

Analisis Sistem Kerja Paramedis Kontrak Dan PNS di RSUD Gayo Lues Ditinjau dari Akad *Ijarah Bi Al-'Amal*

Juni Sakinah, Agustin Hanafi Mumtazinur
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh
Banda Aceh)
junisakinah1996@gmail.com

ABSTRACT

Providing good health service is the main priority that must be met by paramedics. It's a form of responsibility for the work they are carrying out based on the contractual agreement they have agreed with the health institution in question. In Islamic law, the contract of cooperation between paramedics and the relevant health care institution is a form of contractual agreement using the concept of the *ijarah* contract *bi al-amal*. The purpose of this study is to find out the work system of contract paramedics and civil servants in Gayo Lues Hospital as well as review of the *ijarah bi al-'amal* contract towards the work system applied to contract paramedics and civil servants in the Gayo Lues Hospital. The type of research used in this study is a type of qualitative research that is descriptive analysis, which is a method that aims to draw a systematic, factual and accurate description of the facts, the nature and the relationship between the phenomena to be known. Data collection techniques in this study were carried out by observation, interview, and documentation data. The results of the study show that the work system implemented by the hospital management for paramedics does not result in disputes between one another. In the perspective of Islamic law, the work system applied by the hospital management to paramedics is in accordance with the theory of *ijarah* contract *bi al-'amal* and its implementation is in accordance with the pillars of the *ijarah* contract, which consists of '*aqid* (tenants and leasing parties), *ma 'qud'alaiah* (object of agreement or rentreward), benefits and *sighat* (*ijab* and *qabul*). However, in the payroll system there are differences between contract paramedics and civil servants, PNS paramedics the right to receiving salary is more certain than contract paramedics, this is contrary to the hadith of the Prophet who ordered to hasten payment of wages for workers.

Key Word : system, Paramedics, Contract, *Ijarah bi al-'amal*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Paramedis dan lembaga pelayanan kesehatan diikat dengan suatu kontrak kerja sama yang harus saling menguntungkan serta bersifat mengikat. Dalam setiap perjanjian terdapat hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak yang harus dipenuhi oleh pihak lainnya. Kewajiban dari pihak pertama merupakan hak yang harus diterima oleh pihak kedua. Begitu pula sebaliknya, hak dari pihak pertama merupakan kewajiban yang harus di penuhi oleh pihak kedua.¹

Ketentuan mengenai pelayanan kesehatan di Indonesia dijelaskan dalam UU Rumah Sakit No. 44 Tahun 2009 bahwa Rumah Sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki fungsi utama untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat berupa pelayanan kesehatan

¹Muhammad Syarif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm.195.

perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Berbicara mengenai pelayanan kesehatan itu sendiri tidak dapat dipisahkan dari tenaga medis yang bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan tersebut. Dalam PP No.32 Tahun 1996 tentang Tenaga Kesehatan terdapat dalam Pasal 1 butir (1) dijelaskan bahwa “*Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan*”².

Pelayanan kesehatan itu sendiri secara umum masuk kedalam ranah *ijarah bi al-‘amal* sebagai perbuatan hukum dalam bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi kewajibannya kepada pihak lain sesuai dengan kontrak kerjasama yang telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak. Menurut para ulama fiqh, *ijarah* jenis ini hukumnya dibolehkan selama jenis pekerjaan itu jelas serta tidak ada pihak yang merugikan pihak lain atau pun merasa dirugikan oleh pihak lain³. Karena itu, *ijarah bi al-‘amal* adalah *ijarah* yang bersifat pekerjaan berupa mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang tidak dilarang oleh syara’. *Ijarah* seperti ini biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti menjahit pakaian, membangun rumah, dan lain- lain.⁴

RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Gayo Lues sebagai salah satu lembaga kesehatan masyarakat memiliki fungsi utama untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam standar konsep kesehatan telah dijelaskan bahwa pada dasarnya pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang peduli dan terpusat pada pelanggan, kebutuhan, serta harapan. Sementara itu, nilai-nilai pelanggan menjadi titik tolak penyediaan pelayanan kesehatan dan menjadi persyaratan yang harus dapat dipenuhi.⁵

Pada dasarnya antara tenaga medis kontrak dan PNS tidak jauh berbeda dari segi tugas dan fungsi pokoknya, hanya saja yang membedakan adalah kontrak kerja antara paramedis dengan manajemen rumah sakit serta cara perekrutan tenaga medis tersebut. Namun, perbedaan status kontrak kerja antara paramedis kontrak dan PNS bukanlah menjadi pemisah dalam memberi kontribusi kerja terbaik, bahkan antara paramedis kontrak dan PNS mereka saling bekerjasama serta saling membantu dalam memaksimalkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Dewasa ini, pelayanan kesehatan yang diberikan oleh paramedis masih belum mampu menarik minat masyarakat untuk dapat memanfaatkan jasa dari paramedis, Hal tersebut dapat dilihat dari minimnya jumlah pasien yang melakukan pengobatan di RSUD ini, baik itu pasien rawat inap maupun pasien rawat jalan. Jumlah pasien rawat inap perbulannya berkisar antara 340-370 pasien, sedangkan untuk jumlah pasien rawat jalan perbulannya baik itu pasien lama maupun pasien baru berkisar antara 1200-1300 pasien(per 2017).Hal tersebut menjadi dilema yang harus dicari solusinya oleh Pemda (pemerintah daerah) dan juga pihak rumah sakit selaku pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat di daerah Gayo Lues. Karena dizaman modern seperti sekarang ini yang teknologinya sudah berkembang dengan sangat baik terutama dibidang medis,

²Yusuf Shofie, *Perlindungan Konsumen dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003), hlm.113.

³Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm.236.

⁴Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm.135.

⁵Tjahjono Koentjoro, *Regulasi Kesehatan Indonesia*, (Yogyakarta: Andi, 2011), hlm. 1.

masih banyak dari kalangan masyarakat yang masih belum bisa untuk memanfaatkan jasa kesehatan dari paramedis.

Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif analisis yaitu metode yang menggambarkan faktor-faktor dan karakteristik dari berbagai situasi maupun keadaan yang menjadi objek penelitian. Metode ini bertujuan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan, memeriksa suatu peristiwa atau objek hasil penginderaan dengan menyertakan bukti-bukti kuat tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁶

Instrumen Penelitian

Instrumen yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data dengan teknik wawancara adalah buku tulis, pulpen, *recorder* (alat perekam) untuk mencatat serta merekam keterangan-keterangan yang disampaikan oleh pihak informan serta data/keterangan yang berkaitan dengan topik pembahasan.

Analisis Data

Bekerja merupakan salah satu cara untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup seseorang, karena dengan bekerja seseorang bisa memperoleh penghasilan yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan orang tersebut baik kebutuhan *primer*, kebutuhan *sekunder* maupun kebutuhan yang bersifat *tersier*. Selain itu, bekerja juga dapat meningkatkan status sosial seseorang dalam kehidupan bermasyarakat. Terutama ketika orang tersebut bekerja pada suatu lembaga/instansi pemerintahan.

Perjanjian kerjasama antara paramedis dengan instansi kesehatan yang bersangkutan dilakukan dengan perjanjian tertulis. Artinya ada kontrak secara tertulis yang menjelaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kontrak kerjasama ini dibuat untuk menentukan siapa pihak yang terkait dalam perjanjian kerjasama, lamanya waktu kerjasama yang disepakati oleh para pihak, kapan waktu kerjasama berakhir, hak dan kewajiban para pihak, serta sanksi yang diperoleh jika melanggar kontrak.

Dalam hal pemberian gaji/upah, tidak jauh berbeda antara paramedis yang bekerja di RSUD Gayo Lues dengan yang bekerja pada instansi pemerintahan yang lainnya, setiap tenaga medis yang sudah PNS akan memperoleh gaji pokok sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, yaitu berupa gaji pokok dan jasa medis (jasmed) yang biasanya cair tiap 3 bulan sekali.

Selanjutnya terhadap gaji paramedis kontrak daerah dan PNS Nota sama seperti pengajian terhadap paramedis yang berstatus tetap (PNS tetap), mereka akan memperoleh gaji pokok bulanan dan jasmed yang biasanya keluar setiap lebih kurang tiga bulan sekali. Selain dari gaji pokok, terhadap paramedis yang berstatus PNS dan kontrak daerah juga memperoleh gaji tiga belas serta THR (Tunjangan Hari Raya) yang diterima sekali dalam setahun.

Hal ini berbanding terbalik dengan gaji yang diterima oleh paramedis yang berstatus kontrak tidak tetap (honor), dimana terhadap paramedis yang berstatus kontrak tidak tetap (honor) hanya memperoleh gaji pokok saja dengan besaran gaji sesuai dengan kontrak yang disepakati pada

⁶Suherli, *Panduan Membuat Karya Tulis*, (Bandung: Yrama Widya, 2001), hlm. 53.

awal perekrutan. Dalam kontrak yang sudah disetujui oleh paramedis kontrak tidak tetap ini disebutkan bahwa apabila ditengah pekerjaan yang mereka jalani terjadi penunggakan gaji (gaji tidak cair) maka mereka tidak boleh menuntut pemberian gaji oleh pihak rumah sakit dengan berpedoman pada kontrak yang telah mereka tanda tangani di awal kontrak.

Pembahasan

Pengertian *Ijarah*

Secara etimologi, *ijarah* adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan suatu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Untuk definisi ini digunakan istilah *ajr*, *ujrah*, dan *ijarah*. Kata *ajara-hu* dan *ajara-hu* digunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas pekerjaan orang lain. Istilah ini hanya digunakan pada hal-hal yang positif, bukan pada hal-hal yang negatif. Kata *al-ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia.⁷

Ahmad Wardi Muslich juga memberikan definisi tentang *ijarah* secara etimologi. Dijelaskan bahwa *ijarah* berasal dari kata أَجَرَ, yang sinonimnya: (a) أَكْرَى yang artinya: menyewakan, seperti dalam kalimat (menyewakan sesuatu). (b) أَعْطَاهُ أَجْرًا yang artinya: ia memberinya upah, seperti dalam kalimat: أَجَرَ الشَّيْءَ (ia memberikan kepada si Fulan upah sekian). (c) أَتَابَهُ yang artinya: memberinya pahala, seperti dalam kalimat: أَجَرَ اللَّهُ عَبْدَهُ (Allah memberikan pahala kepada hamba-nya).⁸

Nasrun Haroen mengartikan *ijarah* menurut bahasa berarti upah, sewa, jasa, atau imbalan. *Al-Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa-menyewa, kontrak, atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain.⁹ Sedangkan Sayid Sabiq mengemukakan bahwa *ijarah* diambil dari kata “*Al-Ajr*” yang artinya *iwadh* (imbalan), dari pengertian ini pahala (*tsawab*) dinamakan *ajr* (upah/pahala).

Secara terminologi, *ijarah* adalah transaksi sewa menyewa atas suatu barang dan atau upah mengupah atas suatu jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran sewa atau imbalan jasa.¹⁰

Dewan Syari'ah Nasional (DSN) juga mendefinisikan *ijarah* yaitu sebagai akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam waktu tertentu melalui pembayaran upah atau sewa tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.¹¹ Dalam istilah lain, *ijarah* dapat dikatakan sebagai akad pemindahan hak guna atau manfaat atas barang atau jasa, melalui upah sewa tanpa diikuti oleh pemindahan hak kepemilikan atas barang itu sendiri.¹²

Dari definisi-definisi di atas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip di antara para ulama dalam mengartikan *ijarah* atau sewa menyewa. Dapat diambil

⁷Musthafa Dib al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah: Menjalinkan Kerjasama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam*, (Jakarta Selatan: Hikmah, 2010), hlm.145.

⁸Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Amzah, 2015), hlm.315.

⁹Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm.228.

¹⁰Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana Pranadamedia Group, 2012), hlm.246.

¹¹Adiwarman A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.138.

¹²Sunarto Zulkifli, *Panduan Praktis Transaksi Perbankan Syariah*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2003), hlm. 42.

kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan *ijarah* atau sewa menyewa adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini bendanya tidak berkurang sama sekali, dengan terjadinya sewa-menyewa yang berpindah hanyalah manfaat dari objek yang disewakan (bukan barangnya).¹³

Perjanjian sewa menyewa (*ijarah*) ini dilakukan dalam bentuk perjanjian konsensual, yaitu para pihak yang terlibat di dalam perjanjian ini sepakat untuk melakukan akad kontrak dengan objek sewa serta imbalan yang jelas. Oleh karena itu, setelah para pihak sepakat dengan klausula kontrak dan telah terjadinya perjanjian, maka para pihak wajib untuk saling melakukan serah terima terhadap objek transaksi yang diperjanjikan.

Akad *ijarah* merupakan akad sewa-menyewa baik yang disewakan tersebut berupa barang maupun jasa yang manfaatnya bisa dirasakan oleh pihak penyewa. Sesuai dengan Firman Allah SWT:

وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ

Artinya: “Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan menurut yang patut”.(QS. Al-Baqarah: 233)

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa seorang ibu diperbolehkan untuk menyusukan anaknya pada orang lain. Menurut Qatadah dan Zuhri, boleh menyerahkan susuan itu kepada perempuan lain yang disukai ibunya atau ayahnya atau dengan melalui jalan musyawarah. Jika telah diserahkan kepada perempuan lain maka biayanya yang pantas menurut kebiasaan yang berlaku hendaklah ditunaikan.¹⁴Dengan demikian, memakai jasa untuk menyusui anak juga merupakan suatu bentuk sewa-menyewa, sehingga perlu diberikan upah atau pembayaran sebagai ganti dari jasa tersebut.

Dalam riwayat Abu Huraira dan Abu Sa’id al-Khudri Rasulullah saw bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْجُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ. (رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ، وَوَصَلَهُ النَّيْهَقِيُّ مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ)¹⁵

Artinya: “Dari Abu Said al-Khudri RA, bahwa Nabi SAW bersabda: barang siapayang mempekerjakan seorang pekerja, maka hendaknya ia menentukan upahnya.” (HR. ‘Abdul Razzaq dalam sebuah hadits yang *munqathi*’ (terputus sanadnya) dan al-Baihaqi meriwayatkannya secara *maushul*.(bersambung sanadnya) dari jalur Abu Hanifah).

Maksud dari hadits ini ialah anjuran untuk menyebutkan upah agar ia tidak menjadi sesuatu yang tidak diketahui, sehingga menyebabkan terjadinya perselisihan dan pertengkaran dikemudian hari. Jadi pada saat awal melakukan perjanjian/kontrak kerja atas suatu pekerjaan, dalam kontrak perjanjian tersebut harus disebutkan secara jelas dan terperinci mengenai tugas serta gaji/upah yang diterima oleh pekerja (hak dan kewajiban).

¹³Chairuman Pasaribu & Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm.52.

¹⁴Abdul Halim Hasan, *Tafsir al-Ahkam*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm.136.

¹⁵*Ibid*, hlm.676.

Adapun *syubhat* orang yang melarang sewa-menyewa adalah bahwa tindakan saling mengganti hanya didapatkan pada penyerahan harga dengan diserahkannya barang seperti keadaan yang ada pada barang-barang yang dapat diraba, sedangkan manfaat yang ada dalam sewa-menyewa pada saat terjadinya akad tidak ada, maka hal tersebut merupakan penipuan dan termasuk jual beli sesuatu yang tidak ada. Dikatakan “sesungguhnya sewa-menyewa walaupun saat akad tidak ada namun pada umumnya hal tersebut akan ditepati, dan syari’at memperhatikan diantara manfaat ini apa yang pada umumnya akan ditepati atau ditepati serta tidak ditepati sama sekali.”¹⁶

Menurut jumbuh ulama, *ijarah* adalah akad lazim, seperti jual-beli. Oleh karena itu, tidak bisa batal tanpa ada sebab yang membatalkannya. Menurut ulama Syafi’iyah, jika tidak ada *uzur*, tetapi masih memungkinkan untuk diganti dengan barang yang lain, *ijarah* tidak batal, tetapi diganti dengan yang lain. *Ijarah* dapat dikatakan batal jika kemanfaatannya betul-betul hilang, seperti hancurnya rumah yang disewakan.¹⁷

Dalam kajian ushul fiqh ada ketentuan bahwa penyewa boleh menyewakan kembali barang yang disewanya. Sementara dalam KHES Pasal 310 disebutkan bahwa: “*Penyewa atau musta’jir dilarang menyewakan dan meminjamkan objek ijarah kepada pihak lain kecuali atas izin dari pihak yang menyewakan*”.

Sementara itu dalam Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah (KHES) Pasal 312 disebutkan “*pemeliharaan ma’jur (objek ijarah) adalah tanggung jawab musta’jir kecuali ditentukan lain dalam akad*”.

Selanjutnya, Pasal 313 menyebutkan:

- (1) Kerusakan *ma’jur* (objek *ijarah*) karena kelalaian *musta’jir* (pihak penyewa) adalah tanggung jawabnya, kecuali ditentukan lain dalam akad.
- (2) Apabila *ma’jur* (objek *ijarah*) rusak selama masa akad yang terjadi bukan karena kelalaian *musta’jir* (pihak penyewa), maka *mu’ajir* (pihak yang menyewakan) wajib menggantinya.
- (3) Apabila dalam akad *ijarah* tidak ditetapkan mengenai pihak yang bertanggung jawab atas kerusakan *ma’jur* (objek *ijarah*), maka hukum kebiasaan yang berlaku di kalangan mereka yang dijadikan hukum.

Pasal 314

- (1) Apabila terjadi kerusakan *ma’jur* (objek *ijarah*) sebelum jasa yang diperjanjikan diterima secara penuh oleh *musta’jir*, *musta’jir* tetap wajib memebayar uang *ijarah* kepada *mu’ajir* berdasarkan tenggang waktu dan jasa yang diperoleh.
- (2) Penentuan nominal uang *ijarah* sebagaimana tersebut pada ayat (1) dilakukan melalui musyawarah.¹⁸

Dari perspektif objek dalam kontrak sewa (*al-ma’qud ‘alaih*), ulama Syafi’iyah membagi akad *ijarah* menjadi dua macam, yaitu *Ijarah ‘ain* (penyewaan barang) dan *ijarah dzimmah* (penyewaan tanggung jawab).

Ijarah ‘ain adalah akad sewa menyewa atas manfaat barang tertentu, seperti rumah dan mobil. *Ijarah* ini mempunyai tiga syarat, yaitu pertama, upah harus sudah spesifik atau sudah diketahui sehingga tidak sah *ijarah* salah satu dari dua rumah ini (tanpa menentukan mana diantara keduanya yang disewakan). Kedua, barang yang disewakan terlihat oleh kedua pelaku akad

¹⁶Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid 2*, (terj. Abu Usamah Fakhtur),(Jakarta: Pustaka Azzam, 2007), hlm.436.

¹⁷Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm.129.

¹⁸PPHIMM, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm.90.

sehingga tidak sah *ijarah* rumah atau mobil yang belum dilihat oleh kedua pelaku akad, kecuali jika keduanya telah melihatnya sebelum akad dalam waktu yang biasanya barang tersebut tidak berubah. Ketiga, *ijarah* tidak boleh disandarkan pada masa mendatang, seperti *ijarah* rumah pada bulan depan atau tahun depan.

Ijarah mawshufah fi al-zimmah/ ijarah al-zimmah adalah sewa-menyewa untuk manfaat yang berkaitan dengan *dzimmah* (tanggung jawab) orang yang menyewakan, seperti menyewa binatang tunggangan atau mobil yang memiliki sifat tertentu untuk mengantarkannya ke tempat tertentu atau pada waktu tertentu, atau melakukan pekerjaan tertentu seperti membangun bangunan atau menjahit dan yang lain sebagainya yang berkaitan dengan sewa-menyewa dalam bentuk tanggungan ini.

Dalam *ijarah dzimmah* disyaratkan dua syarat, yaitu pertama, upah harus diberikan dengan kontan di majelis akad karena *ijarah* ini adalah akad *salam* dalam manfaat maka disyaratkan menyerahkan modal *salam*. Kedua, barang yang disewakan sudah ditentukan jenis, tipe, dan sifatnya, seperti mobil atau kapal laut yang besar atau yang kecil, yang baru atau yang lama, yang kualitasnya baik atau yang standar, dan yang lain sebagainya.¹⁹

Dilihat dari segi objeknya, para ulama fiqh membagi akad *ijarah* kepada dua macam, yaitu:

1. *Ijarah bi al-manfaah*, yaitu sewa-menyewa yang bersifat manfaat.

Adapun contoh dari *ijarah* yang bersifat manfaat yaitu sewa-menyewa rumah, sewa menyewa toko, sewa-menyewa kendaraan, sewa menyewa pakaian, sewa-menyewa perhiasan, dan lain sebagainya. Apabila manfaat itu merupakan manfaat yang dibolehkan oleh syara' untuk dipergunakan, maka para ulama fiqh sepakat menyatakan boleh dijadikan objek sewa-menyewa.

2. *Ijarah bi al-'amal*, sewa-menyewa yang bersifat pekerjaan.

Ijarah yang bersifat pekerjaan/jasa ialah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut para ulama fiqh, *ijarah* jenis ini hukumnya diperbolehkan apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan tukang sepatu.

Ijarah seperti ini terbagi menjadi 2, yaitu:

a. *Ijarah* yang bersifat pribadi

Terhadap orang yang dipekerjakan bersifat pribadi, maka seluruh pekerjaan yang ditentukan untuk dikerjakan menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi, para ulama fiqh sepakat menyatakan bahwa apabila objek yang dikerjakannya itu rusak di tangannya, bukan karena kelalaian dan kesengajaan, maka ia tidak boleh dituntut ganti rugi. Apabila kerusakan itu terjadi atas kesengajaan atau kelalaiannya, maka menurut kesepakatan pakar fiqh, ia wajib membayar ganti rugi.

b. *Ijarah* yang bersifat serikat

Ijarah yang bersifat serikat ialah seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasanya untuk kepentingan orang banyak, seperti tukang jahit dan tukang sepatu. Apabila melakukan suatu kesalahan sehingga sepatu orang yang diperbaikinya rusak atau pakaian yang dijahit penjahit itu rusak, terhadap hal ini para ulama fiqh berbeda pendapat dalam masalah ganti rugi terhadap kerusakan itu. Imam Abu Hanafi, Zufar ibn Huzail, Ulama Hanabilah dan Syafi'iyah, berpendapat bahwa apabila kerusakan itu bukan karena unsur kesengajaan dan kelalaian tukang sepatu atau tukang jahit itu, maka ia tidak dituntut ganti rugi barang yang rusak itu.

¹⁹Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, (Jakarta:Gema Insani, 2011), hlm.418.

Abu Yusuf dan Muhammad Ibn al-Hasan asy-Syaibani, keduanya sahabat Abu Hanifah, dan salah satu riwayat dari Imam Ahmad ibn Hanbal berpendapat bahwa penjual jasa untuk kepentingan bertanggungjawab atas kerusakan barang yang sedang ia kerjakan, baik dengan sengaja maupun tidak, kecuali kerusakan itu diluar batas kemampuannya untuk menghindari, seperti banjir besar atau kebakaran.

Ulama Malikiyah berpendapat bahwa apabila sifat pekerjaan itu membekas pada barang yang dikerjakan, seperti *clean & laundy*, juru masak, dan buruh angkat (kuli), maka baik sengaja maupun tidak sengaja, segala kerusakan yang terjadi menjadi tanggungjawab mereka dan wajib diganti.²⁰

Pendapat yang diutarakan oleh Malikiyah, Abu Yusuf dan Muhammad bin Hasan mengenai tanggungjawab serta kewajiban untuk mengganti atas kerusakan barang yang dikerjakan di tangannya, hal tersebut berdasarkan kepada hadis Nabi SAW yang berbunyi :

عَنْ سَمُرَةَ بْنِ جُنْدُبٍ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: عَلَى الْيَدِ مَا أَخَذَتْ حَتَّى تُؤَدِّيَهُ،
وَقَالَ بِنُ بَشِيرٍ : حَتَّى تُؤَدِّيَهُ.²¹

Artinya: “Dari Samurah ibnu Jundub RA, dari Nabi SAW beliau bersabda: orang yang memegang harus bertanggungjawab terhadap apa yang diambalnya sampai ia menunaikannya (memberikannya). Berkata Ibnu Basyir: sampai barang tersebut diberikan”. (HR. Imam Ahmad dalam Musnadnya).

Hasil Penelitian

Sistem Kerja Paramedis Kontrak dan Tetap di RSUD Gayo Lues

Agar hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan sesuai dengan visi dan misi dari instansi baik milik pemerintah maupun swasta diperlukan adanya sistem kerja yang baik dan terstruktur.

Untuk menjalin hubungan yang baik antara pekerja dengan instansi tempat seseorang itu bekerja, Islam memiliki prinsip *musawah* (kesejahteraan) dan *‘adlah* (keadilan). Dengan adanya prinsip kesejahteraan dan keadilan ini menempatkan pemilik usaha dan pekerja pada tempat yang sama yaitu saling membutuhkan satu sama lain. Pada satu sisi pekerja/buruh membutuhkan upah/gaji sedangkan pada sisi lain pemilik usaha membutuhkan tenaga dari pekerja tersebut, maka pada saat menentukan hak dan kewajiban masing-masing didasarkan pada asas kesetaraan.²²

Sesuai dengan firman Allah dalam surat al-syu’ara ayat 183 yang berbunyi :

﴿مُفْسِدِينَ الْأَرْضِ فِي تَعَثُّوْا وَلَا أَشْيَاءَ هُمْ النَّاسَ تَبَخَّسُوا وَلَا﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”. (Qs. al-Syu’ara: 83)

²⁰Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007), hlm.236.

²¹Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalat, Sejarah, Hukum, dan Perkembangannya*, (Banda Aceh: PeNA, 2010), hlm.89.

²²Fauzi Abubakar, *Buruh dalam Perspektif Hukum Islam, dalam* <http://aceh.tribunnews.com/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-Islam>, diakses pada tanggal 26 Juni 2018

Adapun maksud dari ayat di atas ialah larangan bagi seseorang untuk mengurangi maupun menagguhkan apa yang menjadi hak pada orang lain, karena mengurangi hak orang lain sama halnya dengan merugikan dan mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya. Selain itu, UUD 1945 juga mengatur tentang kesamaan hak antara satu individu dengan individu yang lain. Dalam pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa *“setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*, serta dalam pasal 28J ayat (2) menjelaskan bahwa *“Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan dengan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjalin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis”*.

Antara pekerja maupun pemilik lapangan pekerjaan memiliki derajat dan kedudukan yang sama dimata Allah, tidak ada yang derajatnya lebih tinggi atau pun lebih rendah dimata Allah. Begitu pula halnya dengan bekerja, antara satu orang dengan yang lainnya memiliki hak dan kewajiban yang sama yang harus ditunaikan oleh pihak lainnya. Pemenuhan hak-hak bagi pekerja bukan berarti mengurangi kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan sebaik mungkin, itu semua tergantung pada perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak. Oleh karena itu, Islam sangat menjaga hak dan kewajiban seseorang baik dia sebagai pekerja maupun pemilik lapangan pekerjaan. Sehingga kontrak kerja dianggap sebagai suatu perjanjian yang bersifat mengikat antara kedua belah pihak yang terlibat di dalamnya.

Dalam hal pemberian gaji/upah, tidak jauh berbeda antara paramedis yang bekerja di RSUD Gayo Lues dengan yang bekerja pada instansi pemerintahan yang lainnya, setiap tenaga medis yang sudah PNS akan memperoleh gaji pokok sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Yaitu berupa gaji pokok dan jasa medis (jasmed) yang biasanya cair tiap 3 bulan sekali.

Selanjutnya terhadap gaji paramedis kontrak daerah dan PNS Nota sama seperti penggajian terhadap paramedis yang berstatus tetap (PNS tetap), mereka akan memperoleh gaji pokok bulanan dan jasmed yang biasanya keluar setiap lebih kurang tiga bulan sekali. Selain dari gaji pokok, terhadap paramedis yang berstatus PNS dan kontrak daerah juga memperoleh gaji tiga belas serta THR (Tunjangan Hari Raya) yang diterima sekali dalam setahun.

Hal ini berbanding terbalik dengan gaji yang diterima oleh paramedis yang berstatus kontrak tidak tetap (honor), dimana terhadap paramedis yang berstatus kontrak tidak tetap (honor) hanya memperoleh gaji pokok saja dengan besaran gaji sesuai dengan kontrak yang disepakati pada awal perekrutan. Dalam kontrak yang sudah disetujui oleh paramedis kontrak tidak tetap ini disebutkan bahwa apabila ditengah pekerjaan yang mereka jalani terjadi penunggakan gaji (gaji tidak cair) maka mereka tidak boleh menuntut pemberian gaji oleh pihak rumah sakit dengan berpedoman pada kontrak yang telah mereka tanda tangani di awal kontrak.

Adapun dalam perolehan hak cuti, Pemberian hak cuti oleh pihak rumah sakit terhadap paramedis sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mana dalam UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 pasal 79 ayat (1) menyebutkan bahwasannya pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada buruh/pekerja, dan pada ayat (2) menyebutkan bahwa cuti tahunan diberikan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Yang mana hak cuti ini meliputi cuti tahunan, cuti sakit, cuti bersalin/melahirkan, serta cuti karena alasan penting. Dalam

pasal 93 ayat (4) disebutkan bahwa yang termasuk kedalam alasan/keperluan penting mencakup pekerja menikah tetap dibayar untuk 3 (tiga) hari kerja, menikah anak dibayar untuk 2 (dua) hari kerja, mengkhitan anak dibayar untuk 2 (dua) hari kerja, istri melahirkan/mengalami keguguran kandungan dibayar untuk 2 (dua) hari kerja, suami/istri, orang tua/mertua, anak atau menantu meninggal dunia dibayar untuk 2 (dua) hari kerja, anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayar 1 (satu) hari kerja.

Mengenai waktu kerja (*shift* kerja) paramedis ini terbagi menjadi tiga, yaitu *shift* pagi, *shift* siang, serta *shift* malam. Untuk *shift* pagi jadwal kerjanya mulai dari jam 08.00 – 14.00 WIB, dan paramedis yang bertugas pada *shift* pagi terdiri dari kepala ruangan serta beberapa orang tenaga medis kontrak dan tetap. Antara satu ruangan dengan ruangan yang lain memiliki jumlah tenaga medis yang berbeda-beda, tergantung jumlah tenaga medis yang ditempatkan pada setiap ruangan. Biasanya berkisar antara 3-5 orang, kecuali bagian farmasi yang berjumlah sebanyak 8 orang/*shift* kerja.

Ada pun untuk *shift* siang dimulai dari jam 14.00 – 20.00 WIB, sedangkan *shift* malam dari jam 20.00 - 08.00 WIB. Untuk paramedis yang bertugas sendiri terdiri dari paramedis kontrak dan tetap dengan jumlah rata-rata 3-5 tenaga medis/ruang untuk setiap *shift* kerjanya.

RSUD Gayo Lues sebagai pusat pelayanan kesehatan di daerah dataran tinggi Gayo Lues ini memiliki tugas dan peranan yang sangat penting dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat, kenyamanan pasien dalam memperoleh pelayanan kesehatan merupakan prioritas utama bagi rumah sakit dan seluruh paramedis yang bekerja di rumah sakit ini.

Untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik, berbagai cara dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit, mulai dari perekrutan SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki kualitas yang layak untuk bekerja di instansi kesehatan ini, pengawasan terhadap kinerja paramedis dalam memberikan pelayanan, mengusahakan perolehan fasilitas terbaik dari pemerintahan serta melakukan kerjasama dengan pihak BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sehat).

Tinjauan Akad Ijarah bi al-'Amal

Dalam memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan pada umumnya, pihak manajemen rumah sakit mempercayakan hal tersebut kepada paramedis, baik yang berstatus kontrak maupun tetap untuk memberikan pelayanan terbaik yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen rumah sakit. Sehingga diharapkan paramedis dapat menjaga kualitas pelayanan kesehatan serta bekerja secara profesional sebagaimana kontrak kerja yang telah disepakati, dalam kontrak kerja tersebut menjelaskan bahwa setiap paramedis harus mengutamakan kepentingan pasien dalam setiap pekerjaannya.

Firman Allah dalam al-qur'an surat Ali-Imran ayat 76 yang berbunyi :

﴿الْمُتَّقِينَ يُحِبُّ اللَّهُ فَإِنَّ وَآتَىٰ بِعَهْدِهِ ۗ أَوْفَىٰ مِنْ بَلَىٰ﴾

Artinya : “(bukan demikian), Sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat)nya dan bertakwa, Maka Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”. (QS. Ali-Imran :76)

Setelah terjadinya kesepakatan antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian, setiap pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus mereka kerjakan sebagaimana mestinya. Begitu pula halnya kesepakatan kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit dengan paramedis

yang bekerja disana, setiap paramedis dibebani dengan tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesehatan sebagaimana yang telah disepakati didalam kontrak perjanjian. Sedangkan pihak rumah sakit berkewajiban untuk mengatur sistem pelayanan kesehatan, *shift* (jadwal kerja) paramedis, membayar gaji paramedis sebagaimana mestinya, sehingga paramedis bisa bekerja semaksimal mungkin.

Dengan adanya hubungan timbal balik yang harmonis, peraturan dan syariat yang mengikat, serta sanksi yang menanti bagi pihak yang tidak menjalankan pekerjaan dengan sebagaimana mestinya, ketiga hal tersebut selalu berkaitan satu sama lain dalam dunia kerja. Dalam etika bekerja dijelaskan bahwa setiap pihak yang melakukan suatu pekerjaan tidak hanya menuntut memperoleh keuntungan pribadi saja, melainkan harus memperhatikan hak orang lain juga.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa praktik pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh paramedis sudah sesuai dengan standar prosedur kerja terhadap pasien pada suatu instansi kesehatan. Setiap pasien yang berobat di rumah sakit ini akan memperoleh pelayanan kesehatan dari paramedis sesuai dengan kebutuhan pasien. Sesuai dengan perjanjian kontrak kerjasama antara paramedis dengan pihak rumah sakit, menyatakan bahwa setiap paramedis yang bekerja di RSUD Gayo Lues wajib memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sebaik mungkin sesuai dengan standar pelayanan kesehatan rumah sakit.

Berdasarkan diktum yang tercantum dalam kontrak yang telah ditandatangani oleh paramedis dengan pihak rumah sakit, maka jelas bahwa kontrak yang disepakati tersebut menggunakan akad *ijarah bi al-'Amal*, karena pihak manajemen rumah sakit sebagai pihak penyewa jasa paramedis, mempercayakan pemberian pelayanan kesehatan bagi masyarakat kepada paramedis yang berstatus kontrak dan tetap ini. Sebagai imbalannya, paramedis akan memperoleh gaji/upah yang jumlahnya sesuai dengan kesepakatan di awal kontrak.

Terhadap praktek kerjasama yang dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit dengan paramedis, maka terlihat jelas bahwa rukun-rukun serta syarat-syarat dari akad *ijarah bi al-'amal* telah terpenuhi. Seperti adanya *'aqid* (pihak yang melakukan perjanjian atau orang yang melakukan akad). Para pihak yang melakukan akad yaitu pihak manajemen rumah sakit selaku penyewa jasa paramedis (*musta'jir*), paramedis selaku pihak yang menyewakan jasanya (*mu'jir*), serta pasien sebagai pihak yang memanfaatkan jasa dari paramedis (*muajjir*). Pihak manajemen rumah sakit selaku pihak pembuat akad, harus secara jelas mencantumkan segala hak dan kewajiban bagi para pihak yang terikat di dalam kontrak tersebut.

Selain adanya *'aqid*, dalam kontrak kerjasama ini juga terdapat *sighat*, manfaat akad, serta *ma'qud 'alaih* (objek perjanjian atau sewa/imbalan). *Sighat* yaitu kesepakatan yang terjalin antara dua belah pihak atau lebih yang ikut serta dalam perjanjian tersebut. Salah satu hal yang diatur dalam kontrak ini adalah mengenai waktu (*shift*) kerja bagi paramedis, sebagaimana pembahasan pada sub bab sebelumnya, mengenai *shift* kerja bagi paramedis ini terbagi menjadi tiga waktu, dan *shift* kerja bagi setiap paramedis adalah lima hari masuk setiap minggunya, dengan demikian berarti setiap paramedis memiliki waktu libur sebanyak dua hari setiap minggunya. Dalam pembagian jadwal kerja ini, tidak ada perselisih pahaman antara yang satu dengan yang lain. Artinya terdapat keadilan serta tanggung jawab yang sama antara satu dengan yang lainnya dalam hal bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surat an-Nahlu ayat 90 yang artinya:

Artinya: *“sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuatkebijakan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan*

permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.(QS, an-Nahlu: 90)

Hal lain yang diatur dalam kontrak kerja ini adalah mengenai sistem penggajian paramedis, seperti pembahasan pada sub bab sebelumnya, dalam hal penggajian ini terjadi perbedaan antara paramedis kontrak dan tetap, paramedis tetap memperoleh gaji dengan jumlah yang sama setiap bulannya, sedangkan terhadap paramedis kontrak tidak ada tuntutan dan keharusan bagi pihak rumah sakit untuk memberikan gaji sebagaimana yang diterima oleh paramedis tetap. Hal ini bertentangan dengan hadis Nabi SAW yang artinya:

Artinya: *“Allah Azza wa Jalla berfirman, ‘tiga orang dimana aku menjadi musuh mereka pada hari kiamat, orang yang memberi dengan-Ku kemudian mengkhianatinya, orang yang menjual orang merdeka kemudian memakan hasil penjualannya, dan orang yang menyewa pekerja kemudian pekerja bekerja dengan baik untuknya namun ia tidak memberikan upahnya’.*”(HR. Bukhari).

Hadis di atas menjelaskan kewajiban untuk membayarkan gaji seorang pekerja/buruh, yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan permintaan penyewa jasa.

KESIMPULAN

Sistem kerja yang diterapkan di RSUD Gayo Lues ini berupa sistem *shift*, pada setiap *shift*nya terdapat paramedis dengan status PNS dan kontrak tidak tetap (honor). Dalam menjalankan tugasnya, perbedaan status antara paramedis kontrak dan PNS menyebabkan terjadinya perbedaan tanggung jawab antara keduanya, paramedis dengan status PNS memiliki tanggung jawab yang lebih besar dari pada paramedis dengan status kontrak. Sehingga dalam hal perolehan gaji pun terdapat perbedaan antara keduanya, paramedis PNS memperoleh gaji dengan jumlah yang sama setiap bulannya, hal ini berbanding terbalik dengan honor yang diterima oleh paramedis kontrak. Terhadap hak cuti lebaran, paramedis PNS berhak memperoleh hak cuti selama satu minggu, sedangkan terhadap paramedis kontrak tidak tetap akan memperoleh hak cuti setelah paramedis tetap selesai dari cutinya.

Sistem kerja yang diterapkan oleh RSUD Gayo Lues sudah sesuai dengan rukun akad *ijarah bi al-‘amal*. Seperti adanya *‘aqid, shighat, manfaat*, kejelasan terhadap *ma’qud ‘alaih*. Namun pada penggajiannya terdapat perbedaan antara paramedis kontrak dan PNS, paramedis PNS hak atas penerimaan gaji lebih pasti daripada paramedis kontrak, hal ini bertentangan dengan hadis Nabi yang memerintahkan untuk menyegerakan pembayaran upah bagi pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ali & Ahmad Zuhdi Muhdlor, *Kamus Kontemporer Arab-Indonesia*, Yogyakarta: Multi Karya Grafika, 2003.
- Abdul Aziz Dahlan, *Ensiklopedi Hukum Islam*, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 2000.
- Abdul Halim Hasan, *Tafsir al-Ahkam*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Abdul Rahman Ghazali dkk, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Abu Bakr Jabir al-Jazairi, *Ensiklopedi Muslim*, Jakarta Timur : Darul Falah, 2006.
- Adiwarman A. Karim, *Bank Islam: Analisis Fiqh dan Keuangan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Amzah, 2015.
- Al-Hafizh Ibnu Hajar al-Asqani, *Bulughul Maram & penjelasannya*, Jakarta: Ummul Qura, 2015.
- Chairuman Pasaribu & Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003.
- Eko Riyadi, *Perspektif Islam Terhadap Hak Buruh, dalam <http://pusham.uui.ac.id/index.php?page=caping&id=42>*, diakses pada tanggal 26 Juni 2018.
- Fauzi Abubakar, *Buruh dalam Perspektif Hukum Islam, dalam <http://aceh.tribunnews.com/2015/05/04/buruh-dalam-perspektif-Islam>*, diakses pada tanggal 26 Juni 2018.
- Gemala Dewa, dkk. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Ghufron A. Mas'adi, *Fiqh Muamalah Konstektual*, Jakarta: Raja Grafindo, 2003.
- Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Kasara, 2009.
- Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid 2*, (terj. Abu Usamah Fakhtur), Jakarta: Pustaka Azzam, 2007.

- Imam Mustofa, *Fiqh Muamalah Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Imam Nasa'iy, *Sunan Nasa'iy*, Bairut: Dar Al-Fikr, 1994.
- Irawan Soehartono, *Metode Penelitian*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 2003.
- M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan dan Keserasian al-qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana Pranadamedia Group, 2012.
- Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*, Jakarta: Pustaka Amani, 1990.
- Muhammad Syarif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Musthafa Dib al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah: Menjalin Kerjasama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketa Berdasarkan Panduan Islam*, Jakarta Selatan: Hikmah, 2010.
- Nasrun Haroen, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Pratama, 2007.
- Nathalie Kollmann, *Kesehatan Perempuan dan Perlindungan Konsumen*, Jakarta: YLKI, 1998.
- Padmo Wahjono, *Kamus Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Grafika Jaya Nusa, 1987.
- PPHIMM, *Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Rachmat Sya'fi, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Ridwan Nurdin, *Fiqh Muamalat, Sejarah, Hukum, dan Perkembangannya*, Banda Aceh: PeNA, 2010.
- Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Pena Pundi Aksara: Jakarta, 2013.
- Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah Jilid.13*, Bandung: Alma'arif, 1998.
- Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Tjahjono Koentjoro, *Regulasi Kesehatan Indonesia*, Yogyakarta: Andi, 2011.

Tri Kurnia Nurhayati, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia dengan Ejaan yang Disempurnakan*, Jakarta: Eska Media, 2005.

Wahbah az-Zuhaili, *Fiqh Islam wa Adillatuhu*, Jakarta: Gema Insani, 2011.

Yusuf Shofie, *Perlindungan Konsumen dan Instrumen-Instrumen Hukumnya*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003.