SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PADA *HOME INDUSTRY* DI KECAMATAN KUTA BLANG KABUPATEN BIREUEN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

FAZIL
NIM. 211008039

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PADA *HOME INDUSTRY* DI KECAMATAN KUTA BLANG KABUPATEN BIREUEN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

FAZIL
NIM. 211008039

Tesis ini sudah dapat diajukan kepada
Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk diujikan dalam ujian Tesis

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
(Prof. Dr. Armiadi Musa, MA)	(Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag)

LEMBAR PENGESAHAN

SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PADA *HOME INDUSTRY* DI KECAMATAN KUTA BLANG KABUPATEN BIREUEN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

FAZIL
NIM. 211008039
Program Studi Ekonomi Syariah

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Tesis
Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Banda Aceh

Tanggal : 15 Agustus 2023 M
28 Muharram 1445 H

TIM PENGUJI

Ketua,

Prof. Dr. Ridwan Nurdin, MCL

Sekretaris,

Muhammad Iqbal, SE., MM

Penguji,

Dr. Muhammad Maulana, MA

Penguji,

Dr. Anallansyah, M.Ag

Penguji,

Dr. Zaki Fuad Chalil, M. Ag

Penguji,

Prof. Dr. Armiadi Musa, MA

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Pascasarjana
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Direktur

Prof. Eka Srimulyani, S.Ag., M.A., Ph.D.
Nip. 197702191998032001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: FAZIL
Tempat, Tanggal Lahir	: Geulanggang Rayeuk, 25 Mei 1997
Nomor Induk Mahasiswa	: 211008039
Program Studi	: Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi dan dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banda Aceh, 14 Agustus 2023

Yang menyatakan,

FAZIL

211008039

PEDOMAN TRANSLITERASI

Untuk memudahkan penulisan tesis ini, penulis menggunakan transliterasi dengan mengikuti format yang berlaku pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, sebagaimana tercantum dalam buku panduan penulisan tesis dan disertasi tahun 2019. Transliterasi ini dimaksud untuk sedapatnya mengalihkan huruf, bukan bunyi, sehingga apa yang ditulis dalam huruf latin dapat diketahui bentuk asalnya dalam tulisan Arab.

Fenomena konsonan bahasa Arab, yang didalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, maka didalam tulisan transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dengan tanda, dan sebagian lainnya dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut penjelasannya:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba’	B	Be
ت	Ta’	T	Te
ث	Sa’	TH	Te dan Ha
ج	Jim	J	Je
ح	Ha’	Ḥ	Ha (dengan titik di bawahnya)
خ	Ka’	KH	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ZH	Zet dan Ha
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	SH	Es dan Ha

ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik di bawahnya)
ض	Dad	Ḍ	D (dengan titik di bawahnya)
ط	Ta’	Ṭ	Te (dengan titik di bawahnya)
ظ	Za	Ẓ	Zed (dengan titik di bawahnya)
ع	‘Ain	‘-	Koma terbalik diatasnya
غ	Gain	GH	Ge dan Ha
ف	Fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه/ة	Ha’	H	Ha
ء	hamzah	’-	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

2. Konsonan yang dilambangkan dengan ***W*** dan ***Y.***

waḍ’	وضع
‘iwaḍ	عوض
Dalw	دلو
Yad	يد
ḥiyal	حيل
ṭahi	طهي

3. Mād

Ūlá	أولي
ṣūrah	صورة
Zhū	ذو
Īmān	إيمان
Fī	في
Kitāb	كتاب
siḥāb	سحاب
Jumān	جمان

4. Diftong dilambangkan dengan ***aw*** dan ***ay*.** Contoh:

Awj	اوج
Nawm	نوم
Law	لو
Aysar	أيسر
Shaykh	شيخ
‘aynay	عيني

5. Alif (ا) dan waw (و)

ketika digunakan sebagai tanda baca tanpa fonetik yang bermakna tidak dilambangkan. Contoh:

fa’alū	فعلوا
ulā’ika	أولئك
Ūqiyah	أوقية

6. Penulisan *alif maqṣūrah* (ى)

yang diawali dengan baris fatḥaḥ(´) ditulis dengan lambang á. Contoh:

ḥattá	حتى
maḍá	مضى
Kubrá	كبرى
Muṣṭafá	مصطفى

7. Penulisan *alif maqṣūrah* (ى)

yang diawali dengan baris *kasrah* (ٍ) ditulis dengan lambang *ī*, bukan *īy* . Contoh:

Raḍī al-Dīn	رضي الدين
al-Miṣrī	المصريّ

8. Penulisan ة (tā marbūṭah)

bentuk penulisan ة (tā marbūṭah) terdapat dalam tiga bentuk, yaitu: Apabila ة (tā marbūṭah) terdapat dalam satu kata, dilambangkan dengan ه (hā’). Contoh:

ṣalāh	صلاة

Apabila ة (tā marbūṭah) terdapat dua kata, yaitu sifat dan yang disifati (*ṣifat mawṣūf*), dilambangkan ه (hā’). Contoh:

al-risālah al-bahīyah	الرسالة البهية

Apabila ة (tā marbūṭah) ditulis sebagai *muḍāf dan mudaf ilayh*, maka

muḍāf dilambangkan dengan “t”. Contoh:

wizārat al-tarbiyah	وزارة التربية

9. Penulisan ء (hamzah)

Penulisan hamzah terdapat dalam bentuk, yaitu:

Apabila terdapat di awal kalimat ditulis dilambangkan dengan “a”. Contoh:

asad	أسد

Apabila terdapat di tengah kata dilambangkan dengan “ ’ ”. Contoh:

mas’alah	مسألة

10. Penulisan ء (hamzah) *waṣal* dilambangkan dengan “a”. Contoh:

Riḥlat Ibn Jubayr	ابن جبيررحلة
al-istidrāk	الإستدراك
kutub iqtanat’hā	كتب اقتنتها

11. Penulisan *shaddah* atau *tashdīd*terhadap.

Penulisan *shaddah* bagi konsonan waw (و) dilambangkan dengan “ww” (dua huruf w). Adapun bagi konsonan yā’ (ي) dilambangkan dengan “yy” (dua huruf y). Contoh:

Quwwah	قُوّة
‘aduww	عدُوّ
Shawwāl	شَوّال
Jaw	جوّ
al-miṣriyyah	المصريّة
Ayyām	أيّام
quṣayy	قصَيّ
al-kashshāf	الكشّاف

12. Penulisan alif lām (ال)

Penulisan ال dilambangkan dengan “al” baik pada ال shamsiyyah maupun ال qamariyyah. Contoh:

al-kitāb al-thānī	الكتابالثاني
al-ittihād	الإتحاد
al-aṣl	الأصل
al-āthār	الآثار
Abū al-Wafā	أبوالوفاء
Maktabah al-Nahḍah al-Miṣriyyah	مكتبةالنهضةالمصرية

bi al-tamām wa al-kamāl	باالتماموالكمال
Abū al-Layth al-Samarqandī	ابواللیثالسمرقندي

Kecuali: Ketika huruf ل berjumpa dengan huruf ل di depannya, tanpa huruf alif (ا), maka ditulis “lil”. Contoh:

Lil-Sharbaynī	للشربيني

13. Penggunaan “ ` ” untuk membedakan antara د (dal) dan ت (tā) yang beriringan dengan huruf ه (hā) dengan huruf ذ (zh) dan (th). Contoh:

Ad’ham	أدهم
Akramat’hā	أكرمتها

14. Tulisan Allah dan beberapa kombinasinya

Allah	الله
Billāh	بالله
Lillāh	لله
Bismillāh	بسمالله

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dan Sesungguhnya kami Telah menurunkan kepada kamu ayat-ayat yang memberi penerangan, dan contoh-contoh dari orang-orang yang terdahulu sebelum kamu dan pelajaran bagi orang-orang yang bertakwa. Allah (Pemberi) cahaya (kepada) langit dan bumi. perumpamaan cahaya Allah, adalah seperti sebuah lubang yang tak tembus, yang di dalamnya ada Pelita besar. Pelita itu didalam kaca (dan) kaca itu seakan-akan bintang (yang bercahaya) seperti mutiara, yang dinyalakan dengan minyak dari pohon yang berkahnya, (yaitu) pohon zaitun yang tumbuh tidak di sebelah timur (sesuatu) dan tidak pula di sebelah barat (nya), yang minyaknya (saja) hampir-hampir menerangi, walaupun tidak disentuh api. cahaya di atas cahaya (berlapis-lapis), Allah membimbing kepada cahaya-Nya siapa yang dia kehendaki, dan Allah memperbuat perumpamaan-perumpamaan bagi manusia dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (Q.S An-Nur: 34-35)

"Barang siapa menempuh satu jalan (cara) untuk mendapatkan ilmu, maka Allah pasti mudahkan baginya jalan menuju surga." (HR. Muslim)

Tesis ini saya persembahkan untuk Bapak Muzakkir dan Ibu Rusmani selaku orang tua saya tercinta yang senantiasa mendo'akan serta cinta yang tak terhingga yang tak mungkin dapat dibalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata sayang dan cinta dalam kata persembahan.Terimah kasih untuk semua yang telah kalian berikan kepadaku, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebaikan dan kebahagian kepada kalian. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah saya ucapkan atas raḥmat dan kasih saying Allah SWT yang telah memberikan kemampuan untukmenyelesaikan tesis sesuai dengan perencanaan. Shalawat dansalam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telahmemperjuangkan agama Allah SWT di muka bumi ini besertakepada seluruh sahabat dan para ulama sekalian sehingga kita dapat menjalani tuntunan ajaran Islam ini.

Tesis ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar magister pada program studi Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Semoga Tesis ini berkontribusi memberikan sumbangan positif bagi pengembangan ilmu Ekonomi Syariah khususnya tentang mekanisme pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi syariah. Namun disadari dalam proses penyelesaian Tesis ini, penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan. Namun, berkat motivasi, bimbingan, dukungan, dan bantuan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga penulisan Tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin sampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnyakepada pihak yang telah membantu penyelesaian Tesis:

1. Prof. Eka Sri Mulyani, S.Ag., MA., Ph.D. Direktur Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Dr. Zulfikar, S.Ag., M.Ed. Wakil Direktur Pascasarjana UINAr-Raniry Banda Aceh.
3. Prof. Dr. Ridwan Nurdin, MCL. Dan Muhammad Iqbal, SE., MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN AR-Raniry.
4. Prof. Dr. Armiadi Musa, MA. selaku pembimbing I dan penguji yang telah mencurahkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam membimbing penulis. Terima kasih sebesar-besarnya penulis

ucapkan, semoga Bapak selalu mendapat rahmat dan lindungan Allah SWT.

5. Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag selaku pembimbing II dan penguji yang telah mencurahkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam membimbing penulis. Terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan, semoga Bapak selalu mendapat rahmat dan lindunganAllah SWT.
6. Orang tua yang penulis cintai, Bapak Muzakkir dan Ibu Rusmani atas setiap cinta dan kasih sayang, doa, dan dukungan yang selalu mengiringi langkah penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
7. Teman-teman angkatan 2021 terkhusus unit nonreguler terima kasih telah berjuang bersama, berbagi semangat, persahabatan, kebersamaan, suka dan duka selama dua tahun menempuh pendidikan di Ekonomi Syariah. Terima kasih banyak kepada memberikan bantuan serta dorongan dalam menyelesaikan Tesis ini. Kebaikan kalian tidak akan terlupakan.

Akhirnya penulis mengucapkan banyak terima kasih untuk semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Tesis ini, semoga semua pihak mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT dan kita selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan diberikan kemudahan dalam melakukan upaya terbaik untuk hidup ini.

Banda Aceh, 14 Agustus 2023
Penulis,

Fazil

ABSTRAK

Judul Tesis	: Sistem Pengupahan Pekerja Pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen Perspektif Ekonomi Syariah
Nama/NIM	: Fazil/211008039
Pembimbing	: 1. Prof. Dr. Armiadi Musa, MA
	: 2. Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag
Kata Kunci	: Sistem Pengupahan, Industri, Ekonomi Syariah

Sistem pengupahan yang terjadi pada ketiga *Home Industry* pada dasarnya dilakukan sesuai kesepakatan bersama antara pemilik dengan para pekerja. Kendati demikian, tidak semua yang telah disepakati berjalan dengan baik dan lancar. Misalnya, pemilik tidak merealisasikan pemberian upah pada hari ketujuh karena ada kemacetan di bagian pemasaran sehingga mempengaruhinya dalam upaya memberikan upah tepat waktu. Meskipun tidak semata-mata karena pemilik tapi di sisi lain, terindikasi rasa kurang tanggung jawab permilik terhadap keberlangsungan pengupahan pekerja. Penulis tertarik ingin meneliti lebih lanjut di dalam dua rumusan masalah. *Pertama*, Bagaimana Pihak Pemilik Usaha Menetapkan Tingkat Upah Terhadap Pekerja pada *Home Industry* Kecamatan Kuta Blang Bireuen. *Kedua*, Bagaimana perspektif Ekonomi Syariah terhadap Sistem Pengupahan Pekerja pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan sumber data sekunder yang penulis gunakan adalah berbagai teori dan informasi yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya, buku, penelitian terdahulu, dan Jurnal yang berisi tentang penerapan dan implementasi, serta berbagai dokumen dan tulisan sistem pengupahan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: *Pertama*, penetapan pengupahan pekerja pada tiga *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Bireuen mengunakan sistem harian dan borongan serta keadilan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan apa yang dikerjakan dan sesuai dengan hasil yang diperoleh selama bekerja. *Kedua*, sistem pengupahan pekerja pada tiga *Home Industry* Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen tidak sesuai dengan perspektif Ekonomi Syariah, karena sewaktu-sewaktu pemilik memberikan upah kepada pekerja tidak sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan bersama, meskipun karena disebabkan oleh macet pemasaran tapi di sisi lain terindikasi rasa kurang tanggung jawab pemilik terhadap upah para pekerja. Demikian juga, ukuran upah tersebut tidak mencukupi Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bireuen, yaitu sebanyak Rp. 3.400.000;.

ABSTRACT

Judul Tesis	: Wage System for Workers in Home Industry in Kuta Blang District, Bireuen Regency Sharia Economic Perspective
Nama/Nim	: Fazil/211008039
Pembimbing	: 1. Prof. Dr. Armiadi Musa, MA
	: 2. Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag
Keywords	: Wage System, Industry, Sharia Economics

The wage system that occurs in the three Home Industries is basically carried out according to a mutual agreement between the owner and the workers. However, not everything that has been agreed upon goes well and smoothly. For example, the owner did not realize the payment of wages on the seventh day because there was a traffic jam in the marketing department which affected him in an effort to provide wages on time. Even though it's not solely because of the owner, on the other hand, there are indications of a lack of responsibility of the owner towards the sustainability of workers' wages. The writer is interested in further research on the two problem formulations. First, how does the business owner determine the level of wages for workers in the home industry of Kuta Blang Bireuen District. Second, what is the perspective of Islamic Economics on the Workers' Wages System in Home Industry in Kuta Blang District, Bireuen Regency. This research uses descriptive qualitative method. While the secondary data sources that the author uses are various theories and information obtained indirectly from the source, books, previous research, and journals that contain implementation and implementation, as well as various documents and writings on the wage system. The results of this study explain that: First, the determination of workers' wages in three Home Industries in Kuta Blang Bireuen District uses a daily and piece rate system and justice is given to workers according to what they do and in accordance with the results obtained while working. Second, the system of wages for workers in three Home Industries, Kuta Blang District, Bireuen Regency is not in accordance with the perspective of Islamic Economics, because at any time the owner gives wages to workers not in accordance with the agreement and collective agreement, even though it is caused by marketing jams but on the other hand there are indications of a feeling of the owner's lack of responsibility for the wages of the workers. Likewise, the wage size is not sufficient for the Bireuen District Minimum Wage (UMK), which is as much as Rp. 3,400.000;.

نبذ البحث

عنوان الرسالة : آلية مكافأة العمال من منظور اقتصاديات الشريعة (دراسة حالة في الصناعة المنزلية ، منطقة كوتا بلانج ، بيروين)

الاسم : فاضل

رقم القيد : ٢١١٠٠٨٠٣٩

المستشارون: أ.د. دكتور. أرميادي موسى ، الماجستير

د. زكي فؤاد خليل ، الماجستير

الكلمات المفتاحية : أجر ، عدالة ، آلية

يجب أن تستند المكافآت الممنوحة للموظفين إلى اتفاق بين العامل والشركة أو صاحب العمل. على الرغم من وجود العديد من آليات الأجور ، إلا أنه سيتم تنفيذ الآلية التي تم الاتفاق عليها بشكل متبادل. إذا كانت الأجور التي يمنحها رائد الأعمال مختلفة عن نتائج الاتفاقية ، فإن المعاملات التي تحدث لا تتوافق مع الاقتصاد الإسلامي. ومع ذلك ، إذا كانت الأجور المقدمة متوافقة مع الاتفاقية الجماعية ، فإن المعاملة لها ما يبررها في الاقتصاد الإسلامي. أولاً ، كيف هي آلية مكافأة العمال في الصناعة المنزلية في منطقة كوتا بلانغ بيروين. ثانيًا ، ما هو منظور الاقتصاد الإسلامي حول آلية أجور العاملين في الصناعة المنزلية في منطقة كوتا بلانج ، بيروين ريجنسي. تستخدم هذه الدراسة البحث النوعي مع الأساليب الوصفية. في حين أن مصادر البيانات الثانوية التي يستخدمها المؤلفون هي نظريات ومعلومات مختلفة تم الحصول عليها بشكل غير مباشر من المصدر ، وهي الكتب المختلفة ، والبحوث السابقة ، والمجلات التي تحتوي على التنفيذ والتنفيذ ، وكذلك الوثائق والكتابات المختلفة المتعلقة بآلية الأجور. توضح نتائج هذه الدراسة ما يلي: أولاً ، تستخدم آلية مكافآت العاملين في ثلاث صناعات منزلية في منطقة كوتا بلانج بيروين نظام سعر يومي ومعدل بالقطعة ويتم تحقيق العدالة للعمال وفقًا لما يفعلونه ووفقًا للنتائج التي تم الحصول عليها. أثناء العمل. ثانيًا ، إن ممارسة آلية مكافأة العمال في ثلاث صناعات منزلية في منطقة كوتا بلانج ، بيروين ريجنسي تتوافق مع منظور الاقتصاد الإسلامي ، لأن المالك يعطي أجورًا للعمال وفقًا للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية ، يعطي المالك أجورًا عادلة. الأجور ، يعطي المالك الأجور في الوقت المحدد ويعطي المالك أجورًا يومية عن طريق أخذها أو اقتراضها إذا احتاج العمال إليها فجأة.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**
LEMBARAN PENGESAHAN ..... **iii**
PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iv**
PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **x**
KATA PENGANTAR ..... **xi**
ABSTRAK ..... **xiii**
DAFTAR ISI ..... **xvi**

BAB SATU : PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 10
1.3. Tujuan Penelitian 10
1.4. Manfaat Penelitian 10
1.5. Kajian Pustakakaan 11
1.6. Kerangka Teori 15
1.7. Metode Penelitian 18
1.8. Sistematika Pembahasan 22

BAB DUA : PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH DI *HOME INDUSTRY* TERHADAP KONSEP UPAH **24**
2.1. Konsep Upah 24
2.2. Konsep *Home Industry* 51

BAB TIGA: MEKANISME PENGUPAHAN PEKERJA PADA *HOME INDUSTRY* DI KABUPATEN BIREUEN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH **60**
3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 60
3.2. Gambaran Umum *Home Industry* 68
3.3. Pihak Pemilik Usaha Menetapkan Tingkat Upah Terhadap Pekerja *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen 80
3.4. Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Sistem

Pengupahan Pekerja pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen 87

BAB EMPAT: PENUTUP 95
4.1. Kesimpulan 95
4.2. Saran 96

DAFTAR PUSTAKA 97
LAMPIRAN-LAMPIRAN 104
BIOGRAFI PENULIS 105

UIN AR-RANIRY

BAB SATU
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dunia ini tidak ada satu peristiwa pun yang terjadi secara mandiri, tanpa pengaruh dan keterkaitan satu sama lain, misalnya pengaruh sistem. Baik pengaruh terhadap kejadian alam (*natural disaster*) maupun kejadian yang disebabkan oleh aktivitas dan perilaku manusia (*human damage*).[1] Aktivitas dan perilaku manusia ini sangat beragam dan untuk mendapatkan pencapaian yang positif sangat berpengaruh pada suatu sistem yang diterapkan. Ciri utama dari suatu sistem adalah kompleksitas dan adanya hubungan dan relasi antar komponen, misalnya pada dunia perekonomian, yang sangat berpengaruh kepada eksistensi atau keseimbangan para pekerja dengan *output* yang dihasilkan. Dalam sistem yang seimbang, jika suatu elemen atau bagian rusak atau menjadi rusak maka seluruh sistem terpengaruh.

Sistem adalah elemen-elemen yang dihubungkan bersama untuk membentuk satu kesatuan atau organisasi. Suatu sistem terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah diharapkan. Suatu kumpulan atau kombinasi dari bagian-bagian yang membentuk suatu keseluruhan yang kompleks juga dinamakan sistem. Kemajuan sebuah perusahaan sangat tergantung pada sistem yang diberikan pemilik perusahaan kepada karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja para pekerja bila memberikan sistem yang

[1]Susilo Surahman, *Teori Sistem*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2021), hlm. 45

baik dan disesuaikan dengan kesulitan kerja. Artinya, jika kesiapan pekerja rendah sedangkan perusahaan menawarkan sistem yang berat maka eksistensi perusahan perlahan menurun. Jika antara perusahaan dengan para pekerja sama-sama memiliki eksistensi yang kuat maka akan melahirkan hasil unggul dan maksimal.

Diantara sistem yang paling berpengaruh dalam dunia kerja adalah sistem pengupahan, dimana para pemilik usaha harus mampu memberikan sistem yang dapat memberikan efek positif, secara umumnya kepada pekerja secara khususnya kepada usaha yang dimilikinya. Sistem pengupahan dapat mempengaruhi eksistensi pekerja dan secara otomatis eksistensi pekerja juga dapat mempengaruhi eksistensi usaha atau suatu perusahaan. Sistem pengupahan ini semestinya harus mengikuti sistem yang berlaku di Indonesia, yaitu sistem yang berbasis indeks biaya hidup dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per kapita sebagai proksi dari tingkat Kemakmuran Hidup Layak (KHL) dan tingkat inflasi.

Fungsi sistem pengupahan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan produksi baik di perusahaan besar maupun di perusahaan kecil seperti Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) atau usaha rumah tangga yang biasa disebut dengan usaha *Home Industry*. *Home Industry* merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja, memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong

pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional.

Berdasarkan Keputusan Mentri Perindustrian RI Nomor 41/M-IND/PER/6/2008 Bab 1 ketentuan umum pasal 1 industri adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya. *Home Industry* adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang yang memiliki nilai tambah untuk mendapat keuntungan. Hasil industri tidak hanya berupa barang tetapi juga dalam bentuk jasa menurut UU No, 3 Tahun 2014 tentang perindustrian.[2]

Peningkatan kesejahteraan masyarakat atau pekerja melalui jenis pengupahan yang diberikan pemilik usaha sebagaimana kesepakatan bersama pada permulaan akad. Upah adalah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan. Pengupahan karyawan adalah bentuk pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Gaji tersebut bersifat *financial* dan merupakan yang utama bagi setiap karyawan.[3] Upah adalah hal yang paling penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja. Karyawan menerima upah atas imbalan jasa kerja yang diberikan kepada perusahaan dan upahnya harus sebanding dengan kontribusi

---

[2] Suhardjono, *Manajemen Perkreditan Usaha Kecil*, (Yogyakarta: UPP AMP Y KPN), hlm. 33.

[3] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramitha, 2004), hlm. 101

yang telah diberikan karyawan dalam bekerja.[4] Peraturan Pemeritah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 1 dalam peraturan pemerintah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan, dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[5]

Pengupahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tujuan upah harus sebanding dengan usaha untuk meningkatkan semangat pekerja ketika bekerja selanjutnya. Bila *financial* tersebut tidak berjalan lurus dengan tingkat susahnya usaha maka dalam waktu dekat menimbulkan hal-hal yang dapat membuat pekerja/karyawan *resign* dari pekerjannya. Upaya pengusaha menyelesaikan upah kepada setiap karyawan termasuk dari norma keadilan, yang mana harus sesuai antara usaha dengan hasil.

Demikian juga upah itu harus ditunaikan secepat mungkin. Bahkan disebutkan dalam salah satu arti hadist, tunaikanlah hak seorang pekerja sebelum kering keringatnya. Bahwa disini membuktikan upah seseorang harus ditunaikan segera mungkin selain karena salah satu hak atas pekerja/karyawan upah juga merupakan kewajiban terhadap pengusaha yang jika tidak

[4]https://www.talenta.co/blog/kompensasi-untuk-karyawan-apa-bentuk-dan-jenisnya/ (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

[5]https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/PP362021.pdf (diaskes pada tanggal 8 Juni 2023)

diberikan atau dilambat-lambatkan berpotensi menjadi masalah bagi karyawan sendiri. Terlebih perbuatan tersebut dianggap kurang sesuai dengan teori ekonomi Syariah.

Upah yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan atau pihak pengusaha. Meskipun sistem pengupahan itu banyak namun sistem yang telah sama-sama disepakati yang akan direalisasikannya. Jika upah yang diberikan pengusaha berbeda dengan hasil kesepakatan maka transaksi yang terjadi menjadi tidak sesuai dengan Ekonomi Syariah. Namun bila upah yang diberikan sesuai dengan kesepakatan bersama maka transaksi tersebut dibenarkan dalam Ekonomi Syariah.[6]

Gambaran tersebut menunjukkan bahwa setiap perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus mampu memanajemenkan para pekerja dengan baik. Proses manajemen bisa berupa sistem pengupahan sebagaimana yang telah penulis sebutkan maupun pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.[7] Ada dua pihak yang sangat berpengaruh dalam manajemen perusahaan yaitu pihak internal (karyawan) dan pihak eksternal (mitra).

---

[6] https://law.uii.ac.id/blog/2021/10/13/kesepakatan-upah/ (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

[7] Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, cet ke 1, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), hlm. 27

Kepuasan keduanya merupakan salah satu dari banyak hal yang semestinya dipertimbangkan oleh perusahaan. Pihak internal disini menjadi bagian yang membantu perusahaan dari dalam seperti memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dan kerja yang baik bagi perusahaan. Sedangkan pihak eksternal adalah pihak luar yang telah, sedang dan akan membuat komitmen kerjasama dengan perusahaan. Kepuasan pihak internal dengan eksternal dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.[8]

Selain mendorong prestasi karyawan, pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas keberlangsungan dan keberhasilan pekerja terhadap peraihan keuntungan setinggi-tingginya. Bagi karyawan/buruh, perusahaan adalah sumber penghasilan sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Kedua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan karyawan/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa.[9]

Perbedaan kepentingan ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya karena baik karyawan/buruh maupun pengusaha

---

[8] *Ibid*., 117

[9] Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramitha, 2004), hlm. 101

mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Apabila karena satu dan lain hal perusahaan terpaksa ditutup maka yang rugi bukan hanya pengusaha karena telah kehilangan modal, tetapi juga karyawan/buruh karena kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan.[10] Berangkat dari dua kepentingan yang saling mengikat ini maka harus sama-sama memberikan dampak yang nyata, positif, efektif dan efesien. Para karyawan harus ekstra memberikan jasanya kepada perusahaan sehingga perusahaannya semakin meningkat demikian juga perusahaan harus memberikan upah atau gaji sebagaimana yang telah sama-sama disepakati pada awal kontrak. Bahkan lebih dari itu, pihak perusahaan harus memberikan bonus atau hadiah lainnya jika hasil yang didapatkan melebihi dari yang diprediksi. Hal ini dapat memicu dan menambah kepercayaan dan semangat karyawan terhadap perusahaannya.

Salah satu daerah yang memiliki banyak perusahaan kecil yang bergerak melalui *Home Industry* adalah Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen. Di Kecamatan Kuta Blang terdapat berbagai tempat produksi barang mentah seperti barang mentah sagu yang diolah menjadi tepung, barang mentah penggilingan jagung yang diolah menjadi pakan ayam dan seperti Pengupas Kemiri yang diolah menjadi sebagian besar bahan sembako. Di setiap tempat produksi memiliki karyawannya masing-masing yang

[10]Arifuddin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama*, (Medan: CV. Manhaji Medan, 2019), hlm. 109

sistem kerjanya sama namun tidak menutup kemungkinan, terdapat juga perbedaan pada sistem pengupahan pekerja.

Dalam observasi yang telah peneliti lakukan menggambarkan bawah sistem pengupahan pekerja yang dilakukan oleh pemilik *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen yaitu dengan memberikan uang dan atau menggunakan cara lain. Terkait bagaimana sistemnya, berapakah nominal atau besaran upahnya yang diberikan itu, disesuaikan dengan kebiasaan atau tergantung kesepakatan bersama pada permulaan akad. *Home Industry* yang menjadi sasaran penelitian penulis adalah *Home Industry* menengah yang bergerak pada tiga bidang yang berbeda, yaitu pengolahan sagu, pengupas kemiri, dan penggilingan jagung.

Pertama, *Home Industry* pengolahan sagu terletak di Desa Pulo Reudep yang pertama kali didirikan oleh Sayuti Umar pada tahun 2011. Di *Home Industry* ini terdapat 30 orang karyawan yang setiap harinya melakukan kegiatan dimulai sejak pagi jam 08:30 Wib hingga jam 17:00. Kedua, *Home Industry* Pengupasan kemiri terletak di Desa Geulanggang Meunjee. Industri yang didirikan pada tahun 2005 oleh Muzakkir, memiliki 6 orang pekerja dari latar belakang berbeda. Sedangkan Industri penggilingan jagung terletak di Desa Pulo Reudeup yang didirikan oleh Jailani pada tahun 2014 memiliki 3 karyawan dari latar belakang berbeda. Data tersebut berdasarkan observasi awal peneliti dengan ketiga owner *Home Industry* yang ada di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen.

Dalam hal ini, demi melancarkan pekerja oleh pemilik memberikan upah kepada pekerja sebagaimana hasil kesepakatan dengan para pekerja pada saat permulaan akad. Ada pekerja yang diberikan upah borongan setiap hari, borongan setiap dua hari, bahkan ada pekerja yang diberikan upah borongan setiap empat atau tujuh hari sekali karena menyesuaikan dengan sebagian jenis barang yang di pasarkan oleh pemilik ketika ada permintaan dari pasar. Jika permintaan pasar dalam empat hari sekali maka upah diberikan kepada pekerja tersebut pada hari keempat. Jika permintaan pasar dalam tujuh hari sekali maka upah borongan juga diberikan pada hari ketujuh.

Kendati demikian, tidak semua yang telah disepakati ketiga *Home Industry* tersebut berjalan sebagaimana yang dimaksud karena satu dan dua hal. Misalnya, perjanjian memberikan upah kepada pekerja pada hari yang ketujuh, sesekali tidak direalisasikan oleh pemilik karena dampak dari kemacetan pemasaran yang terjadi di pasar. Kemacetan yang terjadi di pemasaran dapat menghambat pemilik dalam upaya memberikan upah tepat waktu. Meskipun bukan semata-mata perbuatan pemilik, namun keadaan tersebut tidak dapat diterima baik oleh para pekerja dan tidak sesuai dengan kesepakatan bersama. Di sisi lain, pemilik *Home Industry* dapat dikatakan kurang bertanggung jawab atas keberlangsungan pengupahan terhadap pekerja.

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik meneliti lebih lanjut dalam bentuk tesis dengan judul Penelitian:

"Sistem Pengupahan Pekerja Pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen Perspektif Ekonomi Syariah".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1.2.1 Bagaimana pihak pemilik usaha menetapkan tingkat upah terhadap pekerja *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen?

1.2.2 Bagaimana perspektif ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan pekerja pada *Home Industri* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui pihak pemilik usaha dalam menetapkan tingkat upah terhadap pekerja *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen.

1.3.2 Untuk mengetahui perspektif ekonomi syariah terhadap sistem pengupahan pekerja pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan tentang sistem pengupahan pekerja pada *home industry* dalam perspektif ekonomi syariah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hal ini dapat bermanfaat bagi :

a. Bagi mahasiswa, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan diharapkan juga dapat memahami bisnis yang sesuai dengan syariah.
b. Bagi *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam sistem pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi syariah.
c. Bagi masyarakat, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan berguna untuk mengetahui dan memahami sistem pengupahan pekerja yang wajar sesuai dengan syariah.
d. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Studi Pascasarjana (S2) pada Prodi Ekonomi Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

1.5 Kajian Kepustakaan

Dalam rangka mendukung penulisan Tesis ini, maka penyusun hasil melakukan penelusuran terhadap berbagai karya ilmiah yang berupa penelitian terkait dengan pembahasan sebagaimana tersebut dibawah ini:

Jurnal yang ditulis oleh Nuraini dkk pada tahun 2020, dengan judul Analisis Sistem *Ujrah* Buruh Tani Padi (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar). Metode penelitian ini gunakan metode kualitatif yang bersumber dari data-data yang dihasilkan dengan teknik: observasi wawancara dan

dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *ujrah* yang di pakai ialah sistem upah harian dan ditentukan kesenjangan syariah terhadap praktik pemberian upah kepada buruh tani yaitu ketika musim mengangkut padi (*semangkee padee*) adanya ketidaksesuain pemberian upah kepada buruh tani sesuai dengan hasil kerja keras buruh upah. Menurut perspektif ekonomi Islam bahwa diberikannya pengupasan harus dengan prinsip adil dan layak.[11]

Kemudian jurnal berjudul Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan *Outsourcing* yang ditulis Hendy Herijanto dkk, 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pandangan Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pada PT. Samuderanayaka Grahaunggul. Menggunakkan metodologi penelitian Kualitatif dalam penelitian yang bersifat lapangan (field research) ini. Sumber data di peroleh langsung di PT. Samuderanayaka Grahaunggul melalui dokumen yang berkaitan, wawancara dengan General Manager perusahaan dan Manager Accounting Finance Officer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum ketentuan pengupahan perusahaan outsourcing yang diberlakukan PT. Sangu terhadap tenaga kerja outsourcing yang telah memenuhi aspek-aspek Syariah Islam. Antara lain dari perjanjian kerjanya. Karena masalah upah diputuskan oleh mereka yang mengadakan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, PT. Sangu memberikan kejelasan kepada tenaga kerja outsourcing baik dari aspek bentuk dan jenis

[11] https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis/article/view/10052 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023)

kerjanya, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan. Sebagaimana Islam sangat menekankan dalam hal pengupahan harus dengan rasa keadilan dan tidak ada unsur kedzaliman.[12]

Kemudian jurnal karya Muhajir dkk, 2021, dengan judul Pemberian Upah Terhadap Petugas Ili-ili Desa Tanjungsari Dalam Perspektif Hukum Syariah, dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan petani dan petugas ili-ili. Sifat penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Hasil penelitiannya, dapat disimpulkan bahwa upah petugas ili-ili sesuai dengan ketentuan hukum Islam, yang meliputi upah Ajrul Misli.[13]

Kemudian jurnal karya Lapeti Sari dkk, pada tahun 2009, dengan judul Analisis Tingkat Upah Pekerja Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Rumah Makan/Restoran), dalam penelitian ini menggunakan Analisis Data deskriptif, yaitu menganalisa data dengan cara menggambarkan seluruh peristiwa dan objek penelitian serta menguraikannya sesuai dengan data yang diperoleh dan dihubungkan dengan teori yang ada. Data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden dan data sekunder adalah data yang di peroleh melalui catatan-catatan instansi. Hasil penelitiannya adalah bahwa faktor jam kerja, pengalaman kerja dan besar kecilnya (kelas) rumah makan dan restoran berpengaruh positif terhadap tingkat upah yang diterima oleh para pekerja.

---

[12] http://jurnal.isvill.ac.id/index.php/JURNAL/article/view/44 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

[13] https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/3487/1698 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

Semakin tinggi jam kerja maka upah yang diterima akan semakin tinggi. [14]

Kemudian jurnal di tulis oleh M. Mambruri Faozi dan Putri Inggi Rahmiyanti, pada tahun 2016, berjudul sistem pengupahan tenaga kerja *Home Industry* perspektif ekonomi Islam (studi kasus pada Home Industry Konveksi ABR Kelurahan perbutulan Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitiannya, sistem pengupahan tenaga kerja Home Industri Konveksi ABR menggunakan sistem pengupahan borongan yang dikombinasi dengan sistem upah menurut hasil, jumlah upah tenaga kerja dikaitkan dengan jumlah hasil produksi dikalikan dengan jumlah upah yang ditetapkan, ditambah upah lembur, tunjangan makan, dan tunjangan THR. Jumlah upah yang diperoleh tidak sama karena adanya perbedaan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan pekerjaan. Secara aplikasinya sistem pengupahan tenaga kerja *Home Industry* Konveksi ABR telah sesuai dengan ekonomi Islam.[15]

Selanjutnya jurnal di tulis oleh Murni Ngurawan, pada tahun 2014, dengan judul Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Perspektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesehjahteraan Keluarga (Studi kasus Perumahan Mapanget Griya Indah). Penelitian dimaksud bertujuan untuk mengetahui sistem

[14]https://je.ejournal.unri.ac.id/index.php/JE/article/view/725/718 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

[15]https://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/almustashfa/article/view/747 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

pengupahan, implikasi upah buruh bangunan terhadap kesejahteraan ekonomi, serta pandangan hukum Islam tentang pengupahan buruh bangunan di Perumahan Mapanget Griya Indah. Penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, menggambarkan atau melukiskan suatu keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang terjadi di Perumahan Mapanget Griya Indah menjadi 2 bagian, ada buruh yang upahnya dihitung perhari dan dibayarkan perminggu oleh perusahaan. Adapun implikasi dari upah yang didapatkan sering tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka terutama bagi para buruh yang memiliki lebih dari 2 orang anak mengingat kebutuhan sehari-hari yang sekarang ini semakin mahal dan berbagai bentuk kebutuhan lainnya.[16] Adapun jika dipedomani menurut Al-Quran, sistem pelaksanaan pengupahannya dibolehkan dalam Islam. Namun demikian, dari segi pembagian upahnya perusahaan ini belum menerapkan sistem pembayaran yang adil dan merata kepada seluruh buruh harian, pemborong dan lain-lain. Berdasarkan uaraian di atas, maka peneliti meneliti "sistem pengupahan pekerja pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen Perspektif Ekonomi Syariah".

1.6 Kerangka Teori

Manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain untuk melangsungkan kehidupan.

[16]https://journal.iain-manado.ac.id/index.php/JIS/article/view/332/288 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

Aspek pekerjaan menjadi salah satu unsur besar terjadinya interaksi karena bekerja merupakan rutinitas sehari-hari manusia. Bekerja itu baik pada usaha diri sendiri maupun melakukan kerja pada usaha milik orang lain. Unsur utama yang harus ada antara pekerja/karyawan dengan pemilik usaha adalah adanya kesepakatan yang terikat dan hal tersebut menjadi tolak ukur sahnya proses bekerja sama.

Kesepakatan yang terikat itu untuk menentukan sistem berkerja dan juga sistem lainnya seperti sistem pengupahan. Upah yang diberikan harus adil, artinya sama rata dan layak atau sesuai dengan ukuran mudah dan susahnya pekerjaan. Tujuan dari adil dalam pengupahan adalah untuk menunaikan hak atau kewajiban yang telah sama-sama disepakati pada permulaan kontrak. Upah dalam teori hukum Islam terdapat aturan yang mengatur sedetail mungkin sehingga sah atau sesuai dengan syariah, misalnya ukuran upah harus disebutkan di awal kontrak dan upah yang diberikan harus sebelum keringat para pekerja kering.

Secara umum, upah adalah pendapatan, akan tetapi pendapatan itu tidak selalu harus upah. Pendapatan itu merupakan pejualan barang yang dipercayakan kepada seseorang, komisi sebagai jasa perantara dan lain sebagainya yang berupa *income* dalam administrasi perupahan. Pendapatan yang dihasilkan para pekerja atas pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja di suatu perusahaan, dapat dikatakan sangat berperan dalam hubungan ketenagakerjaan dan sebagai dasar hubungan ketenagakerjaan yang baik, maka sudah selayaknya

kalau seorang pekerja itu harus:[17]

- Dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya
- Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup dipertimbangkan agar merasakan kepuasan berkenaan adanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahaannya atau di tempat usaha lain di masyarakat

Untuk menjamin kerja sama yang baik dalam masalah upah ini pihak pekerja hendaknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya. Dalam keadaan perusahaan itu belum berkembang adanya upah yang layak yang diberikan perusahaan itu yang sesuai dengan upah untuk pekerjaan sejenis di perusahaan-perusahaan lainnya, hendaknya disyukuri dengan jalan memberikan imbalan-imbalannya berupa kegiatan kerja yang efektif dan efisien, turut melakukan penghematan. Karena setiap rupiah yang dihasilkan perusahaan tersebut akan sangat bermanfaat selain untuk menjamin kelancaran pengupahan, juga untuk mengembangkan perusahaan tadi.[18]

Di *Home Industry* penggilingan sagu, penggilingan jagung dan pengupas kemiri di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen terdapat beberapa karyawan. Masing-masing *Home Industry* paling sedikit memiliki 3 orang karyawan dan paling banyak 6 orang atau

---

[17] Endeh Suhartini, dkk, *Politik Hukum Sistem Pengupahan*, Cet, ke 1, (Depok: PT Rajawali Buana Pusaka, 2022), hlm. 39

[18] G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G.. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila,* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), Hlm. 99- 102.

lebih. Para karyawan sudah memiliki tempat kerjanya masing-masing, ada yang bagian produksi, bagian penjemputan, sopir maupun pengumpulan baik sagu, kemiri dan jagung. Sistem kerja yang diberikan oleh pemilik usaha adalah pengambilan gaji secara langsung pada waktu tertentu dan secara tidak langsung, yaitu menggunakan kas pinjaman saat sewaktu-waktu.

Berdasarkan hal tersebut di atas, diharapkan kebijakan penerapan upah yang harus diterima oleh buruh/pekerja sesuai dengan kemampuan sistem pembayaran upah yang ditelaah dan dikaji dengan baik dimana semua pihak yang terlibat dalam penetapan upah tersebut benar-benar melaksanakan hak dan kewajiban sesuai tugas dan fungsinya masing-masing, baik dari pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah sehingga tidak ada yang dirugikan dalam pelaksanaan sistem pembayaran upah sesuai peraturan yang berlaku.

1.7 Metode Penelitian

Metode suatu penelitian akan sangat bergantung pada pokok permasalahan dan sifat penelitian tersebut. Sedangkan untuk mendapatkan data yang objektif bagi suatu penelitian, maka setiap penelitian ilmiah harus menggunakan suatu metode tertentu.

1.7.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Moeleong, kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami tentang fenomena yang terjadi,

misalnya kebijakan, persepsi, tindakan dll.[19] Sedangkan penelitian deskriptif adalah membuat pemeriksaan (pengelompokan) secara sistematis, faktual, mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu.[20] Hal ini dilakukan agar akurasi data diperiksa dan kesalahan dapat diperbaiki dengan cara menjajaki kembali pada sumber datanya, kemudian menarik kesimpulan tentang sistem pengupahan pekerja pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.

1.7.2 Lokasi Penelitian

Kabupaten Bireuen terbentuk pada tahun 1999 berdasarkan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 1999, yang kemudian dirubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2000. Daerah Kabupaten yang terletak diwilayah persisir Provinsi Aceh ini sebelumnya merupakan wilayah dari Kabupaten Aceh Utara, yang kemudian dimekarkan pada tahun 1999.

Secara geografis, posisi Kabupaten Bireuen berada pada titik koordinat antara 4º 54’ - 5º 21’ Lintang Utara (LU) dan 96º 20’ - 97º 21’ Bujur Timur (BT). Luas wilayah Kabupaten Bireuen adalah 1.796,31 kilometer persegi (km2) atau seluas 179.631 hektar (Ha). Luas wilayah Kabupaten Bireuen tersebut adalah sekitar 3,13 persen dari total luas wilayah Provinsi Aceh secara keseluruhan (57.365,57 km2).

---

[19] Lexi Moleong, *Metode penelitian kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008). Hlm. 6.

[20] Setiadi Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004). hlm. 4

Pembagian wilayah administrasi pemeritahan dalam ruang lingkup pemeritah Kabupaten Bireuen saat ini terdiri dari sebanyak 17 (tujuh belas) wilayah kecamatan, meliputi Kecamatan, Samalanga, Simpang Mamplam, Pandrah, Jeunieb, Peulimbang, Peudada, Juli, Jeumpa, Kota Juang, Kuala, Jangka, Peusangan, Peusangan Selatan, Peusangan Siblah Krueng, Makmur, Gandapura, dan Kuta Blang.

Adapun lokasi penelitian akan penulis jadikan sebagai tempat pelaksanaan yang berkaitan dengan masalah sistem pengupahan pekerja pada *Home Industri* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen.

1.7.3 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data sekunder dan primer. Data primer diperoleh secara langsung dengan cara mewawancarai pihak *Home Industry* dan pekerjanya.

Sedangkan sumber data sekunder yang penulis gunakan adalah berbagai teori dan informasi yang diperoleh tidak langsung dari sumbernya, yaitu berbagai buku, penelitian terdahulu, dan Jurnal yang berisi tentang penerapan dan implementasi, serta berbagai dokumen dan tulisan mengenai sistem pengupahan, dan juga data lainnya yang relevan untuk membantu menjawab rumusan masalah melalui data tersebut.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1.7.4.1 Observasi

Yaitu metode yang digunakan peneliti dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap lokasi yang dijadikan objek penelitian. Lokasi yang dimaksud adalah di lokasi yang berbeda-beda di Kecamatan Kuta Blang.

1.7.4.2 Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara atau menanyakan langsung antara peneliti dengan pengurus bagian Home Industri dan serta strukturalnya.

1.7.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik yang dilakukan dengan cara mempelajari data-data tertulis dari konsep Islam, brosur, fiqh muamalah, Undang-undang tentang pengupahan atau ketenagakerjaan. Data yang terkumpul akan di olah, kemudian di bahas dan di analisa dengan cara menganalisa setiap data yang ada dan menyesuaikan dengan hasil pengumpulan data untuk di ambil kesimpulan.

Langkah-langkah kongkrit yang penulis lakukan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menemukan data yang berkaitan dengan pokok permasalahan.
2. Membaca dan meneliti data yang diperoleh untuk mendapatkan data yang lengkap dan valid.
3. Mencatat data secara sistematis dan konsisten.

1.7.5 Teknik Analisis Data

Dalam mengolah data yang diperoleh dari sumber referensi, wawancara dan dokumentasi serta penelitian lapangan, akan penulis klasifikasikan dengan mengelompokkan dan memilahnya berdasarkan klasifikasi tertentu yang dibuat dan ditentukan oleh peneliti. Data ini kemudian akan dikelompokkan pada masing-masing pertanyaan yang dilakukan untuk memfokuskan pada masalah di atas. Semua data yang berhasil dikumpulkan dari sumber-sumber penelitian akan dikaji dengan menggunakan metode kualitatif.

1.7.6 Jadwal Penelitian

Sedangkan waktu dalam penelitian yang akan penulis lakukan di mulai dari tahapan pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, penyusunan data hingga penarikan kesimpulan, adapun waktu yang akan di gunakan dalam penelitian ini sekurang-kurangnya memakan waktu selama kurang lebih 3 bulan.

1.8 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang di maksud di sini adalah rangkaian pembahasan disini adalah rangkaian pembahasan yang termuat dan mencakup dalam tesis, yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya sebagai satu kesatuan yang utuh dan merupakan gambaran singkat mengenai pokok-pokok pembahasan dalam setiap bab.

BAB SATU, bab ini merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian kepustakaan, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Bagian-bagian tersebut

diuraikan dahulu untuk mengetahui secara jelas tentang pentingnya penelitian ini dilakukan.

BAB DUA, inti pembahasan terlebih dahulu akan dilakukan tentang Konsep Upah terdiri dari: Pengertian Upah, Landasan Hukum Upah (*ujrah*), Dasar hukum pengupahan di Indonesia, Jenis-jenis Upah, Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan Upah, Konsep Upah, Sistem Pembayaran Upah, Pembatalan dan berakhirnya Upah. Konsep *Home Industry* terdiri dari: Pengertian *Home Industry*, Jenis-jenis *Home Industry*, manfaat *Home Industry*, *Home Industry* dalam Perspektif Ekonomi Islam.

BAB TIGA, membahas tentang Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Gambaran umum *Home Industry*, Penetapan Tingkatan Upah oleh Pemilik Usaha Terhadap Pekerja dan Sistem Pengupahan Pekerja *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Perspektif Ekonomi Syariah.

BAB EMPAT, bab terakhir yang berisi bab penutup yang berisi kesimpulan dari pembahasan bab sebelumnya, serta saran yang dianggap perlu menuju perbaikan demi terwujudnya sebuah kesempurnaan untuk perkembangan pengetahuan dimasa yang akan datang.

BAB DUA
SISTEM PENGUPAHAN PADA *HOME INDUSTRY*

2.1. Konsep Upah

2.1.1. Pengertian Upah

Di dalam Islam istilah upah dikenal dengan istilah *ijarah*, sebagai jual beli jasa (upah-mengupah) yakni, mengambil manfaat tenaga manusia, ada juga yang menterjemahkan sewa-menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Untuk itu *al-ijarah* dibagi dalam dua bagian, yaitu ijarah atas jasa dan ijarah atas benda.[21]

Al-Ijarah berasal dari kata *Al-Ajru* yang berarti *Al-Iwad* yang arti dalam bahasa Indonesia ialah ganti atau upah.[22] Namun ada sebagian ulama yang mengartikan sewa-menyewa. Dalam hal upah mengupah, di sebut *ijarah a'yan* yaitu sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan, atau dapat diartikan sebagai pemikiran jasa dari seorang *ajir* (orang yang di kontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *ajir*. Dimana, ijarah merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan di sertai kompesasi.

Secara pengertian upah mempunyai arti sebagai harga atau balas jasa atas prestasi tenaga kerja.[23] Hal ini tertuang dalam prinsip pengupahan Indonesia yang mewajibkan setiap

---

[21]https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/ahkm/article/download/2848/2065/7598 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

[22]https://journal.trunojoyo.ac.id/dinar/article/download/2694/2167 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

[23]Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, cet. II, (Jakarta: Granmedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 7.

pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak.

Dewan Buku Pengupahan Nasional mendefinisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian, Undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.[24]

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupu keluarganya.[25]

Selanjutnya Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan darin pengusaha atau pemberi kerja kepada

---

[24] H. Sadli Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia*, 2006), hlm. 189.

[25] Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a.

pakerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan/atau jasayang telah atau akan dilakukan.[26]

Upah adalah imbalan atau pekerja atau prestasi yang wajib di bayar oleh pengusaha atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah dengan orang lain yaitu, si pengusaha yang memberi kerja harus memberikan upah dan pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.[27]

2.2.1 Landasan Hukum Upah (*ujrah*)

2.2.2.1 Dasar Hukum Al-Qur'an

Dasar hukum Al-Qur'an berdasarkan firman Allah SWT yang berbunyi:

قَالَ ذَٰلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ ۖ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ ۖ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ﴿٢٨﴾

Artinya : ...*Salah seseorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil bekerja (pada kita) ialah orang kuat lagi dapat di percaya*" (Q.S. Al-Qash-shash 28 : 26).[28]

---

[26]Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal (1) ayat(30).

[27]Djumadi, *Hukum Pemburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.32-33.

[28]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan,* (Jakarta : Syamil Cipta Media, 2005), hlm 388.

Selain dalam surat al-Qash mengenai pengupahan juga terdapat dalam surat at-Talaq ayat 6 yang bunyinya:

أَسۡكِنُوهُنَّ مِنۡ حَيۡثُ سَكَنتُم مِّن وُجۡدِكُمۡ وَلَا تُضَآرُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُواْ عَلَيۡهِنَّۚ وَإِن كُنَّ أُوْلَٰتِ حَمۡلٖ فَأَنفِقُواْ عَلَيۡهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعۡنَ حَمۡلَهُنَّۚ فَإِنۡ أَرۡضَعۡنَ لَكُمۡ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّۖ وَأۡتَمِرُواْ بَيۡنَكُم بِمَعۡرُوفٖۖ وَإِن تَعَاسَرۡتُمۡ فَسَتُرۡضِعُ لَهُۥٓ أُخۡرَىٰ ٦

Artinya : *Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana pun 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 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*. (Q.S At-Talaq: 6)

2.2.2.2 Dasar Hukum Hadis

Dasar hukum dari hadist berdasarkan sabda Rasulullah SAW yang berbunyi:

Artinya :"*Dari Abu Hurairah Radhiyallahu'anhu bahwa Rasulullah Shallaallahu 'alaihi wa Sallam ber sabda : "Allah 'Azza wa Jalla berfirman: Tiga orang yang aku menjadi musuhnya pada hari kiamat ialah : orang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku kemudian berkhianat, orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang memperkerjakan seseorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya*" (H.R. Bukhari).[29]

[29] Muhammad Bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, Juz 2, (Bairut: dart Ibnu Kasir, 1987), hlm. 776.

Dari beberapa penjelasan ayat di atas, dapat disimpulkan bahwa memberikan upah kepada pekerja atas apa yang telah dilakukannya (karena jasa yang telah memberikan) merupakan suatu kewajiban dan merupakan hak bagi pekerja untuk memperoleh upah tersebut. Sedangkan hadist diatas menjelaskan bahwa Islam menegaskan atas pembayaran upah, sangat di perhatikan. Keterlambatan dalam pembayar upah, dikatagorikan dalam perbuatan zolim, dan orang yang tidak membayar upah pekerjanya termasuk orang yang dimusuhi oleh Allah dihari kiamat nanti. Dalam Islam sangat menghargai waktu dan menghargai tenaga pengupahan.

2.2.2.3 Dasar Hukum Pengupahan di Indonesia

Upah dan pengupahan di Indonesia bersumber pada beberapa peraturan dan perundang-undangan sebagai berikut:

a. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan.
b. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
d. 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
e. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.
f. Intruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2013 tentang kebijakan Penetapan Upah Minimun dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Kesejahteraan Pekerja.
g. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

h. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor SE.01/Men/1982 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.
i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor Kep.231/Men/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimun.
j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang di jalankan Secara Terus Menerus.
k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.
l. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun
m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimun.[30]

2.2.2.4 Jenis-jenis Upah

1. Jenis upah berdasarkan harga barang

Didalam jangka panjang kecenderungan yang selalu berlaku adalah keadaan dimana harga barang maupun upah terus mengalami kenaikan. Tetapi kenaikan tersebut tidaklah serentak dan juga tingkat kenaikannya berbeda. Walau bagaimana pun hal ini tidak menimbulkan kesulitan untuk mengetahui sampai dimana kenaikan pendapatan merupakan suatu gambaran dari kenaikan kesejahteraan yang dinikmati oleh para pekerja. Untuk tujuan tersebut ahli ekonomi membuat perbedaan diantara dua pengertian upah: *upah uang* dan *upah riil.*

[30] Ruslan Abdul Ghofiur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*,(Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama.2020), hlm. 54.

a. Upah Uang

Upah uang adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran keatas tenaga mental atau fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.

b. Upah Riil

Upah riil adalah tingkat upah pekerja yang di ukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasanya yang di perlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja. [31]

2. Jenis Upah berdasarkan unsur uang maupun non uang

a. Upah Nominal (*money wages*)

Yaitu sejumlah uang yang di bayarkan kepada para pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas jasa-jasanya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau peraturan perusahaan.

b. Upah Nyata (*real wages*)

Yaitu upah yang benar-benar harus di terima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut, sedangkan daya beli upah itu sendiri tergantung pada faktor-faktor seperti:

a.) Besar kecilnya upah yang diterima;

b.) Besar kecilnya biaya hidup yang di perlukan

c. Upah hidup (*life wages*)

[31] Sandono Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 351.

Yaitu sejumlah upah yang diterima pekerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok hidupnya maupun kehidupan sosial keluarganya.

d. Upah minimun (*minimum wages*)

Konsep upah minimun berarti pekerja akan mendapatkan upah kebutuhan sebesar kebutuhan hidup minimun untuk diri dan keluarganya. Penentuan upah minimun dengan memperhatikan faktor-faktor seperti:

a) Kemampuan perusahaan;
b) Keadaan perekonomian daerah atau nasional;
c) Tingkat pengupahan disektor/industri;
d) Tingkat pengupahan disektor atau sub sektor yang sama pada wilayah/provinsi lain;
e) Standar kebutuhan hidup pekerja dan keluarga.

Tujuan penetapan upah minimum:

(a) Sebagai jaring pengaman

Dengan dipenuhinya kebutuhan fisik dasar, yaitu sandang, pangan, dan papan maka akan menjauhkan pekerja dari perbuatan tercela seperti pencurian dan pengelapan.

(b) Mengangkat taraf hidup

Taraf hidup khususnya untuk karyawan tingkat rendah terangkat, yakni dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dasar mereka.

(c) Pemerataan pendapatan

Besarnya upah dan penerimaan antara karyawan satu berbeda dengan karyawan lain tergantung besarnya sumbangan terhadap perusahaan.

e. Upah wajar (*fair wages*)

Yaitu upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pekerja dan pengusaha sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha dan sesuai dengan perjanjian kerja diantara keduanya.[32]

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui sebarapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:[33]

1. Upah yang telah di sebutkan (*ajrun musamma*)

Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertraknsaksi.

2. Upah yang sepadan (*ajrul misti*)

Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan denagan profesinya jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dari segi masa kerja yang ditetapkan, transaksi ijarah dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:[34]

---

[32] Sri Haryani, *Hubungan Industri Di Indonesia*, (Yogyakarta: Amp Ypn, 2002), hlm. 143-144.

[33] Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karabet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hlm 194.

[34] *Ibid.* hlm.193

1) Transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan takaran kerja pekerjaan yang dikontrak saja tanpa harus menyebutkan masa kontrak atau masa kerjanya.
2) Transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan masa kerjanya tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya.
3) Transaksi *ijarah* yang menyebutkan masa kerjanya sekaligus menyebutkan takaran pekerjaanya.

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan di perlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.[35] Sedangkan tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad. Dalam prakteknya sesuai dengan ketentuan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Perjanjian untuk Melakukan Jasa-jasa Tertentu.

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah. Biasanya pihak yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti notaries, pengacara, dokter dll. Lazimnya, pihak yang melakukan perjanjian tersebut sudah menentukan tarif untuk pekerjaan yang akan dilakukanya.

b. Perjanjian Kerja Perburuhan

[35] Rahmat Syafe'I , *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001, hlm 127.

Perjanjian kerja atau perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan). Lazimnya, pekerja memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut.

c. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan.

Perjanjian pemborongan pekerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pemborong dengan yang memberikan pekerjaan borongan. Bagaimana cara pemborong menyelesaikan pekerjaannya tidaklah penting bagi pihak yang memborongkan. Yang penting asli pekerjaan yang diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Biasanya perjanjian pemborongan selalu dikaitkan dengan jangka waktu.

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja tersebut adalah:[36]

1) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syari'at, berguna bagi perorangan atau masyarakat.
2) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas. Termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

[36] Ibid. hlm. 153.

a. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluaraganya
b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Dalam suatu program pengupahan dan penggajian, terdapat paling sedikit delapan komponen. Kedelapan komponen ialah:

1). Organisasi Administrasi Pengupahan dan Penggajian.

Dalam satuan kerja yang menangani kegiatan pengupahan dan penggajian itu harus dilakukan secara sistematik sehingga setiap orang mengetahui secara pasti:

a. Wewenang, tugas dan tanggung jawabnya
b. Saluran pertanggungan jawab yang terbuka baginya
c. Saluran komunikasi yang dapat digunakannya
d. Jaringan informasi yang harus diperhitungkan
e. Kerja sama yang harus dibina dan dipeliharanya
f. Sifat koordinasi yang mesti diperhatikan
g. Bidang-bidang yang mungkin terjadi duplikasi dan tumpang tindih dalam pelaksanaan.

2) Metode Pembayaran Upah atau Gaji

Pada dasarnya terdapat tiga metode pembayaran upah atau gaji, yaitu:

a. Pembayaran upah atau gaji berdasarkan jangka waktu tertentu.
b. Pembayaran upah atau gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.

c. Kombinasi dari dua metode tersebut.

Pimpinan satuan kerja yang menangani pengupahan dan penggajian perlu mengetahui secara mendalam kelebihan dan kekurangan dari setiap metode. Dalam kondisi yang bagaimana satu metode tepat untuk digunakan.

3) Struktur Upah dan Gaji

Struktur yang baik adalah struktur yang mencerminkan rasa keadilan. Salah satu cara yang lumrah ditempuh untuk mencapai sasaran keadilan adalah dengan menyusun suatu struktur tugas dalam organisasi. Adanya struktur tugas yang jelas yang perlu dipahami dan diterima oleh tenaga kerja yang melakukan berbagai jenis pekerjaan, akan memungkinkan pelaksanaan penilaian pekerjaan dengan obyektif.

4) Program Pengupahan dan Penggajian Sebagai Perangsang Kerja

Suatu program pengupahan dan penggajian hendaknya tidak di lihat dan diperlakukan samata-mata sebagai kompensasi atas waktu, tenaga atas waktu, tenaga, pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang digunakan oleh tenaga kerja demi kepentingan organisasi, akan tetapi juga sebagai salah satu cara untuk merangsang peningkatan kegairahan bekerja. Dengan kata lain, setiap tenaga kerja perlu memahami nilai upah dan gaji tidak semata-mata dari segi materi akan tetapi juga dari segi psikologi kerja.

5) Tambahan Sumber Pendapatan Bagi Tenaga Kerja

Suatu organisasi dapat menempuh berbagai kebijakan dalam usaha menambah penghasilan para karyawan. Misalnya bagi organisasi niaga, ada tiga bentuk yang digunakan untuk menambah penghasilan sumber pendapatan tenaga kerja yang terdapat di dalamnya yaitu:

a. Program pembagian keuntungan perusahaan tidak hanya dengan para pemilik modal tetapi juga dengan para karyawan
b. Pemilikan saham perusahaan
c. Pemberian penghasilan tambahan (bonus pada akhir tahun, masa cuti dan berlibur atas biaya perusahaan dll)

6) Terjaminnya Sumber Pendapatan dan Peningkatan Jumlah Imbalan Jasa

Setiap tenaga kerja ingin memperoleh kepastian bahwa selama dia melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan berbagai ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi, tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadapnya yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan pebdapatan yang tetap.

7) Kompensasi Bagi Kelompok Manajerial

Kelompok manajerial memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi. Pentingnya peranan tersebut melahirkan berbagai tuntunan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang menduduki jabatan manajerial ketimbang tuntunan yang dipersyaratkan bagi para tugas operasional.

8) Prospek di Masa Depan

Dalam memikirkan dan menghitungkan prospek masa depan di bidang sistem pengupahan dan penggajian, maka perlu menggunakan tiga jenis orientasi waktu yaitu:

a. Pengetahuan tentang sejarah organisasi
b. Orientasi masa kini
c. Orientasi masa depan

Dengan menggunakan dimensi tiga waktu tersebut, di samping pengetahuan yang sifatnya teknis mengenai berbagai segi pengupahan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dengan menghitungkan kebutuhan dan keinginan para karyawan.[37]

2.2.2.5 Faktor-faktor Yang Menyebabkan Perbedaan Upah

Faktor-faktor penting yang menjadi sumber dari perbedaan upah (i) diantara pekerja-pekerja didalam suatu jenis kerja tertentu, dan (ii) diantara sebagai golongan pekerja adalah:

(1) Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerja.
(2) Perbedaan dalam jenis-jenis pekerjaan.
(3) Perbedaan kemampuan, keahlian dan pendidikan.
(4) Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan.
(5) Ketidak sempurnaan dalam mobilitas tenaga kerja.[38]
(6) Hasil tawar-menawar antara pekerja dengan pengusaha.

---

[37] Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung, 1987, hlm. 92-97.

[38] Sandono Sakino, *Mikro Ekonomi Teori Pegantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 147.

(7) Biaya hidup di provinsi atau wilayah tertentu.

(8) Kemampuan ekonomis pekerja.

(9) Hasil evaluasi jabatan.[39]

Sedangkan dalam buku Heidjracham Dan Suad Husnan lebih menjelaskan mengenai beberapa faktor penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah yaitu:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruh. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai "penawaran" yang melimpah upah cenderung turun.

2) Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi "bargaining" karyawan juga kuat, akan menaikan tingkat upah. Demikianlah sebaliknya.

3) Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan merupakan salah satu komponen biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai

[39] Sri Haryani, *Hubungan Industri Di Indonesia*, (Yogyakarta: Amp Ypn, 2002), hlm. 147.

mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan semakin tinggi presetasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima. Prestasi ini bisa dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adanya nampaknya belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

5) Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi, bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan "batas penerimaan upah" dari para karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturan juga mempergaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimun merupakan batas bahwa dari tingkat upah yang akan dibayarkan.[40]

2.2.2.6 Konsep Upah (*Ujrah*) Pada Karyawan

Pada masanya, Rasulullah SAW adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji atau upah yang pertama kali dalam Islam dapat dilihat dari kebijakan Rasulullah SAW untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari

[40] Heidjrachman Dan Suad Husnan, *manajemen personalia*, (Yogyakarta : BPFF-Yogyakarta, 2002), hlm. 139-140.

kepada Itab dan Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah.[41]

Islam mengajarkan umatnya agar menghormati saudara seagama tanpa memandang pekerjaan dan memberikan kemulian dan status kepada golongan buruh. Dengan demikian, pekerja maupun majikan harus memperlakukan satu sama lain sebagai saudara, bukan sebagai tuan dan hamba. Mereka tidak boleh dirugikan satu sama lain dan harus menunjukkan keadilan dan kebaikan dalam hubungan mereka. Pengusaha/majikan tidak boleh lupa bahwa kontribusi pekerja dalam proses produksinya adalah sangat besar. Oleh karena itu, ia harus membayar upah yang layak bagi pegawainya agar dapat menjalani kehidupan yang layak.[42]

Tingkat upah minimum dari sebuah masyarakat Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia dan tanggungan nafkah keluarga.[43] Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah orang- orang yang menjadi tanggung jawabnya, agar tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan cukup sehingga ia dapat memenuhi kebutuhannya dan juga keluarganya.

Pada dasarnya pola masyarakat Islam, upah bukan hanya suatu konsensi. Akan tetapi merupakan hak asasi bagi pekerja/buruh yang dalam penetapannya harus memenuhi 3 asas,

---

[41] Abu Sinn, *Manajemen Syariah* (Jakarta : PT. Rajawali Pers, 2012), hlm.32.

[42] Chaundry, M. Suherman Rosyidi, *Funamental of Islamic Economic System,* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm.45.

[43] Abu Sinn, *Manajemen Syariah* (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2012), hlm. 57.

yaitu asas keadilan, asas kelayakan, asas kebajikan.[44]

1) Asas Keadilan

Asas keadilan menuntut agar para buruh/pekerja dibayar secara seimbang atas jasa yang diberikan oleh buruh/pekerja. Berdasarkan asas keadilan, upah dalam masyarakat ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dan pengusaha/pemilik usaha. Sehingga kepentingan kedua belah pihak dipertimbangkan secara adil.

Oleh sebab itu, upah harus adil sesuai dengan kebiasaan yang berlaku dengan mempertimbangkan bentuk keahlian, serta harus dilakukan atas dasar kebebasan, kerelaan dan atas kemauan sendiri tanpa ada suatu bentuk pemaksaan. Tidak boleh memperkerjakan seseorang secara paksa, tidak boleh menganiaya ajir, tidak menghalang-halangi haknya (upahnya) atau mengulur-ngulur pembayarannya, atau mendapatkan suatu kemanfaatan darinya tanpa upah, karena barang siapa menggunakan jasa seorang pekerja tanpa memberinya upah, itu sama aja ia memperbudaknya.[45]

Prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal dan yang menghalalkan yang haram. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Adil juga bermakna

---

[44] Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat* (Yogyakarta : UII Press.2000), hlm. 23.

[45] Az-Zuhaili, W, *Fiqh Islam wa Adillatahu* Jilid 5. (Jakarta: PT.Gema Insani 2011), hlm.51.

proposional. Pekerjaan seorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu karena Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja.

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Konteks ini dalam pakar manajemen barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, maksudnya adalah pekerjaan yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka gaji atau upah mereka harus sama.[46]

2) Asas Kelayakan

Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok pekerja dengan taraf hidup masyarakat, sehingga buruh/pekerja dapat hidup layak, tidak hanya berdasarkan tingkat ekonomi semata saja. Layak bermakna cukup pangan, sandang dan papan dan juga sesuai dengan pasaran.

3) Asas Kebajikan

Asas kebajikan yang dalam hubngan kerja dapat diterjemahkan sebagai asas kerohanian dan diharapkan mampu menggugah hati nurani para pemilik pekerjaan untuk dapat menghargai jasa para buruh/pekerja yang telah memberikan sumbangan untuk mendapatkan kekayaan yang lebih.

2.2.2.7 Sistem Pembayaran Upah

Menurut cara menetapkan upah, terbagi berbagai sistem

[46] Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm. 61.

upah:[47]

a. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem pengupahan ini ditetapkan menurut jangka waktu pekerja melalukan pekerjaan: untuk tiap hari jam diberi upah perjam, untuk upah sehari-hari diberi upah harian, untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan, untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan, dan sebagainya. Dalam sistem ini pekerja menerima upah yang tetap. Karena untuk waktu-waktu yang tertentu pekerja akan menerima upah yang tertentu pula, pekerja tidak perlu menghasilkan pekerjaannya secara tergesa-gesas untuk mengejar hasil yang sebanyak-banyaknya, sehingga dengan demikian dapat diharapkan pekerja akan bekerja dengan baik dan teliti.

Sebaliknya dalam sistem pengupahan ini, tidak cukup dorongan untuk bekerja secara giat, bahkan kadang-kadang hasilnya kurang dari layak dapat diharapkan. Karena itu, sistem ini sering kali disertai dengan sistem premi, dari pekerja dimintakan untuk jangka waktu tertentu. Jika ia menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan itu, ia mendapatkan premi.

b. Sistem upah potongan

Sistem upah potongan ini seringkali digunakan untuk mengganti sistem upah-jangka waktu, dimana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil pekerjaan dapat di ukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka sistim pengupahan ini tidak

[47] Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1990), hlm.133-134.

dapat digunakan di semua perusahaan:

Manfaat sistem pengupahan ini adalah:

1) pekerja mendapat dorongan untuk bekerja giat, karena makin banyak ia menghasilkan, makin banyak pula upah yang akan diterimanya
2) Produktivitas buruh/pekerja dinaikkan setinggi-tingginya
3) Barang modal seperti alat dan sebagainya, digunakan secara intensif.

Tetapi sebaliknya sistem ini memungkinkan keburukan sebagai berikut:

1) Kegiatan pekerja yang berlebih-lebihan
2) Pekerja kurang mengindahkan tindakan untuk menjaga keselamatan dan kesehatannya
3) Kurang teliti dalam mengerjakan sesuatu

c. Upah tidak tetap

Untuk menampung keburukan ini, ada kalanya sistim upah-potongan *(payment by result)* ini, digabungkan dengan sistim upah jangka waktu menjadi sistim upah-potongan dengan upah minimum. Dalam sistem upah gabungan ini ditentukan:

1) Upah minimum untuk jangka waktu yang tertentu misalnya upah minimum sehari
2) Jumlah banyaknya hasil yang sedikit-dikitnya untuk pekerjaan sehari

Minimum ataupun kurang dari minimum itu, pekerja akan juga hanya menerima upah minimum sehari itu. Jika ia menghasilkan lebih banyak dari minimum itu ia menerima upah menurut

banyaknya hasil pekerjaan itu.[48]

d. Sistem upah permupakatan

Sistem pengupahan ini pada dasarnya adalah upah-potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pekerjaan memuat, membongkar dan mengangkut barang dan sebagainya, tetapi upah itu bukanlah diberikan kepada buruh masing-masing, melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama melakukan pekerjaan itu. Sistem pengupahan ini sangat mirip upah borongan terkadang seringkali sukar dibedakan dari pemborongan pekerjaan *(aannemerji, aanneming van werk)* biasa, dimana tidak terdapat hubungan kerja antara tiap pekerja itu dengan orang yang memborongkan pekerjaan (*aanbesteder*).[49]

e. Sistem skala upah berubah

Pada sistem skala-upah berubah (*sliding scale*) ini terdapat pertalian antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan oleh perusahaan yang harga ba rang serta hasilnya untuk sebagian terbesar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun menurut naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan. Cara pengupahan ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris. Dalam sistim ini yang menimbulkan kesulitan ialah bilamana harga itu turun yang dengan sendirinya akan mengakibatkan penurunan upah. Karena buruh

[48] *Ibid*
[49] *Ibid*

sudah biasa menerima upah yang lebih tinggi, maka penurunan upah akan menimbulkan perselisihan.[50]

f. Sistem upah berindeks

Upah yang naik-turun menurut angka indeks biaya penghidupan, disebut upah indeks. Naik-turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai rill dari rupiah.

g. Sistem pembagian keuntungan

Disamping upah yang diterima buruh pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bila ternyata majikan menerima keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan itu. Sistem pembagian keuntungan, ini pada umumnya tidak di sukai oleh pihak majikan dengan alasan bahwa keuntungan itu adalah pembayaran bagi resiko yang menjadi tanggungan majikannya. Buruh tidak ikut menanggung bila perusahaan menderita rugi. Karena itu majikan pada umumnya lebih condong pada sistem *copartnership*, dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi pesero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem *copartnership* ini sekarang banyak dijalankan misalnya di Amerika Serikat, di Nederland dan lain-lain.[51]

Berdasarkan ketentuan sistem pembayaran upah tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa, sistem pembayaran upah diberbagai negara disesuaikan dengan kemampuan di setiap perusahaan dan

[50] *Ibid*
[51] *Ibid*

disesuaikan dengan perkembangan ekonomi serta kebutuhan masyarakat. Apabila dikaji berbagai ketentuan mengenai kebijakan perkembangan ekonomi, akan berdampak banyaknya dijumpai bermacam-macam persoalan serta usaha untuk menjelaskan kenaikan upah, atau bagaimanakah upah itu seharusnya, sehingga pelaksanaan hubungan ketenagakerjaan di beberapa perusahaan yang ada tidak terhambat karena adanya sistem pembayaran upah yang rendah tidak sesuai kebutuhan ekonomi pekerja dan keluarganya.[52]

h. Sistem upah borongan

Sistem upah ditentukan sesuai pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah pada bongkar muat barang, membangun rumah dll.

i. Sistem Bonus

Sistem bonus adalah pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang ditunjukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Yang menentukan besar-kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar-kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah dengan insentif sering dianggap sebagai gabungan

[52] Endeh Suhartini, dkk, *Politik Hukum Sistem Pengupahan*, Cet, ke 1, (Depok: PT Rajawali Buana Pusaka, 2022), hlm. 48

antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut. Namun sistem ini juga memiliki kerugian yaitu sistem ini memerlukan sistem adminitrasi yang rumit sehingga memerlukan tambahan pegawai di bagian adminitrasi.

2.2.2.8 Pembatalan dan berakhirnya Upah (ijarah)

Pada dasarnya perjanjian upah mengupah merupakan perjanjian yang lazim, dimana masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian itu tidak mempunyai hak untuk membatalkan perjanjian (tidak mempunyai hak fasakh) karena jenis perjanjian termaksud kepada perjanjian timbul baik.[53]

Namun demikian tidak tertutup kemungkinan pembatalan perjanjian (fasakh) oleh salah satu pihak jika alasan atau dasar yang kuat untuk itu, adapun hal-hal yang menyebabkan batal dan berakhirnya upah adalah:

a. Terjadinya aib pada barang sewaan.

Maksudnya bahwa pada barang yang menjadi objek perjanjian sewa-menyewa terhadap kerusakan ketika sedang berada di tangan pihak penyewa sendiri.

b. Rusaknya barang yang disewakan.

Barang yang menjadi objek perjanjian sewa menyewa mengalami kerusakan atau musnah sehingga tidak dapat dipergunakan lagi sesuai dengan apa yang diperjanjikan, misalnya yang menjadi objek sewa-menyewa adalah, kemudian rumah tersebut terbakar

[53] H.Chairuman Pasaribu, Suhrawardi K. Lubis, hukum perjanjian dalam Islam, (Jakarta : Sinar Grafika 1997),hlm, 56-57

atau roboh, sehingga rumah tersebut tidak dapat digunakan kembali.

c. Rusaknya barang yang diupahkan (ma'jura'laih)

Maksudnya barang yang menjadi sebab terjadi hubungan sewa-menyewa mengalami kerusakan, sebab dengan rusaknya atau musnahanya barang yang menyebabkan terjadinya perjanjian maka akad tidak akan mungkin terpenuhi lagi. Misalnya : si A mengupahkan kepada si B untuk menjahit bakal baju, dan kemudian bakal baju itu mengalami kerusakan, maka perjanjian sewa-menyewa akan berakhir sendirinya.

d. Terpenuhinya manfaat yang diakadkan

Dalam hal ini yang dimaksudkan bahwa apa yang menjadi tujuan telah tercapai, atau masa perjanjian sewa-menyewa telah berakhir sesuai dengan ketentuan yang disepakati oleh para pihak. Misalnya : "dalam hal persewaan tenga (perburuhan), apabila buruh telah melaksanakan pekerjaanya dan mendapatkan upah sepatutnya, dan masa kontrak telah berakhir, maka dengan berakhirlah perjanjian sewa-menyewa".[54]

e. Adanya uzur

Ulama hanafiyah menambahkan bahwa adanya uzur merupakan salah satu penyebab putus dan berakhirnya perjanjian sewa-menyewa, sekali uzur tersebut datangnya dari salah satu pihak. Adapun yang dimaksudkan dengan uzur disini adalah suatu halangan sehingga perjanjian tidak mungkin dapat terlaksana sebagaimana mestinya misalnya : "seorang menyewa toko untuk

[54] Hamzah Ya'qub, *kode Etik Dagang Menurut Islam*, (Bandung: Diponegoro, 1992), hlm, 334

berdagang, kemudian barang dagangannya musnah terbakar, atau dicuri orang sebelum toko itu dipergunakan, maka pihak penyewa dapat membatalkan perjanjian sewa-menyewa toko yang telah diadakan sebelumnya".[55]

2.2. Konsep *Home Industry*

2.2.1. Pengertian *Home Industry*

Home berarti rumah, tempat tinggal. Istilah didefenisikan sebagai kegiatan memproses atau mengolah barang dengan menggunakan sarana dan peralatan. Istilah industry juga digunakan bagi suatu bagian produksi ekonomi yang terfokus pada proses manufakturisasi tertentu yang harus memiliki permodalan.[56]

Home industry adalah suatu unit usaha atau perusahaan dalam skala kecil, yang bergerak dalam bidang industri tertentu. Home berarti rumah, tempat tinggal ataupun kampung halaman. Sedang industri, dapat diartikan sebagai kerajinan, usaha produk barang dan ataupun perusahaan. Singkatnya, home industri (atau biasanya ditulis/dieja dengan "*Home Industry*") adalah rumah usaha produk barang atau juga perusahaan kecil. Dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi ini.[57]

Pengertian usaha kecil juga secara jelas tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil Menengah, yang menyebutkan bahwa usaha kecil adalah usaha dengan kekayaan

---

[55] Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta : Sinar Grafika, 1996), hlm 57.

[56] Sudariyanto, *industralisasi*, (Semarang: PT. Bengawan Ilmu, 2010), hlm, 1.

[57] Gita Rosalita Amelia dan Anita Damayantie, hlm. 339.

bersih paling banyak Rp. 200 juta (tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha) dengan hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 1 Milyar, kriteria lainnya dalam UU No. 20 Tahun 2008 adalah milik Warga Negara Indonesia, berdiri sendiri, berafiliasi langsung atau tidak langsung dengan usaha menengah atau besar dan berbentuk badan usaha perorangan, baik berbadan hukum maupun tidak. Jika terdaftar pada Dinas Perdagangan Kabupaten/kota, permohonan izin ke pemerintah untuk menjalankan usaha, home industry termasuk dalam kategori peraturan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Putih, yaitu perusahaan kecil yang dengan kekayaan kurang dari 200 juta.[58]

Industri rumah tangga adalah rumah usaha produk barang atau biasa disebut juga dengan perusahaan kecil, dikatakan sebagai perusahaan kecil karena jenis kegiatan ekonomi dipusatkan di rumah. Industri rumahan pada umunya memusatkan kegiatan disebuah rumah keluarga tertentu dan biasanya para karyawan berdomisili di tempat yang tidak jauh dari rumah produksi tersebut.[59]

Industri dapat dikatakan menjadi industri berat, sedang dan industri kecil. *Home industri* dalam hal ini dapat di kategorikan kedalam industri kecil mengingat tenaga kerja yang bekerja di

[58] https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-20-2008-usaha-mikro-kecil-menengah (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

[59] S.R. Parker,dkk, Sosiologi Industri, (Jakarta : PT. Bina Aksara, 1985), hlm, 92.

dalam home industri tersebut dan melihat jumlah modal yang ditanamkan didalamnya.[60]

1. Karakteristik *Home Industry*

Menurut subanar, *home indutry* mempunyai karakteristik atau ciri-ciri sebagai berikut[61]:

a. *Home Industry* merupakan industri yang mengolah barang setengah jadi menjadi barang jadi sehingga mempunyai sifat ekstraktif.
b. Mempunyai jumlah tenaga kerja sebanyak 1-19.
c. Pada kondisi tertentu, industri kecil dan rumah tangga lebih fleksibel karena mempunyai kecenderungan untuk tidak bergantung pada kebutuhan bahan baku, pasar dan tenaga kerja.
d. Dibanding industri menengah dan besar, home industri lebih mudah dalam mengolah produknya.
e. Barang-barang yang diolah lebih sederhana dan tidak membutuhkn proses yang rumit sehingga teknologi yang digunakan masih manual.
f. Modal yang digunakan masih terbatas karena merupakan modal mandiri ataupun swadana.
g. Milik sendiri karena terbatasnya teknologi yang dimiliki.
h. Bersifat kekuargaan karena masih menggunakan sistem manejemen dan keuangan yang sederhana.

2. Kekuaatan *Home Industry*

---

[60] Hal Hill dalam The Kian Wie, *Industrialisasi di Indonesia*, *penerjemah Nirwanto*, (Jakarta : LPBS, 1994), hlm, 84.

[61] https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaskat/article/download/8028/4803 (diakses pada tanggal 8 Juni 2023).

Menurut Azhary, ada beberapa alasan yang menjadi dasar pentingnya home industri di dalam perekonomian Indonesia. Alasan-alasan tersebut anatara lain[62]

a. *Home Industri* sebagian besar didirikan di daerah perdesaan, dikarenakan lahan pertanian yang semakin berkurang, sehingga menjadi alternatif untuk menyerap tenaga kerja di daerah pedesaan.
b. Kegiatan home industri menggunakan sumber daya dan bahan baku di lingkungan terdekat yang menyebabkan biaya produksi dapat di tekan rendah.
c. Tingkah pendapatan relatif rendah serta harga produk home industri yang murah akan memberikan peluang agar tetap bisa bertahan.

2.2.2 Jenis-jenis *Home Industry*

Sebelum memulai usaha, terlebih dahulu perlu pemilihan bidang yang ingin ditekuni. Pemilihan bidang usaha ini penting agar kita mampu mengenal seluk-beluk usaha tersebut dan mampu mengelolanya. Pemilihan bidang ini harus disesuaikan dengan minat dan bakat seseorang karena minat dan bakat merupakan faktor penentu dalam menjalankan usaha.[63]

1) Berdasarkan SK Menteri Perindustrian No.19/M/I/1986 bahwa:
   a) Industri kimia dasar contohnya seperti industri semen, obat-obatan, kertas, pupuk, dan sebagainya.

[62] Ibid, hlm 4

[63] Kasmir, *Kewirausahaan*,(Jakarta: Rajawali Pers,2009), Cet. Ke-1, hlm 39-41

b) Industri mesin dan logam dasar, misalnya seperti industri pesawat terbang, kendaraan bermotor, tekstil, dan lain-lain.
c) Industri kecil contoh seperti industri roti, kompor minyak, makanan ringan, es, minyak goreng curah, dan lain-lain.

2) Berdasarkan jumlah tenaga kerja
   a) Industri rumah tangga, adalah industri yang jumlah karyawan /tenaga kerja berjumlah antara 1-4 orang.
   b) Industri kecil adalah industri yang jumlah karyawan / tenaga berjumlah antara 5-19 oranag.
   c) Industri sedang atau industri menengah adalah industri yang jumlah karyawan/tenaga kerja berjumlah antara 20-99 orang.
   d) Industri besar adalah industri yang jumlah karyawan/tenaga kerja berjumlah antara 100 orang atau lebih.
3) Berdasarkan pemilihan lokasi
   a) Industri yang berorientasi atau menitikberatkan pada pasar (*market orientedindustry*) adalah industri yang didirikan sesuai dengan lokasi potensi target konsumen. Industri jenis ini akan mendekati kantong-kantong di mana konsumen pontesial berada. Semakin dekat ke pasar akan semakin menjadi lebih baik.
   b) Industri yang berorientasi atau menitikberatkan pada tenaga kerja/labor (*man power oriented industry*) adalah industri yang berada pada lokasi dipusat pemukiman penduduk karena bisanya jenis industri tersebut membutuhkan banyak pekerja/pegawai untuk efektif dan efisien.

c) Industri yang berorientasi atau menitiberatkan pada bahan baku (*supplyoriented industry*) adalah jenis industri yang mendekati lokasi di mana bahan baku berada untuk memangkas atau memotong biaya transportasi yang besar.[64]

4) Berdasarkan produktifitas perorangan

a) Industri primer adalah industri yang barang-barang produksinya bukan hasil olahan langsung atau tanpa diolah terlebih dahulu contohnya adalah hasil produksi pertanian, pertenakan, perkebunan, perikanan, dan sebagainya.

b) Industri sekunder adalah industri yang bahan mentah diolah sehingga menghasilkan barang-barang untuk diolah kembali. Misalnya adalah pemitalan benang sutra, komponen elektronik, dan sebagainya.

c) Industri adalah industri yang produk atau barangnya berupa layanan jasa, contoh seperti telekomunikasi, transportasi, perawatan kesehatan, dan masih banyak lagi yang lainnya.[65]

2.2.3 Manfaat *Home Industry*

Sebagai usaha dalam skala kecil, home industri mempunyai manfaaat dan peran diantarannya sebagai berikut[66]:

a. *Home Industry* sebagai alternatif penghasilan bagi keluarga ekonomi rumah tangga ini membantu meningkatkan

[64] Kasmir, *Kewirausahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), Cet ke-1, hlm 39-41.

[65] *Ibid*,.

[66] Abidatul Afiyah, Muhammad Saifi, Dwiatmanto, Analisis Studi Kelayakan Usaha Pendirian Home Industry, *Jurnal Adminitrasi Bisnis* (JAB), Vol.23, No.1, Juni 2015, hlm.3.

pendapatan keluarga karena merupakan usaha sampingan yang tidak banyak menyita waktu.

b. *Home Industry* berpeluang untuk mengurangi angka kemiskinan. Kegiatan *home industry* secara tidak langsung membuka lapangan kerja bagi anggota keluarga ataupun tetangga yang berada di sekitar tempat tinggal, oleh karena itu home industri dapat membantu mengurangi angka pengganguran dan kemiskinan.

2.2.4 *Home Industry* Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dalam Islam, manusia adalah khalifah dimuka bumi. Islam memandang bahwa bumi dengan segala isinyamerupakan amanah Allah agar dipergunakan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan bersama. Untuk mencapai tujuan suci ini, Allah memberikan pentunjuk melalui para rasul-Nya. Petunjuk tersebut meliputi segala sesuatu yang dibutuhkan manusia baik aqidah, akhlak, maupun syariah. Begitupun dalam berekonomi, manusia diperintahkan oleh Allah agar segala kegiatan yang dilakukan dapat membawa maslahah baik untuk dirinya maupun orang lain.

Di dalam proses produksi dalam ilmu ekonomi dapat diartikan sebagai kegiatan yang menciptakan manfaat (*utility*) baik di masa kini maupun masa yang akan datang. Sedangkan tujuan dari produksi adalah menyediakan barang dan jasa yang memberikan *mashlahah* maksimun bagi konsumen. Tujuan tersebut dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk di antaranya:[67]

[67] Pusat Pengkajian dan pengembangan Ekonomi Islam (P3EI) Universitas Islam Yogyakarta, *Ekonomi Islam* (Jakarta : Rajawali Pers, 2009) hlm.233.

a. Pemenuhan kebutuhan manusia pada tingkat moderat
b. Menemukan kebutuhan masyarakat dan pemenuhannya
c. Menyediakan persediaan barang/jasa di masa depan
d. Pemenuhan sarana bagi kegiatan sosial dan ibadah kepada Allah

Tujuan produksi yang pertama sangat jelas, yaitu pemenuhan sarana kebutuhan manusia pada takarat moderat. Hal ini akan menimbulkan setidaknya dua implikasi yaitu. *Pertama*, produsen hanya menghasilkan barang dan jasa yang menjadi kebutuhan (*needs*) meskipun belum tentu merupakan keinginan (*wants*) konsumen. Barang dan jasa yang dihasilkan harus memiliki manfaat yang riil bagi kehidupan Islami bukan sekedar memberikan kepuasan bagi konsumen. *Kedua*, kuantitas produksi tidak akan berlebihan, tetapi hanya sebatas kebutuhan yang wajar. Produksi yang berlebihan bukan hanya menimbulkan lokasi sumber daya ekonomi secara cepat.

Menurut mannan proses produksi usaha kerjasama antara para anggota masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa bagi kesejahteraan ekonomi mereka. Nilai persaudaraan, jika diaplikasikab ke dalam lingkungan ekonomi, akan melahirkan lingkungan kerjasama, bukan persaingan, penyebaran lebih luas atau "sosialisasi sarana produksi" , bukan konsentrasi maupun ekploitasi sumber daya alam (dan manusia) lebih lanjut.[68]

Begitupun dalam proses produksi yang dilakukan industry rumah tangga. Segala bentuk kegiatan ekonomi yang dilakukan

[68] Mohamed Aslam Haneef, *Pemikiran Ekonomi Islam Komtemporer* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010) hlm. 30.

oleh industry rumah tangga juga harus memiliki nilai manfaat, tidak hanya semata-mata memaksimalkan keuntungan sebagi motif utama meskipun sangat banyak kegiatan produktif. Tidak seperti hal nya konvesional yang dalam kegiatan ekonominya hanya memaksimalkan keuntungan.[69]

Ekonomi Islam berdiri diatas kepercayaan bahwa Allah adalah satu-satunya pencipta pemilik dan pengendali alam raya dengan takdir-Nya menghidupkan serta mematikan dengan ketetapan-Nya. Dengan keyakinan akan peran dan kepemilikan absolute dari Allah, *Rabb* semesta alam, maka konsep produksi di dalam ekonomi Islam tidak semata-mata hanya untuk memaksimalkan keuntungan dunia, tetapi lebih penting untuk mencapai maksimalisasi kauntungan akhirat.[70]

Nilai universal lain dari ekonomi Islam tentang produksi adalah perintah untuk mencari sumber-sumber yang halal dan baik bagi produksi dan memproduksi dan memanfaatkan *output* produksi pada jalan kebaikan dan tidak mandzalimi pihak lain dan tidak mengarahkan kepada kerusakan.[71] Bagi Islam, memproduksi sesuatu bukanlah sekedar untuk dikonsumsi sendiri atau dijual ke pasar. Islam secara khas menekankan bahwa setiap kegiatan produksi harus pula mewujudkan fungsi sosial.

---

[69] Mustafa Edwin Nasution , et. al, *Pengenalan Ekslusif Ekonomi Islam* (Jakarta : Kencana, 2007) hlm 102.

[70] Ibid, hlm 104

[71] Adiwarman A. Karim, *Ekonomi Mikro Islam*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012) hlm.103.

BAB TIGA
SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA PADA *HOME INDUSTRY* DI KABUPATEN BIREUEN PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH

3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Bireuen merupakan salah satu Kabupaten dalam provinsi Aceh yang letaknya sangat strategis dilintasi oleh Jalan Nasional serta diapit oleh beberapa Kabupaten dan merupakan pusat perdagangan di wilayahnya. Secara geografis Kabupaten Bireuen terletak pada posisi 40 54' – 50 21' Lintang Utara (LU), dan 960 20' – 970 21' Bujur Timur (BT) dengan luas wilayahnya 1.901,21 Km2 atau (190. 121 Ha) dan berada pada ketinggian 0 sampai 800 M Dari Permukaan Laut (DPL).

Wilayah Bireuen berkembang menjadi Kabupaten Bireuen sebagai hasil dari pemekaran Kabupaten Aceh Utara menjadi Kabupaten baru. Sejak berdirinya Kabupaten Bireuen berdasarkan Undang-Undang No. 48 Tahun 1999 telah menjadi perkembangan yang cukup signifikan dalam bidang pemerintahan, dimana pada awalnya terdiri dari 7 (tujuh) Kecamatan. Pada tahun 2001 dimekarkan menjadi 10 (sepuluh) Kecamatan. Selanjutnya pada tahun 2004 dimekarkan kembali menjadi 17 Kecamatan yaitu, Kec. Samalanga, Kec. Simpang Mamplam, Kec. Pandrah, Kec. Jeunieb, Kec. Peulimbang, Kec. Peudada, Kec. Juli, Kec. Jeumpa, Kec. Kota Juang, Kec. Kuala, Kec. Jangka, Kec. Peusangan, Kec. Peusangan

Selatan, Kec. Peusangan Siblah Krueng, Kec. Makmur, Kec. Gandapura dan Kec. Kuta Blang.[72]

Kecamatan Kuta Blang adalah salah satu Kecamatan yang berada di jalur lintas Kabupaten dan provinsi antara Aceh dengan Sumatera Utara. Kecamatan Kuta Blang memiliki luas wilayah ± 4.110 Ha terdiri dari 65% daratan rendah 35% bukit dan pegunungan, dengan wilayah kerja meliputi empat kemumikan dan 42 Gampong. Kecamatan Kuta Blang memiliki empat kemukiman dan 42 Gampong, keempat kemukiman tersebut yaitu: Kemukiman Teuki Chiek Umar memiliki 11 Gampong, imam mukim pertama Tgk Zainal Abidin. Kemudian Teuki Chik Umar memiliki 10 Gampong, imam mukim yang pertama Tgk Ibrahim Idrus. Kemukiman Kuta Meuse memiliki 10 Gampong, imam mukimnya yang pertama Tgk H. Nurdin Budiman. Kemudian Kemukiman Kuta Hom, memiliki 10 Gampong, imam mukim pertama Tgk. M. Yusuf Abdullah.[73]

Kecamatan Kuta Blang merupakan bagian dari kabupaten Bireuen yang mempunyai luas wilayah 3.870,13 Ha atau 2,15 persen dari total luas wilayah kabupaten Bireuen secara keseluruhan dengan ketinggian wilayah berkisaran 0-197 meter. Kecamatan Kuta Blang terletak di bagian timur dari Kabupaten Bireuen memiliki 4 kemukinan, 41 gampong dan 126 dusun dengan total jumlah penduduknya 22.251 jiwa.[74]

---

[72] Profil Kabupaten Bireuen https: www1-media.acehprov.go.id/upldoad/data_web_bireuen.pdf

[73] Data file dari Badan Pusat Statistik Kecamatan Kuta Blang Tahun 2022

[74] Wawancara Penulis dengan Bapak Salamuddin, selaku camat Di Kecamatan Kuta Blang, Kabupaten Bireuen, Kamis 8 Juni 2023.

Kecamatan Kuta Blang yang dibentuk berdasarkan Qanun nomor : 44 Tahun 2004 merupakan satuan kerja Kabupaten Bireuen yang mempunyai kedudukan sebagai pelaksana teknis kewilayahan dan mempunyai wilayah kerja tertentu dipimpin oleh Camat. Kecamatan Kuta Blang juga memiliki pelimpahan tugas-tugas perbantuan baik di bidang pemerintahan dan pembangunan serta pemberdayaan maupun tugas-tugas di bidang ketertiban dan ketentuan masyarakat serta beberapa bidang tugas pembantuan lain yang berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat pemeritahan Kabupaten Bireuen.

Secara geografis Kecamatan Kuta Blang berada pada titik koordinat Latitude : 5;12;42.801. Longitude : 96;50;10,943 dengan batas-batas wilayah.

- Sebelah Utara dengan Kecamatan Jangka dan Gandapura;
- Sebelah Selatan dengan Kecamatan Siblah Krueng dan Kecamatan Makmur;
- Sebelah Barat dengan Kecamatan Peusangan;
- Sebelah Timur dengan Kecamatan Gandapura.

Di Kecamatan Kuta Blang terdiri dari 41 desa yaitu: Desa Palo Dama, Paya Rangkuluh, Paloh Raya, Crueng Kumbang, Tanjong Siron, Balee Mee, Buket Dalam, Parang Sikureung, Cot Baroh, Pulo Awe, Paloh Peuradi, Cot Me, Blang Mee, Glee Putoh, Tingkeum Baro, Tingkeum Manyang, Kulu, Babak Suak, Ulee Pusong, Pulo Nga, Kulu Kuta, Meusee, Blang Panjoe, Babah Jurong, Dayah Panjoe, Pulo Blang, Imbudee, Pulo Siron, Jarommah Mee, Jarommah Baroh, Lhok Nga, Pulo Reudeuep,

Geulanggang Meunjee, Geulanggang Panah, Geulanggang Rayeuk, Dayah Masjid, Keurumbok, Cot Ara, Rancong, dan Jambo Kajeung.

Home Industry yang penulis lakukan penelitian terletak di dua desa, Desa Geulanggang Meunjee dan Desa Pulo Reudeup. Desa Geulanggang Meunjee Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen merupakan desa terletak di sebelah Utara dari Pusat Kecamatan Kuta Blang dengan jarak 2,5 KM antara Desa Geulanggang Meunjee Kecamatan Kuta Blang. Dengan kondisi fisik dasar Desa Geulanggang Meunjee Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen dapat dilihat dari segi pemanfaatan lahan desa Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen dengan luas 100 Ha.

Desa Geulanggang Meunjee Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh terdiri dari 3 (tiga) Dusun, dengan potensi perangkatnya terdiri dari seorang Keuchik dan satu orang Sekretaris Desa (Sekdes), tiga orang Kaur dan tiga Kepala Dusun (Kadus) mempunyai jumlah penduduk 708 jiwa yang terdiri dari 346 laki-laki dan 359 perempuan, dengan jumlah Rumah Tangga Miskin sebanyak 90 RTM dar 390 jiwa.

Sedangkan Desa Pulo Reudeup adalah desa yang berdiri disamping Desa Geulanggang Meunjee. Desa Pulo Reudeep berdiri sekitar tahun 1807 yang terdiri dari 3 (tiga) dusun, yaitu Dusun Tgk Chiek, Dusun Kuta Glom dan Dusun Jabarom. Penduduk Desa Pulo Reudeup mempunyai sebanyak 800 jiwa yang tergolong ke dalam 345 kartu keluarga dengan 387 laki-laki dan 413 perempuan

dan memiliki Rumah Tangga Miskin (RTM) yang sedikit menurun dari Desa Geulanggang Meunjee.

3.1.1. Keadaan Agama

Berdasarkan data penduduk yang ada, Kecamatan Kuta Blang memiliki 12 mesjid yang berada di 12 desa. Setiap satu mesjid menjadi mukim bagi beberapa desa, ada yang setiap mesjid untuk 3 desa dan ada yang setiap mesjid untuk 4 desa. Di dalam Kecamatan Kuta Blang juga terdapat 41 balai pengajian yang berada di setiap masing-masing desa.

Adapun kegiatan yang berkaitan dengan keagamaan, ada pengajian umum dalam seminggu sekali yang dilakukan di meunasah desanya masing-masing yang pengajiannya diisi oleh para ustadz dengan kemampuan ilmu yang berbeda-beda. Hal demikian juga terdapat dan terjadi di Mesjid Kecamatan Kuta Blang yang dilakukan sekali dalam sebulan. Kegiatan keagamaan yang telah dan bahkan sedang terjadi saat ini berada dibawah organisasi-organisasi keislaman.

Sedangkan kegiatan keagamaan masyarakat di 2 desa, Geulanggang Meunjee dan Pulo Reudeup tergolong maju. Setiap minggu sekali ada kegiatan pengajian, baik pengajian ibu-ibu, pengajian bapak-bapak maupun pengajian remaja (pemuda dan pemudi). Semuanya tidak diragukan karena mayoritas penduduk desa beragama Islam.

Dengan kuatnya syiar agama Islam yang terjadi melalui berbagai pengajian atau kajian, terindikasi masyarakat kedua desa tersebut mempunyai kekuatan rohani yang memadai. Dengan sering melakukan kegiatan yang positif diharapkan dapat

meningkatkan kerukunan antara sesama, di samping itu dapat melatih mental jasmani dan rohani masyarakat sehingga mempersempit terjadinya kesenjangan agama.[75]

3.1.2. Keadaan Sosial dan Kesehatan

Masyarakat yang berada di Kecamatan Kuta Blang secara keseluruhan menganut agama Islam. Syariat Islam sangat intens memerintahkan umatnya untuk melakukan kegiatan yang tidak keluar dari ajaran terlebih masalah sosial dan kesehatan. Masyarakat setempat sangat menomorsatukan rasa sosial terhadap sesama, misalnya saat hendak merayakan Hari Besar Islam, masyarakat antusias melakukan gotong royong atau bahu membahu membersihkan demi terlaksananya acara dengan lancar.

Rasa sosialistis tersebut bahkan terjadi terhadap hal yang berkaitan dengan kesehatan, misalnya untuk angka kematian bayi dan ibu relatif kecil terjadi, karena kader posyandu dan bidan Desa serta tenaga kesehatan secara rutin melakukan kunjungan/pengobatan dan selalu proaktif dan peduli terhadap masalah kesehatan warga. Selain itu, peran aktif pihak Kecamatan dan Pukesmas dalam memonitor dan melakukan sosialisasi kesehatan ke Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen sangatlah membantu penanganan masalah-masalah kesehatan bagi masyarakat.

Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen tidak memiliki puskesmas, selain karena seluruh

[75] Wawancara Penulis dengan Tgk Azmi Agani, Tgk Imum Desa Pulo Reudeup dengan Tgk imun Desa Geulanggang Meunjee, Kecamatan Kuta Blang, Kamis 8 Juni 2023.

Puskesmas berpusat di Kecamatan, jarak antara Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen dengan Pukesmas hanya 800 Meter. Untuk mengatasi persoalan kesehatan, warga Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen relatif menggunakan sarana Posyandu yang ada kondisi ini mungkin berbeda di tempat lain, misalnya seperti kecamatan lain yang memiliki pustu atau polindes.[76]

3.1.3. Keadaan Ekonomi

Dilihat dari luas tanah, kondisi ekonomi penduduk Desa Geulanggang Meunjee dan Desa Pulo Reudeup dari tahun ke tahun mengalami kemajuan dari tahun 2018- 2023 Ini dapat dilihat dari rumah penduduk yang selalu mengalami perubahan dari rumah bambu menjadi rumah berdinding tembok. Pada saat itu keadaan ekonomi penduduk desa masih tergolong miskin jika dilihat rata-rata. Pergantian tahun merubah kondisi yang lebih baik. Sekarang di Desa Geulanggang Meunjee dan Desa Pulo Reudeup rumah yang terbuat dari papan jarang sekali walaupun tetap masih ada. Dengan kondisi seperti itu keadaan penduduk desa Geulanggang Meunjee sudah baik.[77]

Sedangkan mata pencaharian yang sudah turun temurun itu dikerjakan dengan disertai suatu keyakinan yang berasal dari nenek Moyang. Bahwa usaha tani itu adalah usaha yang mulia. Hampir Seluruh masyarakat pada umumnya mata pencarian mereka adalah

[76] Wawancara Penulis dengan Aris Munandar, Sekdes Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Pada tanggal 8 Juni 2023.

[77] Wawancara Penulis dengan Bapak Abdullah Ali dan Bapak Husaini Ismail, Tuha 4 Desa Geulanggang Meunjee dengan Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang, Kamis, 8 Juni 2023.

petani, perkebunan dan perindustrian. Daerah ini memiliki lahan pertanian, perkebunan dan perindustrian yang cukup luas dengan tanah yang sangat subur, sehingga hampir semua masyarakat di Desa Geulanggang Meunjee dan Desa Pulo Reudeup menggantungkan hidup mereka menanam berbagai jenis tanaman yang laku di pasaran untuk menopang biaya hidup rumah tangga mereka. Selain itu, ada juga masyarakat yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), karyawan swasta, pedagang, peternak, dan berbagai jenis pencaharian lainnya.[78]

3.1.4. Keadaan Pendidikan

a. Keadaan Pendidikan Desa Geulanggang Meunjee
   - SMK Swasta : - Unit
   - SMA Swasta : - Unit
   - Madrasah Aliyah Swasta : - Unit
   - SMP Swasta : - Unit
   - Madrasah Tsanawiyah Swasta : - Unit
   - Sekolah Dasar Negeri : 1 Unit
   - TK Negeri : 1 Unit
   - Pondok Pesantren : - Unit

b. Keadaan Pendidikan Desa Pulo Reudeup
   - SMK Swasta : - Unit
   - SMP Swasta : - Unit
   - SMP Negeri : - Unit
   - Madrasah Tsanawiyah Swasta : - Unit
   - Sekolah Dasar Negeri : - Unit
   - MI Swasta : - Unit
   - TK Swasta : - Unit
   - Pondok Pesantren : - Unit

[78] Wawancara Penulis dengan Marwan Umar, Sekdes Desa Geulanggang Meunjee,Kecamatan Kuta Blang, Kamis, 8 Juni 2023.

3.2. Gambaran Umum *Home Industry*

3.2.1. Sejarah Berdirinya *Home Industry* Kecamatan Kuta Blang

Kecamatan Kuta Blang dalam dimensi geografis terletak di samping jalan nasional yang menghubungkan satu kabupaten dengan kabupaten lainnya. Dari sisi ekonomi, demi memenuhi kebutuhan mayoritas masyarakat bekerja sesuai kemampuan masing-masing. Bahkan tidak sedikit dari masyarakat yang memenuhi kebutuhan *financial* melalui usaha mikro atau *home industry*.

Kecamatan Kuta Blang merupakan salah satu kecamatan yang produktif di Kabupaten Bireuen. Hal ini dikarenakan banyak terdapat *Home Industry* yang bergerak di berbagai macam usaha seperti *Home Industry* pengupas kacang, pengolahan minyak kelapa, pengupas kemiri, pengolahan sagu, penggilingan jagung dan lain-lain. Berdasarkan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bireuen terdapat 186 jumlah Unit Usaha Industri Kecil Formal dan Non Formal yang terdapat di Kecamatan Kuta Blang.[79]

Diantara desa yang memiliki Usaha Industri Kecil sekaligus desa yang oleh penulis melakukan penelitian adalah Desa Geulanggang Meunjee dan Desa Pulo Reudeep. Kedua desa tersebut sama-sama memiliki *Home Industry* yang bergerak di bidang makanan, yaitu memproduksi bahan mentah makanan seperti pembuatan tepung melalui pengolahan sagu, pembuatan

[79] Kabupaten Bireuen Dalam Angka *Bireuen Regency In Figure* 2023, (Bireuen: BPS Kabupaten Bireuen, 2022), Hlm. 461

pakan ayam melalui penggilingan jagung dan pembuatan salah satu bumbu masak makanan melalui pengupas kemiri.

3.2.2. Sejarah Berdirinya *Home Industry* di Desa Geulanggang Meunjee

3.2.2.1. Sejarah *Home Industry* Pengupas Kemiri

Usaha *Home Industry* Pengupas Kemiri didirikan oleh Muzakkir, yang pada saat itu memiliki umur yang relatif muda. Usaha pengupas kemiri yang didirikan pada tahun 2005 ini masih aktif sampai sekarang. Latar belakangnya berdiri adalah berawal dari masa muda yang ketika itu sekitar tahun 2004 tidak memiliki kerja dan tidak tahu mau bekerja di bidang apa sehingga pada suatu hari melihat teman yang kerja di bagian pengupas kemiri. Bisnis yang dilakoni oleh teman tersebut mengalami peningkatan dan kemajuan sehingga menarik minat bagi Muzakkir untuk menjadi bagian dari usaha bisnis pengupas kemiri.

Proses pengelolaan usaha pengupas kemiri dijalani dengan serius sehingga mengkecilkan kemungkinan untuk mendapat kerugian. Seiring berjalan waktu, Muzakkir telah banyak menguasai ilmu bisnis sehingga sudah termasuk dalam kategori memadai. Jika berencana membuka usaha sendiri sekalipun belum mampu memahami sepenuhnya.

Setelah menjadi karyawan kurang lebih satu tahun, Muzakkir berencana merintis usaha sendiri dengan modal nekat dan pengalaman yang telah diperolehnya. Bertepatan pada bulan Agustus tahun 2005 usaha *Home Industry* Pengupas Kemiri ini dimulai. Muzakkir memulai usaha pengupas kemiri dengan dua

jenis kemiri, kemiri belah dan kemiri bulat. Saat itu keduanya termasuk dalam proses pemasaran yang satu disebabkan harga yang sama.

Pendapatan *financial* pada tahun pertama masih di tahap permulaan yang bahkan tidak memperoleh laba sama sekali kecuali hanya kembali modalnya saja. Berdasarkan pengalaman tahun pertama dan saat menjadi karyawan serta setelah mengubah beberapa sistem internal, Usaha Pengupas Kemiri ini menjadi meningkat. Pada tahun kedua pendapatannya mulai terlihat, hal ini bisa dibuktikan dengan pemasaran kemiri yang mampu dikeluarkan 100 Kg dalam seminggu. Jika dikalkulasikan dalam sebulan maka kurang lebih sebanyak 400 Kg kemiri dipasarkan untuk konsumen. Tidak jarang, bahkan pemasarannya meningkat hingga mencapai 500 Kg. Pada saat itu proses pengupasannya masih menggunakan tangan pekerja.

Muzakkir membuat tempat usaha pengupas kemiri dengan luas 12 meter, tempat penjemuran kemiri seluas 10 meter, tempat kerja 8 meter. Dengan menggunakan luas lokasi sedemikian meter usahanya semakin meningkat dan mendapat respon positif dari masyarakat sehingga Muzakkir merekrut dua orang untuk menjadi karyawan. Beberapa tahun setelahnya bertepatan pada tahun 2010 ada perbedaan harga yang terdapat antara kemiri belah dengan kemiri bulat. Mengikut sertakan diri terhadap perubahan oleh Muzakkir kemudian memasarkan kemiri dengan masing-masing jenis, artinya kemiri belah dengan kemiri belah dan kemiri bulat dengan kemiri bulat di dalam tempat yang sama.

Berhubung pasar semakin membutuhkan kemiri maka pada dua tahun belakang ini pemasaran kemiri semakin meningkat sehingga untuk pemasaran kemiri yang sudah di kupas mencapai kapasitas 500 Kg dalam seminggu sekali. Masing-masing kemiri dimasukkan ke dalam karung 15 Kg kemudian dipasarkan kepada konsumen baik konsumen tingkat lokal maupun non lokal.[80]

3.2.3. Sejarah Berdirinya *Home Industry* Desa Pulo Reudeep

3.2.3.1. Sejarah *Home Industry* Pengolahan Sagu

Usaha *Home Industry* pengolahan sagu didirikan oleh Sayuti Umar yang berlokasi di Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen. Latar belakang berdirinya *Home Industry* berawal dari pemilik yang menjadi karyawan di salah satu usaha yang bergerak di bidang pengolahan pinang yang berada di lokasi sekitar.

Beberapa tahun kemudian Sayuti Umar telah mampu mendapatkan ilmu yang mumpuni di bidang pinang dan berencana membuka usaha sendiri dengan opsi usaha pinang atau penggilingan sagu. Berdasarkan beragam pertimbangan oleh Sayuti Umar memilih jenis usaha pengolahan sagu.

Untuk memperoleh ilmu dan pengetahuan terkait pengolahan sagu oleh Sayuti Umar mempelajari ilmu di salah satu usaha pengolahan sagu yang berlokasi di Peureulak, Aceh Timur. Setelah

[80] Wawancara dengan Bapak Muzakkir selaku pemilik *Home Industry* pengupas kemiri Di Desa Geulanggang Meunjee, Kecamatan Kuta Blang, Kamis 8 Juni 2023.

menjadi karyawan selama kurang lebih 5 bulan baru mulai membuka usahanya sendiri.

Usaha *Home Industry* pengolahan sagu yang didirikan pada tahun 2011, mengandalkan modal yang sedikit dan pengalaman yang memadai. Pemilik usaha pengolahan sagu pada masa itu, masih menggunakan mesin yang bentuknya lebih kecil dan mampu memasarkan sebanyak 20 ton sagu setiap dua minggu sekali. Pendapatannya semakin menambah seiring usahanya dikenal di masyarakat luas.

Sistem pengolahan sagu dimulai dari pembelian sagu yang harga satu meter saat itu adalah sebanyak Rp. 1.800. diantara pekerja yang terdapat pada *Home Industry* tersebut adalah sopir dengan estimasi gaji sebanyak Rp. 2.000 /meter, penebangan merangkap pemikul/pemuat dengan estimasi gaji sebanyak Rp. 5.000 /meter, pembongkaran batang sagu dengan estimasi gaji sebanyak Rp. 500 /meter. Selain itu juga terdapat orang yang menggilingkan serta merangkap pemotong sagu dengan estimasi gaji sebanyak Rp. 50.000 /ton tepung dan pengangkut tepung sagu ke dalam truk dengan estimasi gaji sebanyak Rp. 50.000 /hari.

Luas tempat usaha pengolahan tepung sagu yaitu 20 meter, luas kolam 15 meter dan luas pabrik pengolahan sagu 7 meter.[81] Usaha ini mengolah bahan utama yaitu batang sagu menjadi tepung dengan kapasitas produksi 35 ton dengan bahan baku 2.000 meter batang sagu dan untuk penjualanya yaitu seminggu sekali

[81] Wawancara dengan Bapak Sayuti Umar selaku Pemilik *Home Industry* pengolahan Sagu Di Desa Pulo Reudeup, Kecamatan Kuta Blang, Kamis, 8 Juni 2023.

sedangkan dalam sehari tempat usaha ini bisa memproduksi 6 ton tepung sagu dengan bahan baku 400 meter batang sagu. Produksi tepung sagu ini dipasarkan ke medan ke pada pedagang penampung. Tempat usaha ini memperkerjakan 30 orang tenaga kerja yang berasal dari penduduk sekitar yang mempunyai tugas masing-masing mulai dari penggadaan bahan baku, penggilingan, dan memasukkan tepung sagu ke dalam karung, muat tepung sagu ke dalam mobil truk.

3.2.3.2. Sejarah *Home Industry* Penggilingan Jagung

Home Industry pengilingan jagung di dirikan oleh Jailani yang berlokasi di Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen. Usaha pengilingan jagung ini didirikan pada tahun 2014 sampai sekarang. Luas tempat usaha penggilingan jagung 50 meter.[82] Jagung yang sudah di giling oleh karyawan kerja menjadi tiga macam: jagung menir, dedak jagung, jagung pecah yang sudah di giling. Tempat usaha ini memperkerjakan 3 orang pekerja yang berasal dari penduduk setempat.

3.2.4. Visi dan Misi *Home Industry*

Adapun visi dan misi pegupasan kemiri Di Desa Geulanggang Meunjee

a. Visi

Menjadikan *Home Industry* pengupasan kemiri yang kreatif sehingga dapat menginovasi berbagai macam alat masak dapur.

[82] Wawancara dengan Bapak Jailani selaku Pemilik Home Industry Penggilingan Jagung Di Desa Pulo Reudeup, Kecamatan Kuta Blang, Kamis 8 Juni 2023.

b. Misi

1. Membuka lapangan pekerjaan
2. Melestarikan kemiri kupas di kecamatan Kuta Blang.

Adapun visi dan misi pengolahan sagu Di Desa Pulo Reudeup

a. Visi

Menjadikan *Home Industry* pengolahan sagu yang produktif dalam memenuhi serta meningkatkan kebutuhan primer.

b. Misi

1. Membuka lapangan pekerjaan.
2. Selalu meningkatkan kemampuan pekerja baik di lingkungan internal maupun external.

Adapun visi dan misi pengilingan jagung Di Desa Pulo Reudeup.

a. Visi

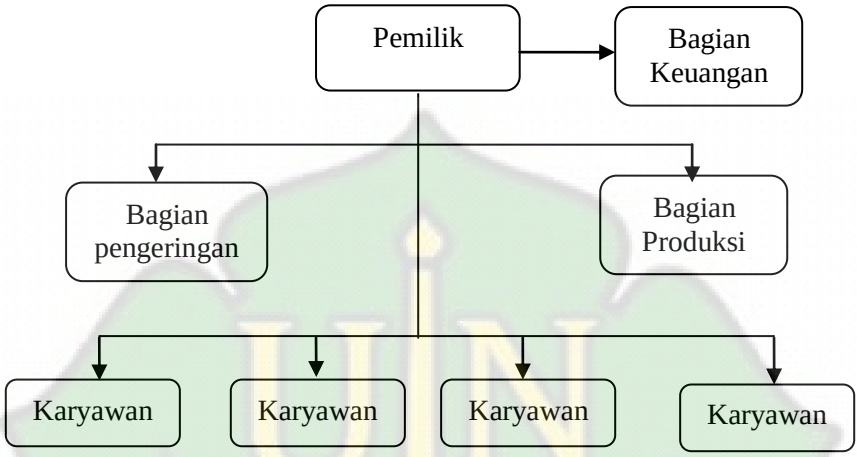
Menjadikan *Home Industry* penggiligan jagung dan penyedia kebutuhan pokok pakan pertenakan Di Kecamatan Kuta Blang.

b. Misi

1. Membuka lapangan kerja.
2. Melakukan usaha dan memanfaatkan produk penggilingan jagung yang protein berupa pertenakan,perikanan.

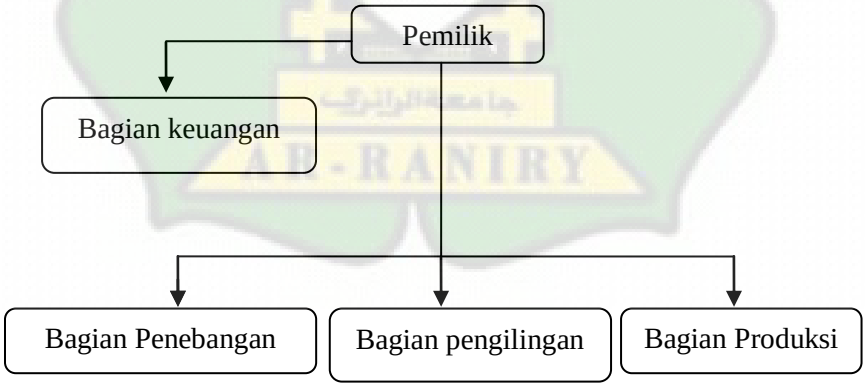
3.2.5. Struktur Organisasi *Home Industry*

Struktur *Home Industry* Pengupasan Kemiri



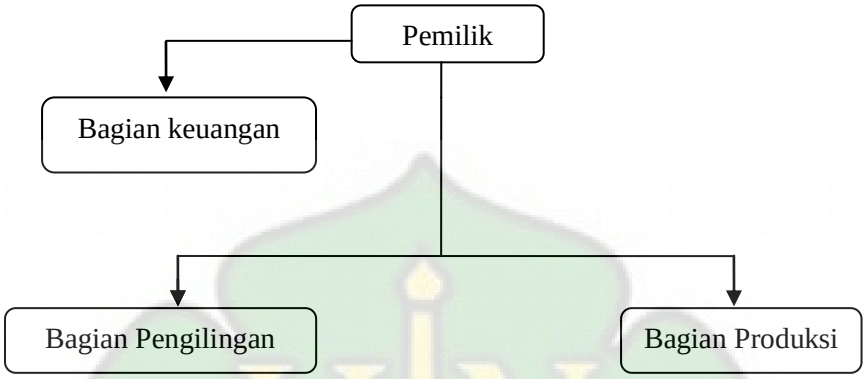
3.1 Gambar struktur organisasi *Home Industry* Pengupasan Kemiri.

Struktur *Home Industry* Pengolahan sagu



3.2 Gambar Struktur *Home Industry* Pengolahan Sagu.

Struktur *Home Industry* Pengilingan Jagung



3.3 Gambar struktur *Home Industry* Penggilingan Jagung.

3.2.5 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab *Home Industry*

Tanggung jawab pemilik pengupasan kemiri mengontrol pekerja apabila ada kenjanggalan dalam pekerja dibimbing sehingga tidak tejadi kejanggalan lagi dalam membayar gaji di saat sudah menimbangkan kemiri kupas yang sudah dibersihkan oleh pekerja. Pekerja di pengupasan kemiri harus disiplin dalam memisah kemiri kupas dengan cangkang kemiri supaya pemilik pengupasan kemiri senang hati melihat pekerja karena saling menjaga kedisiplinan akan terbawa keindahan dalam bekerja di pengupahan kemiri.

Selanjutnya tanggung jawab *Home Industry* pengolahan sagu membuat peraturan kerja supaya karyawan dapat menjaga amanah yang sudah membuat oleh pengusaha pengolahan sagu. Dengan adanya peraturan perkerja timbul rasa kedisiplinan dalam bekerja bisa memanfaat waktu. Walaupun pemilik pengolahan sagu waktu dibayar gaji nanti bisa memberi bonus karena hasil keringat pekerja

sudah berjasa pada pemilik pengolahan sagu. Pekerja di pengolahan sagu harus mentaati peraturan yang sudah dibuat biar tidak terjadi mengkhianati peraturan tersebut. Apabila timbul terjadi permasalah nanti bukan salah pemilik pengolahan sagu.

Pemilik *Home Industry* penggilingan jagung mengontrol pekerja di gilingan tidak ada kelalaian dalam bekerja meskipun pekerja ini punya kejujuran pemilik *Home Industry* pengilingan harus melayani supaya pekerja ada rasa segan kepada pemilik *Home Industry* jagung. Adapun pekerja harus tepat waktu dalam berkerja menjaga rasa tanggung jawab karena kedisiplinan cukup indah bila dimiliki oleh seorang pekerja.

3.2.6 Ruang Lingkup *Home Industry*

Home Industry merupakan komoditas yang dipandang mempunyai peranan penting dalam pembangunan ekonomi mikro Di Kecamatan Kuta Blang, sehingga tidak heran apabila pemerintah menaruh perhatian khusus kepada industri-industri kecil yang ada diperdesaan, seperti *Home Industry* Pengupasan Kemiri, Pengolahan sagu, Penggilingan Jagung. Dengan adanya *Home Industry* ini dapat menciptakan lapangan perkerjaan dan dapat mengurangi pengganguran di perdesaan.

Sangat menyadari bahwa pengembangan ekonomi masyarakat dengan adanya usaha kecil dan menengah terbukti membantu masyarakat dalam kehidupan sehari-hari inilah karakteristik harus di kembangkan dan diberdayakan dalam ruang lingkup *Home Industry*.

3.2.7 Status Karyawan

1. Karyawan di pengupasan kemiri

No	Nama Karyawan	Umur	Status
1.	Ratna Wati	44	Tetap
2.	Hasni	38	Tetap
3.	Ramulah	57	Tetap
4.	Halimah	55	Tetap
5.	Kartini	45	Tetap
6.	Maulida	21	Tidak Tetap
7	Ruwaida	36	Tidak Tetap

3.1 Tabel status karyawan kerja (sumber wawancara dengan pemilik *home industry* pengupasan kemiri)

2. Karyawan di pengolahan sagu

No	Nama Karyawan	Umur	Status
1.	Hendra	34	Tetap
2.	Zulkifli	56	Tetap
3.	Deni ikmal	32	Tetap
4.	Asep rahmad wahyuza	28	Tetap
5.	Ikhsan	24	Tetap
6.	Zakaria	47	Tidak Tetap
7	Basri	49	Tidak Tetap
8.	Fakri	58	Tidak Tetap
9.	Zamharirah	19	Tetap
10.	Sulaiman	41	Tetap

11.	Murdani	52	Tidak Tetap
12.	Safwan	55	Tidak Tetap
13.	Hasan	46	Tetap
14.	Saleh	31	Tetap
15.	Muslim	40	Tetap
16.	Zahrul Fuadi	22	Tetap
17.	Muazzan	28	Tetap
18.	Ibrahim	39	Tidak tetap
19.	Zikra	21	Tetap
20.	Basyir	33	Tetap
21.	Rahmad	30	Tetap
22.	Rizalul afdal	25	Tetap
23.	Ismuha	27	Tetap
24.	Ulul azmi	54	Tetap
25.	Baktiar	57	Tidak tetap

3.2 Tabel status karyawan kerja (sumber wawancara dengan pemilik *Home Industry* pengolahan sagu)

3. Karyawan Di Pengilingan Jagung

No	Nama Karyawan	Umur	Status
1.	Dedi wahyudi	25	Tetap
2.	Zul azka	24	Tetap
3.	Fauzul aulia	19	Tetap
4.	Aldi kausar	23	Tidak tetap

3.3 Tabel status karyawan kerja (sumber wawancara dengan pemilik *Home Industry* Penggilingan Jagung)

3.3 Penetapan Tingkatan Upah oleh Pemilik Usaha Terhadap Pekerja

Penetapan pengupahan (*Ujrah*) ialah suatu prosedur penetapan upah yang digunakan oleh setiap pemilik *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen dalam memberikan imbalan/upah atas jasa yang diberikan kepada pekerja. Setiap *Home Industry* memiliki masing-masing penetapan pengupahan yang diberikan kepada setiap karyawan. Meskipun demikian, ada juga unsur kesamaan penetapan pengupahan antara satu *Home Industry* dengan *Home Industry* lainnya. Berikut uraian penetapan pengupahan baik pada *Home Industry* pengupasan kemiri, pengolahan sagu maupun penggilingan jagung, antara lain:

1. Penetapan pengupahan pekerja di pengupasan kemiri

Berdasarkan hasil penelitian penulis lakukan di pengupasan kemiri, penetapan upah pekerja menggunakan dua sistem, harian dan borongan. Secara harian, pemilik memberi upah kepada pekerja setiap hari dan jumlahnya sesuai dengan jenis pekerjaannya. Jika pekerja bidang bongkar kemiri dari mobil agen maka upahnya sebesar Rp. 25.000 / 1 ton dalam satu hari. Jika pekerja bidang penjemuran, memasukkan kemiri ke dalam gudang serta orang yang menggiling kemiri maka upahnya sebesar Rp. 30.000 / 1 hari.

Sedangkan makna dari sistem borongan adalah pemilik memberikan upah kepada pekerja setiap sekali muat atau setiap kemiri siap ditimbangkan dan dipasarkan ke pasaran. Pekerja yang menerima upah secara borongan adalah orang yang mencungkil

kemiri, yaitu sebesar Rp. 1.500 / 1 kg. Proses penimbangan kemiri biasanya dilakukan dalam empat hari sekali karena berdasarkan permintaan pasar. Berarti pemilik memberikan upah kepada pekerja bidang cungkil kemiri setiap empat hari sekali. Jika permintaan pasar dalam tujuh hari sekali maka kemiri dimuat dalam tujuh hari sekali, maka secara otomatis upah yang diberikan oleh pemilik kepada pekerja tersebut dalam tujuh hari sekali.

Berikut hasil wawancara penulis dengan Muzakkir selaku pemilik *Home Industry* Pengupasan Kemiri mengenai penetapan pengupahan pekerja:

> "kami menggunakan penetapan pengupahan pekerja berdasarkan sistem harian dan borongan dalam memberikan upah karena menurut saya itu sistem pengupahan yang efektif untuk pekerja. Pekerja pun juga mengetahui berapa upah yang akan diterima nantinya. Saya beri upah harian kepada pekerja bongkar kemiri 25.000 setiap 1 ton, juga kepada orang jemur, orang memasukkan kemiri dalam gudang serta orang yang giling kemiri 30.000 setiap satu hari. Dan saya berikan upah borongan kepada orang yang mencungkil kemiri, setiap empat atau tujuh hari sekali karena tergantung permintaan pasar. Tiap 1 kg kemiri saya kasih 1.500"[83]

Keputusan pemilik memberi upah kepada pekerja selain karena sebuah kesepakatan antara keduanya, juga terdapat intervensi permintaan pasar sehingga mempengaruhi pemberian upah

[83] Wawancara dengan Muzakkir selaku pemilik *Home Industry* Pengupasan Kemiri di Desa Geulanggang Meunjee, pada Kamis 8 Juni 2023.

terhadap pekerja. Seandainya permintaan pasar setiap hari maka menurut penulis, pemberian upah oleh pemillik kepada pekerja juga dilakukan setiap hari.

Berdasarkan data di atas dapat penulis simpulkan, bahwa penetapan pemberian upah yang dilakukan pemilik kepada pekerja *Home Industry* Pengupasan Kemiri ada dua macam, pertama secara harian dan kedua secara borongan. Secara harian diberikan kepada orang yang membongkar kemiri, orang jemur kemiri, orang yang memasukkan kemiri ke dalam gudang serta orang yang menggiling kemiri. Sedangkan upah secara borongan diberikan oleh pemilik kepada orang yang mencungkil kemiri, yang disebabkan karena tergantung permintaan pasar.

Jumlah upah yang diberikan oleh pemilik kepada pekerja jika dikalkulasikan dalam sebulan bisa mencapai kurang lebih Rp. 1.000.000. Artinya, upah yang diberikan tersebut tergolong sangat rendah bila pekerjanya dari pihak laki-laki. Sedangkan pekerja yang telah ada selama ini yaitu dari pihak perempuan, dimana jumlah yang dimaksud dapat diterima dengan baik-baik saja mengingat jika tidak bekerja sama sekali maka tidak ada pendapatan sedikit pun. Hal tersebut, menjadikan sebab terhadap beberapa perempuan yang ada di Geulanggang Meunjeu mampu dan mau menjadi pekerja di pengupasan kemiri meskipun dengan pengupahan yang relatif rendah.

2. Penetapan pengupahan pekerja di pengolahan sagu

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di pengolahan sagu, penetapan upah pekerja juga menggunakan

sistem upah harian dan borongan. Pemberian upah harian meliputi karyawan yang bertugas menjadi sopir digaji Rp. 2.000/batang sagu yang dibawa pulang ke *Home Industry* dari lokasi penebangan sagu. Selanjutnya upah harian juga diberikan kepada bagian penebangan dan pemikul yang diberikan gaji sebesar Rp. 9.000/setiap satu hari. Sistem yang sama juga digunakan pemilik dalam memberikan gaji kepada bagian pembongkaran batang sagu, yaitu sebesar Rp. 2.000/setiap hari.

Sedangkan sistem borongan, oleh pemilik hanya mengkhususkan kepada bagian penggilingan sagu, yang setiap 1 ton tepung diberikan upah kepada pekerja sebesar Rp. 100.000. Jika dalam satu hari pekerja mampu mengupayakan 2 ton atau lebih maka pemilik memberikan upah sebesar Rp. 200.000 atau lebih. Terakhir, bagian pengangkut ataupun orang yang muat tepung dari kulam dimasukkan ke dalam karung kemudian dibawa ke dalam truk dan masing-masing mereka diberikan upah sebesar Rp. 24.000 pada setiap sekali muat. Dalam sehari jumlah yang dihasilkan oleh pekerja terhadap pemilik bisa saja berubah karena tergantung minat dan kekuatan para pekerja.

Hal tersebut sesuai sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Sayuti Umar, selaku pemillik *Home Industry* Pengolahan Sagu mengenai penetapan pengupahan pekerja, yaitu:

> “Pekerja di pengolahan sagu di bagian penggilingan dibayar gaji tergantung jumlah sekali muat sagu yang habis digiling dan menerapkan sistem borongan. Setiap pekerja ada bagiannya masing-masing, ada penebangan sagu dan pemikul

> sagu. Mereka memperoleh upah sesuai dengan hasil perkerjaanya dalam sehari berapa meter bisa ditebang kemudian dipikul ke dalam mobil untuk dibawa pulang ke tempat *Home Industry*. Lalu bagian bongkar berapa batang habis di bongkar di saat mobil pulang ke *Home Industry*, juga karena tergantung kekuatan pekerja".[84]

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat penulis pahami bahwa penetapan pemberian upah yang dilakukan pemilik *Home Industry* Pengolahan Sagu dengan menggunakan dua sistem, yaitu harian dan borongan. Pengupahan harian berarti pemilik memberikan upah kepada pekerja setiap hari setelah pekerja melakukan pekerjaannya. Sedangkan pengupahan borongan adalah pemilik memberikan upah kepada pekerja setelah pemilik menjualkan barang atau tepung dalam jumlah yang relatif banyak, yang biasanya terjadi dalam empat atau lima hari sekali.

3. Penetapan pengupahan pekerja di penggilingan jagung

Hasil penelitian yang penulis dapatkan di penggilingan jagung adalah penetapan pengupahan yang pemilik lakukan terhadap pekerja hanya menggunakan sistem borongan. Upah borongan tersebut diberikan secara langsung kepada penggiling jagung. Demi memenuhi kebutuhan masing-masing pekerja, oleh pemilik memberikan standar upah sebesar Rp. 100 dalam 1kg. Biasanya, pekerja mampu menggilingkan 2 ton jagung atau bahkan 2,5 ton

[84] Wawancara dengan Bapak Sayuti Umar selaku pemilik *Home Industry* pengolahan sagu Di Desa Pulo Reudeup, kamis 8 Juni 2023.

dalam sehari. Jadi pekerja mendapatkan upah sebanyak Rp. 200.000 atau Rp. 250.000 dalam sehari.

Data tersebut sesuai sebagaimana hasil wawancara penulis dengan pemilik *Home Industry* penggilingan jagung, yakni:

> "kami menggunakan penetapan pengupahan karyawan pekerja di penggilingan jagung dengan ketentuan Rp.100 dalam 1kg. Pendapatan karyawan tergantung kemampuannya dalam memaksimalkan penggilingan, semakin banyak yang digiling semakin banyak upahnya semakin sedikit yang digiling semakin sedikit juga upahnya.[85]

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat penulis pahami bahwa penetapan pemberian upah yang dilakukan pemilik *Home Industry* penggilingan jagung menggunakan sistem borongan. Artinya, pemilik memberikan upah tergantung jumlah penggilingan yang mampu dihasilkan oleh pekerja. Jika pekerja mampu menggilingkan 2 ton jagung dalam sehari maka pekerja mendapatkan Rp. 200.000 dalam sehari. Di sini, usaha yang maksimal dari pekerja sangat menentukan jumlah upah yang akan diterima.

Penetapan pengupahan adalah cara pemilik dalam menetapkan ketika memberikan upah kepada pekerja. Sedangkan pengupahan adalah pemberian sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberikan pekerjaan kepada seseorang pekerja atas jasanya

[85] Wawancara dengan Bapak Jailani selaku Pemilik *Home Industry* penggilingan Jagung Di Desa Pulo Reudeup, Kamis 8 Juni 2023.

sesuai dengan perjanjian.[86] Upah sebagai salah satu alasan seseorang bekerja karena dengan mendapatkan upah seseorang bisa memenuhi kebutuhannya dan juga keluarganya.

Prinsip penetapan pengupahan dalam ekonomi Syariah yaitu harus memuat konsep keadilan dan kelayakan,[87] juga tidak merugikan di salah satu pihak, baik pemilik *Home Industry* maupun karyawan pekerja, misalnya keadilan dalam hal jam kerja, keadilan dalam hal porsi kerja, keadilan dalam hal jumlah upah atau gaji, dan keadilan dalam hal kesejahteraan lainnya. Adanya kejelasan dan terperincinya ketentuan-ketentuan dalam konsep keadilan dalam penetapan pengupahan diharapkan setiap pihak bisa memahami hak dan kewajiban masing masing. Pekerja wajib menjalankan pekerja yang menjadi tugasnya sesuai transaksi yang ada, dan ia pun berhak mendapatkan imbalan berupa gaji sesuai dengan kesepakatan. Sedangkan pihak pengusaha atau pemilik usaha berkewajiban menentukan serta membayar upah pekerja juga menghormati kesepakatan kerja yang telah dibuat dan tidak bisa berbuat sesuka hati kepada pekerja.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaan pemberian upah yang telah dilakukan oleh ketiga pemilik *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen terindikasi adanya ketidaksesuaian dengan hasil kesepakatan bersama. Pemilik mengaku tidak bisa memberikan upah seperti yang telah sama-sama disepakati karena

---

[86] Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* Jilid 2 (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 36l.

[87] Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Lampung: CV Arjasa Pratama, 2020), hlm.12.

dampak yang dihasilkan dari macet di bidang pemasaran, sehingga mempengaruhi proses pembayaran upah kepada setiap pekerja. Meskipun kemacetan tidak disebabkan langsung oleh pemilik namun di lain sisi pemilik harus bertanggung jawab terhadap pembayaran upah tepat waktu. Hal inilah yang tidak bisa direalisasikan oleh pemilik karena tidak mampu mengatur keuangan secara baik, sehingga proses pembayaran upah tersebut tidak sesuai dengan ekonomi syariah. Demikian juga, jumlah upah yang diberikan tersebut belum mencukupi batas Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bireuen, yaitu sebanyak Rp. 3.400.000;

3.4 Perspektif Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pengupahan Pekerja pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen

Pada pembahasan ini penulis mencoba menganalisis sistem pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi syariah yang dilaksanakan pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen.

Islam telah menetapkan bahwa pemberian upah kepada pekerja harus sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan antara kedua belah pihak supaya tidak ada kesalahpahaman dan perselisihan di antara mereka, seperti halnya yang diterangkan dalam hadis berikut ini:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ – رضي الله عنه – أَنَّ النَّبِيَّ –صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: «مَنِ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا, فَلْيُسَمِّ لَهُ أُجْرَتَهُ». رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ[88]

Artinya: Dari Abu Said RA bahwa Nabi SAW bersabda, "Barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaknya ia menentukan upahnya" (HR Abdul Razzaq).

Dalam keterangan di atas dapat dijadikan pedoman bahwa para pekerja sebelum menjalankan tugasnya harus disebutkan upah yang diterimanya. Praktik sistem pengupahan pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen sesuai dengan perspektif Ekonomi Syariah. Hal ini berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terhadap pemilik tiga *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen, yang mengatakan telah mendiskusikan upah yang akan diberikan kepada pekerja sebelum memulai bekerja.

Upah pekerja diterima sesuai dengan tingkat pekerjaan dilakukan. Apabila tingkat pekerjaan yang dilakukan mengalami tingkat kesulitan yang tinggi maka upahnya meningkat sesuai dengan kesepakatan. Upah harus diberikan secara adil dan tidak merugikan salah satu pihak dan tidak sewenang-wenang karena upah merupakan hak para pekerja yang seharusnya dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarganya. Penambahan upah atau bonus dari pengusaha/pemilik bisnis untuk pekerja diperbolehkan selagi hal tersebut tidak merugikan pengusaha.

Dalam praktik pemberian dan penetapan upah yang diterapkan pada ketiga *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang

[88] Ibnu Hajar Al-'Asqalani, *Bulughu Al-Marami min Al-Adillati Al-Ahkami*¸ edisi 7, (Riyadh: Dar Al-Falq, 2003), hlm. 273

Kabupaten Bireuen sesuai dengan teori Ekonomi Syariah, karena pengusaha/pemilik memberikan upah sesuai dengan hasil kesepakatan yang terjadi antara kedua belah pihak walaupun tidak ada dalam perjanjian tertulis tapi hanya sebatas lisan. Meskipun hanya sebatas lisan tapi karena telah menjadi sebuah kebiasaan atau sebagai sebuah adat di masyarakat sehingga hal tersebut menjadi salah satu kekuatan hukum yang mengikat dan memadai di antara masyarakat.

Dalam hukum Islam, memang tidak ada ketentuan khusus tentang besarnya upah yang harus diberikan kepada pekerja. Namun pada prinsipnya upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Para pengusaha/pemilik usaha *Home Industry* yang terdapat di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen memberikan upah pekerja sesuai dengan tingkat kesulitan atau kemudahan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini dilakukan supaya ada perbedaan antara pekerjaan yang tingkat kesulitannya sedikit dengan pekerjaan yang tingkat kesulitannya tinggi sehingga adanya unsur keadilan antara pekerjaan yang mudah dengan pekerjaan yang susah. Jika pengusaha/pemilik industri tidak menyesuaikan gaji pekerja sesuai dengan tingkatan pekerjaan maka pemilik telah menzalimi pekerja, sedangkan perbuatan zalim sangat tidak dibenarkan dalam agama Islam.

Dengan demikian, sistem pengupahan pada tiga *Home Industry* yang dilakukan oleh pemilik industri di Kecamatan Kuta Blang Bireuen adalah sesuai dengan perspektif Ekonomi Syariah.

Hal ini berdasarkan firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْا وَلِيُوَفِّيَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُوْنَ

Artinya: Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan. (QS. Al-Ahgaf, ayat 19)

Ayat tersebut menerangkan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut kadar sulit atau mudah pekerjaannya, karena itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja harus berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya supaya terpenuhi unsur keadilan terhadap para pekerja. Selain itu Islam juga menegaskan bahwa apabila seorang pekerja telah melakukan pekerjaannya maka pemilik diperintahkan untuk menyegera memberi upah agar tidak terjadi perkara-perkara yang tidak diinginkan atau yang tidak sesuai dengan perspektif Ekonomi Syariah.

Pemberian upah yang dilakukan oleh pemilik *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen adalah melalui kesepakatan antara dirinya dengan para pekerja. Kesepakatan yang dibuat memberikan efek positif kepada masing-masing pihak baik pemilik/pengusaha maupun pekerja. Atas dasar ini, lahirlah sistem pengupahan secara borongan. Ada yang borongan, pemilik memberikan upah kepada pekerja setiap empat hari sekali, ada yang diberikan setiap seminggu sekali dan ada juga yang diberikan setiap sebulan sekali. Biasanya pemilik memberikan upah borongan kepada pekerja setelah barang yang dimaksud telah dibayar oleh

pembeli kepada pengusaha/pemilik *Home Industry* baik dalam empat hari, seminggu maupun sebulan sekali. Namun, mengingat sebagian besar para pekerja memiliki tanggung jawab rumah tangga, oleh pemilik memberikan keringanan melalui kebolehan pekerja mengambil pinjaman atau ambilan sebagaimana yang telah ditetapkan pemilik *Home Industry* sehingga pekerja dapat memenuhi standar kebutuhan harian rumah tangganya.

Pengusaha/pemilik *Home Industry* memberlakukan peluang ambilan atau pinjaman tersebut untuk menutupi ruang negatif yang timbul dari para pekerja, misalnya bagi pekerja yang standar gajinya di bawah rata-rata dan bahkan untuk menutupi ruang negatif terhadap pekerja yang memiliki tanggung jawab rumah tangga yang besar sedangkan gajinya di bawah rata-rata. Keadaan seperti itu sangat mempengaruhi keutuhan dan integritas pekerja ketika melakukan pekerjaannya. Untuk mengantisipasi terjadi hal tersebut, pengusaha/pemilik memenuhi hal urgen yang terdapat antara pemilik dengan pekerja, yaitu memberikan hak pekerja atau upah tepat pada waktu yang telah ditentukan dan berusaha tidak menunda-nunda apalagi sampai pada tahap tidak memberi upah.

Selain bertujuan untuk menutupi celah negatif, pemberlakuan ambilan atau pinjaman juga berfungsi untuk membuat diri pengusaha/pemilik agar tidak tergolong ke dalam orang yang berbuat zalim kepada orang lain, yaitu melalui sifat tunda-menunda jika memang suatu saat terjadi. Sifat tunda-menunda dalam menunaikan hak orang lain merupakan suatu tindakan yang dapat membuat orang terzalimi dan orang yang melakukannya termasuk

orang yang berbuat zalim, sebagaimana yang tersebut dalam hadist di bawah ini:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ – رضي الله عنه – قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ – صلى الله عليه وسلم: «مَطْلُ الْغَنِيِّ ظُلْمٌ, وَإِذَا أُتْبِعُ أَحَدُكُمْ عَلَى مَلِيٍّ فَلْيَتْبَعْ». مُتَّفَقٌ عَلَيْهِ[89]

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a berkata: Rasulullah SAW bersabda" Penundaan (mengulur-ngulur) pembayaran utang oleh orang yang sudah mampu melunasinya adalah dzalim. Jika seseorang dari kalian dialihkan hutangnya kepada orang kaya maka hendaklah dia menerimanya". (Muttfaq alaih)

Hadist di atas menegaskan tentang waktu pembayaran hutang yang harus diperhatikan. Sebagaimana hutang merupakan hak terhadap orang lain, demikian juga gaji, merupakan salah satu hak orang lain atau hak pekerja yang mengharuskan pengusaha/pemilik melakukan pembayaran secepat mungkin. Maka berdasarkan hadist tersebut, Islam sangat menghormati para pekerja dan waktu dalam pembayaran upah.

Selain harus memenuhi asas keadilan yang menitikberatkan pada kejelasan upah, transparansi serta proporsional yang dilihat berdasarkan kesulitan dan kemudahan pekerjaan maka dalam sistem pengupahan pekerja dalam perspektif ekonomi syariah harus juga memperhatikan asas kelayakan dan kebajikan, karena pada intinya dari segi kelayakan lebih berhubungan dengan besaran upah yang diterima baik berkaitan dengan sandang, pangan dan papan. Misalnya, terdapat pelayan atau budak yang di bawah asuhan maka harus memberi makan dan pakaian seperti halnya yang dipakai

[89] Ibnu Hajar Al-'Asqalani, *Bulughul Maram min Adillatil Ahkaami*¸ edisi 7, (Riyadh: Dar Al-Falq, 2003), hlm. 259

untuk sendiri dan apabila mereka para pelayan atau budak dibebankan dengan pekerjaan yang berat maka harus dibantu. Dengan demikian terlihat bahwa dalam Islam kedudukan ataupun hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau pemilik bisnis bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan tetapi lebih dianggap sebagai hubungan antar keluarga.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, rata-rata pengusaha di *Home Industry* Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen memberikan tunjangan atau bonus berdasarkan kerelaan dan keiklasan hatinya. Pada saat lebaran Idul Fitri para pekerja mendapatkan THR berupa uang tunai, makanan pokok dan daging makmegang. Sedangkan pada akhir tahun setelah melakukan perhitungan pembukuan para pengusaha akan memberikan bonus atau persen ke pekerja apabila *Home Industry* tersebut banyak memperoleh keuntungan. Hal tersebut memang sudah cukup baik karena para pengusaha memberikan tunjangan atau bonus. Akan tetapi, belum menerapkan jaminan sosial yang dapat digunakan sewaktu pekerja sakit ataupun jika terjadi kecelakaan kerja. Walaupun demikian para pemilik *Home Industry* juga akan menanggung setengah apabila terjadi kecelakaan kerja.

Ternyata dilihat dari perspektif Ekonomi Syariah terhadap sistem pengupahan pekerja yang dilakukan oleh tiga pemilik *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen adanya perbuatan yang terjadi bertolak belakang dengan kesepakatan bersama, yaitu pemilik tidak memberikan upah pada hari ketujuh disebabkan terdapat kemacetan keuangan yang terjadi ketika

pemasaran di pasar. Meskipun dalam akad, telah diberitahukan jumlah atau masa upah sebelum mengerjakan pekerjaannya. Namun yang terjadi, para pemilik tidak mampu mengantisipasi ketika terjadi kemacetan keuangan saat pemasaran sedang berlangsung.

Terlihat dengan sistem pengupahan yang diterapkan tidak sesuai antara pemilik dan pekerja, sehingga pada intinya dalam Islam sistem pengupahan harus jelas dan transparan harus memenuhi konsep keadilan, kelayakan serta kebajikan. Dalam pengupahan juga harus diterapkan keadaan saling rela dan ridha antara kedua belah pihak serta dapat berlaku sesuai dengan kebiasaan masyarakat setempat. Sedangkan bagi pekerja sendiri tidak bisa menerima ketika adanya kemacetan keuangan sehingga menimbulkan rasa kecewa dan rasa tidak diterima oleh para pekerja. Demikian juga, jumlah upah yang diberikan tersebut belum sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bireuen, hal ini merujuk kepada Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1539/2022 tanggal 24 November tentang Penetapan UMP Aceh Tahun 2023, yaitu sebanyak Rp. 3.400.000;.

BAB EMPAT
PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tiga *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen dapat disimpulkan bahwa:

1. Penetapan pengupahan pekerja pada 3 *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen adalah menggunakan sistem harian dan borongan serta keadilan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan apa yang dikerjakan dan sesuai dengan hasil yang diperoleh selama bekerja. Penetapan sistem harian, pemilik membayarnya melalui peluang ambilan atau pinjaman ketika tiba waktu yang dibutuhkan sedangkan sistem borongan adalah pemilik membayar upah pekerja setelah barang yang disebarluaskan dibayar oleh pembeli baik dalam jangka waktu empat hari, lima hari atau seminggu sekali.
2. Sistem pengupahan pekerja pada ketiga *Home Industry* Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen tidak sesuai dengan perspektif Ekonomi Syariah, karena sewaktu-sewaktu pemilik memberikan upah kepada pekerja tidak sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan bersama, meskipun karena disebabkan oleh macet pemasaran tapi di sisi lain terindikasi rasa kurang tanggung jawab pemilik terhadap upah para pekerja. Demikian juga, ukuran upah tersebut tidak mencukupi Upah Minimum Kabupaten (UMK) Bireuen, yaitu sebanyak Rp. 3.400.000, yang merujuk kepada Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1539/2022 tanggal 24 November

tentang Penetapan UMP Aceh Tahun 2023, yaitu sebanyak Rp. 3.400.000;.

4.2 Saran

1. Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan objek dan sudut pandang yang berbeda sehingga memperkaya kajian terkait pembayaran upah dan kinerja.
2. Pembayaran upah harus diberikan sesuai dengan waktunya dan tidak melakukan keterlambatan dalam pembayaran upah. Lebih meningkatkan komunikasi antara pemilik *Home Industry* dan karyawan pekerja ketika akan melakukan pengambilan upah.

DAFTAR PUSTAKA

Abidatul Afiyah, Muhammad Saifi, Dwiatmanto, *Analisis Studi Kelayakan Usaha Pendirian Home Industry*, *Jurnal Adminitrasi Bisnis* (JAB), Vol.23, No.1, Juni 2015.

Abrianto, *Pertanggung Jawaban terhadap Produk Industri Rumah Tangga Home Industry Tanpa Izin Dinas Kesehatan*. Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makasar, 2012.

Abu sinn, *Manajemen Syariah* Jakarta :PT. Rajawali Pers, 2012.

Achmad S. Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan,* cet. II, Jakarta: Granmedia Pustaka Utama, 2002.

Agus, MT., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992.

Al-Hafidz Ibnu Hajar Al-Ashqolani, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.

Alma, Buchari. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Anwar, Syamsul. Hukum Perjanjian Syariah: *Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.

Arifuddin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Medan: CV. Manhaji Medan, 2019.

Arifuddin Muda Harahap, *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja melalui Perjanjian Kerja Bersama*, Medan: CV. Manhaji Medan, 2019.

Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Az-Zuhaili, W, *Fiqh Islam wa Adillatahu* Jilid 5. Jakarta: PT.Gema Insani 2011.

Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.

Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008.

Basyir, *Asas-asas Hukum Muamalat* Yogyakarta : UII Press.2000.

Beard, Mike. *Manajemen Departemen Public Relation*. Jakarta: Erlangga, 2010.

Chapra, Umer. *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.

Chaundry, M.Suherman Rosyidi, *Funamental of Islamic Economic System* Jakarta : Kencana, 2012.

Data file dari Badan Pusat Statistik Kecamatan Kuta Blang Tahun 2022

Djumadi, *Hukum Pemburuhan Perjanjian Kerja,*Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Endeh Suhartini, dkk, *Politik Hukum Sistem Pengupahan*, Cet, ke 1, Depok: PT Rajawali Buana Pusaka, 2022.

F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, Yogyakarta: Pusta Widyatama.

Fajriyah Astuti, Retno Mustika Dewi, *Upaya Peningkatan Pendapatan Rumah Tangga Melalui Home Indusrty Gambir (Krupuk Kertas)* Di Dusun Dunengendak Desa Tlontoraja Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan, Jurusan Pendidikan Ekonomi, FE, universitas Negeri Surabaya.

G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra dan A.G.. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila,* Jakarta: Bina Aksara, 1988.

Gilarso, T. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius, 2003.

Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

H. Sadli Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (*Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga, 2012.

Hal Hill dalam The Kian Wie, *Industrialisasi di Indonesia, penerjemah Nirwanto*, Jakarta : LPBS, 1994.

Hanifuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islami*. Depok: Raih Asa Sukses, 2008.

Harahap, Isnaini. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Kencana, 2015.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

Heidjrachman Dan Suad Husnan, *manajemen personalia*, Yogyakarta : BPFF-Yogyakarta, 2002.

Deepublish, 2018 Kabupaten Bireuen Dalam Angka *Bireuen Regency In Figure* 2023, Bireuen: BPS Kabupaten Bireuen, 2022.

Kasmir, *Kewirausahaan*, Jakarta: Rajawali Pers,2009, Cet. Ke-1, 39-41

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajawali Press, 2017.

Lexi Moleong, *Metode penelitian kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.

M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Paramitha, Jakarta, 2004.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Kinerja* (*Teori dan Aplikasi*). Bandung: CV Alfabeta, 2010.

Muhammad Bin Ismail Al-Bukhari, *Shahih Al-Bukhari*, Juz 2, Bairut: dart Ibnu Kasir.

Mulyadi. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen (Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan)*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Nuraini dkk, *Analisis Sistem Ujrah Buruh Tani Padi* (Kajian di Gampong Mon Ara Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, Vol. 4, No. 2, 2020. (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam).

Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.* Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo, 2020.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah Pasal 1 a.

Pius, Abdul. Prasetya Danu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Surabaya: Arkol, 1998.

Profil Kabupaten Bireuen https: www1-media.acehprov.go.id/upldoad/data_web_bireuen.pdf.

Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Ruslan Abdul Ghofiur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, Bandar Lampung: CV. Arjasa Pratama.2020.

Rustam Effendi, *Produksi dalam Islam*, Yogyakarta: Magistra Insania Press, 2003.

S.R. Parker,dkk, *Sosiologi Industri*, Jakarta : PT. Bina Aksara, 1985.

Salim, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknih Penyusunan Kontrak*, Cet ke-14, Jakarta: Sinar Grafika, 2019.

Sandono Sakino, *Mikro Ekonomi Teori Pegantar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Sapnah Agustina, *Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam Pada Ekspedisi* PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin Parepare : Prodi FEBI IAIN Parepare, 2022.

Setiadi Akbar, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.

Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, cet ke 1. Jember: STAIN Jember Press, 2013.

Sri Haryani, *Hubungan Industri Di Indonesia*, Yogyakarta: Amp Ypn, 2002.

Sudariyanto, *industralisasi*, Semarang : PT. Bengawan Ilmu, 2010.

Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Sudarsono. *Pokok-Pokok Hukum Islam*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.

Sudjana, Eggi. *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Kering*. Yogyakarta: PPMI, 2000.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013.

Suhardjono, *Manajemen Perkreditan Usaha Kecil,* Yogyakarta: UPP AMP Y KPN.

Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.

Sujarweni, Wiratna. *Methodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress, 2019.

Susilo Surahman, *Teori Sistem*, Surakarta: IAIN Surakarta, 2021.

Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia, *Konsep Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah,* Jakarta: Djambatan, 2001.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1ayat 30.

Wawancara Penulis dengan Aris Munandar, Sekdes Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Pada tanggal 8 Juni 2023.

Wawancara Penulis dengan Bapak Abdullah Ali dan Bapak Husaini Ismail, Tuha 4 Desa Geulanggang Meunjee dengan Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang, Kamis, 8 Juni 2023.

Wawancara Penulis dengan Bapak Jailani selaku pengelola Home Industry jagung Di Desa Pulo Reudeup, Kecamatan Kuta Blang, Kamis 8 Juni 2023.

Wawancara penulis dengan Bapak Muzakkir selaku pemilik pengupasan kemiri Di Desa Geulanggang Meunjee,Kamis 8 Juni 2023.

Wawancara Penulis dengan Bapak Salamuddin, selaku camat Di Kecamatan Kuta Blang, Kabupaten Bireuen, Kamis 8 Juni 2023.

Wawancara penulis dengan Bapak Sayuti Umar selaku pemilik Home Industri sagu Di Desa Pulo Reudeup, Kecamatan Kuta Blang, Kamis, 8 Juni 2023.

Wawancara Penulis dengan Bapak Sayuti Umar selaku pemilik pengolahan sagu Di Desa Pulo Reudeup , kamis 8 Juni 2023.

Wawancara Penulis dengan Marwan Umar, Sekdes Desa Geulanggang Meunjee, Kecamatan Kuta Blang, Kamis, 8 Juni 2023.

Wawancara Penulis dengan Tgk Azmi Agani, Tgk Imum Desa Pulo Reudeup dengan Tgk imun Desa Geulanggang Meunjee, Kecamatan Kuta Blang, Kamis 8 Juni 2023.

KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: 676/Un.08/Ps/11/2022
Tentang:
PENUNJUKAN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA

DIREKTUR PASCASARJANA UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :
1. bahwa untuk menjamin kelancaran penyelesaian studi pada Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh dipandang perlu menunjuk Pembimbing Tesis bagi mahasiswa;
2. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam Keputusan ini, dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Tesis.

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Keputusan Menteri Agama Nomor 156 Tahun 2004 tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Diploma, Sarjana, Pascasarjana Pada Perguruan Tinggi Agama;
4. Keputusan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015 *tentang* STATUTA UIN Ar-Raniry;
5. Keputusan Dirjen Binbaga Islam Departemen Agama R.I. Nomor 40/E/1988 tentang Penyelenggaraan Program Pascasarjana IAIN Ar-Raniry di Banda Aceh;
6. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tanggal 2 Januari 2015 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana dalam lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan :
1. Hasil Seminar Proposal Tesis semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023, pada hari Kamis tanggal 27 Oktober 2022.
2. Keputusan Rapat Pimpinan Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada hari Senin Tanggal 14 November 2022.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

Kesatu : Menunjuk:
1. Dr. Armiadi Musa, MA
2. Dr. Zaki Fuad Chalil, M. Ag

Sebagai Pembimbing Tesis yang diajukan oleh:

N a m a	**: Fazil**
NIM	**: 211008039**
Prodi	**: Ekonomi Syariah**
Judul	**: Model Mekanisme Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus pada *Home Industry* di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)**

Kedua : Pembimbing Tesis bertugas untuk mengarahkan, memberikan kritik konstruktif dan bimbingan Tesis sehingga dianggap memenuhi standar untuk memperoleh gelar Magister.

Ketiga : Kepada Pembimbing Tesis yang namanya tersebut di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Keempat : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Kelima : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir pada tanggal 31 Agustus 2025 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

Ditetapkan di Banda Aceh
Pada tanggal 14 November 2022
An. Direktur
Wakil Direktur,

T. Zulfikar

Tembusan: Direktur Ps (sebagai laporan).

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
PASCASARJANA
Jl. Ar-Raniry No. 1 Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon (0651) 7552397, Hp. 085297931017, Fax (0651) 7552922
E-mail: pascasarjanauinar@ar-raniry.ac.id Website: pps.ar-raniry.ac.id

Nomor : 901/Un.08/ PS. I/03/2023
Lamp : -
Hal : ***Pengantar Penelitian Tesis***

Banda Aceh, 16 Maret 2023

Bapak Camat Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen

di-

Kabupaten Bireuen

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, Direktur Pascasarjana UIN Ar-Raniry Banda Aceh menerangkan bahwa:

N a m a	**: Fazil**
NIM	**: 211008039**
Tempat/Tgl. Lahir	**: Geulanggang Rayeuk / 25 Mai 1997**
Prodi	**: Ekonomi Syariah**
Alamat	**: Geulanggang Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen**

adalah mahasiswa Pascasarjana UIN Ar-Raniry yang sedang mempersiapkan penyelesaian penelitian Tesis yang berjudul: ***" Model Mekanisme Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus pada Home Industry di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen)"***.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu dapat mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian dan memberikan data seperlunya.

Demikian surat pengantar ini dikeluarkan, atas perhatian dan kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,
An.Direktur
Wakil Direktur,

T. Zulfikar

Tembusan: Direktur Ps (sebagai laporan).

PEMERINTAH KABUPATEN BIREUEN
KECAMATAN KUTA BLANG
Jalan Medan – Banda Aceh Km. 236
Email. Kec_kutablang@bireuenkab.go.id
(Kode Pos 24356)

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN
Nomor : 232/503

1. Sehubungan dengan surat permohonan Universitas Islam Negeri Ar – Raniry Pascasarjana Prodi Ekonomi Syariah Nomor : 901/Un.08/PS.I/03/2023 Tanggal 16 Maret 2023 Perihal : Izin Penelitian Tesis.

2. Untuk maksud tersebut di pihak kami tidak keberatan menerima mahasiswa yang akan melaksanakan izin penelitian pada Home Industri di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Fazil
NIM	: 211008039
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Alamat	: Geulanggang Meunjee Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen
Judul	: Mekanisme Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Study Kasus pada Home Industri di Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen).

3. Demikian Surat Keterangan Izin Penelitian ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kuta Blang, 31 Maret 2023
CAMAT KUTA BLANG

SALAMUDDIN, S.Pd
Pembina Tk I
NIP. 19601231 199103 1 050

PEMERINTAH KABUPATEN BIREUEN
KECAMATAN KUTA BLANG
GAMPONG PULO REUDEUP
Jalan Ulee Tutu – Cot Ara, Mail. Puloreudeup78@gmail.com Kode Pos : 23456

SURAT KETERANGAN
Nomor : 50/2030/SK/VII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Makhrizal
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Jabatan	: Kepala Desa / Keuchik
Alamat	: Desa Pulo Reudeup kec Kuta Blang Kab Bireuen

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama	: **FAZIL**
Tempat/ Tgl. Lahir	: Geulanggang Rayeuk, 25 Mei 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Nim	: 211008039
Alamat	: Desa Geulanggang Meunjee Kec Kuta Blang Kab Bireuen

Benar yang namanya tersebut di atas telah selesai melakukan penelitian di Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul **"Mekanisme Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah pada Home Industri Penggilingan Jagung di Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen".**

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Pulo Reudeup
PadaTanggal : 10 Juli 2023

KEUCHIK GAMPONG PULO REUDEUP
KEC KUTA BLANG KAB BIREUEN

(MAKHRIZAL)

PEMERINTAH KABUPATEN BIREUEN
GAMPONG GEULANGGANG MEUNJEE
KECAMATAN KUTA BLANG

SURAT KETERANGAN

Nomor : 140/ 2031 / SK/ 2023

Keuchik Gampong Geulanggang Meunjee Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **FAZIL**
Tempat/Tgl. Lahir	: Geulanggang Rayeuk,25 Mei 1997
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Nim	: 211008039
Alamat	: Desa Geulanggang Meunjee Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen

Bahwa benar yang namanya tersebut di atas telah Selesai Melakukan penelitian di Desa Geulanggang Meunjee Kecamatan Kuta Blang Kabupten Bireuen, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul "**Mekanisme Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah Pada Home Industri Pengupasan Kemiri di Desa Geulanggang Meunjeee Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen.**

Demikianlah Surat Keterangan ini kami perbuat atas perhatian nya kami ucapkan terima kasih.

Geulanggang Meunjee, 23 Juni 2023
Keuchik Gampong

MURSALIN YAHYA, ST

PEMERINTAH KABUPATEN BIREUEN
KECAMATAN KUTA BLANG
GAMPONG PULO REUDEUP
Jalan Ulee Tutu – Cot Ara, Mail. Puloreudeup78@gmail.com Kode Pos : 23456

SURAT KETERANGAN
Nomor : 49/2030/SK/VII/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Makhrizal
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Jabatan	: Kepala Desa / Keuchik
Alamat	: Desa Pulo Reudeup kec Kuta Blang Kab Bireuen

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama	: **FAZIL**
Tempat/ Tgl. Lahir	: Geulanggang Rayeuk, 25 Mei 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Nim	: 211008039
Alamat	: Desa Geulanggang Meunjee Kec Kuta Blang Kab Bireuen

Benar yang namanya tersebut di atas telah selesai melakukan penelitian di Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul **"Mekanisme Pengupahan Pekerja dalam Perspektif Ekonomi Syari'ah pada Home Industri Pengolahan Sagu di Desa Pulo Reudeup Kecamatan Kuta Blang Kabupaten Bireuen".**

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Pulo Reudeup
PadaTanggal : 10 Juli 2023

KEUCHIK GAMPONG PULO REUDEUP
KEC KUTA BLANG KAB BIREUEN

GAMPONG PULO REUDEUP

(MAKHRIZAL)