

**ANALISIS PERLINDUNGAN TERHADAP PEGAWAI
KONTRAK PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA SABANG
DALAM PERSPEKTIF AKAD IJÂRAH 'ALA AL-'AMÂL**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

PUTRI NURUL ULFA

NIM. 190102194

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 2023 M/1445 H**

**ANALISIS PERLINDUNGAN TERHADAP PEGAWAI KONTRAK
PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA SABANG DALAM
PERSPEKTIF AKAD IJÁRAH 'ALA 'AL-'AMAL**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

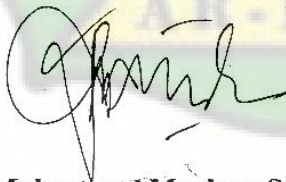
Oleh

PUTRI NURUL ULFA
NIM. 190102194
Mahasiswa Fakultas Syari'ah Dan Hukum
Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah

Disetujui Untuk Diuji/ Dimunakaqsyahkan Oleh:

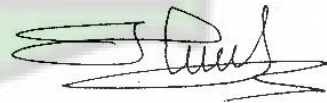
Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag.

NIP. 197204261997031002



Muhammad Husnul, S.Sy., M.H.

NIP. 199006122020121013

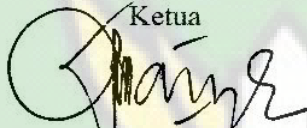
**ANALISIS PERLINDUNGAN TERHADAP PEGAWAI KONTRAK
PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA SABANG DALAM
PERSPEKTIF AKAD IJÁRAH 'ALA 'AI-'AMAL**

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 Syariah
Pada Hari/Tanggal: Selasa, 21 Desember 2023
Jumadil Akhir 1445 H

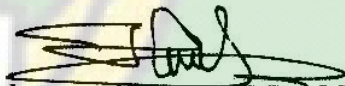
Di Darussalam, Banda Aceh
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua



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

Sekretaris



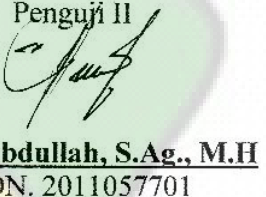
Muhammad Husnul, S.Sy., M.H
NIP. 199006122020121013

Penguji I



Bukhari Ali, S.Ag., M.A
NIP. 197706052006041004

Penguji II



Muslem Abdullah, S.Ag., M.H
NIDN. 2011057701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Kamaruzzaman, M.Sh
NIP. 197809172009121006



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

Jl. Sycikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./ Fax, 0651-7557442 Email : fsh@ar-raniry.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Putri Nurul Ulfa
NIM : 190102194
Prodi : Hukum Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 21 Desember 2023

Yang menyatakan



Putri Nurul Ulfa
Putri Nurul Ulfa

ABSTRAK

Nama : Putri Nurul Ulfa
NIM : 190102194
Fakultas/Prodi : Syari'ah dan Hukum/ Hukum Ekonomi Syari'ah
Judul : Analisis Perlindungan Pegawai Kontrak Pada Dinas Perhubungan Kota Sabang Dalam Perspektif Akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl*
Tanggal Munaqasyah : 21 Desember 2023
Tebal Skripsi : 92 Halaman
Pembimbing I : Prof.Dr. Muhammad Maulana, S.Ag.,M.Ag
Pembimbing II : Muhammad Husnul, S.Sy., M.H.I
Kata Kunci : Perlindungan, Pegawai Kontrak, Dinas Perhubungan, Kota Sabang

Dinas Perhubungan Kota Sabang dalam melakukan perlindungan terhadap pegawai kontrak belum sepenuhnya terlaksanakan. Karena terdapat pegawai kontrak yang dieksploitasi mengerjakan pekerjaan diluar perjanjian kerja. sehingga perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan yang diterapkan, dan belum terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dengan adil. Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana perjanjian kerja pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang, upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang dan perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* terhadap perlindungan pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan normative empiris, data yang diperoleh bersumber dari hasil pengamatan, wawancara, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kontrak kerja atau perjanjian kerja di Dinas Perhubungan Kota Sabang harus mengupayakan akses fasilitas yang aman dan harus mencantumkan sanksi yang berlaku untuk mengatur hubungan kerja antara kedua belah pihak. Upaya Pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang dengan mengeluarkan regulasi dan kebijakan yang tegas terkait hak dan kewajiban pegawai kontrak. Menurut akad *ijârah 'ala al-'amâl* mengenai perlindungan pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kota Sabang sudah memenuhi standarisasi akad menurut fikih muamalah. Namun, apabila ditinjau dari besaran upah yang diterima oleh para pekerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kota Sabang dengan tingkat resiko dan tanggung jawab yang besar, maka upah tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan standar kesejahteraan para pekerja.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat-Nya serta kesehatan kepada penulis, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah membimbing kita kealam yang penuh ilmu pengetahuan ini.

Dengan segala kekurangan dan kelemahan akhirnya penulis dapat menyelesaikan sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Analisis Perlindungan Pegawai Kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang Dalam Perspektif Akad Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl”**.

Skripsi ini ditulis untuk menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry, Darussalam Banda Aceh.

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

1. Bapak Prof.Dr. Muhammad Maulana, S.Ag., M.Ag selaku pembimbing I dan Bapak Muhammad Husnul, M.H.I selaku pembimbing II, yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan yang terbaik, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan tepat pada waktunya. Semoga Allah selalu memudahkan segala urusan bapak.
2. Ucapan cinta dan terima kasih sebesar-besarnya penulis utarakan kepada Ayahanda Anwar dan Ibunda Siti Asyura yang telah menyayangi memberikan kasih sayang, dan pendidikan sepenuh hati serta adik-adik

kesayangan dan seluruh keluarga yang selalu menemani dan senantiasa mendoakan perjuangan saya selama ini.

3. Bapak Dr. Kamaruzzaman, M.H. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum (FSH) Universitas Islam Negeri Ar-Raniry serta seluruh staf pengajar yang telah membantu penulis dalam pengurusan administrasi selama menulis skripsi.
4. Ucapan Terima kasih kepada Bapak Dr. iur. Chairul Fahmi, M.A. selaku ketua program studi Hukum Ekonomi Syari'ah (HES) dan seluruh staf prodi Hukum Ekonomi Syari'ah. Serta kepada Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. ucapan terima kasih juga kepada seluruh pihak Dinas Perhubungan Kota Sabang yang telah membantu memberikan data untuk penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa juga untuk para sahabat penulis dimanapun berada yang telah memberikan dukungan dan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna memperbaiki kekurangan yang ada di waktu mendatang dan mampu memberikan kontribusi yang bernilai positif dalam bidang keilmuan.

Banda Aceh, 21 Desember 2023
Penulis,

Putri Nurul Ulfa

TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

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

1. Konsonan

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

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

Arab	Nama	Latin	Ket.	Arab	Nama	Latin	Ket.
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	‘	koma terbalik (di atas)
ث	Śa'	ś	Es (dengan titik di atas)	غ	Gain	g	Ge
ج	Jīm	J	Je	ف	Fā'	f	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha	ق	Qāf	q	Ki

			(dengan titik di bawah)				
خ	Khā'	Kh	ka dan ha	ك	Kāf	k	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Ẓāl	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mīm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	Sy	es dan ye	ء	Hamzah	,	Apostrof
ص	Ṣād	ṣ	Es (dengan titik di bawah)	ي	Yā	Y	Ye
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

2. Vokal

Konsonan 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 harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	<i>fathah</i>	A	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I	I
◌ُ	<i>ḍammah</i>	U	U

2) Vokal Rangkap

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

Tanda	Nama Huruf	Gabungan Huruf	Nama
يَ...	<i>fathah</i> dan <i>yā'</i>	Ai	a dan i
وُ...	<i>fathah</i> dan <i>wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ kataba

فَعَلَ fa'ala

كَيْفَ kaifa

حَوْلَ haula

سُئِلَ su'ila

ذُكِرَ zükira

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Keterangan
آ...آ...	<i>fathah</i> dan alif /ya	ā	a dengan garis di atas
يَ...	<i>kasrah</i> dan ya	ī	i dengan garis di atas
وُ...	<i>dammah</i> dan waw	ū	u dengan garis di atas

Contoh:

رَمِيَ ramā

قِيلَ qīla

يَقُولُ yaqūlu

4. *Tā' Marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu:

a. *Tā' marbūṭah* hidup

Ta marbutah hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah (t).

b. *Tā' marbūṭah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

c. Kalau pada suatu kata yang lain akhir katanya *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raḍ ah al-aṭfāl
raḍ atul aṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-Madīnah al-Munawwarah
AL-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةُ ṭalḥah

5. *Syaddah (Tasydīd)*

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

Contoh:

رَبَّنَا rabbanā

نَزَّلَ	nazzala
الْبِرُّ	al-birr
الْحَجَّ	al-ḥajj
نُعِمَّ	nu‘ ‘ima

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال . Namun dalam transliterasi kata sandang dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

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

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

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

Contoh:

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

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْخُذُونَ	ta' khuzūna
النَّوْءُ	an-nau'
شَيْءٍ	syai'un
إِنَّ	inna
أَمْرٌ	umirtu
أَكَلَ	akala

8. Penulisan Kata

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

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ	Fa auf al-kaila wa al-mīzān Fa aful-kaila wal- mīzān
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ	Ibrāhīm al-Khalīl Ibrāhūmul-Khalīl
بِسْمِ اللَّهِ جَبْرَاهُ وَمُرْسَاهَا	Bismillāhi majrahā wa mursāh

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ

Wa lillāhi ‘ala an-nāsi ḥijju al-baiti man istaṭā‘a ilahi sabīla

مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

Walillāhi ‘alan-nāsi ḥijjul-baiti manistaṭā‘a ilaihi sabīla

9. Huruf Kapital

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

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ

Wa mā Muhammadun illā rasul

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi

لِلَّذِي بَيْنَكَ مَبَارَكَةٌ

lallaḏi bibakkata mubārakkan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahrū Ramaḍān al-laḏi unzila fīh al-Qur’ānu

Syahrū Ramaḍ ānal-laḏi unzila fīhil qur’ānu

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأَفْقِ الْمُبِينِ

Wa laqad ra’āhu bil-ufuq al-mubīn

Wa laqad ra’āhu bil-ufuqil-mubīni

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabbi al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil ‘ālamīn

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

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Nasrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al'amru jamā'an

Lillāhil-amru jamā'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāha bikulli syai'in 'alīm

10. 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.

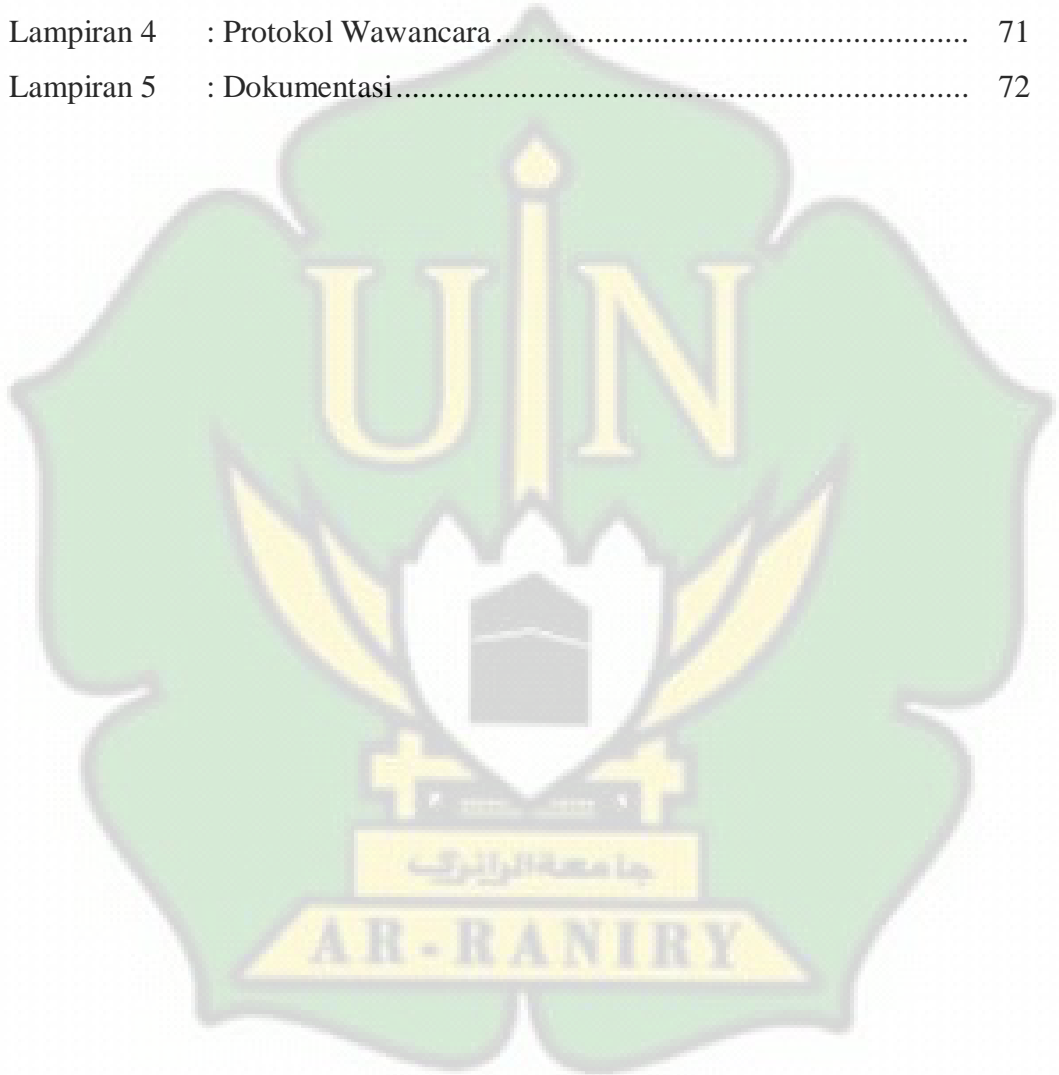
Catatan:

Modifikasi

- a. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
- b. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut, dan sebagainya.
- c. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Daftar Riwayat Hidup	68
Lampiran 2	: SK Pembimbing Skripsi	69
Lampiran 3	: Surat Permohonan Melakukan Penelitian	70
Lampiran 4	: Protokol Wawancara	71
Lampiran 5	: Dokumentasi	72



DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
BAB SATU: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Penjelasan Istilah.....	8
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Pembahasan.....	17
BAB DUA: KONSEP AKAD IJARAH ‘ALA AL- ‘AMAL.....	19
A. Pengertian Akad <i>Ijârah ‘Ala Al- ‘Amal</i>	19
B. Dasar Hukum Akad <i>Ijârah ‘Ala Al- ‘Amal</i>	24
C. Rukun dan Syarat Akad <i>Ijârah ‘Ala Al- ‘Amal</i>	31
D. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum pada Akad <i>Ijârah ‘Ala Al- ‘Amal</i>	36
E. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Konsep Akad <i>Ijârah ‘Ala Al- ‘Amal</i>	39
BAB TIGA: TINJAUAN AKAD IJARAH ‘ALA AL- ‘AMAL TERHADAP PERLINDUNGAN PEGAWAI KONTRAK PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA SABANG	42
A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Sabang	42
B. Perjanjian Kerja Antara Pegawai Kontrak dengan Dinas Perhubungan Kota Sabang	49
C. Upaya Pemerintah Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pegawai Kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang	52
D. Perlindungan Pegawai Kontrak yang Dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Sabang dalam Perspektif Akad <i>Ijârah ‘Ala Al- ‘Amal</i>	56

BAB EMPAT: PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63



BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ijârah merupakan salah satu bentuk transaksi muamalah yang banyak dilakukan sebagai bagian dari *tasharruf* harta dan jasa, baik dalam sewa-menyewa untuk harta tertentu yang memiliki manfaat, jasa untuk pemanfaatan *skill* baik *soft skill* seperti arsitek, dokter dan *lawyer* maupun *hard skill* seperti tukang bangunan, pembuatan furniture, kuli dan lain-lain. Dari penjelasan singkat di atas, akad *ijârah* memiliki dua bentuk dasar yaitu *ijârah 'ala al-manâfi'* dan *ijârah 'ala al-'amâl*.¹ Salah satu bentuk *ijârah* yang kerap kali terjadi adalah kerjasama antara dua pihak, yang dimana satu pihak bertindak sebagai penyedia pekerjaan, dan pihak lainnya sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang bekerjasama dengan upah sebagai imbalan atas jasa yang disewa oleh pihak penyedia pekerjaan kepada pihak penyedia jasa atau tenaga yang dalam literatur *fiqih* disebut sebagai *ijârah 'ala al-'amâl*. Pihak yang mempekerjakan disebut sebagai *mustajir*, pihak pekerja disebut *ajir*, dan upah yang diberikan disebut *ujrah*.²

Secara alamiah, *ijârah* dapat diartikan sebagai suatu akad atas manfaat tertentu dengan adanya imbalan. Manfaat ini memiliki beberapa tahapan, yaitu: pertama manfaat benda, seperti penggunaan rumah, kedua manfaat pekerjaan seperti tukang jahit, ketiga manfaat orang yang mengarahkan tenaga seperti buruh.³ Para fuqaha menegaskan bahwa hal yang menyebabkan rusaknya akad *ijârah 'ala al-'amâl* adalah adanya ketidakjelasan objek kerja sehingga tidak terpenuhi rukunnya berupa *mauqud alaih*. Dalam akad tersebut, diharuskan

¹ Hendi Suhendi, *Fiqih Mu'amalah*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005), hlm. 114.

² Darwis Harahap, Arbanur Rasyid, Idris Saleh, *Fiqh Muamalah*, (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021), hlm. 136.

³ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa Mukhlisin Adz-Dzaki ddk., (Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016), hlm. 160.

adanya kejelasan mulai dari bentuk jasa yang dilakukan, penjelasan dalam hal uraian pekerjaan, masa perjanjian berlangsung, dan lain sebagainya. Hal ini diharuskan karena tanpa penjelasan secara pasti maka objek pekerjaan tidak jelas, dengan demikian waktu pelaksanaan dan batas waktu pekerjaan tersebut berakhir menjadi salah satu persyaratan yang harus disepakati dalam objek akad *ijârah 'ala al-'amâl*.⁴ Para ulama fikih, bersepakat bahwa *ijârah* jenis ini yaitu *ijârah 'ala al-'amâl* adalah akad yang dibolehkan selama jenis pekerjaan itu jelas serta tidak ada kerugian yang terjadi antara kedua belah pihak, baik itu dari pihak *musta'jir* maupun *ajir*. Ketika proses perjanjian *ijârah* sudah dilaksanakan dengan sempurna dan berlaku secara sah, maka kesepakatan itu bersifat tetap (tidak berubah).⁵

Dalam konsep fikih muamalah, para fuqaha telah menetapkan ketentuan tentang *ijârah 'ala al-'amâl*, secara spesifik menurut mazhab Hanafi bahwa *ijârah ala al-amâl* merupakan akad yang membolehkan pemilikan manfaat yang dimiliki dari suatu objek yang disewa dengan bayaran atau upah.⁶

Mazhab Maliki menyatakan bahwa *ijârah 'ala al-'amâl* adalah suatu akad atau perjanjian terhadap manfaat dari *al-adami* (manusia).⁷

Menurut mazhab Syafi'iyah *ijârah 'ala al-'amâl* adalah suatu jenis akad atau transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan cara memberi imbalan tertentu.⁸ *Ijârah* dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam.⁹

⁴ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 118.

⁵ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm. 237.

⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 114.

⁷ Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, (Kairo: Darul Fikri, 1978), hlm. 20.

⁸ Asy-Sarbaini Al-Khatib, *Mughni al-Mukhtaz*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1978), Jilid II, hlm. 223.

⁹ Wahbah al-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adilatuhu*, (Damaskus: Dar al-fikr al-Mua'sshim, 2005), Jilid V, cet. Ke-8, hlm. 3801-3802.

Menurut mazhab Hanabilah *ijârah 'ala al-'amâl* merupakan suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti sebagai jual beli jasa upah-mengupah dalam memanfaatkan tenaga manusia.¹⁰

Tujuan disyariatkan *ijârah 'ala al-'amâl* itu adalah untuk memberikan keringanan kepada umat dalam kehidupan. Banyak orang yang memiliki uang, namun tidak dapat bekerja. Sehingga banyak orang yang mempunyai tenaga atau keahlian yang membutuhkan uang untuk kebutuhan hidup. Dengan adanya *ijârah 'ala al-'amâl* keduanya saling mendapatkan keuntungan dan kedua belah pihak saling mendapatkan manfaat. *Ijârah 'ala al-'amâl* telah muncul sejak masa lalu bahkan sebelum priode Nabi Muhammad saw, dan telah memperoleh legalisasi dalam al-Quran melalui kisah Nabi Musa dengan putri Nabi Syuib.

Di zaman modern ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat sulit. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menjalankan bakatnya, dan banyak juga orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan bakatnya. Oleh karena itu, manusia sebagai makhluk sosial karena tidak bisa hidup tanpa orang lain. Mereka harus bekerja dengan satu sama lain untuk mendapatkan suatu hubungan timbal balik yaitu antar pemilik lapangan pekerjaan dengan yang membutuhkan pekerjaan.

Dalam dunia kerja, terdapat beberapa jenis karyawan yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan *part time* atau paruh waktu, karyawan magang, dan karyawan pekerja lepas atau *freelancer*. Terkait upah dan jam kerja terdapat perbedaan antara karyawan tetap, *part time*, *freelancer*, dan pegawai magang. Pada instansi pemerintahan, karyawan yang sering digunakan yaitu karyawan tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak. Pekerja kontrak adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Terkait dengan tenaga kerja kontrak, hal terpenting yang harus diperhatikan oleh pekerja

¹⁰ *Ibid*, hlm. 417.

kontrak adalah pekerja kontrak harus memiliki atau mendapatkan surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh suatu instansi dan pekerja yang bersangkutan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa pembedaan atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha pekerjaan. Dalam pemberian upah bagi pekerja merupakan suatu hak paling penting, sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Undang-undang ketenagakerjaan bertujuan untuk menguatkan dan mengefektifkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga.

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, secara hukum ada 2 macam pekerja yaitu Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja tetap (PKWTT). Pekerja kontrak merupakan pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, yang terpenting yang harus diperhatikan oleh pegawai kontrak adalah pegawai kontrak harus memiliki Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh instansi dan pekerja yang bersangkutan. Dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku telah jelas disebutkan bahwa Pegawai Kerja Waktu Tertentu tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Tetapi Pegawai Kerja Waktu Tertentu dalam prakteknya digunakan untuk pekerjaan inti dan bersifat tetap dengan berdasarkan atas jangka waktu.

Tenaga kerja kontrak di Kota Sabang khususnya pada Dinas Perhubungan. Berdasarkan perjanjian melaksanakan pekerjaan di Dinas Perhubungan disebutkan bahwa, pengangkatan dan pemberhentian karyawan kontrak dengan menggunakan mekanisme kontrak kerja dalam jangka waktu satu (1) tahun.¹¹ Pembatasan waktu tersebut berdasarkan UU Cipta Kerja dan UU Ketenagakerjaan. Surat perjanjian tersebut dirancang secara tidak tertulis, akan tetapi surat tersebut berbentuk SK (Surat Keterangan). Surat perjanjian tersebut awalnya dikeluarkan oleh Wali Kota Sabang, semenjak 2 (dua) tahun terakhir surat ini dikeluarkan oleh Dinas Perhubungan. Dalam surat tersebut tertulis beberapa hal penting salah satunya uraian upah/gaji karyawan kontrak.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 tentang pajak penghasilan atas penghasilan yang diterima oleh pekerja sampai dengan sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota. Bahwa upah memiliki hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari suatu pekerjaan kepada pekerja atas dasar jasa yang telah dilakukan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.¹² Setiap pegawai yang dikontrak selama satu tahun sesuai dengan kedudukan tingkat pendidikan dengan tugas-tugas serta tujuan yang harus ditentukan oleh setiap tenaga kontrak pada saat kontrak dilakukan. Upah merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh atasan kepada buruh/tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh/pekerja. Menurut Dewan Peneliti Perubahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan di lakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang

¹¹ Hasil Wawancara dengan Husaini, Kepala Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

¹² Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 tentang UMR Pasal 1. Poin b.

ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan yang di bayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima.¹³

Pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional pada Dinas Perhubungan. Di dalam kantor tersebut memiliki pegawai kontrak berjumlah 20 pegawai. Pelayanan pada Dinas Perhubungan dibagi menjadi tiga bidang, yaitu bidang darat (parker dan lalu lintas) yaitu memiliki tugas seksi bimbingan pengendalian, seksi manajemen rekayasa lalu lintas dan seksi angkutan umum dan bidang prasarana dan transportasi yang terdiri dari seksi terminal, seksi parker dan seksi pelabuhan. Selanjutnya ada bidang laut (pelabuhan) yaitu memiliki manfaat bentuk pelayanan untuk mengatur dan mengawasi lalu lintas dan operasional angkutan laut di Kota Sabang.¹⁴

Melalui bidang perhubungan laut di Kota Sabang terdiri dari kegiatan patrol laut dan pembinaan teknis keselamatan pelayaran. Pelaksanaan patroli laut dilakukan dalam lima kali jangka waktu satu tahun, dimana pelayanan tersebut memberikan arahan dan pembinaan bagi para nelayan akan pentingnya suatu dokumen-dokumen dan kelengkapan kapal. Sedangkan pembinaan teknis keselamatan pelayaran dilakukan secara sederhana atas inisiatif pegawai Dinas Perhubungan Kota Sabang sebagai penyuluhan.¹⁵

Bidang udara (bandara) yaitu bidang terakhir yang memiliki manfaat penting dalam menunjang berbagai kegiatan pembangunan suatu negara maupun suatu daerah di era otonomi daerah seperti saat ini. Sehingga kedepannya lebih meningkatkan kompetensi dan keahlian sumber daya manusia pegawai bidang transportasi udara, strategi yang telah dilakukan Dinas Perhubungan saat ini adalah dengan mengikutkan pegawainya dalam kegiatan pendidikan dan

¹³ [Http://www.academis.edu/](http://www.academis.edu/)Pengertian dan perbedaan gaji dan upah .di akses pada 1 maret 2016.

¹⁴ Hasil Wawancara dengan Endang Ningsih, Kepala Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Marzuki, Kepala Bidang Perhubungan Laut Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

pelatihan. Perusahaan angkutan udara sebagai operator bertugas untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat sebagai pengguna jasa angkutan udara.¹⁶

Atas dasar penjelasan diatas terdapat suatu permasalahan yakni terdapat pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan yang melakukan pekerjaan diluar perjanjian. Pegawai kontrak tidak ditugaskan dalam tempat yang selaras dengan kompetensi yang dimilikinya, tetapi pegawai kontrak dipekerjakan sesuai dengan tempat atau posisi pekerjaan yang diperlukan, sehingga hal ini tidak seimbang dengan kompetensi yang mereka miliki. Kemudian dari data yang didapat selain kompetensi, untuk kompensasi yang diterima pegawai kontrak yakni berupa gaji yang didapatkan oleh pegawai kontrak masih dibawah UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang telah ditetapkan. Berdasarkan fakta-fakta yang ada tentu berdampak dengan tidak kepuasan kerjanya pegawai kontrak Dinas Perhubungan yang masih dikatakan cukup rendah.

Kemudian dari hasil pengamatan awal juga peneliti menemukan masih banyak dari pegawai yang tidak menaati sejumlah peraturan, misalnya berada diluar pada saat jam kerja. Hal ini jika terus dibiarkan, maka berdampak pada hasil kerja pegawai itu sendiri dan bisa menghambat keberlangsungan kegiatan operasional. Maka dari itu perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap keterhambatan kinerja pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kota Sabang.

Melalui latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan dari perlindungan terhadap pegawai kontrak pada saat melakukan perjanjian. Dan juga melihat bagaimana kaitannya dengan *ijârah 'ala al-'amâl*, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut masalah tersebut dengan judul sebagai berikut **“Analisis Perlindungan Pegawai Kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang Dalam Perspektif Akad *Ijârah 'Ala Al-'Amâl*”**.

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Fauzi Ramadhan, Staff Bidang Bagian Perhubungan Udara Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana perjanjian kerja pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang?
2. Bagaimana upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang?
3. Bagaimana perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* terhadap perlindungan pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang telah penulis uraikan, maka penulis memformatkan tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perjanjian kerja pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang.
2. Untuk mengetahui upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang.
3. Untuk menganalisis perspektif akad *ijârah 'ala al-'amâl* terhadap perlindungan pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang.

D. Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah penulis paparkan dengan tujuan untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, tujuan lainnya adalah untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran memahami istilah dalam penelitian ini. Berikut beberapa istilah yang penulis jelaskan secara literal, yaitu:

1. Analisis

Analisis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk memahami keadaan yang sebenarnya (sebab-

musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya) tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya), proses, cara, perbuatan melindungi.¹⁷

2. Perlindungan

Perlindungan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses, cara, dan perbuatan melindungi.¹⁸ Perlindungan yang dimaksud disini adalah perlindungan terhadap pegawai kontrak yang bekerja di Dinas Perhubungan atas perjanjian kerja.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.¹⁹

4. Pegawai Kontrak

Pegawai Kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak, dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-undang RI Ketenagakerjaan 2003 dalam Pasal 59 ayat 1).

5. Akad *Ijârah* 'Ala Al- 'Amal

Dalam bukunya Imam Mustafa menyebutkan Taqi al-Din al-Nabhani mendefinisikan *ijârah* sebagai kepemilikan jasa dari seseorang dimana *ijârah* merupakan transaksi terhadap jasa, namun dengan disertai kompensasi (upah).²⁰ Akad merupakan suatu sewa-menyewa yang

¹⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia, situs: <https://kbbi.web.id/analisis> , diakses pada tanggal 14 Juli 2022.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian.*, hlm. 1.

²⁰ Imam Mustafa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.

bersifat pekerjaan/jasa. *Ijârah* yang bersifat pekerjaan yaitu mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijârah* seperti ini menurut ulama fiqh hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas dan sesuai dengan syari'at.²¹

E. Kajian Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevansi dengan pembahasan atau topic yang peneliti angkat dalam penelitian ini. Namun, peneliti tidak menemukan kajian yang membahas secara detail dan terperinci tentang perlindungan perjanjian pegawai kontrak Dinas Perhubungan dalam perspektif *ijârah 'ala al- 'amal*. Oleh sebab itu, untuk menghindari asumsi plagiasi sekaligus untuk menguatkan titik perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang berhubungan karya tulis ilmiah peneliti:

Pertama, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Raisul Fadhla dengan judul “Analisis Akad *Ijârah Bi Al- 'Amal* Terhadap Kontrak Kerja Brand Ambassador (Studi Kasus Rychwater)”. Pada penelitian ini menjelaskan tentang perjanjian kerjasama seorang brand ambassador dengan perusahaan untuk mempromosikan sebuah brand serta produknya ke jaringannya dengan tujuan meningkatkan kesadaran brand dan meningkatkan penjualan. Fokus penelitian pada pihak kedua sebagai yang diikat merupakan persamaan antara skripsi Raisul Fadhla dengan skripsi peneliti. Sedangkan yang menjadi pembeda antara skripsi ini dengan skripsi peneliti terletak pada objek yang digunakan, objek penelitian skripsi Raisul Fadhla adalah brand ambassador Rychwater, sementara peneliti menjadikan Dinas Perhubungan sebagai objek yang peneliti gunakan.²²

Kedua, merupakan skripsi yang ditulis Yulia Fitriani untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar- Raniry Banda Aceh yang

²¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, (Beirut: Daar al- Fikr, 1971), hlm. 178.

²² Raisul Fadhla, “Analisis Akad *Ijarah Bi Al- 'Amal* Terhadap Kontrak Kerja Brand Ambassador (Studi Kasus Rychwater).” *Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018).

berjudul “Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak Dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘Amal* (Suatu Penelitian Pada Dinas Sosial Aceh), skripsi ini membahas tentang perjanjian kontrak kerja harus dilakukan dengan jelas dalam bentuk jasa yang akan dilakukan, dan spesifikasi pekerjaan. Permasalahan yang terkait belum maksimalnya perlindungan terkait perjanjian terhadap pegawai kontrak yang sesuai dengan Undang-undang tentang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Antara skripsi ini dengan skripsi peneliti sama-sama meninjau kesesuaian penetapan upah tenaga kontrak yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pekerjanya dengan realita di lapangan dilihat menurut hukum Islam dan Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan.

Perbedaan penelitian oleh Yulia Fitriani dengan penelitian oleh peneliti yaitu pada objek yang di teliti, peneliti menjadikan Dinas Perhubungan sebagai objek penelitian, sedangkan Yulia Fitriani menjadikan penetapan upah pegawai sebagai objek yang ditelitinya. Selain itu, peneliti menggunakan perlindungan perjanjian kerja pada akad *ijârah ‘ala al- ‘amal* sementara skripsi oleh Yulia Fitriani menggunakan pertanggung jawaban risiko kerja sebagai variable yang diteliti.²³

Ketiga, “Sistem Penggajian Guru Kontrak Daerah Terpencil Ditinjau Menurut Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘Amal* (Studi Relevansi Besaran Dan Wilayah Penempatan Guru Di Kabupaten Aceh Selatan)”, skripsi yang ditulis oleh Saki Mubarak ini mengangkat persoalan berkenaan dengan penetapan guru kontrak daerah khusus 3T atau daerah terpencil di Kabupaten Aceh Selatan, membahas permasalahan mengenai penerapan upah pada para pekerja yang dimana permasalahan tersebut menjadi persamaan antara skripsi peneliti dengan skripsi Saki Mubarak. Sementara perbedaan antara skripsi ini dengan skripsi peneliti adalah pada objek serta sudut pandang yang digunakan, dimana Saki Mubarak menjadikan Relevansi Besaran Dan Wilayah Penempatan Guru Di Kabupaten

²³ Yulia Fitriani, “Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak Dan Keadilannya Dengan Risiko Kerja Menurut Konsep Akad *ijârah ‘ala al-amâl* (Suatu Penelitian Pada Dinas Sosial Aceh)”, *Skripsi* (Banda Aceh: Fakultas Syari’ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2022).

Aceh Selatan sebagai objek dan sudut pandang yang ditelitinya dan peneliti menjadikan Dinas Perhubungan sebagai objek penelitian serta memfokuskan penelitian dalam perspektif *Ijârah 'Ala Al-'Amal*.²⁴

Keempat, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Juni Sakinah dengan judul “Analisis Sistem Kerja Paramedis Kontrak Dan PNS Di RSUD Gayo Lues Ditinjau Dari Akad *Ijârah Bi Al-'Amal*”. Dalam penelitian ini membahas tentang sistem kerja paramedic kontrak sebagai pihak kedua bahwa para tenaga kerja diikat kontrak terhadap pekerjaan tertentu dengan masa pekerjaan ditetapkan, membahas mengenai sistem kerja paramedis kontrak dan PNS di RSUD Gayo Lues. Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Juni Sakinah adalah pada permasalahan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pihak kedua sebagai pekerja kontrak serta akad pada penelitian ini sama- sama menggunakan akad *ijârah*.

Dapat diketahui dari hasil penelitian pada skripsi Juni Sakinah bahwa skripsi tersebut tidak sama dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, penelitian Juni Sakinah berfokus pada pemberian pelayanan kesehatan yang baik sebagai prioritas utama yang harus dapat dipenuhi oleh paramedis, berbeda dengan penelitian oleh peneliti yang lebih berfokus pada perjanjian antara tenaga kerja dengan pihak kedua tersebut yang juga dikaitkan dengan campur tangan pihak Dinas Perhubungan di dalamnya.²⁵

Kelima, yang terakhir adalah skripsi yang ditulis oleh M. Khunaifi. AP yang berjudul “Analisis Sistem Kontrak Kerja Pemain Bola Persiraja Banda Aceh Ditinjau Menurut Akad *Ijârah Bi Al-'Amal*”, penelitian ini secara luas membahas tentang manajemen klub dan pemain bola diikat dengan suatu kontrak kerja yaitu kontrak kerja sama yang saling menguntungkan yang dimana

²⁴ Saki Mubarak, “*Sistem Penggajian Guru Kontrak Daerah Terpencil Ditinjau Menurut Akad Ijarah Bi Al-'Amal* (Studi Relevansi Besaran Dan Wilayah Penempatan Guru Di Kabupaten Aceh Selatan)”. *Skripsi*, (Banda Aceh: Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020).

²⁵ Juni Sakinah, “*Analisis Sistem Kerja Paramedis Kontrak Dan PNS Di RSUD Gayo Lues Ditinjau Dari Akad Ijarah Bi Al-'Amal*”. *Skripsi* (Banda Aceh: Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018).

permasalahan tersebut memiliki persamaan dengan penelitian oleh peneliti yaitu pada pembahasan mengenai perjanjian perusahaan dengan pekerja dan akad yang digunakannya. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada perjanjian perusahaan dengan pekerja peneliti lebih mengkhususkannya pada perbedaan upah yang diberikan antara setiap pemain, yaitu antara pemain yang memiliki *skill* diatas rata-rata dengan pemain lainnya akan mendapatkan upah yang berbeda. Dan inilah yang menjadi perbedaan antara penelitian M. Khunaifi. AP dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.²⁶

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka penyelesaian suatu masalah. Fungsi penelitian adalah untuk mendapatkan informasi penjelasan serta jawaban terhadap masalah yang diteliti dan memberi alternative untuk penyelesaian masalahnya. Oleh karena itu metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendekatan Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian normative empiris dengan menggunakan konsep fiqih dan ketentuan hukum terhadap fenomena di kalangan pengusaha dan pekerja kontrak. Penelitian normative empiris sendiri merupakan suatu metode penelitian yang menggabungkan unsur normative yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris yaitu kondisi di lapangan. Dengan ini penulis akan menganalisis atau mengkaji tentang perlindungan perjanjian kerja pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kota Sabang dalam perspektif akad *ijârah 'ala al-'amal*.²⁷

²⁶ M. Khunaifi. AP, “*Analisis Sistem Kontrak Kerja Pemain Bola Persiraja Banda Aceh Ditinjau Menurut Akad Ijarah Bi Al-'Amal*”. Skripsi, (Banda Aceh: Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2017).

²⁷ Misrahul Jannah, *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kota Baroe kabupaten Aceh Besar), Skripsi, (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2019), hlm. 14.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan metode deskriptif analisis, metode deskriptif analisis adalah suatu metode untuk menganalisa dan memecahkan masalah yang bertujuan untuk membuat gambaran yang sistematis, factual dan akurat mengenai fakta, sifat, dan hubungan tentang fenomena yang belum diketahui. Tujuan dari penelitian tersebut bermaksud untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan status saat ini dari subjek yang diteliti. Melalui metode ini penulis akan mendeskripsikan tentang perlindungan kerja terhadap pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang dalam perspektif *ijârah 'ala al-'amal*. Untuk pelaksanaannya, penulis melakukan pengamatan langsung kelapangan dan menemui pihak yang informan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Peneliti menyatakan penelitian tersebut kepada pihak Dinas Perhubungan dan karyawan kontrak.

3. Sumber Data

Sumber data yang terdapat dalam penelitian ilmiah ini terdiri dari dua pembagian, yaitu:

- a. Data Primer, yakni data yang cara memperolehnya itu langsung didapatkan dari sumbernya melalui wawancara langsung ataupun dengan melakukan investigasi. Data primer untuk penelitian ini adalah informan dari pihak Dinas Perhubungan Kota Sabang.
- b. Data Sekunder, data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, seperti buku-buku, skripsi, jurnal, dan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan yang sedang penulis teliti yakni perlindungan terhadap pegawai kontrak dalam perspektif *ijârah 'ala al-'amal*.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menjadi cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan, informasi bahkan bukti-bukti yang diperlukan dalam

penelitian. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah *library research* (penelitian kepustakaan) dan *field research* (penelitian lapangan).

a. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan dilaksanakan dilokasi objek penelitian ini sebagai upaya memperoleh data primer. Secara prosedur riset, penelitian akan berada langsung pada sumber data, untuk mengumpulkan data dari berbagai responden baik dari objek penelitian maupun dari informan yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Dengan kata lain peneliti turun dan berada di lapangan, atau langsung berada di lingkungan yang mengalami masalah atau yang akan diperbaiki yaitu dengan cara mengadakan penelitian lapangan terhadap suatu objek penelitian tentang perlindungan terhadap pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan dalam persepektif *ijârah 'ala al- 'amal*.

b. Penelitian Kepustakaan (*Library research*)

Pada Penelitian kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti yakni dengan cara mempelajari, membaca dan mengkaji buku-buku, text tentang teori ijarah, artikel, jurnal dan berbagai literature lainnya yang berkaitan, berbentuk dokumentasi, atau datapa laporan yang telah tersedia serta mempelajari hasil-hasil penelitian sebelumnya dan tulisan lain guna memperoleh konsep teori serta ketentuan yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Teknik Wawancara (*interview*), yaitu suatu cara pengumpulan data dimana penulis bertatap muka dan bertanya langsung. Peneliti berkomunikasi langsung dengan para informan untuk menanyakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan perlindungan kontrak

kerja pada pegawai kontrak dalam perspektif *ijârah 'ala al- 'amal*.²⁸ Dalam penelitian ini, jumlah informan yang peneliti wawancarai berjumlah 4 orang, yaitu Kepala Dinas Perhubungan, kepala bidang tata usaha, staff bidang keuangan, dan pegawai kontrak dari masing-masing bidang.

- b. Investigasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan objek yang ingin diteliti secara langsung, kemudian hasil dari pengamatan tersebut dicatat secara cermat dan sistematis.²⁹ Teknik pengumpulan data melalui investigasi digunakan apabila penelitian yang dilakukan berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam. Dalam penelitian ini peneliti melakukan investigasi pada kantor Dinas Perhubungan yang berada di Kota Sabang dengan menggunakan metode investigasi non-partisipan, dimana peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas pada obyek penelitian yang diamati.³⁰

6. Objektivitas dan Keabsahan Data

Untuk mendapatkan keaslian data dan 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 keaslian data secara cermat dengan teknik yang tepat dapat diperoleh hasil penelitian yang benar-benar dapat dipertanggung jawabkan dari berbagai aspek atau segi. Oleh karena itu, diperlukan teknik triangulasi ini untuk mendukung dan menentukan hasil akhir suatu penelitian.

²⁸ Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 136.

²⁹ *Ibid*, hlm. 134.

³⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2021), hlm. 203.

7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses penyusunan secara sistematis data yang diperoleh sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang penulis tempuh dalam menganalisis objek kajian ini adalah dengan mengumpulkan data terkait kontrak kerja dan upah yang diperoleh pekerja dari pekerjaan pemeliharaan lalu lintas pada bidang perhubungan laut dan udara, bagian umum dan kepegawaian, dan bidang perhubungan darat yang diberikan oleh Dinas Perhubungan terhadap perlindungan kerja dan pengupahan pada pegawai kontrak.³¹ Langkah awal adalah memaparkan hal-hal yang melatar belakangi adanya perlindungan secara hukum pada pekerja kontrak yang berlandaskan konsep *ijârah 'ala al-'amal*. Kemudian penulis menetapkan pokok yang menjadi permasalahan serta tujuan pembahasan penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian karya ilmiah ini. Analisis data merupakan bagian yang paling penting karena dengan menganalisis data dapat memberi makna yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang diteliti.

G. Sistematika Pembahasan

Penulis skripsi ini dibagi dalam empat bab dan pada setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, secara sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

Bab satu sebagai bab pendahuluan, memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, penjelasan istilah, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

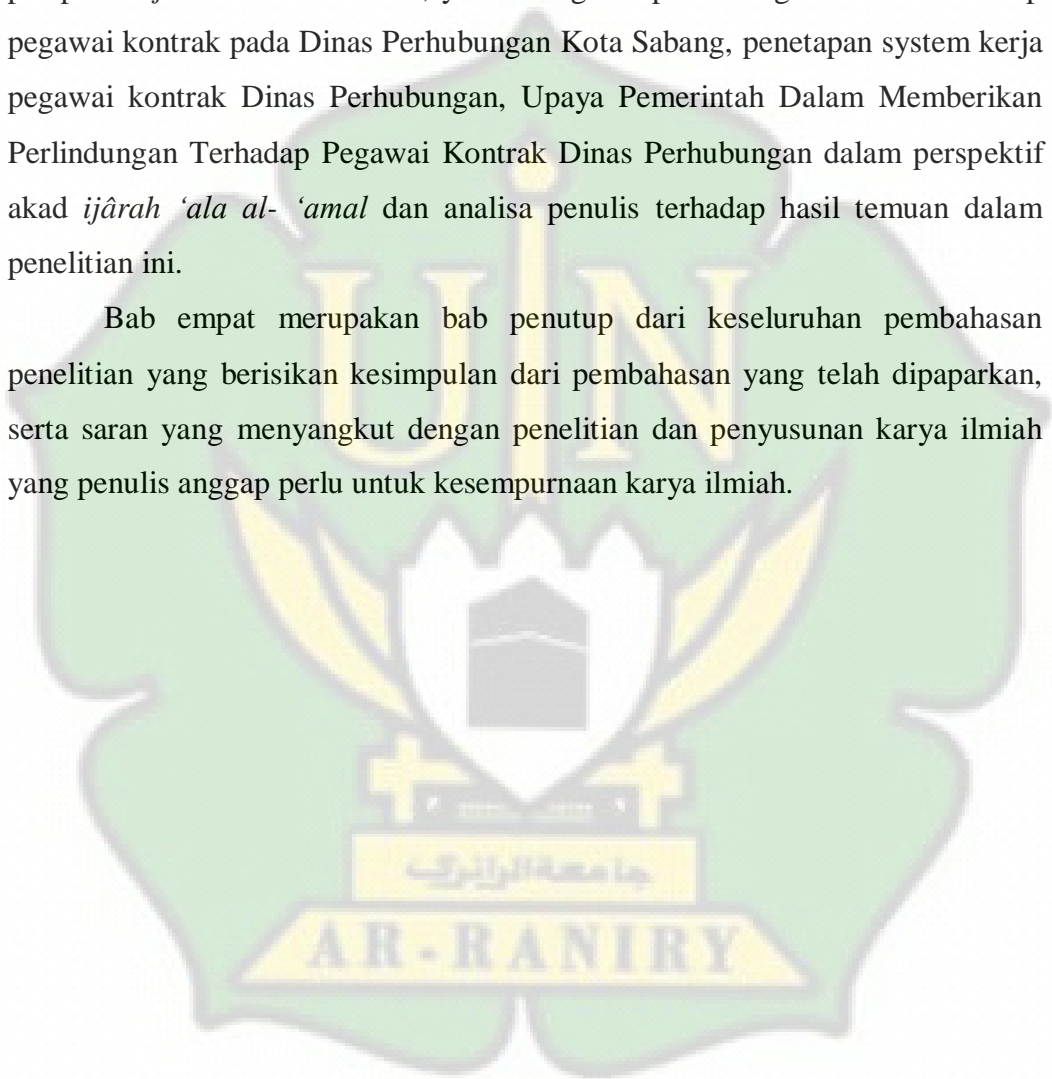
Bab dua merupakan pembahasan mengenai konsep, teori dan perlindungan serta penanggulangan dari akad *ijârah 'ala al-'amal* dengan komposisi sub babnya meliputi pengertian *ijârah 'ala al-'amal* serta landasan hukumnya, rukun dan syarat-syarat *ijârah 'ala al-'amal*, pandangan fuqaha

³¹ Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 146.

terhadap akad *ijârah 'ala al- 'amal* serta hal-hal yang menyebabkan akad *ijârah 'ala al- 'amal* berakhir.

Bab tiga penulis mengkaji tentang hasil penelitian mengenai perlindungan hukum dan pengupahan kerja pada pegawai kontrak dalam perspektif *ijârah 'ala al- 'amal*, yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang, penetapan system kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan, Upaya Pemerintah Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan dalam perspektif akad *ijârah 'ala al- 'amal* dan analisa penulis terhadap hasil temuan dalam penelitian ini.

Bab empat merupakan bab penutup dari keseluruhan pembahasan penelitian yang berisikan kesimpulan dari pembahasan yang telah dipaparkan, serta saran yang menyangkut dengan penelitian dan penyusunan karya ilmiah yang penulis anggap perlu untuk kesempurnaan karya ilmiah.



BAB DUA

KONSEP AKAD IJÂRAH ‘ALA AL-‘AMÂL

A. Pengertian Akad Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl

Akad *ijârah ‘ala al-‘amâl* merupakan penggabungan dari dua kata yaitu akad dan *ijârah ‘ala al-‘amâl*. Dalam bahasa Arab, sewa menyewa diistilahkan dengan *ijârah*, yang berasal dari kata “*al-ajru*” yang berarti *al-‘iwad* (ganti).³² *Al-ijârah* merupakan salah satu gambaran muamalah dalam melengkapi kebutuhan, semacam sewa-menyewa, kontrak, ataupun menjual jasa dan lain-lain. Secara etimologi, *ijârah* merupakan memberikan manfaat sebuah keahlian. Dengan mengambil suatu manfaat dari tenaga manusia ataupun hewan dan manfaat dari suatu benda.³³

Secara etimologis, *ijârah* merupakan upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Pada definisi tersebut memiliki istilah-istilah *ajr*, *ujrah*, dan *ijârah*. Kalimat *ajara-hu* digunakan jika seseorang memberikan imbalan atas pekerjaan orang lain. Istilah ini dikhususkan guna pada hal-hal positif, bukan pada hal-hal yang bersifat negatif. Kalimat *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sementara kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.³⁴ Secara *literal* pengertian akad dalam berbagai literatur yang dikemukakan ulama fikih adalah perikatan yang ditetapkan dengan ijab kabul berdasarkan ketentuan syara’ yang berdampak pada objeknya atau pengaitan ucapan salah seorang yang akad dengan yang lainnya secara syara’ pada segi yang tampak dan berdampak pada objeknya.³⁵

Ijârah dalam fikih muamalah memiliki dua bentuk yaitu *ijârah ‘ala al-‘amâl* sebagai transaksi untuk kepentingan kemanfaatan pada tenaga dan jasa

³² Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah* 13, (Pena Pundi Aksara, Jakarta, 2006), hlm .203.

³³ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), hlm.122.

³⁴ Mustafa Dib Al- Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syari’ah: Menjalin Kerja Sama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam*, (Jakarta Selatan: PT. Mizan Publika, 2009), hlm. 145.

³⁵ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah.....*, hlm. 43.

serta *skill* dan *ijârah 'ala al-manafi'* yang merupakan transaksi yang berhubungan dengan pemanfaatan suatu benda tertentu.³⁶

Terdapat beberapa pengertian lain terkait dengan *ijârah bi al-'amal* yang diutarakan oleh ulama-ulama mazhab. Menurut Mazhab Hanafi *ijârah 'ala al-'amâl* adalah suatu akad yang bermakna yang dtuju tertentu, bersifat mubah, dan boleh dimanfaatkan dengan cara memberi imbalan tertentu.³⁷

Menurut definisi Imam Malik, *ijârah 'ala al-'amâl* merupakan transaksi yang dilakukan dengan memberikan hak milik atas manfaat suatu barang yang mubah atau boleh untuk dimanfaatkan dalam waktu tertentu dengan imbalan berupa harta yang harus memenuhi rukun dan syarat-syaratnya.³⁸

Menurut Mazhab Syafi'i, *ijârah 'ala al-'amâl* merupakan suatu transaksi yang dilakukan oleh para pihak untuk memperoleh manfaat terhadap suatu jasa baik tenaga maupun *skill* tertentu yang dapat dimanfaatkan serta diperbolehkan pemanfaatannya dengan imbalan berupa harta yang telah ditentukan yang harus memenuhi rukun dan syarat-syaratnya.³⁹

Sedangkan menurut Imam Ahmad Ibn Hanbal, *ijârah 'ala al-'amâl* merupakan transaksi yang dilakukan oleh para pihak untuk memperoleh manfaat dari suatu jasa baik berupa tenaga atau *skill* yang dapat dikatakan sah ketika memenuhi *lafal ijârah dan kara'* atau sejenisnya serta harus memenuhi rukun dan syarat-syaratnya.⁴⁰

Pada dasarnya tidak terdapat perbedaan yang signifikan di antara ulama mazhab dalam menjelaskan prosedur transaksi menggunakan akad *ijârah 'ala al-'amâl*, dimana dalam melakukannya para pihak harus memenuhi rukun dan syarat-syarat yang menjadi kewajiban di dalam akad ini. Dalam transaksi yang

³⁶ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2014), hlm 114-115.

³⁷ Abdulrahman Al Jazairi, *al Fiqh 'Ala Madzhab Arba'ah* (terj. Mohammad Zuhri, Achmad Chumaidi dan Mohammad Ali Hasan Umar), (Semarang: CV, As-Syifa, 1994), hlm. 166.

³⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2017), hlm. 316.

³⁹ Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar Fi Hilli Ghayah Al-Ikhisar*. Juz 1, Dar Al-ilmu, Surabaya, t.t., hlm. 249.

⁴⁰ Syamsuddin bin Qudamah Al-Maqdisi, *Asy-Syarh Al-Kabir*, Juz 3, Dar Al-Fikr, t.t., hlm. 301.

menggunakan akad *ijârah 'ala al-'amâl* orang yang melakukan pekerjaan disebut sebagai *ajir*. *Ajir* atau tenaga kerja dalam akad tersebut terbagi menjadi dua macam, yaitu pertama *ajir* (tenaga kerja) khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk waktu tertentu. Dalam hal ini, *ajir* tidak boleh bekerja untuk orang lain selain orang yang telah mempekerjakannya.⁴¹ Kemudian yang kedua adalah *ajir* (tenaga kerja) *musytarak*, yaitu orang yang bekerja untuk lebih dari satu orang sehingga mereka bersekutu di dalam memanfaatkan tenaganya. *Ajir musytarak* diperbolehkan untuk bekerja kepada orang lain, namun orang yang menyewa jasa atau tenaganya tidak diperbolehkan melarang pegawai kontrak bekerja kepada orang lain dan *ajir musytarak* tidak berhak atas upah kecuali dengan bekerja.⁴²

Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah yang dikutip oleh Hendi Suhendi bahwa yang dimaksud dengan *ijârah* merupakan akad atas manfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu. Sedangkan menurut Muhammad Al-Syarbini al-Khatib, yang dimaksud dengan *ijârah* adalah pemilikan manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.⁴³

Menurut Suhrawadi K. Lubis dan Farid Wajdi yang dimaksud dengan sewa menyewa (*ijârah*) ialah mengambil manfaat suatu benda. Dengan kata lain, terjadinya sewa menyewa, yang berpindah hanyalah manfaat dari benda yang disewakan tersebut. Dalam hal ini, dapat berupa manfaat barang seperti kendaraan, rumah, dan manfaat karya seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja.⁴⁴

Menurut Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah, *ijârah* adalah sewa barang dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran, *ijârah* dapat juga diartikan

⁴¹ *Ibid.*, Juz 4, hlm. 766.

⁴² Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2013), hlm. 333.

⁴³ Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2014), hlm.115.

⁴⁴ Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 156.

denga *lease contract* dan juga *hire contract*.⁴⁵ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membahas terkait dengan ketenagakerjaan termaktub pada Pasal 1 ayat (30) yang diartikan sebagai upah berbunyi: “Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam format uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan pendapat suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2003 juga menjelaskan terkait dengan upah yang berbunyi: “Upah memiliki hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam format uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan pendapat suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya”.

Adapun dalam Fatwa Dewan Syariah Nasional MUI NO:09/DSN-MUI/2000 dan No 112/DSN- MUI/IX/2017, memaknai *ijârah* sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah.⁴⁶

Ijârah ‘ala al-‘amal dalam bentuk sewa menyewa ataupun dalam bentuk upah mengupah merupakan muamalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut jumhur ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh syara’ berdasarkan Al-Qur’an, Hadis-Hadis Nabi, dan ketetapan Ijma’ Ulama.

Menurut Nasrun Haroen bahwa *ijârah ‘ala al-‘amāl* merupakan suatu akad pemanfaatan tenaga dengan cara memperkerjakan seseorang untuk

⁴⁵ Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 247

⁴⁶ Andi Soemitra, *Hukum Ekonomi Syari’ah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, (Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019), Ed- 1, hlm. 40

melakukan suatu pekerjaan.⁴⁷ Apabila tidak ada persetujuan dari pihak penyewa dan orang yang menyewakan dianggap tidak sah karena bisa saja keputusan yang diambil hanya satu keinginan dari salah satu pihak. Dalam fiqh mengajarkan agar saling tolong menolong dalam berbuat kebaikan dan bukan pada perbuatan yang merugikan orang lain.

Pada dasarnya sistem pengupahan dalam Fiqh dilihat berdasarkan keadilan dan kejujuran serta dibayarkan secara layak, serta tidak merugikan pihak manapun. Dalam hal ini kesepakatan atas upah baik pada tataran nilai upah yang harus dibayar oleh pihak yang mempekerjakan pekerja/buruh ataupun karyawan, mekanisme dan cara pembayaran upah, hingga penilaian terhadap prestasi yang berhasil dilakukan harus jelas ditetapkan dan disepakati para pihak pada saat akad *ijârah 'ala al-'amâl* dilakukan.

Pada akad *ijârah 'ala al-'amâl* ini, pihak yang membutuhkan jasa harus membayar upah atas jasa yang telah diberikan kepadanya, dalam hal ini upah menjadi hak pihak pekerja setelah melakukan pekerjaan yang tidak bertentangan dengan hukum Islam.⁴⁸

Ijârah sendiri jika dilihat dari objeknya dapat diklasifikasikan ke dalam dua macam, yaitu *ijârah bi al-manfa'ah* dan *ijârah 'ala al-'amâl*. *Ijârah bi al-manfa'ah* adalah sewa atas manfaat dari sesuatu yang sudah tentu (secara langsung manfaatnya didapat dari barang yang disewa), yakni *ijârah* yang berhubungan dengan penyewaan benda yang bertujuan untuk mengambil manfaat dari benda tersebut tanpa memindahkan kepemilikan benda tersebut. Misalnya, seseorang berkata “Aku sewakan rumah ini” saat menyerahkan rumah tertentu yang sudah diketahui oleh orang yang bertransaksi. Sedangkan *ijârah 'ala al-'amâl* adalah sewa atas manfaat dari sesuatu yang dikuasai (dioperasikan atau diatur) seseorang (bukan dari barangnya secara langsung), yakni *ijârah* terhadap perbuatan atau tenaga manusia yang diistilahkan dengan upah

⁴⁷ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, hlm. 236.

⁴⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), hlm. 476

mengupah. Misalnya, meminta seseorang mengirimkan pekerjaan untuk mengerjakan sesuatu seperti membangun rumah atau menjahit. *Ijârah* ini digunakan untuk memperoleh jasa dari seseorang dengan membayar upah atau jasa dari pekerjaan yang dilakukan.⁴⁹

Dalam Islam upah dibayar setelah selesainya suatu pekerjaan, sesuai hadist Nabi Muhammad saw yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah, shahih)

Fokus kajian skripsi ini adalah pada konsep *ijârah ‘ala al-‘amâl* yaitu akad yang sifatnya menawarkan jasa dan manfaat atas tenaga ataupun skill dan bentuk jasa lainnya. Sedangkan *ijârah ‘ala al-‘amâl* yang dimaksudkan dalam karya ilmiah ini adalah sewa jasa atau perbuatan, yaitu jasa pekerja pegawai kontrak yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Sabang.

B. Dasar Hukum Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl*

Dasar hukum merupakan suatu hal yang mendasari berkembangnya sesuatu atau menjadi pedoman atas suatu persoalan yang ingin diselesaikan. Hukum mengenai *ijârah* banyak ditemui di dalam Al-Qur’an dan Sunnah Rasulullah serta juga dapat diamati dalam penjelasan-penjelasan di dalam *ijma’* dan *qiyas* para ahli fikih. Semuanya merupakan landasan hukum Islam untuk menentukan halal atau haramnya, boleh atau tidaknya, serta dibenarkan atau dilarangnya suatu tindakan hukum dalam syariat.

Menurut pendapat jumhur ulama *ijârah ‘ala al-‘amâl* disyari’atkan dalam Islam berdasarkan al-Qur’an, As-Sunnah, dan *Ijma’* ulama fikih.⁵⁰

⁴⁹ Ali, Haidar, *Durar Al- Hukkam Syarah Majalah Al- Ahkam*, Jilid 1, (Beirut: Dar al- Kutub al- Ilmiah, t. th), hlm. 382.

⁵⁰ Rachmat Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2000), hlm.123.

a. Berdasarkan Al-Qur'an

Dalam Al-qur'an ketetapan tentang upah tidak ditulis secara jelas, namun pemahaman upah dicantumkan dalam bentuk pemaknaan tersirat seperti dalam QS. Al-Baqarah:233, yaitu :

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِيَ الرِّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ
وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ ۗ
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 آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ
بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ⁵¹

“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. Apabila 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: 233).

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, tentang ayat di atas adalah bahwa ketika seorang mempercayakan anaknya untuk disusui orang lain, hendaknya ia memberikan upah yang layak. Ayat ini juga menegaskan agar kehadiran seorang anak tidak sampai membawa mudharat bagi kedua orang tuanya. Misalnya, jika memang si ibu tidak kuasa untuk menyusui karena faktor kesehatan atau yang lain, hendaknya ia mencari solusi, diantaranya dengan menyusukan anaknya kepada orang lain dengan membayar sejumlah uang sebagai imbal jasa.⁵²

⁵¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung, 2006

⁵² Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Tafsir Ibnu Katsir jilid I*, Terj. Syihabuddin, Cet-14, (Depok: Gema Insani, 2008), hlm. 388.

Dalam kandungan ayat di atas dapat disimpulkan bahwa kewajiban seseorang dalam memberi hak upah atas jerih payah yang dikerjakan seseorang untuk kemashlahatan bersama. Setiap pekerjaan yang dilakukan mengeluarkan keringat, sehingga sudah sepatutnya memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja.

Firman Allah dalam Q.S. An- Nahl :97, yaitu :

طَيِّبَةً حَيَاةً فَلَنُحْيِيَنَّهٗ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَتَمُّ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحٍ أَعْمَلِ مَنْ يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S. An- Nahl: 97).

Firman Allah dalam Q.S. Al- Kahfi ayat 30, menjelaskan:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menysia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik.”

Firman Allah dalam Q.S. Az- Zukhruf ayat 32, menjelaskan:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

“Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”

Makna yang terkandung dalam ayat di atas menjelaskan tentang hubungan *ijârah ‘ala al-‘amâl* yaitu bagaimana seseorang dalam kehidupan saling membutuhkan, begitu pula sebuah instansi berkewajiban memberikan

upah kepada karyawannya sesuai dengan profesi dan pekerjaan yang telah dilakukan untuk instansi tersebut, demi kelancaran suatu pekerjaan dengan memanfaatkan tenaga kerja karyawannya. Kalam tersebut menunjukkan bahwa fitrah manusia condong kepada mendapatkan suatu imbalan atas sebuah pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga Allah Swt juga memberikan imbalan terhadap setiap perbuatan manusia yang dilakukan selama hidupnya, baik pekerjaan terpuji maupun yang tercela. Atas dasar fitrah manusia tersebut maka mereka membuka berbagai lapangan pekerjaan sebagai lahan rezeki. Allah menciptakan manusia dengan berbagai keterampilan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya sehingga terciptalah konsep *ijârah* yaitu ada yang memberikan jasa (keterampilan) dan yang memberi upah.⁵³

Firman Allah dalam Q.S. At- Thalaq : 06, yaitu :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ
فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ
تَعَاسَرْتُمْ فَسُدِّعْ لَهُ الْأُخْرَىٰ

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

Menurut Tafsir Al-Ahkam, ayat di atas menjelaskan tentang tempat tinggal perempuan itu selama dia menunggu iddah. Iddah ialah masa menunggu bagi seorang perempuan untuk mengetahui adanya kehamilan atau tidak, setelah cerai atau kematian suami, baik dengan lahirnya anak, dengan *quru'* atau dengan hitungan bilangan beberapa bulan. Iddah yang dimaksud hendaklah ditinggalkan

⁵³ Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 422.

ditempatmu sendiri atau tempat lain yang dapat kamu ikhtiarkan (usahakan) dan apabila perempuan yang telah kamu ceraikan itu menyusukan anakmu maka berikanlah upah kepada mereka atas kerjanya menyusukan itu dengan upah yang seharusnya. Hal ini dimusyawarahkan dengan perempuan itu bagaimana cara penyelenggaraan penyusuan anakmu itu, dan apabila pihak laki-laki merasa keberatan anaknya disusukan oleh ibu anak itu karena ibunya menderita penyakit menular atau ibu anak itu tidak suka menyusukan anaknya maka itu boleh disusukan oleh orang lain dan biayanya ditanggung oleh pihak laki-laki. Begitu juga apabila laki-laki tidak mampu membelanjai penyusuan itu, wajib juga bagi ibu untuk menyusukan anaknya.

Dalam firman Allah di atas telah memberikan gambaran mengenai dasar hukum terhadap perbuatan transaksi *ijârah 'ala al-'amâl* boleh memperkerjakan seseorang dan orang yang dipekerjakan tersebut harus diberikan upah sesuai dengan yang telah dikerjakannya dalam melaksanakan akad antara satu sama lain.

Firman Allah dalam Q.S. Al- Qasas : 26, yaitu :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Dari ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa setelah seseorang memperkerjakan orang lain hendaknya memberikan upahnya. Dalam hal ini menyusui adalah pengambilan manfaat dari orang yang dikerjakan. Jadi, yang dibayar bukan harga air susunya melainkan orang yang dipekerjakannya.

a. Dalil-dalil dari Hadist Nabi

Adapun dalil-dalil selain ayat al-qur'an sebagai sumber hukum akad *ijârah 'ala al-'amâl* ini beberapa hadist menjadi sumber hujjah untuk mengimplementasikan akad *ijârah 'ala al-'amâl* sebagai sumber hukum yang

disepakati fuqaha. Rasulullah juga tidak memperlambat dalam bayaran upah, hal ini untuk menghilangkan keraguan maupun kekhawatiran bahwa upah mereka tidak dibayar nantinya. Berikut hadist diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi :

عن عبد الله بن عمر قال رسول الله صلى الله عليه و سلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجة).⁵⁴

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

Dari hadits tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam islam hendaknya gaji dibayarkan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Sikap menunda-nunda pembayaran merupakan suatu kezaliman.

Selain banyak yang memberikan anjuran, Nabi Muhammad juga memberikan teladan dalam pemberian imbalan (upah) terhadap jasa yang diberikan seseorang. Hadits yang diriwayatkan oleh imam Al-Bukhari, Muslim dan Ahmad dari Anas bin Malik menyuruh memberikan upah kepada tukang bekam. Hadits tersebut berbunyi :

عن أنس ابن مالك أنّ النبي صلى الله عليه و سلم احتجم حجه ابو طيبة و أعطاه صاعين من طعام و كلم موالية فخففوا عنه. (رواه البخارى و مسلم و أحمد)

“Dari Anas Ibn Malik RA, sesungguhnya Nabi Pernah berbekam, yaitu dibekam oleh Abu Thaibah, sedangkan Abu Thaibah diberikanya upah dua sha’ makanan dan ia pun menyuruh kepada mawalnya (untuk

⁵⁴ Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Juz 2, (Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al Ilmiah, 2004), hlm. 392.

memberikannya keringanan) maka mereka pun memberikannya keringanan.” (HR. Al- Bukhari, Muslim, dan Ahmad).

Adapun isi kandungan hadits di atas, menjelaskan bahwa setiap pekerjaan atau pertolongan yang diberikan seseorang maka hendaklah memberi jerih payah atau ucapan terima kasih berupa upah yang seharusnya di terima oleh orang tersebut karena telah bertanggungjawab atas amanah yang ditinggalkan padanya, sehingga dia berhak menerima upah atau imbalan yang sewajarnya sesuai dengan tanggung jawab yang dia kerjakan.

Sejalan dengan kandungan hadits diatas para ulama setiap masa sepakat bahwa *ijârah* hukumnya boleh.⁵⁵ Dari hadist - hadist di atas juga menjelaskan bahwa pada masa Rasulullah, telah adanya transaksi akad *ijârah ‘ala al-‘amâl* yang berkenaan dengan jasa yang diberikan upahnya sudah ada, dan ini menjadi salah satu dasar hukum terhadap transaksi *ijârah ‘ala al-‘amâl* pada masa sekarang. Penerapan akad *ijârah ‘ala al-‘amâl* ini juga dibutuhkan sebagai bentuk ketergantungan sesama manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang tidak mungkin dilakukan secara sepihak.

Dapat disimpulkan bahwa Allah sangat menyukai orang-orang yang mau berusaha dan mencari rezeki yang halal, bukan harta yang didapatkan dengan cara yang sangat dilarang oleh Allah Swt. Karena mencari rezeki yang halal (memiliki pekerjaan halal) termasuk jihad (berjuang) di jalan Allah SWT. Pekerjaan halal juga bisa dipahami sebagai pekerjaan yang tidak termasuk tindak kejahatan yang diharamkan Islam.

⁵⁵ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Mahram* (terj. Abi Fadlu Ahmad), (Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985), hlm. 458.

C. Rukun dan Syarat Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘ Amâl*

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia rukun adalah sesuatu yang harus dipenuhi untuk sahnya suatu pekerjaan. Sedangkan secara etimologi Rukun adalah sesuatu yang harus dikerjakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau ibadah.⁵⁶ Selain rukun, syarat juga merupakan suatu hal yang signifikan yang keberadaannya di luar perbuatan itu sendiri. Umumnya syarat dalam istilah para ulama merupakan suatu sifat yang harus ada untuk sahnya suatu rukun, tetapi tidak merupakan hakikat sebagaimana halnya pada rukun. Dalam akad *ijârah ‘ala al-‘amâl*, rukun dan syarat merupakan ketentuan yang harus dipenuhi agar transaksi menjadi sah.⁵⁷

Para fuqaha menyatakan bahwa rukun itu merupakan sesuatu yang menjadikan tegaknya dan adanya sesuatu yang bersifat privat dari sesuatu yang ditegakkannya.⁵⁸ Selain rukun syarat juga merupakan hal yang signifikan yang keberadaannya diluar perbuatan itu sendiri. Secara umum fuqaha mendefinisikan syarat sebagai suatu sifat yang mesti ada pada setiap rukun, tetapi tidak merupakan sesuatu hal yang pokok sebagaimana halnya pada rukun.⁵⁹ Dalam akad *ijârah ‘ala al-‘amâl* rukunnya juga termasuk ketentuan yang harus dipenuhi. Menurut ulama Hanafiah, rukun *ijârah* hanya satu yaitu ijab dan qabul, yaitu pernyataan dari orang yang upah dan mengupah. Sedangkan menurut jumbuh ulama, rukun *ijârah* itu ada empat yaitu :

1. *‘Aqid* yaitu mu’jir (orang yang mengupah) dan musta’jir (orang yang di upah).
2. *Ma’qud ‘alaih* (objek sewa/ objek kerja).

⁵⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2004) hlm. 966.

⁵⁷ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 82.

⁵⁸ Ghufron A. Masadi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 78.

⁵⁹ Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 82.

3. Manfaat, baik manfaat dari suatu barang yang disewakan atau jasa dan tenaga dari orang yang bekerja.
4. *Shigat* (ijab dan qabul).

Secara umum *ma'qud 'alaih* bermakna harta yang dikeluarkan dari kedua belah pihak yang berakad, salah satu harta tersebut dinamakan barang dagangan yang lainnya disebut harga.⁶⁰ *Ma'qud 'alaih* merupakan barang yang dijadikan akad jual beli harus jelas, baik secara bentuk, kadar dan zat supaya tidak mengakibatkan keraguan pada pihak pembeli. Dalam hukum Islam jual beli barang tersebut harus jelas bentuk, kadar dan zatnya, jual beli suatu barang tidak sah apabila kadar atau beratnya masih belum jelas secara hakiki.⁶¹ *Ma'qud 'alaih* Mempunyai nilai manfaat menurut syara' yaitu manfaat yang menjadi objek *ijârah* diketahui sempurna dengan cara menjelaskan jenis dan waktu manfaat ada di tangan penyewa.⁶²

Berhubungan dengan waktu manfaat, Imam Syafi'i berpendapat bahwa waktu manfaat atas barang sewaan harus jelas dan tidak menimbulkan tafsir. Contohnya yaitu "apabila seseorang menyewa sebuah rumah satu tahun dengan akad per bulan, maka transaksi sewa tersebut tidak jelas dan dipandang batal. Oleh sebab itu, untuk keabsahannya akad tersebut harus diulang setiap bulan. Sedangkan jumhur Ulama berpendapat, lebih utama pada kejadian yang nyata. Oleh sebab itu akad di atas dapat dipandang sah, karena memiliki bukti yang kuat. Manfaat yang menjadi objek akad harus yang bermanfaat dan dibolehkan menurut syara'. Pada akad *ijârah 'ala al-'amal* manfaat bukan sesuatu yang berasal dari barang sebagaimana dijelaskan di atas, karena dalam akad ini objek sebagai rukun akad tersebut berupa pekerjaan yang dihasilkan dari tenaga seseorang atau sekelompok orang. Dalam pekerjaan tersebut para pihak harus

⁶⁰ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* (Gema Insani 2011), hlm. 34.

⁶¹ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* (Pustaka Setia 2000), hlm. 61, lihat juga Syaifullah MS, 'Etika Jual Beli Dalam Islam'; Shobirin Shobirin, "Jual Beli Dalam Pandangan Islam" (2016) 3 *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 239 .

⁶² M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm. 183-184.

menyepakati objek pekerjaan sehingga tidak menimbulkan perselisihan dan konflik pada saat pekerjaan tersebut dilakukan.

Rukun *ijârah* yang terakhir sighat, secara umum sighat adalah ucapan atau perbuatan yang menunjukkan adanya maksud dari dua belah pihak dengan tujuan melakukan jual beli. Maknanya, sighat dapat berupa ucapan ataupun hanya cukup dilihat dari perbuatannya saja. Syarat yang terkait dengan shighat (akad atau ijab qabul), pada dasarnya persyaratan yang terkait dengan ijab dan qabul sama dengan persyaratan yang berlaku pada jual beli, kecuali persyaratan yang menyangkut dengan waktu. Di dalam *ijârah*, disyaratkan adanya batasan waktu tertentu, maka sewa (*ijârah*) dengan perjanjian untuk selamanya tidak diperbolehkan.

a. Syarat *ijârah 'ala al-'amâl*

Dalam akad *ijârah* juga berdasar atas syarat-syarat tertentu, jika syarat-syaratnya tersebut terpenuhi, maka akad *ijârah 'ala al-'amal* tidak sah, seperti halnya dalam akad jual beli. Syarat-syarat *ijârah* ini juga terdiri dari empat jenis persyaratan, yaitu :

1. Syarat *in'iqad* (Syarat terjadinya akad)

Syarat terjadinya akad (syarat *in'iqad*) berkaitan dengan *'aqid*, akad, dan objek akad. Syarat yang berkaitan dengan *'aqid* adalah berakal, dan *mumayyiz* menurut Hanafiah, dan *baligh* menurut Syafi'iyah dan Hanabilah. Dengan demikian, akad *ijârah* tidak sah apabila pelakunya (*mu'jir* dan *musta'jir*) gila atau masih dibawa umur. Menurut Malikiyah, *tamtyiz* merupakan syarat dalam sewa-menyewa dalam jual beli, sedangkan *baligh* merupakan syarat untuk kelangsungan (*nafadz*). Dengan demikian, apabila anak yang *mumayyiz* menyewakan dirinya (sebagai tenaga kerja) atau barang yang dimilikinya, maka hukum akadnya sah, tetapi untuk kelangsungannya menunggu izin walinya.

2. Syarat kelangsungan akad (*nafadz*)

Untuk kelangsungan (*nafadz*) akad *ijârah* disyaratkan terpenuhinya hak milik atau wilayah (kekuasaan). Apabila sipelaku (*'aqid*) tidak mempunyai hak kepemilikan atau kekuasaan (wilayah), seperti akad yang dilakukan oleh *fudhuli*, maka akadnya tidak bisa dilangsungkan, dan menurut Hanafiah dan Malikiyah statusnya *mauquf* (ditangguhkan) menunggu persetujuan si pemilik barang. Akan tetapi, menurut Syafi'iyah dan Hanabilah hukumnya batal, seperti halnya jual beli.

3. Syarat sahnya akad

Akad *ijârah* dikatakan sah, apabila sudah terpenuhi beberapa syarat yang berkaitan dengan *aqid*, *ma`qud`alaihi*, *ujrah*, dan akad itu sendiri.⁶³ Syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

a. Persetujuan kedua belah pihak

Persyaratan tersebut sama seperti dalam jual beli. Berdasarkan firman Allah dalam surah An-Nisa` ayat 29:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا
أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu”.

Persetujuan kedua belah pihak, sama seperti dalam jual beli. Hingga Ibnu Jarir mengatakan, telah menceritakan kepada Ibnu Musanna, telah menceritakan kepada kami Abdul Wahhab, telah menceritakan kepada kami Daud, dari Ikrimah, dari Ibnu Abbas sehubungan dengan seorang lelaki yang membeli dari lelaki lain sebuah pakaian. Lalu lelaki pertama mengatakan, “jika

⁶³ *Ibid.*

aku suka, maka aku akan mengambilnya, dan jika aku tidak suka, maka akan ku kembalikan berikut dengan satu dirham.” Ibnu Abbas mengatakan bahwa hal inilah yang disebutkan oleh Allah Swt dalam firman-Nya: Hai orang-orang yang beriman janganlah kalian saling memakan harta sesama kalian dengan jalan yang batil. Sedangkan makanan adalah harta kita yang paling utama. Maka tidak halal bagi seorang pun diantara kita makan pada orang lain. Dan janganlah kalian menjalankan usaha yang menyebabkan perbuatan yang diharamkan, tetapi berniaga lah menurut peraturan yang diakui syariat, yaitu perniagaan yang dilakukan suka sama suka di antara pihak pembeli dan penjual; dan carilah keuntungan dengan cara yang diakui oleh syariat.⁶⁴

1. Objek akad

Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad tidak jelas, sehingga menimbulkan perselisihan, maka akad *ijârah* tidak sah, karena dengan demikian, manfaat tersebut tidak bisa diserahkan dan tujuan akad tidak tercapai. Dalam hukum peradilan Islam, objek akad dibuat dan berlaku akibat-akibat hukum akad. Objek akad dapat berupa benda, manfaat benda, jasa dan pekerjaan, atau suatu yang lain yang bertentangan dengan syariah.

2. Objek akad *ijârah* harus dapat dipenuhi, baik menurut hakiki maupun syar'i. dengan demikian, tidak sah menyewakan sesuatu yang sulit diserahkan secara hakiki, seperti menyewakan kuda yang binal untuk dikendarai. Atau tidak bisa dipenuhi secara syar'i, seperti menyewa tenaga wanita yang sedang haid untuk membersihkan masjid, atau menyewa dokter untuk mencabut gigi yang sehat, atau menyewa tukang sihir untuk mengajari ilmu sihir.

3. Manfaat yang menjadi objek akad harus manfaat yang dibolehkan oleh syara'. Misalnya menyewakan buku untuk dibaca, dan menyewakan rumah

⁶⁴http://www.ibnukatsironline.com/2015/05/tafsir-surat-nisa-29-31_2.html?m=1, diakses 26 Mei 2019.

untuk tempat tinggal. Dengan demikian tidak boleh menyewakan rumah untuk tempat maksiat, seperti pelacuran atau perjudian.

4. Pekerjaan yang dilakukan itu bukan fardhu dan bukan kewajiban orang yang disewa (*ajir*) sebelum dilakukan *ijarah*. Hal tersebut karena seseorang yang melakukan pekerjaan yang wajib dikerjakannya, tidak berhak menerima upah atas pekerjaannya itu.
5. Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dari pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya maka *ijârah* tidak sah.
6. Manfaat *ma'qud 'alaih* harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijârah*, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad *ijârah*, maka akad tersebut tidak sah.

D. Pendapat Ulama Tentang Pekerja dan Perlindungan Dalam Pelaksanaan Tugas

Islam menempatkan pekerjaan sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian bekerja adalah ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik adalah wajib sifatnya dalam Islam. Rasulullah, para nabi dan para sahabat adalah para profesional yang memiliki keahlian dan pekerja keras. Mereka selalu menganjurkan dan menteladani orang lain untuk mengerjakan hal yang sama. Profesi Nabi Idris adalah tukang jahit dan Nabi Daud adalah tukang besi pembuat senjata. Jika kita ingin mencontoh mereka maka yakinkan diri kita juga telah mempunyai profesi dan semangat bekerja keras.

Menurut ulama Hanafiah, konsep akad *ijârah 'ala al-amâl* yaitu memfokuskan pada makna *ijârah 'ala al-amâl* sebagai pekerjaan tertentu yang secara spesifik dijelaskan objeknya sehingga para pihak yang melakukan dan yang membutuhkan pekerjaan akan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai

dengan kesepakatan dan juga pihak yang memperkerjakan akan memperoleh hasil sesuai yang diinginkannya.⁶⁵

Menurut ulama dari kalangan mazhab Maliki dan Hanabilah, akad *ijârah ‘ala al-amâl* ini merupakan “pemilikan suatu manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan tertentu”.⁶⁶ Dalam hal ini tidak terdapat pembatasan tertentu terhadap substansi dari *skill* yang dihasilkan, karena pada dasarnya tenaga ataupun *skill* yang dilakukan mampu menghasilkan sesuatu sesuai yang dibutuhkan oleh pihak yang memberikan pekerjaan tersebut. Sehingga pemanfaatan di sini tidak hanya dimaknai secara sempit pada objek yang bersifat materil saja, namun juga bisa berupa jasa yang memang dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu.

Ada beberapa pandangan fuqaha tentang pengertian *ijârah* yang dibahas dalam beberapa kitab yang dikaji sebagai bentuk analisis terhadap khazanah pemikiran hukum dalam Islam. Ulama di kalangan Mazhab Hanafi mengartikan *ijârah* yaitu ‘aqad yang berisi pemilikan manfaat tertentu dari suatu benda yang diganti dengan pembayaran dalam jumlah yang disepakati”.⁶⁷ Sedangkan Ulama Syafi’iyah juga berpendapat bahwa akad *ijârah ‘ala al-‘amâl* ini sebagai transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dipergunakan dengan imbalan tertentu.

Sedangkan ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikannya dengan pemilikan manfaat suatu benda yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan.⁶⁸ Maka dapat dipahami bahwa dalam akad *ijârah ‘ala al-‘amâl*, para pihak harus secara transparan dan spesifik menjelaskan tentang substansi akad *ijârah ‘ala al-‘amâl* sebagai suatu pekerjaan yang mampu menghasilkan karya secara nyata yang bermanfaat bagi pihak lainnya sesuai dengan spesifikasi yang disepakati.

⁶⁵ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: gaya media pratama, 2007) hlm. 236.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ *Ibid.*, hlm. 229.

⁶⁸ Ibnu Qudaimah, *Al-Muqni*, Jilid V, (Terj. Amir Hamzah), (Bandung: PT. Toha Putra), hlm. 398.

Jaribah bin Ahmad seorang ahli fiqh kontemporer mengatakan, diantara hak terpenting yang ditetapkan Islam bagi pekerja adalah mendapatkan upah sebagai imbalan pekerjaannya. Islam mengancam keras bagi orang yang tidak mau membayarkan upahnya.⁶⁹ Jaribah bin Ahmad al-Harisi melihat sistem pengupahan menurut Umar bin Khatab dilihat atau diukur melalui kemampuan dan keahlian seseorang. Upah yang dibayarkan harus sepadan dan tidak kurang dari batas kecukupan karena hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas, kinerja serta motivasi pekerja (karyawan) dalam melakukan tugasnya.

Adapun perlindungan hukum menurut hukum Islam yang dimaksud disini ialah masalah perburuhan dan ketenagakerjaan yang diatur dalam hukum kontrak kerja. Kontrak kerja terutama dalam hal gaji/upah Islam sudah mengatur bagaimana sistem gaji/upah yang diberikan berdasarkan hukum Islam dan menetapkan perbedaan jumlah gaji sesuai dengan jenis dan kepentingan pekerjaan itu sehingga para pegawai kontrak Dinas Perhubungan ini tidak sewenang-wenang terhadap karyawannya dalam segi yang diberikan. Jika dikaji dalam perspektif hukum Islam bahwa ini termasuk dalam *ijârah 'ala al-'amal* yang mentransaksikan manfaat sumber daya manusia yang biasanya disebut perubahan. Dalam Islam juga diterangkan bahwa Islam sangat menghargai waktu karena waktu adalah sangat bernilai, Islam memerintahkan umatnya agar menggunakan waktu sebaik-baiknya.

Dari beberapa keterangan di atas dapat disimpulkan, bahwa *ijârah '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 kata lain, dalam praktek *ijârah 'ala al-'amal* ini 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. Dengan begitu akad *ijârah 'ala al-'amal* dijalankan oleh

⁶⁹ Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khatab*, (Jakarta : Khalifa, 2006), hlm. 236.

satu atau beberapa orang untuk memanfaatkan *skill* atau jasa seseorang dalam jangka waktu tertentu dengan penggantian atau pembayaran sejumlah tertentu.

E. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl* dan Hukum Positif

Perlindungan hukum merupakan suatu perwujudan dari cita-cita sebuah Negara yang tertuang dalam dasar-dasar serta peraturan-peraturan yang ada pada setiap negara. Islam juga telah menganugerahkan kemuliaan pada seluruh umat manusia di muka bumi ini tanpa memandang perbedaan jenis kelamin, ras, dan suku. Ini berarti bahwa, kemuliaan yang dianugerahkan Islam pada kaum perempuan merupakan bagian integral dari kemuliaan yang juga dianugerahkan pada seluruh umat manusia. Di dalam Al-Qur’an terdapat ayat yang menerangkan secara umum terkait himbauan bekerja, dan himbauan tersebut tidak menyebutkan secara spesifik ditujukan kepada laki-laki atau perempuan, atau di dalam bahasa arab tidak secara khusus menggunakan kalimat *man* (siapa) atau *kullun* (setiap), yang maknanya ditujukan kepada laki-laki dan perempuan.

Menurut M Quraish Shihab, kata *Sha lihun* (salih/soleh) dipahami dalam arti baik, serasi, atau bermanfaat dan tidak rusak. Seseorang dinilai beramal Saleh apabila ia dapat memelihara nilai-nilai sesuatu sehingga kondisinya tetap tidak berubah sebagaimana adanya. Dengan demikian sesuatu itu tetap berfungsi dengan baik dan bermanfaat. Dicakup juga oleh kata “beramal shaleh” upaya seseorang menemukan sesuatu yang hilang, atau berkurang nilainya, tidak atau kurang berfungsi dan bermanfaat, lalu melakukan aktivitas (perbaikan) sehingga yang kurang atau hilang itu dapat menyatu kembali dengan sesuatu itu yang lebih baik dari itu adalah siapa yang menemukan sesuatu yang telah bermanfaat dan berfungsi dengan baik, lalu ia melakukan aktivitas yang melahirkan nilai tambah bagi sesuatu itu, sehingga kualitas dan manfaatnya lebih tinggi dari semula. Kewajiban bekerja yang disyariatkan kepada kaum laki-laki juga diwajibkan kepada kaum perempuan. Pekerjaan yang diharamkan bagi kaum

laki-laki juga diharamkan bagi kaum perempuan. Hanya saja, Allah juga telah menetapkan kaidah-kaidah moral dan sosial bagi kaum laki-laki dalam bekerja, sehingga dalam bekerja mereka harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah moral dan sosial tadi. Dan hal yang serupa juga dibebankan pada kaum perempuan, sehingga dalam setiap pekerjaan, perempuan harus patuh dan tunduk pada kaidah-kaidah moral dan sosial tadi. Dengan demikian, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan tidak boleh bertentangan dengan kaidah-kaidah tersebut.⁷⁰

Perlindungan Hukum bagi masyarakat terbagi atas beberapa macam. Diantaranya adalah perlindungan hukum yang diberikan kepada masyarakat secara preventif maupun perlindungan hukum secara represif. Perbedaannya ialah terletak pada pengertian serta bentuk dari bentuk perlindungan itu sendiri. Kedua perlindungan hukum tersebut diberikan bagi masyarakat secara adil dan bertujuan untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat. Perlindungan hukum dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.⁷¹

Perlindungan hukum secara preventif juga diketahui sebagai perlindungan hukum yang diberikan saat sebelum terjadinya peristiwa tertentu. Dalam hal ini, perlindungan hukum secara preventif juga disebut sebagai tindakan pencegahan atau perlindungan hukum yang diberikan bagi masyarakat untuk mencegah sesuatu sebelum terjadinya suatu peristiwa tertentu. Perlindungan hukum preventif sebagai tindakan pencegahan untuk menghindari adanya kesewenang-wenangan pihak lain terhadap masyarakat tersebut. Di Indonesia juga memiliki undang-undang yang mengatur perlindungan hukum, Pengertian Perlindungan hukum secara yuridis menurut Pasal 5 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk

⁷⁰ Novi Lestari, Elan Jaelani “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*”, Vol.1, No. 1, Agustus 2018

⁷¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, hlm 133.

memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

Di dalam Islam juga memiliki bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja seperti halnya pada akad *ijârah 'ala al-'amal*. Pada akad tersebut memiliki beberapa bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yaitu:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, Islam tidak membebankan tugas pemenuhan kebutuhan ekonomi pada kaum yang lemah. Seperti kalimat yang sering di dengar, Allah tidak memberi sesuatu kepada hambanya melebihi kemampuannya.

BAB TIGA

TINJAUAN AKAD IJARAH ‘ALA AL- ‘AMAL TERHADAP PERLINDUNGAN PEGAWAI KONTRAK PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA SABANG

A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Sabang

Kota Sabang terletak di Pulau Weh yang merupakan pulau yang berada di wilayah paling barat wilayah NKRI yang masuk dalam wilayah Provinsi Aceh. Secara geografis Pulau Sabang terletak pada Lintang Utara (LU) dan 95^o13’02’’- 95^o22’36’ Bujur Timur (BT). Kota Sabang sebelah utara dan timur berbatasan dengan Selat Malaka, di sebelah selatan berbatasan dengan Selat Benggala dan di sebelah barat dibatasi oleh Samudera Indonesia.⁷²

Sebagai sebuah kota, Sabang memiliki pemerintahan kota yang secara administratif harus mengikuti ketentuan perundang-undangan sebagaimana yang ditetapkan pemerintah. Salah satu instansi yang memiliki fungsi strategis pada Pemerintahan Kota Sabang adalah Dinas Perhubungan, yang telah dibentuk pemerintah sejak pembentukan administratif Kota Sabang pada tanggal 1 Maret 1978 melalui Peraturan Pemerintahan Nomor 3 Tahun 1978.

Dinas Perhubungan Kota Sabang terus berusaha meningkatkan pelayanan dan mengembangkan infrastruktur transportasi untuk memenuhi kebutuhan mobalitas masyarakat dan mendukung pertumbuhan ekonomi wilayah. Di Indonesia fungsi Dinas Perhubungan diatur oleh beberapa aturan hukum, yaitu:

1. Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Umum. Undang-undang ini mengatur mengenai sistem perhubungan darat, termasuk peraturan lalu lintas, keselamatan jalan, izin angkutan umum dan pelayanan angkutan penumpang dan barang.⁷³

⁷² Faizin Wahyudi, “Strategi Pengembangan Objek Wisata Pantai G apang dan Pantai Iboih Di Kota Sabang Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kota Sabang”, *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. XI, No. 1. April 2014, hlm. 74-95.

⁷³ Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009, tentang *Lalu Lintas dan Angkutan Umum*.

2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Umum: Undang-undang ini merupakan revisi dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 dan menetapkan perubahan terkait peraturan lalu lintas dan angkutan jalan.
3. Undang-undang Nomor 60 Tahun 2016 tentang Angkutan Umum: Peraturan Pemerintah ini mengatur lebih rinci tentang ketentuan teknis dan administratif dalam mengelola angkutan jalan, termasuk izin operasional, tarif angkutan, dan tata cara penerbitan izin angkutan.⁷⁴
4. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 118 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan: Peraturan ini mengatur tentang struktur organisasi di tingkat kementerian, termasuk bagian yang berhubungan dengan Dinas Perhubungan di daerah.

Dinas Perhubungan Kota Sabang memiliki fungsi dan peran penting dalam mengelola sektor transportasi dan perhubungan di wilayah kota. Beberapa fungsi utama Dinas Perhubungan Kota Sabang antara lain:

1. Dinas Perhubungan bertanggung jawab untuk mengatur lalu lintas di jalan-jalan Kota Sabang. Mereka menetapkan aturan dan rambu-rambu lalu lintas, serta mengatur sistem pengendalian lampu lalu lintas.
2. Dinas ini memiliki peran dalam mengatur dan mengawasi operasional angkutan umum di Kota Sabang, seperti bus, taksi, dan angkutan kota lainnya. Tujuannya adalah untuk memberikan pelayanan transportasi yang handal, efisien dan aman bagi penduduk serta pengunjung Kota Sabang.
3. Dinas Perhubungan Kota Sabang berpartisipasi dalam merencanakan dan melaksanakan proyek-proyek Pembangunan infrastruktur transportasi. Ini termasuk perbaikan, perluasan, dan pemeliharaan jalan, jembatan serta pengembangan Pelabuhan dan bandara untuk meningkatkan konektivitas dan mobilitas penduduk.

⁷⁴ Undang-undang Nomor 60 Tahun 2016, tentang *Angkutan Umum*.

4. Dinas Perhubungan bertanggung jawab dalam memberikan izin operasional untuk angkutan barang dan penumpang di wilayah Kota Sabang. Mereka juga melakukan pengawasan dan inspeksi terhadap kendaraan dan Perusahaan angkutan umum memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar keselamatan yang berlaku.
5. Dinas Perhubungan Kota Sabang dapat menyediakan pelayanan informasi dan bantuan kepada masyarakat terkait dengan masalah transportasi. Selain itu, Dinas Perhubungan juga dapat mengadakan program penyuluhan dan edukasi mengenai keselamatan berlalu lintas, pentingnya perawatan kendaraan dan hal-hal yang terkait dengan peraturan transportasi, untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang transportasi yang aman dan bertanggung jawab.
6. Dalam situasi bencana alam atau krisis, Dinas Perhubungan juga dapat berperan dalam membantu penanganan dan evakuasi penduduk serta logistik dengan mengatur sistem transportasi darurat dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait lainnya.

Fungsi di atas bertujuan untuk memastikan mobalitas yang lancar keselamatan dan pelayanan transportasi yang berkualitas bagi masyarakat dan pengunjung di wilayah Kota Sabang.

Dinas Perhubungan Kota Sabang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui sekretaris Daerah. Adapun susunan struktur organisasi di Dinas Perhubungan Kota Sabang sebagai berikut:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat yang membawahi 2 sub, yang terdiri dari:
 - a. Sub Bagian Rencana Kerja dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Tata Usaha, Kepegawaian, Perlengkapan dan Umum
3. Bidang Perhubungan Darat dan Udara yang terdiri dari 3 seksi, yaitu:
 - a. Seksi Lalu Lintas dan Keselamatan Penumpang Darat

- b. Seksi Angkutan Darat dan Udara
 - c. Seksi Terminal dan Perparkiran
4. Bidang Perhubungan Laut membawahi 3 seksi terdiri dari:
- a. Seksi lalu lintas keselamatan pelayaran penyeberangan.
 - b. Seksi angkutan laut penyeberangan.
 - c. Seksi kepelabuhanan.
5. Bidang Pengendalian Sarana Transportasi dan Penerangan Jalan Umum membawahi 2 seksi, yaitu:
- a. Seksi perencanaan, pengembangan, pengendalian dan pengawasan transportasi.
 - b. Seksi penerangan jalan umum.
6. Unit pelaksanaan teknis Dinas, terdiri dari:
- a. Unit pelabuhan Penyeberangan Balohan Sabang (UPT- PBS).
 - b. Unit Pengujian Kendaraan Bermotor (UPT- PKB).
 - c. Unit pelaksanaan Tehnis Angkutan Darat
7. Kelompok jabatan fungsional.

Dinas Perhubungan Kota Sabang berperan penting dalam mengatur dan mengelola sektor transportasi dan perhubungan di wilayah Kota Sabang. Tugas dan fungsi Dinas Perhubungan ini meliputi pengaturan lalu lintas, pengelolaan angkutan umum, pemeliharaan dan pengembangan infrastruktur transportasi, serta perizinan pengawasan angkutan barang dan penumpang, baik untuk kepentingan transportasi darat, laut dan udara. Untuk mewujudkan tugas agar terlaksana dengan maksimal, maka Dinas Perhubungan memiliki pekerja yang bertugas di lapangan yang saat ini kebanyakan merupakan pekerja kontrak, yang diposisikan untuk mengatur lalu lintas, marka jalan, angkutan umum, dan lain-lain. Dalam hal ini pihak pekerja kontrak direkrut secara terbuka, meskipun ada juga proses perekrutan khusus untuk kriteria tertentu seperti para honorer yang telah bekerja di Dinas Perhubungan.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari internal Dinas Perhubungan, bahwa pada perekrutan tenaga kontrak dilakukan dengan menggunakan tahapan formal yang telah ditetapkan Pemerintah Pusat dengan syarat-syarat yang telah disesuaikan dengan kebutuhan internal Dinas Perhubungan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang menjadi tugas pihak pekerja sehingga seluruh kebutuhan pegawai tercapai dengan perekrutan pegawai kontrak tersebut.⁷⁵

Pihak bagian kepegawaian Dinas Perhubungan juga menjelaskan bahwa pihak pegawai kontrak setelah menerima SK Kontrak Kerjanya harus mengikuti bimbingan teknis (bimtek) tentang tugas dan kewenangannya yang langsung dilakukan oleh internal Dinas Perhubungan. Dalam bimtek tersebut juga dijelaskan tentang prosedur kerja sesuai dengan mekanisme yang dibuat dalam SOP (Standar Operasional Prosedur). Hal tersebut penting dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai kontrak mematuhi peraturan dan standar yang berlaku untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan perjanjian yang ditetapkan di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Sabang.⁷⁶

Penetapan Sistem Kerja Pegawai Kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang dilakukan sesuai dengan kebutuhan ditempat bekerja. Beberapa dari pegawai kontrak sudah memiliki kompetensi baik dan sesuai dengan yang diperlukan oleh Dinas Perhubungan, akan tetapi ada sebagian pegawai yang ditempatkan pada tempat kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sehingga hal ini akan berdampak pada kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai hanya sebatas apa yang sudah mereka ketahui dan tidak ada penambahan dalam pengetahuan atau kemampuan maupun keahlian pegawai itu sendiri. Sementara itu, untuk kompensasi yang diterima pegawai

⁷⁵ Hasil Wawancara dengan Husaini, Kepala Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Endang Ningsih, Kepala Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

kontrak Dinas Perhubungan Kota Sabang hanya mendapatkan gaji pokok saja. Kompensasi berupa tunjangan, insentif dan lain-lain tidak diberikan, hal ini yang membuat kepuasan pegawai kontrak rendah dan juga karena tidak adanya bentuk-bentuk insentif lain yang diterima oleh pegawai sehingga dirasakan ketidakpuasan penerimaan kompensasi.

Karyawan kontrak pertama kali muncul dalam peraturan perundang-undangan yaitu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini misalnya dijumpai dalam Pasal 64 yang menyebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin ditempat bekerja, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kontrak kerjanya.

Dalam Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan mengenai sistem kerja kontrak yaitu: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Berdasarkan pasal inilah pemerintah telah mengakui pemberlakuan sistem kerja kontrak yang dahulu kala merupakan salah satu bentuk interaksi penjajahan koloni asing atas Indonesia di perusahaan-perusahaan perkebunan yang ada di Indonesia.⁷⁷

Sistem kerja pegawai kontrak adalah suatu mekanisme pengangkatan pegawai oleh sebuah instansi atau perusahaan untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kontrak kerja. Pegawai kontrak dipekerjakan untuk periode waktu yang telah di tentukan dalam kontrak dan memiliki batasan waktu untuk

⁷⁷ Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang *Sistem Kerja Kontrak*.

bekerja di organisasi tersebut. Setelah masa kontrak berakhir, status pegawai kontrak akan berakhir kecuali ada perpanjangan kontrak atau kemungkinan penerimaan menjadi pegawai tetap.⁷⁸

Pegawai kontrak memiliki hak dan kewajiban yang di atur dalam kontrak kerja, termasuk gaji, tunjangan, cuti, tanggung jawab pekerjaan dan hak lainnya, sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

Penetapan sistem kerja pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Kota Sabang melibatkan beberapa langkah dan proses. Berikut adalah proses umum dalam penetapan sistem kerja pegawai kontrak, antara lain:

1. Dinas Perhubungan Kota Sabang melakukan perencanaan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan posisi yang perlu di isi dengan pegawai kontrak. Perencanaan ini didasarkan pada tugas dan fungsi dari Dinas Perhubungan serta alokasi anggaran yang tersedia.
2. Berdasarkan perencanaan kebutuhan, Dinas Perhubungan akan menyusun rencana kerja yang mencakup daftar pekerja dan posisi yang harus di isi oleh pegawai kontrak. Rencana kerja ini dapat mencakup rincian tugas, kualifikasi, durasi dan persyaratan lainnya.
3. Setelah rencana kerja disusun, Dinas Perhubungan akan mengumumkan lowongan kerja untuk posisi pegawai kontrak yang dibutuhkan. Pengumuman tersebut dapat dilakukan melalui situs web resmi Dinas Perhubungan, media massa, atau pengumuman internal di instansi pemerintahan.
4. Calon pegawai kontrak akan mengikuti proses seleksi, yang meliputi tes tertulis, wawancara, dan/atau penilaian kualifikasi sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Seleksi ini bertujuan untuk menilai kualifikasi, kemampuan, dan kesesuaian calon pegawai dengan posisi yang ditawarkan.

⁷⁸Suryadi Bata Ahmad, “*Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. Studi Di Pt Citra Van Titipan Kilat*”. *Sarjana Hukum Jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum*. (Makassar: UIN Alauddin, 2020).

5. Setelah calon pegawai kontrak terpilih, Dinas Perhubungan akan menetapkan kontrak kerja dengan mereka. Kontrak kerja akan berisi informasi tentang masa kontrak, gaji, tunjangan, tugas dan tanggung jawab, serta hak dan kewajiban yang harus dipatuhi selama masa kontrak.
6. Selama masa kontrak, kinerja pegawai kontrak akan dievaluasi secara berkala. Hasil evaluasi ini dapat menjadi pertimbangan dalam memutuskan perpanjangan kontrak atau kemungkinan penerimaan menjadi pegawai tetap.
7. Setelah masa kontrak berakhir, Dinas Perhubungan akan memutuskan apakah akan memperpanjang kontrak pegawai kontrak tersebut berdasarkan pertimbangan kinerja, kebutuhan organisasi, dan persyaratan lainnya. Jika tidak ada perpanjangan kontrak, maka kontrak kerja akan berakhir dan pegawai kontrak akan keluar dari instansi.

B. Perjanjian Kerja Antara Pegawai Kontrak dengan Dinas Perhubungan Kota Sabang

Dinas Perhubungan Kota Sabang merupakan instansi yang berperan penting sebagai Dinas yang menangani bidang transportasi secara umum termasuk mengatur dan menetapkan jaringan *trayek* angkutan kota di Sabang. Dalam mengatur tugas-tugasnya, Dinas Perhubungan juga merekrut pegawai kontrak dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai kontrak yang direkrut oleh Dinas perhubungan harus melewati beberapa tahapan seperti tahapan formal yang telah ditetapkan Pemerintah Pusat. Setelah melalui tahapan-tahapan, pegawai kontrak yang dinyatakan lulus akan diberikan surat perjanjian kerja secara tertulis antara keduanya sebagai bentuk realisasi kerjasama antara Dinas Perhubungan Kota Sabang dengan pegawai kontrak. Perjanjian kerja tersebut berisi tentang atura-aturan dan pelaksanaan kerja yang harus dilakukan oleh pegawai kontrak.⁷⁹

⁷⁹Hasil Wawancara dengan Maysarah Latifah, Staff Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Sabang, Pada Tanggal 22 November 2023.

Salah satu hal secara signifikan yang dibahas dalam perjanjian kerja antara pegawai kontrak dengan Dinas Perhubungan Kota Sabang adalah mengenai perjanjian kerja yang diterapkan pada pegawai kontrak. Suatu hal dapat dikatakan hubungan kerja apabila kedua belah pihak memiliki perjanjian kerja yang dibuat, baik itu secara lisan maupun tulisan. Perjanjian kerja dapat menjadi jaminan atas pihak pekerja maupun pihak pemberi kerja, salah satu kegunaan kontrak juga sebagai penjamin agar terhindar dari perselisihan antar kedua belah pihak. Perjanjian yang dibuat antara pihak instansi dengan pekerjanya dalam pengoperasian kerjanya bersifat mengikat sehingga pihak pekerja dalam perjanjian harus memiliki komitmen dan mematuhi semua klausula yang telah dicantumkan dalam perjanjian tersebut.

Dalam melaksanakan perjanjian kerja, tidak selalu menguntungkan pihak pemakainya, dan dalam keadaan tertentu pula bentuk hukum/perjanjian yang dibuat dapat menyulitkan pemakainya. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih lemah dari instansi, maka hendaknya peraturan dalam perjanjian kerja dapat mencapai keadilan social untuk melindungi pekerja atau buruh. Meskipun pada prinsipnya perjanjian kerja tersebut dibuat secara sepihak oleh pihak yang berwenang dengan perubahan kecil yang menyesuaikan dengan pihak kedua dalam perjanjian sehingga setuju untuk menandatangani, maka semua klausula tersebut dianggap disetujui meskipun tidak sesuai dengan pihak pekerjanya.

Pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu pada Dinas Perhubungan Kota Sabang adalah sebagai berikut:⁸⁰

1. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja di Dinas Perhubungan Kota Sabang. Perjanjian kerja yang dibuat di Dinas Perhubungan dilakukan antara pihak Dinas Perhubungan sebagai pihak pertama dan dengan pihak pekerja sebagai pihak kedua.

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Husaini, Kepala Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

2. Mulai dan jangka waktunya perjanjian kerja

Hubungan kerja terjadi di Dinas Perhubungan dengan tenaga kerja setelah adanya kesepakatan kedua belah pihak setelah menandatangani isi perjanjian kerja.

3. Tempat kerja

Dalam perjanjian kerja, pihak pertama menentukan tempat atau bagian yang akan dikerjakan atau lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja.

4. Pihak pertama memberikan jadwal kerja

Pemberian jadwal kerja diatur oleh pihak pemberi kerja yang mana jadwal kerja berdasarkan ketentuan undang-undang.

5. Pihak pertama memberikan upah

Upah harus diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Husaini kepala Dinas Perhubungan, upah yang diberikan kepada pegawai kontrak beda-beda. Dikarenakan ada beberapa karyawan kontrak yang ditugaskan untuk bekerja lebih dari waktu yang dijanjikan. Pegawai kontrak yang bekerja lebih dari waktu yang dijanjikan, maka adanya tambahan upah untuk pegawai tersebut.

6. Kesepakatan kerja berakhir

Hubungan kerja di Dinas Perhubungan Kota Sabang dengan tenaga kerja berakhir, apabila pekerja mengundurkan diri di Dinas Perhubungan sebelum jangka waktu berakhir. Maka harus menyerahkan surat pengunduran diri ditandatangani pihak kedua beserta atasannya dalam hal ini kepala Dinas Perhubungan. Dengan berakhirnya kesepakatan kerja atas dasar pengunduran diri oleh pihak kedua, maka pihak kedua tidak akan menuntut uang ganti rugi berupa apapun kepada pihak pertama.

7. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

Tanda tangan para pihak dalam perjanjian dibuat berdasarkan kesepakatan kerja. Dapat disimpulkan pihak pemberi kerja sudah

menyiapkan blanko kesepakatan kerja, pekerja mengisi dan menandatangani blanko tersebut. Apabila pekerja kurang senang di Dinas Perhubungan maka pekerja berhak untuk tidak menandatangani. Apabila blanko tersebut ditanda tangani pihak pertama dan pihak kedua, maka dalam hal ini menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat sudah sah.

C. Upaya Pemerintah Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Pegawai Kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang

Pemerintah Kota Sabang sama seperti pemerintah daerah lainnya di Indonesia, memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada pegawai kontrak yang bekerja di Dinas Perhubungan Kota Sabang. Perlindungan ini meliputi berbagai aspek, termasuk hak-hak, kesejahteraan dan keamanan pegawai kontrak.⁸¹ Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 *“Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”* dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa *“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”*.

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan.

⁸¹ Hasil Wawancara dengan Husaini, Kepala Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

Secara aturan hukum tidak mengatur eksplisit mengenai hal ini, namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status pekerja dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak adalah sama saja dengan penurunan status. penurunan status pekerja dari tetap menjadi kontrak adalah masuk kategori phk (pemutusan hubungan kerja) sepihak dari perusahaan dan dalam satu waktu yang sama Pengusaha mengangkat Pekerja (Tetap) tersebut menjadi Pekerja Kontrak. Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 yang menyatakan: Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pekerja kontrak adalah pekerja kontrak harus memiliki/mendapatkan surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pengusaha dan pekerja yang bersangkutan. Ketentuan Umum PKWT Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Berikut beberapa upaya yang biasanya dilakukan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Kota Sabang:⁸²

1. Pemberian hak-hak dasar yaitu:
 - a. Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Gaji dan tunjangan tersebut

⁸²Hasil wawancara dengan Sutriani, Staff Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

- b. Asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja.
- c. Jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, jika berlaku.

Pada poin b dan c sesuai dengan Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Pada pasal tersebut juga menjelaskan, untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Yang terakhir, perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- d. Cuti tahunan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perundang-undangan.
 - e. Hak untuk bergabung dalam serikat pekerja, jika diinginkan.
2. Perlindungan hukum yaitu:
- a. Pegawai kontrak memiliki hak untuk diperlakukan adil dan tindakan diskriminatif harus dihindari.
 - b. Jika terjadi sengketa atau perselisihan kerja, pegawai kontrak dapat mencari perlindungan hukum melalui mekanisme yang ada, seperti Dewan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atau Badan Penyelesaian Sengketa Perburuhan (BPSK).
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu:
- a. Pemerintah Kota Sabang perlu memastikan bahwa Dinas Perhubungan memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pegawai kontrak.

- b. Pelatihan keselamatan kerja dan peralatan pelindung diri (APD) harus disediakan jika diperlukan.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu:
 - a. Memberikan peluang pelatihan dan pengembangan kepada pegawai kontrak untuk meningkatkan keterampilan mereka.
 - b. Ini dapat membantu mereka dalam mencari pekerjaan yang lebih baik di masa depan.
5. Evaluasi Kinerja, seperti melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa pegawai kontrak bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
6. Penghargaan dan Insentif:

Memberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai kontrak yang telah bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang memuaskan.
7. Pembinaan dan Konseling:

Menyediakan bimbingan dan konseling kepada pegawai kontrak yang membutuhkan dukungan dalam mengatasi masalah pribadi atau profesional.
8. Pengawasan Terhadap Pegawai Kontrak:

Memastikan bahwa perusahaan atau pihak yang mempekerjakan pegawai kontrak juga mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku dalam perlindungan tenaga kerja.

Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan ini adalah bagian dari komitmen pemerintah untuk melindungi hak-hak dan kesejahteraan semua pegawai, termasuk pegawai kontrak, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlu dicatat bahwa upaya perlindungan dapat bervariasi dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, tetapi prinsip-prinsip dasar hak-hak tenaga kerja harus selalu dihormati.⁸³

⁸³ Hasil Wawancara dengan Maysarah Latifah, Staff Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 22 November 2023.

Dinas Perhubungan Kota Sabang dalam menetapkan sistem kerja sebagaimana yang telah dibuat kegiatan pada poin B juga memberi perlindungan pada aspek fisik dan non-fisik dengan SOP yang jelas pada perlindungan. Sehingga karyawan kontrak pada Dinas Perhubungan tidak dieksploitasi oleh sesama karyawan dengan status yang berbeda yaitu PNS, sehingga sistem kerjanya juga terbagi sesuai dengan *jobdesk* masing-masing.

D. Perspektif Akad *Ijârah 'Ala Amal Terhadap Perlindungan Pegawai Kontrak Pada Dinas Perhubungan Kota Sabang*

Dalam konsep *ijârah 'ala al- 'amal* seperti yang telah dijelaskan pada bab II sebelumnya sebagai bagian dari akad *ijârah* yang dibutuhkan untuk kepentingan bisnis agar mendatangkan manfaat berupa keuntungan secara finansial melalui memanfaatkan jasa dan *skill* dari tenaga kerja pihak tertentu yang memiliki skill atau tenaga. Dengan imbalan tertentu atas jasa yang dimanfaatkan sesuai dengan pekerjaan dan kesepakatan awal atau kontrak yang telah disepakati antara pekerja dengan yang mempekerjakan pekerja tersebut. *Ijârah 'ala al- 'amal* diartikan sebagai *ijârah* yang bersifat (jasa) dengan mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.⁸⁴

Dalam akad *ijârah 'ala al- 'amal* pihak yang melakukan perjanjian disebut sebagai *aqid*, yaitu *mu'jir* sebagai pihak yang membutuhkan keahlian tenaga atau jasa dengan memberikan imbalan tertentu, sedangkan *musta'jir* sebagai orang yang memiliki tenaga atau keahlian dan mendapatkan upah atas tenaga yang dikeluarkan.⁸⁵

Rukun-rukun dalam akad *ijârah 'ala al- 'amal* yang telah dipenuhi oleh para pihak dapat dianalisis berdasarkan urutan yang telah ditetapkan *fuqaha* yaitu:

⁸⁴ Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Al-Islam Wa Adillatuhu*, jilid V(Beirut: Dar ar Fikr. (1989), hlm. 384.

⁸⁵ Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009), hlm. 188.

1. Pelaku akad adalah adanya pemberi dan penerima manfaat barang atau jasa, yang dikenal dengan istilah *ajir* dan *musta'jir*, dalam hal ini pelaku akad harus memenuhi beberapa syarat yaitu telah berakal, bukan orang gila maupun anak-anak yang belum balig, dan pada Dinas Perhubungan Kota Sabang telah menjalankan sesuai dengan rukun dan syarat tersebut yaitu memperkerjakan para pekerja yang telah baligh, berakal dan bukan anak-anak. Sehingga pada rukun dan syarat tersebut perusahaan telah melaksanakan sesuai dengan akad *ijârah 'ala al- 'amal*.
2. *Sighat* akad yaitu adanya kesesuaian antara ijab dan kabul yang memunculkan kesepakatan antara kedua belah pihak dan dilakukan dalam satu majlis akad, serta memuat hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan karena akad yang dilakukan tersebut adalah berdasarkan *hurriyat al-aqdi*, masing-masing pihak secara sadar dan rela mengikatkan diri pada pekerjaan sebagai konsekuensi dari pemanfaatan jasa tenaga kerja tersebut.

Menurut Wahbah al-Zuhayli, *hurriyah al-aqdi* merupakan kajian tentang kewenangan kehendak akad dan persyaratan tertentu yang disepakati dan harus ada dalam suatu akad. Setiap pihak memiliki kebebasan untuk membuat berbagai akad dan syarat-syarat yang terkandung dalam bentuk klausula-klausula dalam *sighat* akad selama berada dalam koridor yang dibolehkannya itu tidak menghalalkan yang haram dan mengharamkan yang halal atau tidak bertentangan dengan kaidah-kaidah umum tentang *qawaid fiqhiyyah* yang merupakan hasil analisis dari syariat. Suatu akad yang dibuat termasuk syarat yang dikandungnya harus mampu mewujudkan keinginan para pihak untuk tujuan kemaslahatan baik bagi individu, kelompok maupun masyarakat, baik dalam aspek sosial maupun ekonomi secara menyeluruh.

Al-Zuhayli melanjutkan bahwa kebebasan yang dimiliki oleh para pihak untuk membuat suatu akad harus didasarkan pada kemauan dan kerelaan sendiri serta kemampuan para pihak untuk mematuhi klausula perjanjian yang dibuat bahkan poin-poin tertentu yang dijabarkan dalam suatu akad. Dalam hal ini

Dinas Perhubungan Kota Sabang telah melakukan klausula perjanjian dengan pekerjaanya, sehingga sudah sesuai dengan rukun yang terdapat dalam akad *ijârah 'ala al- 'amal*.

3. *Ma'qud 'alaihi* yaitu objek yang diakadkan, di sini yang menjadi objek akad yaitu pekerjaan atau jasa yang diberikan kepada pekerjaanya. Pekerjaan yang diakadkan juga harus memenuhi syarat-syarat dan diketahui kedua pihak yaitu manfaat pekerjaannya harus jelas, perbuatan yang di akadkan bukan perbuatan yang fardhu seperti shalat, puasa dan lainnya. Harus jelas batas waktu awal dan waktu berakhirnya pekerjaan yang diakadkan, dan Dinas Perhubungan Kota Sabang telah melaksanakan beberapa syarat dalam pekerjaan yang diakadkan, yaitu batas waktu awal dan berakhirnya akad, jadwal masuk kerja yaitu dari pagi hingga sore hari. Sehingga dalam rukun ini pihak Dinas Perhubungan Kota Sabang telah menjalankan sesuai dengan akad *ijârah 'ala al- 'amal*.

Dalam penelitian ini sebagaimana telah dipaparkan dalam sub bab sebelumnya, hal mendasar yang menimbulkan masalah dan polemik antara perusahaan dan pekerja adalah perlindungan yang diberikan belum sepenuhnya terpenuhi. Hak-hak dari para pekerja, seperti pada saat pemeriksaan kesehatan tenaga kerja sebelum bekerja, seharusnya perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan terlebih dahulu, karena di dalam Pasal 8 (ayat 2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Pasal 2 (ayat 1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja telah dijelaskan bahwa pengurus diwajibkan memeriksa kesehatan tenaga kerja sebelum bekerja. Dengan demikian, dapat dicermati bahwa seharusnya ini merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memberikan perlindungan berupa pemeriksaan kesehatan secara maksimal kepada setiap tenaga kerja berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di atas.

Sebab dalam akad *ijârah 'ala al-'amal* dikatakan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja harus ada penanggung jawabnya, baik itu tanggung jawab terhadap perlindungan maupun upah. Menurut pendapat Ali Bin Abi Thalib, Umar Bin Khathab, Qadhi Syuraih, Abu Yusuf, dan para ulama Mazhab Maliki bahwa tanggung jawab Ajir ada di tangan *Musta'jir*, dia bertanggung bertanggung jawab terhadap risiko yang terjadi nantinya, dan Imam Hazim juga mengatakan bahwa. “Sama sekali tidak ada tanggung jawab atas pekerja, tidak pula kepada pengrajin, kecuali apabila terbukti bahwa ia telah bertindak zalim dan menelantarkan pekerjaannya.”⁸⁶

Maksud dari pendapat tersebut perusahaan sebagai *mu'jir* bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan pertanggung jawaban juga berlaku bagi tenaga kerja sebagai *musta'jir* jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginan dari *mu'jir*, dengan kata lain jika *musta'jir* menelantarkan pekerjaannya, maka *musta'jir* juga harus bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Selain pertanggung jawaban dalam akad *ijârah 'ala al-'amal* juga dikatakan untuk meminimalisir risiko-risiko yang terjadi nantinya, sebagian ulama berpendapat adanya hak khiyar bagi pekerja jika ingin meneruskan atau membatalkan akad *ijârah* ini, beberapa ulama seperti Wahbah al-Zuhaily menjelaskan bahwa *ijârah* menurut bahasa yaitu: *بيع المنفعة* yang berarti jual beli manfaat, dengan begitu dapat dikatakan bahwa akad *ijârah* sama halnya dengan akad jual beli, dimana adanya penjual dan pembeli, dalam akad *ijârah* pun dikenal dengan istilah *mu'ajjir* dan *musta'jir*.⁸⁷

Hak khiyar adalah memberi kebebasan dalam menentukan pilihan dari apa yang akan diberi dalam hal jual beli atau sewa-menyewa, yang bertujuan memberikan hak atas apa yang dilakukan dalam menentukan akad. Sedangkan fungsi dari hak khiyar adalah sebagai bentuk dari perlindungan terhadap calon pengguna barang dan jasa dalam menentukan akad tersebut untuk menggunakan barang atau jasa yang dikehendaki. Dengan demikian, dalam akad *ijârah*

⁸⁶ Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, Jilid 4, (Solo: InsanKamil) hlm. 20.

⁸⁷ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*. (Jakarta: Amzah, 2015), hlm. 32.

berlakunya hak khiyar terhadap para pekerja baik ingin meneruskan atau membatalkan kontraknya dengan perusahaan.⁸⁸



⁸⁸ Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*. (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm.129.

BAB IV

PENUTUP

Bab terakhir ini merupakan kesimpulan dari pembahasan dari pembahasan di atas yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang terdapat dari rumusan masalah penelitian. Adapun kesimpulan dan saran yang dapat dipaparkan dalam sub bab dibawah ialah.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang dibuat sebagaimana Suatu Keputusan (SK) pegawai kontrak lainnya yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan BAKN (Badan Kepegawaian Negara). Pada perjanjian kerja dicantumkan secara jelas deskripsi pekerjaan sebagai tugas dan fungsinya, gaji/kompensasi, jangka waktu kontrak, hak dan kewajiban, termasuk perlindungan kerja pihak pekerja dan ketentuan pengakhiran kontrak. Pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kota Sabang dalam perjanjiannya harus dimelakukan tugas dan fungsinya secara terukur sesuai SOP yang telah ditetapkan. Seluruh perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik dan keadilan, dan semua pihak harus mematuhi ketentuan-ketentuan yang disepakati. Perjanjian kerja harus mencantumkan sanksi yang berlaku yang mengatur hubungan kerja antara kedua belah pihak, serta penyelesaian sengketa jika terjadi. Perjanjian kerja harus ditandatangani oleh kedua belah pihak sebagai bukti kesepakatan resmi.
2. Upaya Pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kota Sabang dengan mengeluarkan regulasi dan kebijakan yang tegas terkait hak dan kewajiban pegawai kontrak sesuai dengan SOP yang berlaku. Mengadakan pengawasan terhadap ketenagakerjaan secara rutin dan berkelanjutan, serta memberikan

teguran baik lisan maupun tertulis yang berupa nota pemeriksaan. Dan mengadakan sosialisasi serta memberikan penerangan kepada pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang sebagai penerima pekerjaan yang berbadan hukum terkait hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Dengan ditingkatkan perlindungan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi pegawai kontrak.

3. Perlindungan pegawai kontrak jika dilihat dalam perspektif *ijârah 'ala al-'amâl* pada Dinas Perhubungan Kota Sabang sudah memenuhi standarisasi akad menurut fikih muamalah. Namun, apabila ditinjau dari besaran upah yang diterima oleh para pekerja pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang dengan tingkat resiko dan tanggung jawab yang besar, maka upah tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan standar kesejahteraan para pekerja. Hal itu terjadi Karena upah pegawai kontrak hanya dilihat pada saat waktu kerja tanpa mempertimbangkan bahwa banyaknya tingkat risiko yang ditanggung oleh pihak pekerja juga menjadi semakin besar.

B. Saran

1. Pemerintah Dinas Perhubungan Kota Sabang dapat meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pegawai kontrak, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan produktif. Ini juga akan membantu mempertahankan dan meningkatkan motivasi serta loyalitas pegawai kontrak terhadap organisasi.
2. Penting untuk menciptakan perjanjian kerja yang adil dan transparan untuk pegawai kontrak, yang menghormati hak-hak mereka dan memastikan perlindungan mereka di tempat kerja. Selalu untuk berkonsultasi dengan seorang ahli hukum atau konsultan sumber daya manusia yang berpengalaman dalam merancang perjanjian kerja.

3. Bagi Mahasiswa, para Dosen dan pihak lain yang tertarik dengan permasalahan ini, penulis menyarankan untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan Perspektif Akad *Ijârah* ‘Ala Amal Terhadap Perlindungan pegawai kontrak.



DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

- Asy-Sarbaini Al-Khatib, *Mughni al-Mukhtaz*, Beirut: Dar al-Fikr, 1978, Jilid II
- Abdulrahman Al Jazairi, *al Fiqh 'Ala Madzhab Arba'ah* (terj. Mohammad Zuhri Achmad Chumaidi dan Mohammad Ali Hasan Umar), Semarang: CV, As-Syifa, 1994
- Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syariah Dalam Perspektif Kewenangan Peradilan Agama*, Jakarta: Kencana, 2012
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalat*, Jakarta: Amzah, 2013.
- Andi Soemitra, *Hukum Ekonomi Syari'ah dan Fiqh Muamalah di Lembaga Keuangan dan Bisnis Kontemporer*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group, 2019
- Chaudhry Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Darwis Harahap, Arbanur Rasyid, Idris Saleh, *Fiqh Muamalah*, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2022
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Diponegoro, Bandung, 2006
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Ghufron A. Masadi, *Fiqh Muamalah Kontekstual*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002
- Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005
- Haidar, Ali, *Durar Al- Hukkam Syarah Majalah Al- Ahkam*, Jilid 1, Beirut: Dar al- Kutub al- Ilmiah, t. th, 2010
- Ibn Majah, Sunan Ibn Majah, Juz 2, Beirut-Lebanon: Dar al-Kutub al Ilmiah, 2004

- Ibnu Hajar al-Asqalani, *Bulughul al-Mahram* (terj. Abi Fadlu Ahmad), Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang, 1985
- Ibnu Qudaimah, Al-Muqni, Jilid V, (Terj. Amir Hamzah), Bandung: PT. Toha Putra, 2018
- Imam Mustafa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Jaribah bin Ahmad Al-Harisi, *Fiqh Ekonomi Umar bin Al-Khatab*, Jakarta : Khalifa, 2006
- Juni Sakinah, “*Analisis Sistem Kerja Paramedis Kontrak Dan PNS Di RSUD Gayo Lues Ditinjau Dari Akad Ijarah Bi Al-‘Amal*”. *Skripsi* , Banda Aceh: Fakultas Syari’ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2012
- Misrahul Jannah, *Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja Menurut Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Terhadap Pekerja Pabrik Kayu di Kecamatan Kota Baroe kabupaten Aceh Besar)*, *Skripsi*, Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, 2019
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investo di Indonesia*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, 2003
- M. Khunaifi. AP, “*Analisis Sistem Kontrak Kerja Pemain Bola Persiraja Banda Aceh Ditinjau Menurut Akad Ijarah Bi Al-‘Amal*”. *Skripsi*, Banda Aceh: Fakultas Syari’ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2017
- Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Mustafa Dib Al- Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syari’ah: Menjalin Kerja Sama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam*, Jakarta Selatan: PT. Mizan Publika, 2009
- Muhammad Nasib Ar-Rifa’i, *Tafsir Ibnu Katsir jilid I*, Terj. Syihabuddin, Cet-14, Depok: Gema Insani, 2008

- Muhammad, *Shahih Al-Lu'lu wal Marjan* (Himpunan Hadits-hadits yang disepakati oleh Bukhari dan Muslim), Surabaya: IKPI, 1996
- M. Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007
- Raisul Fadhla, "Analisis Akad Ijarah Bi Al- 'Amal Terhadap Kontrak Kerja Brand Ambassador (Studi Kasus Rychwater)." *Skripsi*, Banda Aceh: Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018.
- Saki Mubarak, "Sistem Penggajian Guru Kontrak Daerah Terpencil Ditinjau Menurut Akad Ijarah Bi Al- 'Amal (Studi Relevansi Besaran Dan Wilayah Penempatan Guru Di Kabupaten Aceh Selatan)". *Skripsi*, Banda Aceh: Fakultas Syari'ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, alih bahasa Mukhlisin Adz-Dzaki ddk., Jawa Tengah: Insan Kamil, 2016
- Setiono, *Rule of The Law*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2004
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2021
- Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Suhrawardi K. Lubis dan Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta : Sinar Grafika, 2012
- Sudarsono, *Pokok-Pokok Hukum Islam*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Suryadi Bata Ahmad, "Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam. Studi Di Pt Citra Van Titipan Kilat". *Sarjana Hukum Jurusan Perbandingan Mazhab dan Hukum*. Makassar: UIN Alauddin, 2020.
- Syamsuddin bin Qudamah Al-Maqdisi, *Asy-Syarh Al-Kabir*, Juz 3, Dar Al-Fikr, t.t.,

Taqiyuddin Abu Bakar bin Muhammad, *Kifayah Al-Akhyar Fi Hilli Ghayah Al-Ikhishar*. Juz 1, Dar Al-ilmu, Surabaya, 2018

Yazid Afandi, *Fiqh Muamalah dan Implementasinya dalam Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta: Logung Pustaka, 2009

Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012

Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, (Tej. Zainal Ariffin), Cet, Jakarta: Gema Insane Pres, 1997

Y. Sogar Simamora, *Prinsip Hukum Kontrak Dalam Pengadaan Barang dan Jasa Oleh Pemerintah*, Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2009

Yulia Fitriani, “*Analisis Sistem Penetapan Upah Tenaga Kontrak Dan Keadilannya Dengan Resiko Kerja Menurut Konsep Akad ijârah ‘ala al-amâl (Suatu Penelitian Pada Dinas Sosial Aceh)*”, *Skripsi* Banda Aceh: Fakultas Syari’ah Dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2022.

Wahbah al-Zuhaili, *Al-Fiqh Al-Islami Wa Adilatuhu*, (Damaskus: Dar al-fikr al-Mua’sshim, 2005), Jilid V, cet. Ke-8.

Referensi Jurnal:

Faizin Wahyudi, “*Strategi Pengembangan Objek Wisata Pantai G apang dan Pantai Iboih Di Kota Sabang Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kota Sabang*”, *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. XI, No. 1. April 2014.

Linda Rizqy, Agus Suryono, Abdul Wachid “*Pelaksanaan Pelayanan Urusan Pemerintah Daerah Bidang Perhubungan Laut Di Kabupaten Lamongan*” *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, N0. 4.

Novi Lestari, Elan Jaelani “*Tinjauan HukumIslam Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan*”, Vol.1, No. 1, Agustus 2018

Rachmat Syaifei, *Fiqh Muamalah* (Pustaka Setia 2000), lihat juga Syaifullah MS, ‘*Etika Jual Beli Dalam Islam*’; Shobirin Shobirin, ‘*Jual Beli Dalam Pandangan Islam*’ (2016) 3 *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 239.

Warta Ardhia “*Pusat Penelitian Dan Pengembangan Perhubungan udara Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Perhubungan*” Jurnal Perhubungan Udara, Vol. 41, No. 1, Maret Tahun 2015

Referensi Website:

[Http://www.academis.edu/](http://www.academis.edu/)Pengertian dan perbedaan gaji dan upah .di akses pada 1 maret 2016

http://www.ibnukatsironline.com/2015/05/tafsir-surat-nisa-29-31_2.html?m=1, diakses 26 mei 2019.

Referensi Kamus:

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, situs: <https://kbbi.web.id/analisis> , diakses pada tanggal 14 Juli 2022

Hasil Wawancara:

Hasil Wawancara dengan Endang Ningsih, Kepala Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023

Hasil Wawancara dengan Husaini, Kepala Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

Hasil Wawancara dengan Maysarah Latifah, Staff Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Sabang, Pada Tanggal 22 November 2023.

Hasil wawancara dengan Sutriani, Staff Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

Hasil Wawancara dengan Marzuki, Kepala Bidang Perhubungan Laut dan Udara Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

Hasil Wawancara dengan Fauzi Ramadhan, Staff Bidang Bagian Perhubungan Udara Kota Sabang, Pada Tanggal 21 November 2023.

Lampiran 2: SK Penetapan Pembimbing Skripsi



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor:2310/Un.08/FSH/PP.00.9/6/2023**

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

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

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH TENTANG BIMBINGAN SKRIPSI
- KESATU : Menunjuk Saudara (i):
a. Dr. Muhammad Maulana, M.A. Sebagai Pembimbing I
b. Muhammad Husnul, S.Sy., M.H.I. Sebagai Pembimbing II
untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i):
Nama : Putri Nurul Ulfa
NIM : 190102194
Prodi : Hukum Ekonomi Syariah
Judul : Analisis Perlindungan Terhadap Pegawai Kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang dalam Perspektif Akad Ijarah Ala Al Amal
- KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;
- 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 09 Juni 2023

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM,



Tembusan:

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

Lampiran 3: Surat Permohonan Melakukan Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 4416/Un.08/FSH.I/PP.00.9/11/2023

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Keala Dinas Perhubungan Kota Sabang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **PUTRI NURUL ULFA / 190102194**

Semester/Jurusan : IX / Hukum Ekonomi Syari'ah (Muamalah)

Alamat sekarang : Jln. Mujahidin I lorong Bak Panah, Kuta Alam Lambaro Skep, Banda Aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul *Analisis Perlindungan Terhadap Pegawai Kontrak Pada Dinas Perhubungan Kota Sabang Dalam Perspektif Aqad Ijarah Ala 'Amal*

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

Banda Aceh, 15 November 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



*Berlaku sampai : 29 Desember
2023*

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

Lampiran 4: *Protokol Wawancara*

Judul Skripsi : Analisis Perlindungan Pegawai Kontrak Pada Dinas Perhubungan Kota Sabang Dalam Perspektif Akad *Ijârah ‘Ala Al-‘Amâl*

Waktu Wawancara : Pukul 11.15- 17.00 WIB

Hari/Tanggal : Selasa s/d Jum’at 21- 24 November 2023

Tempat : Dinas Perhubungan Kota Sabang

Orang yang diwawancarai : Kepala Dinas Perhubungan, Kepala Bidang Kepegawaian dan umum, Kepala Bidang Perhubungan Laut, Kepala Bidang Perhubungan Darat, dan Pegawai Kontrak

Tujuan wawancara ini untuk syarat penyusunan skripsi, berdasarkan data terkumpul dari lapangan, data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, akan dibuka dikhalayak ramai apabila ada persetujuan dari orang yang diwawancarai.

No	Daftar Pertanyaan Wawancara
1	Bagaimana perjanjian kerja pegawai kontrak?
2	Apa saja isi dari surat perjanjian kontrak?
3	Apakah perjanjian dilakukan secara tulisan atau lisan?
4	Berapakah jumlah pegawai kontrak di Dinas Perhubungan Kota Sabang?
5.	Bagaimana jika terjadi pelanggaran yang dilakukan pegawai kontrak, sanksi apa yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Sabang?
6	Bagaimana upaya pemerintah dalam melindungi pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kota Sabang?

Lampiran 5: *Dokumentasi*



Wawancara dengan Pak Husaini selaku Kepala Dinas
Perhubungan Kota Sabang



Wawancara dengan Ibu Endang Ningsih
selaku Kepala Tata Usaha



Wawancara dengan Pegawai Kontrak Dinas Perhubungan
pada saat sedang bertugas dilapangan

