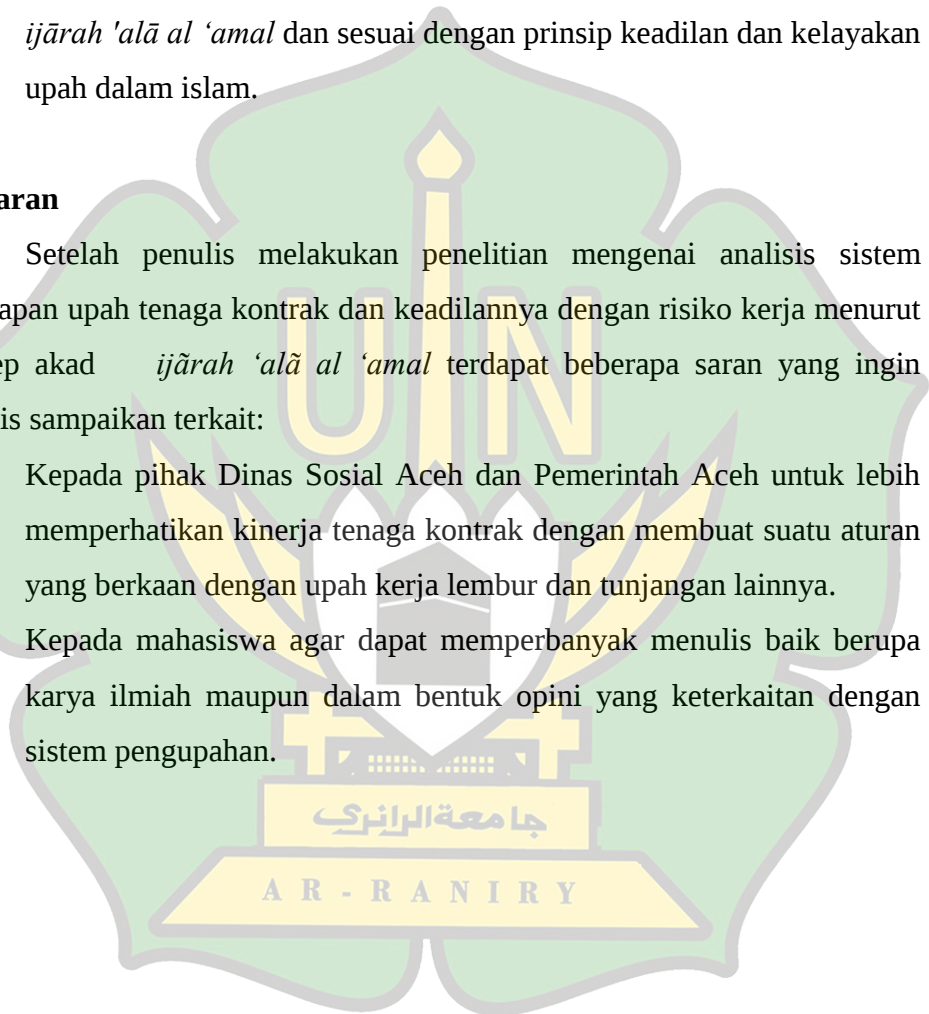
1. Sistem penetapan upah untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh didasarkan pada Peraturan Gubernur Aceh Nomor 56 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Pemerintah Aceh Tahun Anggaran 2022. Dimana upah tersebut dibedakan berdasarkan jenjang pendidikan dan skill atau kemampuan serta jabatan yang diterima. Upah untuk jenjang pendidikan SD-SMP sebesar Rp. 2.220.000, SLTA sebesar Rp. 2.300.000, D3 sebesar Rp. 2.400.000, S1 sebesar 2.500.000, S2 sebesar Rp. 2.600.000, dan untuk S3 sebesar Rp. 3.500.000. upah tersebut diterima setiap bulannya yang di anggarkan langsung oleh Pemerintah Aceh.
2. Upah yang diterima oleh tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh sudah sesuai dengan beban dan risiko kerja yang yang diberikan. Sehingga upah yang terima dinilai adil dan layak berdasarkan regulasi yang ada. Tenaga kontrak yang mengalami kecelakaan kerja akan mendapatkan pertanggungan risiko kerja sepenuhnya dibebankan kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Dimana iuran bulanan untuk program JKK sebesar Rp. 6.500, dan JKM sebesar Rp. 8.500 yang di anggarkan langsung oleh Pemerintah Aceh.

3. Akad perjanjian upah antara Dinas Sosial Aceh dengan pihak tenaga kontrak dilakukan secara tertulis yang termuat dalam surat perjanjian kerja secara jelas. Dimana didalamnya berisi terkait jumlah upah yang diterima serta hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh tenaga kontrak tersebut. Hal ini dinilai sudah sesuai dengan akad *ijārah 'alā al 'amal* dan sesuai dengan prinsip keadilan dan kelayakan upah dalam islam.

B. Saran

Setelah penulis melakukan penelitian mengenai analisis sistem penetapan upah tenaga kontrak dan keadilannya dengan risiko kerja menurut konsep akad *ijārah 'alā al 'amal* terdapat beberapa saran yang ingin penulis sampaikan terkait:

1. Kepada pihak Dinas Sosial Aceh dan Pemerintah Aceh untuk lebih memperhatikan kinerja tenaga kontrak dengan membuat suatu aturan yang berkaan dengan upah kerja lembur dan tunjangan lainnya.
2. Kepada mahasiswa agar dapat memperbanyak menulis baik berupa karya ilmiah maupun dalam bentuk opini yang keterkaitan dengan sistem pengupahan.



DAFTAR PUSTAKA

Media Cetak

- Abdul Malik Abdul Karim Amrullah (HAMKA), *Tafsir Al-Azhar, Jilid 9*, Selangor, Malaysia: Pustaka Nasional PTE LTD Singapore, 2007.
- Abdul Rahman Ghazaly, dkk. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Prenadamedia Grub, 2008.
- Abdul Rokhim. “ *Aspek Hukum Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2003*”. Focus UPMI, Vol. 7 No. 3, 2018.
- Adiwarman A. Karim, *Bank Islam; Analisis Fiqh dan Keuangan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Afzalurrahman. *Doktrin Ekonomi Islam, Jilid II*. Jakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ahmad Sarwat. *Ensiklopedia Fikih Indonesia 7: Muamalat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Cet.2 Jakarta: Amzah, 2013.
- Amir Syarifuddin, *Garis-Garis Besar Fiqh*, Bogor: Kencana, 2003
- Andri Soemitra, *Hukum Ekonomi Syariah dan Fiqh Muamalah*, Jakarta, Kencana, 2019.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketengakerjaan Era Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Az-Zuhaili. *Fiqh Islam Wa Adillatuh, Jilid 5*. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Nastangin). Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Dep. Pembangunan Bisnis, *Perdagangan dan Kewirausahaan Syariah Pengurus Pusat Masyarakat Ekonomi Syariah (MES), Etika Bisnis Islam*, Jakarta : Gramata Publishing, 2011.

- Faturrahman Djamil, *Hukum Perjanjian Syariah*, Bandung: PT. Cipta Adhiya Bhakti, 2001.
- Fauzi Almubarak, “Keadilan dalam Perspektif Islam”, *Journal STIT Islamic Village Tanggerang, Istighna*, Vol. 1, No. 2, Juli 2018.
- Firda Yanti. “*Sistem Pengupahan Sales Promotion Girl (Spg) Kartu 3 (Three) Di Kota Banda Aceh Ditinjau Menurut Konsep Ijārah ‘Alā Al-‘Amal Dalam Fiqh Mu’amalah*”. Banda Aceh; Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2017.
- Ghufron A. Mas’adi. *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Malah: Universitas Brawijaya Media, 2016.
- Harun. *Fiqh Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2017.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002
- Ibnu Majah, *Sunan Ibni Majah, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar alSani, 2005) VII/398*, hadis nomor 2537.
- Mardawani. *Praktisi Penelitian Kualitatif Teori Dan Dasar Analisis Data Dalam Perspektif Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah: Fiqh muamalah*. Jakarta: Kencana, 2019.
- Mela Ratna, “*sistem penetapan gaji guru kontrak di kabupaten aceh jaya dalam perspektif akad Ijārah ‘Alā Al-‘Amal (studi tentang relevansi gaji dengan kecukupan hidup layak guru di daerah terpencil)*”. Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2020.
- M.Khunaifi. AP, “*analisis sistem kontrak kerja pemain bola persiraja banda aceh ditinjau menurut akad Ijārah ‘Alā Al-‘Amal*”. Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2017.
- M.Ulul Azmi, “*Sistem Pengupahan Karyawan Pada Lembaga Bantuan*

- Hukum Banda Aceh Di Tinjau Menurut Konsep Ijarah Bi Al- 'Amal'*.
Banda Aceh: Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry, 2018.
- Muhammad bin Ismail Abu Abdullah al-Bukhārī al- Ja'fī, *Shahih Bukhari*,
Juz III, No. 2103.
- Nasroen Harun, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Nur Khusniyah Indrawati, “*Manajemen Risiko Berbasis Spiritual Islam*”,
Jurnal Ekonomi dan Keuangan, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Brawijaya, Juni 2012) Vol 16 Nomor 2.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa Mujahidin Muhayan, Jakarta: Pena
Pundi Aksara, 2009.
- Salim dan Haidir. *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, Dan Jenis*.
Jakarta: Kencana, 2019.
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakart: PT Rineka Cipta, 2001.
- Sandu Siyoto, M. Kes & Ali Sodik, Ayup (ed.). *Dasar Metodologi Penelitian*.
Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D kombinasi*
(Mixed Methods). Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syukran Zauzi, “*sistem pengupahan karyawan rumah sakit ditinjau dalam
konsep ijarah bil al- 'amal (studi kasus rumah sakit pertamedika
ummi rosnati)*”. Banda Aceh; Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-
Raniry, 2020.
- T.M. Hasbi Ash-shidiqy, *Pengantar Fiqh Muammalah*, Jakarta: Bulan
Bintang, 1984.
- Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-
Nuur, Jilid 3*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Utama, 2002.
- Wasilatur Rohmaniyah, Abd Wahed (ed.). *Fiqh Muamalah Kontemporer*.
Jawa Timur: Duta Media Publishing, 2019.

Wahbah Zuhaili. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*: Jilid 5. Jakarta: Gema Insani, 2011.

Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Isan Pres, 2002.

Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, Jakarta: Gema Insani Pres, 1997.

Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008.

Undang-Undang

Keputusan Dinas Sosial Aceh Nomor 800/9697/2021 Tentang Pengangkatan Tenaga Kontrak Pada Dinas Sosial Aceh Tahun Anggaran 2022.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004, Pasal 1, angka 1.

Pakta Integritas Tenaga Kontrak Pemerintah Aceh Tahun 2022.

Peraturan Gubernur Aceh Nomor 111 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas sosial Aceh.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Media Online

<https://dinsos.acehprov.go.id/halaman/tupoksi-dan-kewenangan> diakses pada tanggal 20 Agustus 2021.

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerima-upah.html> diakses pada tanggal 14 Juni 2022

KBBI, *Pengertian sistem*, Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari situs <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/sistem>

KBBI. *Pengertian penetapan*, Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari situs <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penetapan>

KBBI. *pengetian upah*, Diakses melalui <https://kbbi.web.id/upah.html> Minggu: 20 Agustus 2021.

KBBI. *Pengertian tenaga*, Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari situs <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/tenaga>

KBBI. *Pengertian kontrak*, Diakses pada tanggal 20 Agustus 2021 dari situs <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kontrak>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama/ NIM : Yulia Fitriani/ 180102225
 TTL : Pasar Indrapuri, 17 Desember 1999
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Jalan Makam Tgk. Chiek Ditiro, Gampong Pasar
 Indrapuri, Kec. Indrapuri, Kab. Aceh Besar, Prov.
 Aceh
 Status : Belum Kawin
 Pekerjaan : Mahasiswa
 No Hp : 089521945050
 Email : yuliafitriani430@gmail.com
 Orang Tua
 Nama Ayah : Nurdin
 Nama Ibu : Ainon Mardhiah
 Alamat : Pasar Indrapuri
 Pendidikan
 SD/MI : SD Negeri 1 Indrapuri
 SMP/MTS : MTsN Indrapuri
 SMA/MA : MAN 1 Aceh Besar
 PT : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Banda Aceh, 25 Juni 2022

Penulis,

Yulia Fitriani

Lampiran 1: SK Penetapan Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. SyekhAbdurRaufKopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 5997/Un.08/FSH/PP.00.9/12/2021

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKK Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKK Skripsi tersebut;
- b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKK Skripsi.

- 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 Adilungkan 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 21 Tahun 2015 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 :
Pertama : Menunjuk Saudara (i) :
a. Dr. Bismi, S.Ag., M.Si. Sebagai Pembimbing I
b. Riadhus Solihin, M.H. Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKK Skripsi Mahasiswa (i) :
Nama : Yulia Fitriani
NIM : 180102225
Prodi : HES
Judul : Analisis Sistem Penetapan Upah Untuk Tenaga Kontrak Pemerintah Aceh dan Keadilan dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad Ijarah 'Ala Al-'Amal (Suatu Penelitian pada Dinas Sosial Aceh)
- Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DJPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021;
- 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 : 28 Desember 2021

Muhammad Siddiq

- Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 2. Ketua Prodi HES;
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;
 4. Arsip.

Lampiran 2: Surat Permohonan Melakukan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 2470/Un.08/FSH.I/PP.00.9/05/2022
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Kepala Dinas Sosial Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **YULIA FITRIANI / 180102225**
Semester/Jurusan : VIII / Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)
Alamat sekarang : Pasar Indrapuri

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 *Analisi Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad Ijarah 'Ala Al 'Amal (Suatu Penelitian pada Dinas Sosial Aceh)*

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 23 Mei 2022
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Juli 2022

Dr. Jabbar, M.A.

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Lampiran 3: Daftar Informan dan Responden

DAFTAR INDORMAN DAN RESPONDEN

Judul Penelitian : Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad *Ijârah ‘Alâ Al ‘Amal* (Suatu Penelitian pada Dinas Sosial Aceh)

Nama/ NIM Peneliti : Yulia Fitriani/180102225

Institusi Peneliti : Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Ar-Raniry Banda Aceh

No	Nama dan Jabatan	Peran dalam Penelitian
1	Nama : Faisal Jabatan : Kepala kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum Dinas Sosial Aceh	Informan
2	Nama : Ihksan Muttaqin Jabatan : Pemeriksa Anggaran BPKA	Informan
3	Nama : Isnadi Jabatan : Tenaga Kontrak	Responden
4	Nama : Feby Jabatan : Tenaga Kontrak	Responden

Lampiran 4: Protokol Wawancara

PROTOKOL WAWANCARA

- Judul : Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad *Ijārah ‘Alā ‘Al ‘Amal* (Suatu Penelitian pada Dinas Sosial Aceh)
- Waktu Wawancara : 09-30 S.D Selesai
- Hari/ Tanggal : senin-jum’at/ 10-20 Juni 2022
- Tempat : Dinas Sosial Aceh dan Badan Pengelolaan Keuangan Aceh
- Orang yang diwawancarai : Kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum Dinas Sosial Aceh, pemeriksa anggaran BPKA, dan tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh
- Daftar wawancara dengan kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum Dinas Sosial Aceh:
1. Bagaimana proses penerimaan tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh?
 2. Bagaimana proses pembuatan surat perjanjian kontrak kerja untuk tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh?
 3. Bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Aceh kepada tenaga kontrak?
 4. Berapa jumlah tenaga kontrak yang ada di Dinas Sosial Aceh pada tahun 2020,2021 dan 2022?
 5. Apakah tenaga kontrak mendapatkan upah kerja lembur dan uang tunjangan lainnya?

6. Bagaimana proses perpanjangan SK kontrak Kerja dilakukan Dinas Sosial Aceh?
7. Bagaimana pertanggung jawaban risiko kerja untuk tenaga kontrak?

Wawancara pemeriksa anggaran pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA):

1. Apa yang menjadi pertimbangan dalam penetapan upah untuk tenaga kontrak?
2. Untuk penganggaran upah biasanya setiap tanggal berapa?
3. Apa saja yang menjadi regulasi dalam penetapan upah untuk tenaga kontrak?
4. Bagaimana pengklasifikasian upah untuk tenaga kontrak?
5. Apakah ada perbedaan jumlah upah perjalanan dinas untuk tenaga kontrak dan PNS?

Wawancara dengan tenaga kontrak pada Dinas Sosial Aceh

1. Apa saja beban dan risiko kerja yang pernah dialami?
2. Apa saja yang menjadi permasalahan dalam bekerja?
3. Berapa jumlah upah yang diterima?
4. Apakah upah tersebut mencukupi kebutuhan hidup?
5. Apakah pernah melakukan perjalanan dinas?
6. Apakah sesuai antara upah dan beban kerja yang diterima?

Lampiran 5: Dokumentasi



Wawancara dengan kepala Sub.Bagian Hukum, Kepegawaian dan Umum Dinas Sosial Aceh



Wawancara dengan pemeriksa anggaran pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA)