

SKRIPSI

**MEKANISME *AL-UJRAH* PADA PEKERJA HOME
INDUSTRI MEBEL KAYU/PERABOT DI KABUPATEN
PIDIE DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Disusun Oleh:

**DEVI ZAINIRA
NIM: 140602082**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M / 1439 H**

SKRIPSI

MEKANISME *AL-UJRAH* PADA PEKERJA HOME INDUSTRI MEBEL KAYU/PERABOT DI KABUPATEN PIDIE DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM



Disusun Oleh:

**DEVI ZAINIRA
NIM: 140602082**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M / 1439 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Devi Zainira
NIM : 140602082
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 01 Agustus 2018

Yang Menyatakan



Devi Zainira

Devi Zainira

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Ekonomi Syariah

Dengan Judul:

**Mekanisme *Al-Ujrah* pada Pekerja Home Industri Mebel
Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie dalam Perspektif Ekonomi Islam**

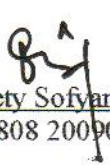
Disusun Oleh:

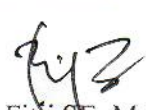
Devi Zainira
NIM: 140602082

Disetujui untuk diseminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya
telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi
pada Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

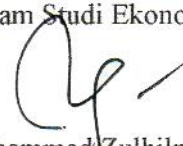
Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Nur Baety Sofyan, Lc., MA
NIP: 19820808 200901 2 009


Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak., CA
NIP: 19830709 201403 2 002

Mengetahui
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah


Dr. Muhammad Zulhilmi, MA
NIP: 19720428 200501 1 003

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL

SKRIPSI

Devi Zainira
NIM: 140602082

Dengan Judul:

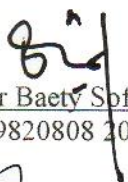
**Mekanisme *Al-Ujrah* pada Pekerja Home Industri Mebel
Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Telah Diseminarkan Oleh Program Studi Strata Satu (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry dan
Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Ekonomi Syariah

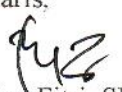
Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 03 Agustus 2018
21 Dzulqa'idah 1439 H

Banda Aceh
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

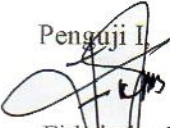
Ketua,


Dr. Nur Baety Sofyan, Lc., MA
NIP: 19820808 200901 2 009

Sekretaris,

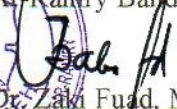

Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak., CA
NIP: 19830709 201403 2 002

Penguji I,


Fithriady, Lc., MA
NIP: 19800812 200604 1 004

Penguji II,


Hafizh Maulana, SP., S.H.I., ME
NIDN: 2006019002

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP: 19640314 199203 1 003





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

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

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

web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@arraniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Devi Zainira

NIM : 140602082

Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

E-mail : Zainiradevi@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

☐ Tugas Akhir ☐ KKKU ☐ Skripsi ☐

(*tulis jenis karya ilmiah yang berjudul (tulis judul karya ilmiah yang lengkap)*):

Mekanisme *Al-Ujrah* pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie dalam Perspektif Ekonomi Islam

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

☐ Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 30 Agustus 2018

Mengetahui

Penulis

Pembimbing I

Pembimbing II

Devi Zainira
NIM: 140602082

Dr. Nur Baety Sofyan, Lc., MA
NIP: 19820808 200901 2 009

Cut Dian Fitri, SE., M.Si., Ak., CA
NIP: 19830709 201403 2 002

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktunya. Tidak lupa pula shalawat beriring salam penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan pengikutnya, kaum muslim dan muslimat.

Dengan kehendak Allah SWT saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Mekanisme *Al-Ujrah* Pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie Dalam Perspektif Ekonomi Islam”, ditulis dalam rangka melengkapi dan memenuhi salah satu syarat yang diperlukan untuk menyelesaikan pendidikan guna mendapatkan gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi (Prodi) Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh.

Namun disadari dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Muhammad Zulhilmi, MA selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Cut Dian Fitri, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah.
3. Dr. Nur Baety Sofyan, Lc.,MA selaku pembimbing I dan Cut Dian Fitri, SE.,M.Si.,AK.,CA selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam membimbing penulis sekaligus menjadi teman diskusi untuk penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Fithriady, Lc.,MA selaku penguji I dan Hafiizh Maulana SP.,S.HI.,ME selaku penguji II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan memberikan arahan serta saran kepada penulis.
5. Muhammad Arifin,Ph.D selaku Ketua dan Ismail Rasyid Ridla Tarigan, MA selaku Sekretaris Laboraturium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
6. Dr. Muhammad Zulhilmi, MA selaku Penasehat Akademik (PA) penulis selama menempuh pendidikan Program Studi Strata Satu (S1) Ekonomi Syariah serta segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis.

7. Pengusaha mebel kayu/perabot bapak Abdul Ghofur, Darwis, M. Usman, Hafidha Yusdi, Sofyan, M.Jamil, M. Hamdani, Irfan dan Yusrizal serta para pekerja di home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie yang telah memberikan informasi-informasi terkait dengan apa yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Orang tua tercinta, Bapak Zainal Abidin dan Ibu Ratna Dewi, yang dengan tulus mendo'akan serta memberikan semangat, kasih sayang yang tiada henti kepada penulis serta saudara kandung yang penulis sayangi adik Rina Saputri dan Muhammad Rizki Saputra dan juga keluarga besar yang telah memberikan nasihat, semangat dan motivasi sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2014 yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis. Serta seluruh teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan baik dalam materi maupun dalam teknik penyusunan. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa kritikan dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaannya.

Akhirnya atas segala bantuan dan dorongan yang telah diberikan, penulis hanya memohon kepada Allah SWT semoga

mendapatkan balasan yang setimpal serta diberikan petunjuk dan Hidayah dari Allah Yang Maha Esa, Amin. Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala keterlambatan dan kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang Ekonomi Syariah.

Banda Aceh, 01 Agustus 2018

Penulis,

Devi Zainira

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak Dilambangkan	16	ط	T}
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	”
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ž	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H

13	ش	Sy	28	ء	“
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

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

b. Vokal Rangkap

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

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf

اَ ي	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
اَ و	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haula*

3. *Maddah*

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda
اَ / اِ	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau ya	Ā
اِ ي	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
اِ و	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

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

b. Ta *marbutah* (ة) mati

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

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

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/ al- Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr ; Beirut, bukan Bayrut ; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Devi Zainira
NIM : 140602082
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Judul : Mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dalam Perspektif Ekonomi Islam
Tanggal Sidang : 03 Agustus 2018
Tebal Skripsi : 183 halaman
Pembimbing I : Dr. Nur Baety Sofyan, Lc.,MA
Pembimbing II : Cut Dian Fitri, SE.,M.Si.,AK.,CA

Persoalan upah masih menjadi perhatian yang serius diantara banyak pihak seperti pekerja sebagai penerima upah, pengusaha sebagai pihak pembayar upah dan pemerintah sebagai regulator. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, namun adanya permasalahan yang sering kali terjadi sehingga menimbulkan ketidakseimbangan bagi para pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie. Adapun jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian studi lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah angket, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa (1) Pemberian upah (*Al-Ujrah*) pada mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie menggunakan sistem upah borongan dengan memberikan upah berdasarkan hasil produksi dan tingkat kesulitan dalam pembuatan barang. (2) Pandangan dalam Ekonomi Islam, mekanisme *Al-Ujrah* yang diterapkan di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie sudah memenuhi prinsip-prinsip Ekonomi Islam dengan memperhatikan keadilan, kelayakan serta kebajikan.

Kata Kunci: *Al-Ujrah*, Pekerja dan Ekonomi Islam.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	xi
ABSTRAK.....	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sitematika Pembahasan	12

BAB II LANDASAN TEORITIS

2.1 Ekonomi Islam	14
2.1.1 Pengertian Ekonomi Islam	14
2.1.2 Prinsip-prinsip Ekonomi Islam	15
2.2 Upah	19
2.2.1 Pengertian Upah.....	19
2.2.2 Teori Upah	21
2.2.3 Jenis-jenis Upah	23
2.2.4 Sistem-sitem Upah.....	24
2.2.5 Komponen Upah	26
2.3 <i>Al-Ujrah</i> Dalam Perspektif Ekonomi Islam	27
2.3.1 Pengertian <i>Al-Ujrah</i>	27

2.3.2 Landasan Hukum <i>Al-Ujrah</i>	31
2.3.3 Rukun <i>Ijārah</i>	35
2.3.4 Syarat <i>Al-Ujrah</i>	38
2.3.5 Macam-macam <i>Al-Ujrah</i>	40
2.3.6 Kontrak Tenaga Kerja	46
2.3.7 Hak-hak dan Kewajiban Pekerja	47
2.3.8 Konsep <i>Al-Ujrah</i> Pada Pekerja Dalam Islam.....	50
2.3.9 Sistem Pemberian <i>Al-Ujrah</i>	56
2.4 Penelitian yang Relevan	57
2.5 Kerangka Pemikiran	65

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan jenis Penelitian	66
3.2 Lokasi Penelitian	67
3.3 Sumber Data Penelitian	67
3.4 Subjek dan Objek Penelitian.....	68
3.4.1 Subjek Penelitian.....	68
3.4.2 Objek Penelitian	69
3.5 Informan Penelitian	69
3.6 Teknik Pengumpulan Data Penelitian	71
3.7 Metode Pengolahan Data	78
3.8 Metode Analisis Data	79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	81
4.2 Karakteristik Informan	82
4.3 Analisis Mekanisme <i>Al-Ujrah</i> Pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/ Perabot di Kabupaten Pidie	93
4.4 Pandangan dalam Perspektif Ekonomi Islam tentang Mekanisme <i>Al-Ujrah</i> pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie.....	125

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	132
5.2 Saran.....	134
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	143

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Konsep Upah Ekonomi Konvensional dengan Upah Ekonomi Islam	3
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban.....	72
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian	73
Tabel 4.1 Karakteristik Informan dari Wawancara	83
Tabel 4.2 Karakteristik Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	65
Gambar 4.1	Diagram Karakteristik Usia Pekerja	87
Gambar 4.2	Diagram Karakteristik Status Perkawinan.....	88
Gambar 4.3	Diagram Karakteristik Jumlah Anak Pekerja	89
Gambar 4.4	Diagram Karakteristik Tingkat Pendidikan Pekerja	90
Gambar 4.5	Diagram Karakteristik Masa Kerja Pekerja	91
Gambar 4.6	Diagram Karakteristik Pendapatan Rata-rata Pekerja	92
Gambar 4.7	Diagram Jawaban Informan.....	94
Gambar 4.8	Diagram Jawaban Informan.....	97
Gambar 4.9	Diagram Jawaban Informan	99
Gambar 4.10	Diagram Jawaban Informan.....	101
Gambar 4.11	Diagram Jawaban Informan.....	103
Gambar 4.12	Diagram Jawaban Informan.....	105
Gambar 4.13	Diagram Jawaban Informan.....	106
Gambar 4.14	Diagram Jawaban Informan.....	107
Gambar 4.15	Diagram Jawaban Informan.....	111

Gambar 4.16 Diagram Jawaban Informan.....	113
Gambar 4.17 Diagram Jawaban Informan.....	115
Gambar 4.18 Diagram Jawaban Informan.....	117
Gambar 4.19 Diagram Jawaban Informan.....	118
Gambar 4.20 Diagram Jawaban Informan.....	119
Gambar 4.21 Diagram Jawaban Informa.....	120
Gambar 4.22 Diagram Jawaban Informan.....	122

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara	145
Lampiran 2	Transkrip Hasil Wawancara.....	146
Lampiran 3	Angket (Kuesioner).....	168
Lampiran 4	Jawaban Angket oleh Pekerja	173
Lampiran 5	Dokumentasi	180

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif, yang mengatur semua aspek, baik dalam sosial, ekonomi dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual, bahkan Islam ialah agama yang sempurna yang mempunyai sistem tersendiri dalam menghadapi permasalahan kehidupan, baik yang bersifat materiil maupun non-materiil. Karena itu ekonomi sebagai satu aspek kehidupan, tentu juga sudah diatur dalam Islam (Nasution dkk., 2007: 1).

Dalam tatanan Ekonomi Islam menganjurkan manusia untuk bekerja dan berusaha, bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah SWT serta suci niatanya, dan tidak melupakan-Nya. Dengan bekerja, setiap individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dan mencukupi kebutuhan keluarganya. Semua bentuk yang diberkati agama ini hanya bisa terlaksana dengan memiliki harta dan mendapatkannya dengan bekerja (Qardhawi, 1995: 107).

Al-Qur'an memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras dalam mencari penghidupan masing-masing. Allah SWT berfirman dalam al-Qur'an surah al-Balad:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ۝

Artinya: “*Sungguh, kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah*” (Q.S. al-Balad [90]: 4).

Ayat di atas dijelaskan bahwa keberadaan manusia dalam kesusahan, kesukaran, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dari bekerja keras. Oleh karena itu, manusia diwajibkan berjuang dan bersusah payah untuk mencapai kejayaan di dunia, dia dijadikan kuat dari segi fisik untuk menanggulangi kesulitan hidup. Bentuk-bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat (Huda dkk., 2008: 228).

Oleh karena itu, bekerja adalah suatu kegiatan ekonomi yang dianjurkan dalam Islam dengan mencurahkan tenaga dan kemampuan untuk mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kesejahteraan sosial.

Kegiatan industri tidak dapat lepas dari pekerja. Sehubungan dengan ini maka pekerja perlu mendapatkan hak-haknya. Hak pekerja bukan sekedar dalam bentuk materiil saja namun juga dalam bentuk non-materiil. Sistem Ekonomi Kapitalis dan Islam memiliki cara berbeda dalam penentuan upah.

Tabel 1.1
Perbandingan Konsep Upah Ekonomi Konvensional dengan Ekonomi Islam

No	Aspek	Ekonomi Konvensional	Ekonomi Islam
1	Adanya keterkaitan yang erat antara upah dan moral.	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi, yaitu dunia dan akhirat.	Tidak	Ya
3	Upah diberikan dengan prinsip keadilan.	Ya	Ya
4	Upah diberikan berdasarkan prinsip kelayakan.	Ya	Ya

Perbedaan pandangan terhadap upah antara konvensional dan Islam terletak dalam dua hal: *Pertama*, Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral sementara barat tidak. *Kedua*, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menebus batas kehidupan yakni berdimensi akhirat yang disebut pahala, berbeda dengan barat yang hanya memandang upah dari segi keduniaan. Adapun persamaan konsep upah antara barat dan Islam terletak pada prinsip keadilan dan prinsip kelayakan (kecukupan). Sistem pengupahan dalam Islam ada dua, yakni adil dan layak. Adil bermakna jelas/transparan dan

proporsional. Sedangkan layak bermakna cukup pangan, sandang, dan papan serta sesuai dengan pasaran.

Jika para pekerja tidak menerima upah yang adil dan pantas, tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar penghidupan para pekerja beserta keluarganya, melainkan akan langsung mempengaruhi seluruh masyarakat karena mereka mengkonsumsi sejumlah besar produksi negara. Di samping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan di kalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi pemogokan. Untuk itu sangat penting adanya perhatian yang besar terhadap penentuan upah terhadap golongan pekerja (Afzalurrahman, 1995: 362).

Abu sinn (2012) Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya yakni penentuan upah bagi para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dalam sebuah riwayat Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَحِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ.

Artinya: *Dari Abu Said RA bahwa Nabi SAW bersabda, "Barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaknya ia menentukan upahnya"* (HR Abdul Razzaq, no: 851, hlm. 525).

Dalam riwayat tersebut dijelaskan bahwa Rasulullah SAW memberikan informasi gaji atau upah yang akan diterima oleh

seorang pekerja, agar tidak ada ketidakjelasan yang akan mengakibatkan permusuhan dan perselisihan selain itu diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi pekerja serta memberikan kenyamanan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya atas kewajiban yang mereka terima supaya dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dan mampu bersaing dalam pangsa pasar.

Dengan demikian, para majikan atau pengusaha harus memberikan imbalan atas hasil kerja para pekerja dengan sepenuhnya atas jasa yang mereka berikan dan mempertimbangkan bahwa upah yang diberikan menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja. Dalam pandangan Islam, upah harus ditetapkan dengan mempertimbangkan aspek adil dan layak. Adil dan layak tersebut ditentukan berdasarkan tanggungan nafkah keluarga, bagi yang sudah berkeluarga gajinya dua kali lebih besar dari pekerja yang masih lajang karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya (Abu sinn, 2012: 114).

Dalam sebuah hadis Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ، قَالَ: سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ: (مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا، فَلْيُكْتَسَبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ، فَلْيُكْتَسَبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيُكْتَسَبْ مَسْكَنًا). قَالَ: قَالَ أَبُو بَكْرٍ: أُخْبِرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: (مَنْ اتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ، فَهُوَ غَالٌ أَوْ سَرِقٌ) .

Artinya: *Dari Mustaurid bin Syaddad, ia berkata: Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda, "Siapa yang menjadi amil*

(pekerja) bagi kami maka hendaklah ia berusaha mencari istri. Apabila dia tidak mempunyai pembantu, maka hendaklah ia mencari pembantu. Apabila dia tidak mempunyai tempat tinggal maka hendaklah dia mencari tempat tinggal."Abu Bakar berkata: Aku diberitahu bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda,"Siapa yang mengambil selain itu, maka dia adalah penipu atau pencuri"(HR Abu Daud, no: 2945, hlm. 362).

Pengupahan memiliki peran penting dalam suatu industri, karena bagi pengusaha upah ialah salah satu unsur pokok dalam perhitungan biaya produksi yang sangat menentukan kehidupan perusahaan. Sedangkan bagi pekerja atau buruh, upah merupakan penghasilan yang akan didapatkan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya serta kebutuhan keluarganya dan juga pendorong bagi terlaksanakannya kegiatan produksi.

Di samping itu, Rasulullah SAW menyuruh kepada para majikan atau pemberi kerja untuk membayarkan upah para pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: *Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, "Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya mengering" (HR Ibnu Majah, no:2473, hlm. 420).*

Maksud dari hadis di atas adalah untuk segera memenuhi kebutuhan hak pekerja setelah selesai pekerjaannya. Ketentuan ini untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya

bahwa upah mereka tidak dibayar atau adanya keterlambatan pembayaran dengan suatu alasan yang tidak dibenarkan. Selain ketetapan pengupahan, keadilan juga dilihat dari tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang telah ditentukan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam ayat (2) untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana di maksud dalam ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Dalam ayat (3) dikatakan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi: (a) upah minimum, (b) upah kerja lembur, (c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan, (d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaanya, (e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja, (f) bentuk dan cara pembayaran upah, (g) denda dan potongan upah, (h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, (i) stuktur dan skala pengupahan yang proporsional, (j) upah untuk pembayaran pesangon dan (k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2009: 51).

Persoalan upah ini masih menjadi perhatian yang serius diantara banyak pihak seperti pekerja sebagai penerima upah, pengusaha sebagai pihak pembayar upah dan pemerintah sebagai

regulator. Begitu pentingnya persoalan upah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka kebijakan-kebijakan yang mengatur soal pengupahan harus benar-benar mencerminkan kondisi pengupahan yang adil. Bagi pekerja atau pihak penerima upah yang memberikan jasa kepada pengusaha, upah merupakan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Selain itu upah juga mempunyai arti sebagai motivasi kerja.

Kabupaten Pidie adalah salah satu Kabupaten di Aceh. Kabupaten ini memiliki potensi di bidang industri kecil dan menengah. Salah satu industri kecil yang terdapat di Kabupaten Pidie adalah industri mebel kayu/perabot. Berdasarkan data dari Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan ESDM Kabupaten Pidie tahun 2016, terdapat 105 unit usaha meubel kayu/perabot dengan total tenaga kerja di industri tersebut ialah 479 pekerja yang terdiri dari 20 unit usaha formal dengan jumlah tenaga kerja 139 pekerja dan 85 unit usaha informal dengan jumlah tenaga kerja 340 pekerja industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie (Disperindagkop Pidie, 2016).

Keberadaan industri ini berdampak positif terhadap perekonomian masyarakat setempat terutama bagi kalangan pekerja, karena dapat memberikan peluang pekerjaan kepada masyarakat setempat demi keberlangsungan hidup. Namun ada permasalahan yang sering kali terjadi sehingga menimbulkan

ketidakseimbangan bagi para pekerja seperti kurang terpenuhinya hak pekerja/buruh dengan baik sering terjadi para pengusaha kurang memperhatikan nilai keadilan yang seharusnya diperoleh oleh setiap pekerja dengan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Permasalahan lain yang sering terjadi ialah masalah dalam penetapan upah kerja, sering terjadi pengusaha menetapkan upah dengan cara sepihak tanpa mendiskusikan terlebih dahulu dengan para pekerja sehingga hanya menguntungkan sebelah pihak. Dalam kenyataannya hal tersebut dapat terjadi karena jumlah upah relatif tetap sementara kebutuhan hidup selalu bertambah serta para pekerja mempunyai keterbatasan dalam hal pengetahuan untuk mengetahui hak-hak yang seharusnya ia dapatkan dengan patas, wajar, layak dan adil bagi pekerja.

Sehingga hal ini sangat dikhawatirkan upah yang diberikan tidak sesuai dengan upah yang ditetapkan oleh pemerintah bahkan jauh dari ketidakadilan dan kelayakan yang tidak sesuai dengan aturan Islam. Ini terbukti dengan minimnya upah yang mereka terima, upah yang tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga sering para pekerja dalam mencukupi kebutuhan sehari-harinya, harus mengambil pinjaman lain dari pemilik industri/pengusaha untuk keperluannya.

Dari pemaparan di atas, penulis tertarik meneliti lebih lanjut praktik pengupahan yang terjadi pada industri mebel kayu/perabot

di Kabupaten Pidie. Untuk mengetahui lebih banyak permasalahan sehingga sering terjadi ketidakadilan, ketidaklayakan bahkan keterlambatan dalam pemberian upah para pekerja, maka penulis mengadakan penelitian langsung ke lapangan di mana wilayah yang menjadi objek penelitian ialah Kabupaten Pidie, maka dari itu judul penelitian ini adalah **“Mekanisme *Al -Ujrah* Pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Melalui uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah untuk memudahkan dalam pembahasan selanjutnya. Adapun rumusan masalah ialah sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie?
2. Bagaimana pandangan dalam perspektif Ekonomi Islam tentang mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus diarahkan agar materinya tepat sasaran serta memudahkan dalam melakukan penelitian. Tujuan tersebut antara lain:

1. Untuk mengetahui mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam tentang mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat teoritis
Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan tentang mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja dalam perseptif Ekonomi Islam.
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 Industri di Kabupaten Pidie, diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan *Al-Ujrah* yang wajar sesuai dengan konsep Ekonomi Islam.

- c. Bagi Masyarakat, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan berguna untuk mengetahui dan memahami praktik *Al-Ujrah* yang wajar sesuai dengan syariah.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan para pembaca dalam mengikuti penelitian ini, maka sistematika pembahasan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Bagian-bagian tersebut diuraikan terlebih dahulu untuk mengetahui secara jelas tentang pentingnya penelitian ini dilakukan.

BAB II LANDASAN TEORI

Mencakup tentang pengertian Ekonomi Islam, tentang teori upah secara umum yang terdiri dari pengertian upah, komponen upah, teori upah dan jenis-jenis upah serta *Al-Ujrah* yang meliputi pengertian, landasan hukum, rukun dan syarat, macam-macam *Al-Ujrah* serta konsep pengupahan pekerja dalam Islam dan sistem pemberian *Al-Ujrah* serta penelitian yang relevan, dan kerangka berfikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Mencakup tentang metodologi penelitian yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian yaitu sumber data primer, subjek dan objek penelitian, informan penelitian, teknik pengumpulan data yang terdiri dari angket, wawancara dan dokumentasi, metode pengolahan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan, mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik pekerja, analisis mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie serta pandangan Ekonomi Islam mengenai mekanisme *Al-Ujrah* yang diterapkan di home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie.

BAB V PENUTUP

Pada bagian bab akhir ini terdiri dari kesimpulan dan saran dari penulis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Ekonomi Islam

2.1.1 Pengertian Ekonomi Islam

Menurut Muhammad Abdul Mannan seperti dikutip Sholahuddin (2007: 5) Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam. Sedangkan Menurut M. Akram Kan, Ekonomi Islam bertujuan untuk melakukan kajian tentang kebahagiaan hidup manusia yang dicapai dengan mengorganisasikan sumber daya alam atas dasar bekerja sama dan partisipasi.

Menurut Kursyid Ahmad seperti dikutip Nasution dkk., (2007: 17) Ekonomi Islam adalah sebuah usaha sistematis untuk memahami masalah-masalah ekonomi dan tingkah laku manusia secara relasional dalam perspektif Islam.

Ekonomi Islam adalah kumpulan norma hukum yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadis yang mengatur urusan perekonomian umat manusia (Ali, 2009: 4).

Ekonomi Islam memiliki sifat dasar sebagai ekonomi *Rabbāni* dan Insani. Di sebut Ekonomi *Rabbāni* karena syarat dengan arahan dan nilai-nilai *Ilāhiyah*. Lalu Ekonomi Islam dikatakan memiliki dasar sebagai Ekonomi Insani karena sistem

ekonomi ini dilaksanakan dan ditujukan untuk kemakmuran manusia (Nasution dkk., 2007: 12).

2.1.2 Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam

Adapun Prinsip-prinsip Ekonomi dalam Islam merupakan kaidah-kaidah pokok yang membangun stuktur atau kerangka Ekonomi Islam yang di gali dari Al-Qur'an dan Sunnah. Prinsip Ekonomi Islam berfungsi sebagai pedoman dasar bagi setiap individu dalam berperilaku ekonomi. Berikut prinsip-prinsip yang akan menjadi kaidah-kaidah pokok yang membangun stuktur atau kerangka Ekonomi Islam:

- a. Kerja (*Resource Utilization*): Islam memerintahkan setiap manusia untuk bekerja sepanjang hidupnya. Islam membagi waktu menjadi dua, yaitu beribadah dan bekerja mencari rezeki. Rezeki paling utama adalah rezeki yang diperoleh dari hasil kerja atau keringat sendiri, dan rezeki yang paling di benci oleh Allah SWT adalah rezeki yang diperoleh dengan cara meminta-minta.
- b. Kompensasi (*Compensation*): Prinsip kompensasi merupakan konsekuensi dari implementasi prinsip kerja. Setiap kerja berhak mendapatkan kompensasi atau imbalan. Islam mengajarkan bahwa setiap pengelolaan atau pemanfaatan sumber daya berhak untuk mendapatkan imbalan. Pemanfaatan sumber daya baik tenaga kerja,

sumber daya alam ataupun modal masing-masing berhak mendapatkan upah, sewa dan keuntungan.

- c. Efisiensi (*Efficiency*): Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara suatu kegiatan (pengelolaan sumber daya) dengan hasilnya. Sehingga perlu dihindari tindakan berlebih-lebihan (*isrāf*) baik dalam hal penggunaan sumber daya dalam konsumsi ataupun dalam produksi.
- d. Profesionalisme (*Professionalism*): Profesionalisme merupakan implikasi dari efisiensi. Profesionalisme ini hanya akan tercapai jika setiap individu mengarahkan seluruh kemampuannya dalam setiap kegiatan ekonomi, dan akan melahirkan pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan atau spesialisasi (P3EI, 2013: 65-67).
- e. Kecukupan (*Sufficiency*): Jaminan terhadap taraf hidup yang layak dapat memenuhi kebutuhan material dan spiritual terhadap individu. Kelayakan ini tidak hanya diartikan pada tingkatan darurat di mana manusia tidak dapat hidup kecuali dengannya ataupun bertahan hidup saja, tetapi juga kenyamanan hidup. Sebagai konsekuensinya, setiap individu harus mendapatkan kesempatan menguasai dan mengelola sumber daya, dan tindakan yang merusak serta merugikan harus dihindari agar kecukupan antar generasi dapat terjamin.

- f. Pemerataan kesempatan (*Equal Opportunity*): Setiap individu harus mendapatkan kesempatan yang sama untuk hidup secara layak, belajar, bekerja, jaminan keamanan, dan kesempatan pemenuhan hak-hak kemanusiaan lainnya. Kesejahteraan dan hasil pembangunan didistribusikan harus kepada setiap orang dan tidak mengumpul pada kelompok tertentu.
- g. Kebebasan (*Freedom*): Islam memberikan kebebasan kepada manusia untuk memiliki sumber daya, mengelola dan memanfaatkannya untuk mencapai kesejahteraan hidup. Namun, kebebasan tanpa batas justru berpotensi menimbulkan kerugian bagi manusia. Oleh karena itu, dalam Islam kebebasan dibatasi oleh nilai-nilai Islam.
- h. Kerjasama (*Co-operation*): Kerjasama adalah upaya untuk saling mendorong dan menguatkan satu sama lainnya di dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, Islam mengajarkan manusia untuk bekerjasama dalam berusaha atau mewujudkan kesejahteraan.
- i. Persaingan (*Competition*): Islam mendorong manusia untuk berloba-lomba dalam ketakwaan dan kebaikan. Demikian pula dalam hal *mu'āmalah* atau ekonomi, manusia dianjurkan untuk saling berlomba dan bersaing, namun tidak saling merugikan.

- j. Keseimbangan (*Equilibrium*): Keseimbangan hidup dalam Ekonomi Islam dimaknai sebagai tidak adanya kesenjangan dalam pemenuhan kebutuhan berbagai aspek kehidupan, antara aspek fisik dan mental, material dan spiritual, individu dan sosial, masa kini dan masa depan, serta dunia dan akhirat.
- k. Solidaritas (*Solidarity*): Solidaritas dapat diartikan persaudaraan dan tolong-menolong. Persaudaraan merupakan dasar untuk memupuk hubungan yang baik sesama anggota masyarakat dalam segala aspek kehidupan, termasuk Ekonomi. Dengan persaudaraan, hak-hak setiap masyarakat lebih terjamin dan terjaga. Solidaritas juga bisa dimaknai toleransi. Islam mengajarkan agar manusia bersikap toleran atau memberikan kemudahan kepada pihak lain dalam bermu'āmalah.
- l. Informasi simetri (*Symmetric Information*): Kejelasan informasi dalam *mu'āmalah* atau interaksi sosial merupakan hal mutlak yang harus dipenuhi agar setiap pihak tidak dirugikan. Setiap pihak yang bertransaksi seharusnya memiliki informasi relevan yang sama sebelum dan saat bertransaksi, baik informasi mengenai objek, pelaku transaksi atau akad transaksi. Suatu akad yang didasarkan atas ketidakjelasan informasi atau penyembunyian

informasi sepihak dianggap batal menurut Islam (P3EI, 2013: 67- 69).

Ekonomi Islam sangat mengutamakan kemaslahatan setiap ummat manusia, dalam transaksi mu'āmalah dianjurkan menggunakan prinsip-prinsip Islam. Sebagaimana setiap transaksi harus berlandaskan syariah dan tidak merugikan orang lain. Islam memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sama dalam segala hal, kecuali dalam perbuatan dosa yang di larang oleh Allah SWT. Sepertinya halnya dalam transaksi *ijārah* yang terdapat dalam Fiqh Mu'āmalah yaitu suatu transaksi yang melibatkan *mu'jir* sebagai pemilik yang menyewakan manfaat jasa/benda (orang yang menyewakan) sedangkan *musta'jir*, orang yang memberikan sewa/upah (penyewa). Kepentingan yang berbeda dan saling menguntungkan ini akan selalu mewarnai hubungan antara *mu'jir* dan *musta'jir* dimana *musta'jir* mendapatkan manfaatnya dari benda atau jasa yang telah disewakan sedangkan *mu'jir* mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah dari manfaat benda atau jasanya.

2.2 Upah

2.2.1 Pengertian Upah

Di Indonesia kata upah biasa digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan para pekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 1153) Upah ialah “Uang dan lain

sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.”

Kemudian pengertian Upah menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan (2009: 8-9) dalam pasal 1 No 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Professor Benham seperti yang dikutip Afzalurrahman (1995: 361) bahwa upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjanjian. Upah juga diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha (Sukirno, 2005: 351).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari pengusaha atau majikan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan oleh

seorang pekerja, berdasarkan perjanjian atau persetujuan dari kedua belah pihak dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja.

Menurut Maimun (2003: 48) pengusaha dalam penetapan upah di larang mengadakan diskriminasi antara pekerja/buruh laki-laki dengan pekerja/buruh perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya atau yang mempunyai uraian jabatan (*job description*) yang sama.

2.2.2 Teori Upah

Ada beberapa teori dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut dikemukakan oleh Para Ahli Ekonomi modern mengenai penetapan upah ini:

a. Teori Upah Normal, oleh David Ricardo

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongsi segala keperluan hidup buruh atau tenaga kerja. Teori ini menegaskan kepada buruh, bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian saja kemampuannya majikan.

b. Teori Undang-Undang Upah Besi, oleh Ferdinand Lassale

Menurut teori ini upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja sebab kalau teori itu yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana susahnya buruh itu. Oleh karena

itu menurut teori ini, buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal itu) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.

c. Teori Dana Upah, oleh Stuart Mill Senior

Menurut teori ini upah buruh tergantung jumlah dananya, apabila besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Dalam teori ini dianjurkan, bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak (Asikin, 2002: 69-70).

d. Teori Ibnu Taimiyah

Menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan dengan tidak wajar maka pemerintah berhak menentukan untuk upah.

e. Teori Ibnu Khaldun

Menurut Ibnu Khaldun, kedudukan pekerja sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerjanya.

2.2.3 Jenis-jenis Upah

Kartasapoetra dkk., (1986: 100-102) mengatakan bahwa jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai Kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a) Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
- b) Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:
 - 1. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
 - 2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- c) Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh, relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.
- d) Upah minimum ialah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Tujuan utama penetapan upah minimum yaitu: (1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga

kerja (buruh), (2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaannya secara material kurang memuaskan, (3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja, (4) Mengusahakan terjaminnya ketenangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan dan (5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

- e) Upah wajar ialah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atau jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum dan upah hidup, sesuai dengan faktor yang mempengaruhi, yaitu: (1) Kondisi negara pada umumnya, (2) Nilai upah rata di daerah di mana perusahaan itu berbeda, (3) Peraturan perpajakan, (4) Standar hidup para buruh itu sendiri, (5) Undang-Undang mengenai upah khususnya dan (6) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara.

2.2.4 Sistem- sistem Upah

Sistem upah ialah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruh/pekerjanya, sistem ini dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu:

- a. Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.
- b. Sistem upah potongan bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.
- c. Sistem upah permufakatan adalah sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.
- d. Sistem skala upah berubah ialah jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah akan naik, sebaiknya jika harga upah turun maka upahpun akan turun.
- e. Sistem upah indeks didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.
- f. Sistem pembagian keuntungan dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan di akhir tahun (Asikin, 1997: 72-73).

2.2.5 Komponen Upah

Penghasilan pekerja/buruh yang diperoleh dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I. No : SE-07/MEN/1990 penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non-upah. Penghasilan upah komponennya terdiri:

- a. Upah pokok yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan tetap yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan dan lain-lain.
- c. Tunjangan tidak tetap yaitu suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh.

Penghasilan yang bukan upah terdiri atas:

- a. Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh (seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, kantin, koperasi dan lain-lain).
- b. Bonus yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR) yaitu gratifikasi atau pembagian keuntungan lainnya (Maimun, 2003: 48-49).

2.3 *Al-Ujrah* Perspektif Ekonomi Islam

2.3.1 Pengertian *Al-Ujrah*

Dalam pandangan Islam, upah dimasukkan ke wilayah Fiqih Mu'āmalah yakni dalam pembahasan *Ijārah*. Salah satu kegiatan manusia dalam bermu'āmalah ialah *Ijārah*. Menurut Suhendi (2002: 114), *ijārah* berasal dari kata *Al-Ajru*, yang diartikan menurut bahasa adalah *Al-Twādhu* (ganti) atau upah. Dalam syariat Islam, *ijārah* adalah jenis akad untuk mengambil manfaat dengan kompensasi (Sabiq, 2016: 203).

Dan sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan) sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah) (Sabiq, 1998: 15).

Hasan (2003: 12) mengatakan bahwa *ijārah* menurut syara' adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Manakala akad sewa menyewa telah berlangsung, penyewa sudah berhak mengambil manfaat. Dan orang yang menyewakan berhak pula mengambil upah.

Secara etimologis, *ijārah* adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Istilah-istilah yang digunakan *ajr*, *ujrah*, dan *ijārah*. Kata *al-Ajr* (pahala) biasanya digunakan untuk balasan di akhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan di dunia (Mustafa Al-Bugha, *terj.*, Fakhri Ghafur, 2010: 145).

Menurut Ali Fikri seperti dikutip Muslich (2013: 316) mengartikan *Ijārah* menurut bahasa dengan:

الْكِرَاءُ أَوْ بَيْعُ الْمُنْفَعَةِ

“Sewa-menyewa atau jual beli manfaat.” Sedangkan Sayid sabiq mengemukakan:

إِلَّا جَارُهُ مُشْتَقَّةٌ مِنَ الْأَجْرِ وَهُوَ الْعِوَضُ ، وَمِنْهُ سُمِّيَ الثَّوَابُ أَجْرًا

“*Ijārah* diambil dari kata “*al-ajr*” yang artinya ‘*iwādh* (imbalan), dari pengertian ini pahala (tsawab) dinamakan *ajr* (upah/pahala)”.

Secara Terminologi, ada beberapa definisi *Ijārah* yang dikemukakan oleh para ulama fiqh. *Pertama*, Ulama Hanafiyah mendefinisikan dengan:

الْإِجَارَةُ عَقْدٌ عَلَى الْمَنْفَعَةِ بِعَوَضٍ

“*Ijārah* adalah akad atas manfaat dengan imbalan berupa harta”.

Kedua, ulama Syafi’iyah mendefinisikan dengan:

عَقْدٌ عَلَى مَنَفْعَةٍ مَّقْصُودَةٍ مَعْلُومَةٍ قَابِلَةٍ لِلْبَدْلِ وَالْإِبَاحَةِ بِعَوَضٍ مَعْلُومٍ

“Transaksi terhadap suatu manfaat yang dituju, tertentu, bersifat mubah dan boleh dimanfaatkan dengan imbalan tertentu”.

Ketiga, ulama Malikiyah dan Hanabilah mendefinisikannya, dengan:

تَمْلِكُكَ مَنَافِعَ شَيْءٍ مُّبَا حَةً مُّدَّةَ مَعْلُومٍ بِعَوَضٍ

“Pemilikan manfaat sesuatu yang dibolehkan dalam waktu tertentu dengan suatu imbalan” (Haroen, 2007: 228-229).

Menurut Hasbi Ash-Shiddiqie seperti dikutip Suhendi (2002: 115) bahwa *ijārah* ialah:

عَقْدٌ مَوْضُوعَةٌ الْمُبَادَلَةُ عَلَى مَنَفْعَةِ الشَّيْءِ بِمُدَّةٍ مَّحْدُودَةٍ أَى تَمْلِكُهَا بِعَوَضٍ فَحِي

بَيْنَ الْمَنَافِعِ

“Akad yang objeknya ialah penukaran manfaat untuk masa tertentu, yaitu pemilikan manfaat dengan imbalan, sama dengan menjual manfaat”.

Menurut Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *fiqh Syafi’i* berpendapat bahwa *ijārah* berarti upah mengupah, hal ini terlihat ketika beliau menerangkan rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu’jir* dan *musta’jir* (yang memberikan upah dan yang menerima upah). Sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah *fiqh Sunnah* karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijārah* ialah Sewa-menyewa (Suhendi, 2002: 113).

Dari dua buku tersebut ada perbedaan terjemahan kata *ijārah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia, antara sewa dan upah juga ada perbedaan makna operasional, sewa biasanya digunakan untuk benda, seperti “Seorang mahasiswa menyewa kamar untuk tempat tinggal selama kuliah”, sedangkan upah digunakan untuk tenaga, seperti, “Para karyawan bekerja di pabrik dibayar gajinya (upah) satu kali dalam seminggu, dalam bahasa Arab upah dan sewa disebut *ijārah*.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat dipahami bahwa *ijārah* adalah menukaran sesuatu dengan ada imbalannya, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti sewa menyewa dan upah mengupah, sewa menyewa adalah menjual manfaat

(بَيْعُ الْمُنَافِعِ) dan upah mengupah adalah menjual tenaga atau kekuatan (بَيْعُ الْقُوَّةِ) (Suhendi, 2002: 113-115).

Menurut Az Zuhaili (2011: 83) pada dasarnya *ijārah* ada dua macam yang *pertama*, *ijārah* terhadap kemanfaatan suatu barang, dalam artian yang menjadi objek akad adalah kemanfaatan suatu barang (atau yang bisa dikenal dengan sebutan penyewaan barang). *Kedua*, *ijārah* terhadap pekerjaan, dalam artian yang menjadi objek akad adalah pekerjaan (atau yang bisa dikenal dengan istilah memperkerjakan seseorang dengan upah).

2.3.2 Landasan Hukum *Al-Ujrah*

A. Landasan Al-Qur'an

Ijārah dalam bentuk sewa menyewa maupun dalam bentuk upah mengupah merupakan transaksi dalam mu'amalah yang telah disyariatkan dalam Islam. Hukum asalnya menurut jumhur ulama adalah mubah atau boleh bila dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh syara' berdasarkan ayat al-Qur'an, hadis-hadis Nabi SAW dan ketetapan ijma' ulama (Ghazaly dkk., 2010: 277). Adapun dasar hukum tentang *Al-Ujrah* sebagai berikut:

a. Al-Qur'an surah at-Thalaq ayat 6:

.... فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik” (Q.S. Al-Qashash [28]: 26-27).

Para ulama mazhab Syafi’iah benar-benar menyukai dalil di atas karena termasuk dalam kategori syariat umat terdahulu yang mereka terima. Hal ini disebabkan, mereka tidak menerima syariat umat terdahulu sebagai dalil sampai syariat itu ditetapkan sebagai hukum dalam syariat umat sekarang (Mustafa Al-Bugha, *terj.*, Fakhri Ghafur, 2010: 147).

B. Landasan Sunnah

a. Hadis Riwayat Ibnu Majah dari Ibnu ‘Umar RA:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
:أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ .

Artinya: Dari Abdullah bin Umar RA, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya mengering” (HR Ibnu Majah, no: 2473, hlm. 420).

b. Hadits Riwayat Al-Bukhari dari Abu Hurairah:

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:
قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: (ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ،

وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا، فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَىٰ مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ).

Artinya: Dari Abu Hurairah RA bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Allah SWT Berfirman," Tiga golongan yang Aku akan 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 seorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak diberikan upahnya" (HR Al-Bukhari, no: 848, hlm. 522).

Dari hadis tersebut dijelaskan bahwa ada tiga golongan manusia yang akan dimusuhi oleh Allah SWT pada hari kiamat salah satunya ia orang yang tidak membayar upah pekerja, padahal pekerja tersebut telah mengerjakan pekerjaannya dengan baik, namun ia tidak diberikan hak-haknya dengan semestinya perbuatan tersebut merupakan suatu kezaliman terhadap pekerja karena telah memakan hartanya melalui cara yang bathil. Maka orang-orang yang berbuat kezaliman dengan tidak membayar upah bagi pekerja yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka ia akan dimusuhi di hari kiamat.

C. Landasan Ijma'

Landasan *ijma'* ialah semua ulama bersepakat, tak ada seorang pun ulama yang membantah kesepakatan (*ijma'*) ini, sekalipun ada beberapa orang di antara mereka yang berbeda pendapat, akan tetapi hal itu tak dianggap (Suhendi, 2002: 117).

2.3.3 Rukun Ijārah

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Dalam konsepsi hukum Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu ialah rukun (Anwar, 2010: 95).

Menurut hanafiah, seperti dikutip Muslich (2013: 320) rukun *ijārah* hanya satu, yaitu *ijab* dan *qabūl*, yakni pernyataan dari orang yang menyewa dan menyewakan. Sedangkan menurut jumhur ulama, rukun *ijārah* ada empat, yaitu dua orang yang bertransaksi (*al-Āqid*), *sighat* transaksi (*ijab* dan *qabūl*), adanya manfaat (objek akad), dan upah/sewa (Ghazaly dkk., 2010: 278).

1. Dua orang yang bertransaksi, (*Mu'jir* dan *Musta'jir*)

Dua orang yang bertransaksi yaitu orang yang melakukan akad sewa-menyewa ataupun upah-mengupah, *mu'jir* adalah pemilik yang menyewakan manfaat (orang yang menyewakan), sedangkan *musta'jir* adalah pihak lain yang memberikan sewa (penyewa) (Sabiq, 1998: 15). Adapun syarat *mu'jir* dan *musta'jir* ialah harus baligh, berakal,

cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta) dan saling meridhai Allah SWT berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ...

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang bathil, kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka diantara kamu” (Q.S. an-Nisa’ [4]: 29).

Bagi orang yang berakad *ijārah* juga disyaratkan mengetahui manfaat barang yang diakadkan dengan sempurna, sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan (Suhendi, 2002: 117).

2. *Sighat* transaksi

Mustafa Al-Bugha *terj.*, Fakhri Ghafur (2010: 149) mengatakan yang dimaksud *sighat* adalah *ijab* dan *qabul* (ijab kabul). Ijab adalah ucapan dari orang yang menyewakan (*mu’jir*) yang secara jelas menunjukkan atas penyerahan manfaat (suatu barang) dengan suatu imbalan tertentu, baik dalam bentuk kalimat langsung (*sharīh*) maupun tidak langsung (*kināyah*). Contoh ucapan yang langsung. Misalnya: “Aku sewakan mobil ini kepadamu setiap hari Rp.5000,- “Maka *musta’jir* menjawab “Aku

terima sewa mobil tersebut dengan harga demikian setiap hari”. Ijab kabul upah-mengupah misalnya seseorang berkata:”Aku serahkan kebun ini kepada mu untuk dicangkuli dengan upah setiap hari Rp.5000,- “Kemudian *Ajir* menjawab, “Aku akan kerjakan pekerjaan itu sesuai dengan apa yang engkau ucapkan”.

3. Sewa atau upah

Upah atau imbalan dalam *ijārah* mestinya lah berupa sesuatu yang bernilai, baik berupa uang atau pun jasa, yang tidak bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku (Karim, 1993: 36).

4. Manfaat (Objek Akad)

Chairuman dan Suhrawardi (1994: 157) mengatakan dalam mengontrak seseorang pekerja harus ditentukan secara jelas bentuk pekerjaan dan upahnya. Karena apabila transaksi *al-ujrah* belum jelas maka hukumnya adalah *fasid*. Menurut Muslich (2013: 323) kejelasan tentang objek akad *ijārah* bisa dilakukan dengan menjelaskan:

- a. Objek manfaat yaitu penjelasan objek manfaat untuk mengetahui benda yang disewakan. Apabila seseorang mengatakan “*Saya sewakan kepadamu salah satu dari dua rumah ini*”. Maka akad *ijārah* tidak sah, karena rumah mana yang akan disewakan belum jelas.

- b. Masa manfaat, penjelasan tentang masa manfaat diperlukan dalam kontrak rumah tinggal berapa bulan atau tahun, kios, atau kendaraan misalnya berapa hari disewa.
- c. Jenis pekerjaan, yang harus dilakukan oleh tukang dan pekerja. Penjelasan ini diperlukan agar antara kedua belah pihak tidak terjadi perselisihan.

2.3.4 Syarat *Al-Ujrah*

Syarat dalam “upah” dan sewa sama dengan syarat dalam “harga” dalam jual beli karena pada hakikatnya, upah sewa ini adalah harga dari manfaat yang dikuasai dengan akad sewa (*ijārah*). Adapun syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

1. Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum (Mas’adi, 2002: 186).
2. Upah (harga yang dibayarkan) harus suci (bukan benda najis). Akad sewa (*ijārah*) tidak sah jika upah bayarannya adalah anjing, babi, kulit bangkai yang belum disamak atau khamar semua itu termasuk benda-benda najis.
3. Upah harus dapat dimanfaatkan. Sesuatu yang tidak dapat dimanfaatkan tidak sah dijadikan upah, baik karena hina

(menjijikkan) atau berbahaya, seperti binatang-binatang buas, maupun karena diharamkan pemakaiannya secara syariat, seperti alat-alat permainan (yang melalaikan), patung, dan gambar-gambar. Manfaat yang menjadi objek akad sewa menyewa (*ijārah*) adalah harta yang bernilai.

4. Upah harus dapat diserahkan, oleh sebab itu tidak boleh mengupah dengan burung yang masih terbang di udara atau ikan yang masih ada di air. Dan juga tidak boleh mengupah dengan harta yang sudah dirampok (*di-ghasab*), kecuali upah diberikan kepada orang yang memegang harta *ghasab* itu atau memungkinkan untuk diambil kembali.
5. Orang yang berakad hendaknya memiliki kuasa untuk menyerahkan upah itu, baik karena harta itu berupa hak milik maupun harta yang dikuasakan. Jika upah tidak berada di bawah kuasa orang yang berakad, itu tidak sah dijadikan upah sewa (Mustafa Al-Bugha, *terj.*, Fakhri Ghafur, 2010: 159-161).
6. Hendaknya barang yang menjadi objek transaksi (akad) dapat diketahui secara jelas dan dapat dimanfaatkan kegunaannya menurut kriteria, realita dan syara' (Sabiq, 1998: 19).
7. Upah harus berbeda dengan jenis objeknya. Apabila mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang sama maka hukumnya tidak sah karena dapat mengantarkan

praktek riba. Seperti memperkerjakan buruh bangunan dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

8. Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian. Dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat. Maka masing-masing itu berkewajiban mengeluarkan upah atau ongkos sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut (Az-Zuhaili, 2011: 391).

2.3.5 Macam-Macam *Al-Ujrah*

Menurut Huda dkk., (2008: 230) upah dapat digolongkan menjadi 2 yaitu:

1. Upah yang sepadan (*al-ujrah al-misli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Kewajiban membayar *ujratul mitsli* berlaku apabila rusaknya akad *ijārah* tersebut karena *fasid*, bukan karena ketidakjelasan harga, atau tidak menyebutkan jenis pekerjaan.
2. Upah yang telah disebutkan (*al-ujrah musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak. Jadi bagi pihak *musta'jir* tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa

yang telah ditentukan dan pihak *ajir* juga tidak boleh dipaksa untuk mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah ditentukan.

Adapun jenis upah pada awalnya terbatas hanya beberapa jenis saja, tetapi setelah terjadi perkembangan dalam bidang mu'āmalah pada saat ini, maka jenisnya pun sangat beragam, diantaranya ialah:

1. Upah Perbuatan Taat

Secara umum apabila perbuatan taat yang termasuk *taqarrub*, maka pahalanya jatuh kepada yang melakukan perbuatan tersebut, oleh karena itu tidak boleh mengambil upah dari orang lain untuk melakukan pekerjaan itu. Menurut pendapat mazhab Hanafi, apabila menyewakan orang lain untuk shalat, puasa atau mengerjakan haji atau membaca Al-Qur'an yang pahalanya dihadiahkan kepada (penyewa), atau untuk azan itu tidak dibolehkan dan hukumnya adalah haram mengambil upah tersebut, berdalil kepada sabda Nabi SAW yang berbunyi :

عَنْ أَبِي بِنِ كَعْبٍ، قَالَ: عَلَّمْتُ رَجُلًا الْقُرْآنَ، فَأَهْدَى إِلَيَّ قَوْسًا، فَذَكَرْتُ ذَلِكَ لِرَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ: إِنْ أَخَذَهَا أَخَذْتَ قَوْسًا مِنْ نَارٍ، فَرَدَدْتُهَا.

Artinya: *Dari Ubay bin Ka'b, ia berkata: Aku mengajarkan Al-Qur'an kepada seseorang, lalu ia menghadiahkanku sebuah panah, maka aku pun mengadukan hal itu kepada Rasulullah SAW dan beliau bersabda, "Jika kau*

mengambilnya, maka (Sebenarnya) kau telah mengambil panah dari api neraka". Maka aku pun mengembalikannya (HR Ibnu Majah,no: 2187 hlm. 302).

Hal ini tidak boleh menurut hukum, karena si pembaca, jika ia membaca untuk tujuan mendapatkan harta, maka tidak ada pahalanya. Para fuqaha menyatakan, bahwa upah yang diambil sebagai imbalan perbuatan-perbuatan taat, hukumnya haram bagi si pengambil.

Tetapi generasi belakangan mengeksepsikan untuk pelajaran Al-Qur'an dan ilmu-ilmu Syari'ah. Mereka menfatwakan boleh mengambil upah ini sebagai perbuatan baik, setelah hubungan-hubungan dan pemberian-pemberian yang dahulu biasa mengalir kepada mereka, yang menjadi guru dari orang-orang kaya dan *baitul mal* pada masa-masa awal, hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesusahan dan kesulitan, karena mereka (para guru) membutuhkan penunjang kehidupan mereka dan kehidupan orang-orang yang berada dalam tanggungan mereka. Mengingat mereka tidak berkesempatan untuk mendapatkan perolehan dari usaha pertanian, perdagangan atau industri, karena tersita untuk kepentingan Al-Qur'an dan Syari'ah, maka dari itu dibolehkan memberikan kepada mereka sesuatu imbalan dari pengajaran ini (Sabiq, 1998: 20-21) Adapun hadis yang membolehkan mengambil upah untuk mengajarkan Al-Qur'an ialah hadis yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari dari Ibnu Abbas RA. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ وَسَلَّمَ: إِنَّ أَحَقَّ مَا أَخَذْتُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا كِتَابُ اللَّهِ.

Artinya: *Dari Ibnu Abbas RA, ia berkata, "Rasulullah SAW bersabda: "Hal yang paling patut untuk kamu ambil upahnya adalah kitabullah". (HR Al-Bukhari, no: 849, hlm. 523).*

2. Upah Sewa rumah tempat tinggal

Dibolehkan menyewakan rumah sebagai tempat tinggal, baik ditempati oleh pihak penyewa itu sendiri atau orang dengan lain dengan syarat tidak merusak bangunan atau membuat kerusakan (Sabbiq, 2004: 212).

3. Upah sewa-menyewa tanah

Menyewakan tanah diperbolehkan dengan syarat menjelaskan kegunaan tanah yang disewa dan jenis tanaman apa yang ditanam di tanah tersebut. Jika tidak sesuai dengan syarat maka *ijārah* dinyatakan tidak sah sebab kegunaan tanah sangat beragam, dengan tidak jelasnya penggunaan tanah itu dalam perjanjian, dikhawatirkan akan melahirkan persepsi yang berbeda antara pemilik tanah dengan pihak penyewa dan pada akhirnya akan menimbulkan persengketaan antara kedua belah pihak.

4. Upah sewa-menyewa kendaraan

Menyewakan kendaraan diperbolehkan dengan syarat menjelaskan tempo waktu secara jelas dan kegunaan dari penyewaan tersebut, apa yang diangkut dan siapa yang menunggangi (Syafe'i, 2004: 133).

5. Upah menyusui anak

Dalam al-Qur'an surah al-Baqarah ayat 233, Allah SWT berfirman:

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

بِالْمَعْرُوفِ ۖ ...

Artinya: “....Dan jika kamu ingin menyusukan anak-anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut...” (Al-Baqarah [2] :233).

Seorang laki-laki tidak boleh mengupah istrinya sendiri karena menyusui anaknya sendiri. Hal ini karena menyusui anak sendiri adalah kewajiban seorang ibu. Boleh mengupah ibu susuan selain ibu kandung dengan imbalan upah tertentu. Boleh juga dengan imbalan makanan yang dimakannya dan pakaian yang dipakainya. Kerancuan standar upah dalam kondisi ini tidak menimbulkan konflik. Biasanya pengupah bermurah hati dan bersikap dermawan kepada ibu susuan sebagai pertanda menyayangi sang anak. Diisyaratkan agar ditentukan masa

penyusuan bayi, yang akan disusui, dan tempat penyusuan (Sabiq, 2016: 167).

6. Upah pembekaman

Menurut Rasyid (1990: 208) Sebagian ulama melarang usaha pembekaman, tetapi pendapat itu di tentang oleh sebagian ulama yang lain. Alasan ulama yang melarangnya karena itu adalah usaha yang buruk dan tidak disukai oleh orang. Sementara alasan ulama yang membolehkannya karena membekam adalah usaha yang mubah. Ulama yang membolehkannya berpedoman pada hadis yang diriwayatkan dari Ibnu Abbas RA:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: اِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَأُعْطِيَ الْحُجَّامَ.

Artinya: *Dari Ibnu Abbas RA dia berkata, "Nabi SAW berbekam dan memberikan upah kepada tukang bekam" (HR Al-Bukhari, no: 2278, hlm. 98).*

7. Perburuhan

Di samping sewa-menyewa barang, sebagaimana yang telah diutarakan di atas, maka ada pula persewaan tenaga yang lazim disebut perburuhan. Buruh adalah orang yang menyewakan tenaganya kepada orang lain untuk dikaryakan berdasarkan kemampuannya dalam suatu pekerjaan (Ya'qub, 1999: 325).

2.3.6 Kontrak Tenaga Kerja (*Ajir*)

Menurut Huda dkk.,(2008: 229-230) sah dan tidaknya transaksi *ijārah* tersebut adanya jasa yang dikontrak haruslah jasa yang mubah. Tidak diperbolehkan mengontrak seorang *ajir* untuk memberikan jasa yang diharamkan. Hal-hal yang terkait dengan kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketentuan Kerja, *ijārah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya. Oleh karena itu, dalam kontrak kerjanya, harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu selain itu upah kerjanya harus ditetapkan misalnya harian, bulanan, atau tahunan.
2. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Di dalam *ijārah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang *ajir*.
3. Waktu kerja, dalam transaksi *ijārah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan bagi *ajir* selain itu jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu.
4. Gaji kerja, diisyaratkan juga honor transaksi *ijārah* tersebut jelas disertai dengan bukti. Kompensasi transaksi *ijārah* boleh tunai, dan boleh juga tidak tunai dengan syarat harus jelas.

Ajir atau tenaga kerja ada dua macam:

- a) *Ajir* khusus, yaitu orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu, penyewa berhak memanfaatkan tenaganya sepanjang waktu itu. Dalam hal ini ia tidak boleh bekerja untuk orang lain selain orang yang telah memperkerjakannya (Huda dkk., 2008: 230).
- b) *Ajir musytarak*, yaitu pekerja yang disewa untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Ia berhak atas upah setelah pekerjaannya selesai. Ia pun masih mungkin menerima pekerjaan yang sama dari orang lain pada waktu yang sama. Hukumnya adalah ia (*ajir musytarak*) boleh bekerja untuk semua orang, dan orang yang menyewa tenaganya tidak boleh melarangnya bekerja kepada orang lain. Ia (*ajir musytarak*) tidak berhak atas upah kecuali dengan bekerja (Mustafa Al-Bugha, *terj.*, Fakhri Ghafur, 2010: 171).

2.3.7 Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja

Hendaklah hak-hak dan kewajiban para pekerja jelas, agar mereka bisa menjalankan pekerjaan mereka sebagaimana mestinya dan menjelaskan kepada mereka apa yang harus dikerjakan dan memperhatikan pemenuhan hak-hak kepada mereka. Menurut Afzalurrahman (1995: 391-392), hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak;
- 2) Dia tidak boleh diberikan pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya, dan jika suatu waktu, dia dipercayakan menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk beras atau modal yang lebih banyak, atau kedua-duanya.
- 3) Dia harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika ia sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
- 4) Penentuan yang layak harus dibuat untuk pembayaran pensiunan bagi pekerja.
- 5) Para majikan harus didorong untuk mengeluarkan sumbangan sukarela terhadap pekerja mereka dan anak-anak mereka.
- 6) Mereka harus dibayar dari keuntungan asuransi pengangguran pada musim pengangguran yang berasal dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuatan perjanjian mereka dan akan membantu dalam menstabilkan tingkat upah pada suatu tingkatan yang wajar dalam negeri.
- 7) Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.
- 8) Barang-barang yang dibuat dalam pabrik tempat mereka bekerja harus diberikan kepada mereka secara gratis atau menjual kepada mereka dengan biaya yang lebih murah.

- 9) Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
- 10) Mereka harus disediakan akomodasi yang layak agar kesehatan dan efisiensi kerja mereka tidak terganggu.

Adapun hak-hak menerima upah bagi tenaga kerja menurut Sabiq (2004: 210) yaitu pekerjaan telah selesai. Kemudian apabila pekerja bekerja ditempat pengupah maka ia berhak mendapatkan upah karena ia berada di bawah kekuasaan pengupah. Setiap kali ia mengerjakan sesuatu, hasil pekerjaannya itu langsung diterima oleh pengupah. Sementara apabila pekerjaan tersebut ada di tangan pekerja maka ia tidak berhak mendapatkan upah ketika barang yang ada ditangannya itu rusak karena ia belum menyerahkan hasil pekerjaan (Sabiq, 2016: 167).

Kewajiban bagi Para Pekerja

- 1) Memungkinkan bagi pekerja untuk memenuhi apa yang diperlukan dan dibutuhkan, sekaligus menekuni dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 2) Keikhlasan dan ketekunan, tidak boleh membedakan antara pekerjaan yang khusus untuk dirinya dan pekerjaan yang merupakan tugasnya. Ia dituntut untuk ikhlas dan tekun dalam menunaikan semua pekerjaan sehingga berhasil dalam pekerjaannya.

- 3) Memenuhi janji. Di antara hak pekerjaan yang wajib dipenuhi oleh pelakunya ialah harus memenuhi syarat-syarat akad (kontrak) pekerjaan yang telah diikat dan disetujui bersama (Kadir, 2010: 115).

2.3.8 Konsep *Al-Ujrah* Pada Pekerja Dalam Islam

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 kepada Itab dan Usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah (Abu sinn, 2012: 112).

Dalam sebuah hadis diriwayatkan bahwa Rasulullah SAW menyuruh menganggap pekerja sebagai saudara sendiri dan memberikan pekerja sebagaimana yang digunakan oleh sendiri, hadis tersebut diriwayatkan oleh Al-Bukhari:

عَنِ الْمَعْرُورِ بْنِ سُوَيْدٍ قَالَ: رَأَيْتُ أَبَا ذَرٍّ الْغِفَارِيَّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ وَعَلَيْهِ حُلَّةٌ وَعَلَى غُلَامِهِ حُلَّةٌ فَسَأَلْنَاهُ عَنْ ذَلِكَ فَقَالَ: إِنِّي سَبَيْتُ رَجُلًا فَشَكَانِي إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ لِي النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعَيَّرْتَهُ بِأُمِّهِ؟ ثُمَّ قَالَ: إِنَّ إِخْوَانَكُمْ

حَوْ لَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ
وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ.

Artinya: *Dari Ma'rur bin Suwaid, dia berkata: Aku melihat Abu Dzar Al-Ghifari RA sedang mengenakan hullah (pakaian baru atau pakaian yang menutup semua badan), begitu juga budaknya. Kami bertanya kepadanya mengenai hal itu, maka dia berkata "Sesungguhnya aku mencaci seseorang, lalu orang itu mengadukanku kepada Nabi SAW maka Nabi SAW bersabda kepadaku, "Apakah engkau mencacinyadengan mencela ibunya? "Kemudian beliau bersabda, "Sesungguhnya saudara-saudara kamu adalah pelayan kamu. Allah SWT telah menjadikan mereka di bawah kekuasaan kamu. Barangsiapa yang saudaranya berada dalam kekuasaanya, maka hendaklah memberinya makan dari apa yang dia makan, dan memberinya minum dari apa yang dia minum. Janganlah kamu membebani mereka dengan apa yang tidak mampu mereka lakukan. Apabila kamu membebani mereka dengan apayang di luar kemampuan mereka, maka bantulah" (HR Al-Bukhari, no: 2545, hlm. 244).*

Islam mengajarkan umatnya agar menghormati saudara seagama tanpa memandang pekerjaan dan ia memberikan kemuliaan 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 (Chaudhry, *terj.*, Suherman Rosyidi, 2012: 198).

Tingkat upah minimum dari sebuah masyarakat Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia dan tanggungan nafkah keluarga. Menurut Abu sinn (2012: 114) 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. Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Daud dari Mustaurid bin Syaddad Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ، قَالَ: سَمِعْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ: مَنْ كَانَ
لَنَا عَامِلًا، فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ، فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ
يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا.

Artinya: *Dari Mustaurid bin Syaddad, ia Berkata: Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda, "Siapa yang menjadi amil (pekerja) bagi kami maka hendaklah ia berusaha mencari istri. Apabila dia tidak mempunyai pembantu, maka hendaklah ia mencari pembantu. Apabila dia tidak mempunyai tempat tinggal maka hendaklah dia mencari tempat tinggal"*(HR. Abu Daud, no: 2945, hlm. 362).

Pada masa khalifah Umar RA gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat biaya hidup masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup (Abu sinn, 2012: 114).

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, yaitu asas keadilan, asas kelayakan, asas kebajikan (Basyir, 1996: 191).

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 (Az-Zuhaili, 2011: 84).

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. Menurut Sholihin (2010: 87) adil juga bermakna proposional. Pekerjaan seorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu karena Islam sangat menghargai waktu dan tenaga seorang pekerja. Upah dapat ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (Al-Ahqaf [46]:19).

Ayat tersebut menerangkan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut pekerjaannya. 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 (Sholihin, 2010: 87).

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 hubungan 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.

2.3.9 Sistem Pemberian *Al-Ujrah*

1. Upah menurut Prestasi Kerja

Pengupahan dengan cara ini mengaitkan besarnya upah dengan presentasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti, besarnya upah tersebut bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif dan mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau upah borongan.

2. Upah Menurut Lama Kerja

Cara ini disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu atau perbulan. Umumnya cara ini diterapkan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

3. Upah Menurut Senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada suatu perusahaan. Cara ini tepat apabila dikombinasikan dengan cara pemberian upah menurut prestasi kerja.

4. Upah Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan wajar dan adil apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan tetapi tidak juga berkekurangan (Yusuf, 2015: 251-252).

2.4 Penelitian yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini peneliti bukanlah yang pertama membahas tentang praktik pengupahan. Adapun beberapa karya tulis ilmiah yang dapat digunakan sebagai rujukan untuk mendukung dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Habib Masruri dengan judul penelitian *“Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan”*. Skripsi Fakultas Syari’ah dari Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang tahun 2011.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh sistem pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif dan menggunakan program SPSS dalam mengolah data-data dengan variabel bebas upah Islami dan variabel terikat sebagai produktivitas karyawan. Hasil penelitian dalam penelitian ini bahwa variabel Islami memberikan sumbangan efektif terhadap produktivitas karyawan. Menunjukkan bahwa sistem upah Islami berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka perbedaan skripsi dari Habib Masruri dengan penelitian penulis ialah dari objek penelitian di mana pada skripsi tersebut ia meneliti tentang pengaruh pemberian upah Islami terhadap peningkatan produktivitas karyawan dengan menggunakan variabel bebas upah Islami, dengan variabel terikat produktivitas karyawan. Sedangkan peneliti meneliti tentang mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot dalam perspektif Ekonomi Islam yang menjadikan objek penelitian penulis di sini ialah *Ujrah* pekerja pada home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dengan melakukan tinjauan langsung ke lapangan untuk melihat praktik yang terjadi di lapangan mengenai *Al-Ujrah* pada pekerja lalu menyesuaikan dengan konsep *Al-Ujrah* dalam perspektif Ekonomi Islam. Selain itu peneliti menggunakan analisis dengan jenis penelitian studi lapangan dan pendekatan metode kualitatif.

Sedangkan skripsi dari Habib Masruri menggunakan metode pendekatan kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mukromah dengan judul penelitian “*Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah di Awal Akad (Studi di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah)*”. Skripsi Fakultas Syari’ah dari Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2017. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengkaji pelaksanaan pembayaran upah dan untuk mengkaji pandangan hukum Islam tentang pembayaran upah di awal akad di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan jenis penelitian studi lapangan (*field research*) dan pendekatan penelitian kualitatif. Dan hasil penelitiannya bahwa Praktik pembayaran upah di awal akad pada masyarakat desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar diperbolehkan dalam hukum Islam karena tidak mengandung unsur *gharar* (ketidakpastian atau penipuan), *maysir* (pejudian), *riba* (bunga uang), *zhulum* (penganiayaan), *risywah* (suap), barang haram dan maksiat. Dan terpenting antara *mu’jir* dan *musta’jir* telah saling ikhlas dan ridho dalam memberikan dan menerima upah. Berdasarkan penjelasan di atas maka perbedaan skripsi dari Nurul Mukromah dengan penelitian ini ialah dari objek penelitian dan studi kasus. Pada skripsi tersebut ia meneliti tentang tinjauan hukum Islam tentang

pembayaran upah di awal akad, yang menjadi studi kasusnya Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. Dalam penelitian di atas dinyatakan bahwa diperbolehkan dalam hukum Islam membayar upah di awal akad karena saling ikhlas dan ridho dalam memberikan dan menerima upah. Sedangkan peneliti meneliti tentang mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot dalam perspektif Ekonomi Islam yang menjadikan objek penelitian penulis di sini ialah *Ujrah* pekerja pada home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dengan melakukan tinjauan langsung ke lapangan untuk melihat praktik yang terjadi di lapangan mengenai *Al-Ujrah* pada pekerja lalu menyesuaikan dengan konsep *Al-Ujrah* dalam perspektif Ekonomi Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Muarifah dengan judul penelitian “*Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan pada Industrial Tahu di desa Galih, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal*”. Skripsi Fakultas Syari’ah dan Hukum dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga tahun 2015. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui sistem pengupahan bagi pekerja pada industri tahu di Desa Galih, kecamatan Gemuh, Kabupaten Kendal sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan jenis penelitian studi lapangan (*field research*) dan pendekatan penelitian kualitatif. Dan hasil penelitiannya bahwa

upah yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi mengenai jam kerjanya dan mengenai upah lemburnya belum sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka perbedaan skripsi dari Muarifah dengan penelitian ini ialah dari objek penelitian di mana ia meneliti tentang tinjauan hukum terhadap sistem pengupahan pada industri tahu di Desa Galih, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal. Yang menjadi fokus dalam penelitian tersebut ialah kesesuaian antara sistem pengupahan bagi pekerja industri tahu dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan peneliti meneliti tentang mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot dalam perspektif Ekonomi Islam yang menjadikan fokus penelitian penulis di sini ialah *Ujrah* pekerja pada home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie. Dengan melakukan tinjauan langsung ke lapangan untuk melihat praktik yang terjadi di lapangan mengenai *Al-Ujrah* pada pekerja lalu menyesuaikan dengan konsep *Al-Ujrah* dalam perspektif Ekonomi Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dengan judul penelitian “*Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan (Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam).*” Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dari Institut Agama Islam

Negeri Palangka Raya tahun 2017. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ketentuan pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandawangi di Seruyan, kemudian tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit di PT. Sumur Pandawangi di Seruyan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan teknik pengabsahan datanya menggunakan *triangulasi*. Dan hasil penelitiannya bahwa pembayaran upah pekerja harian ada ketidakadilan dan ketidaksesuaian upah yang telah ditetapkan berdasarkan surat keputusan direksi. Adapun dalam tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja diketahui bahwa pihak perusahaan tidak ada melakukan perjanjian kerja hitam di atas putih dengan pekerja. Berdasarkan penjelasan di atas maka perbedaan skripsi di atas dengan penelitian penulis ialah dari studi kasus dan pembatasan masalah yang diteliti oleh Yulianti di mana dalam skripsi tersebut diteliti mengenai tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan di PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan selain itu perbedaan dengan skripsi tersebut ialah dalam metode analisis data di mana ia menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan teknik pengabsahan data dengan *triangulasi*. Sedangkan peneliti meneliti tentang mekanisme Al-

Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dalam perspektif Ekonomi Islam. Kemudian penulis melakukan tinjauan langsung ke lapangan untuk melihat praktik yang terjadi di lapangan mengenai *Al-Ujrah* pada pekerja lalu menyesuaikan dengan konsep *Al-Ujrah* dalam perspektif Ekonomi Islam dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif.

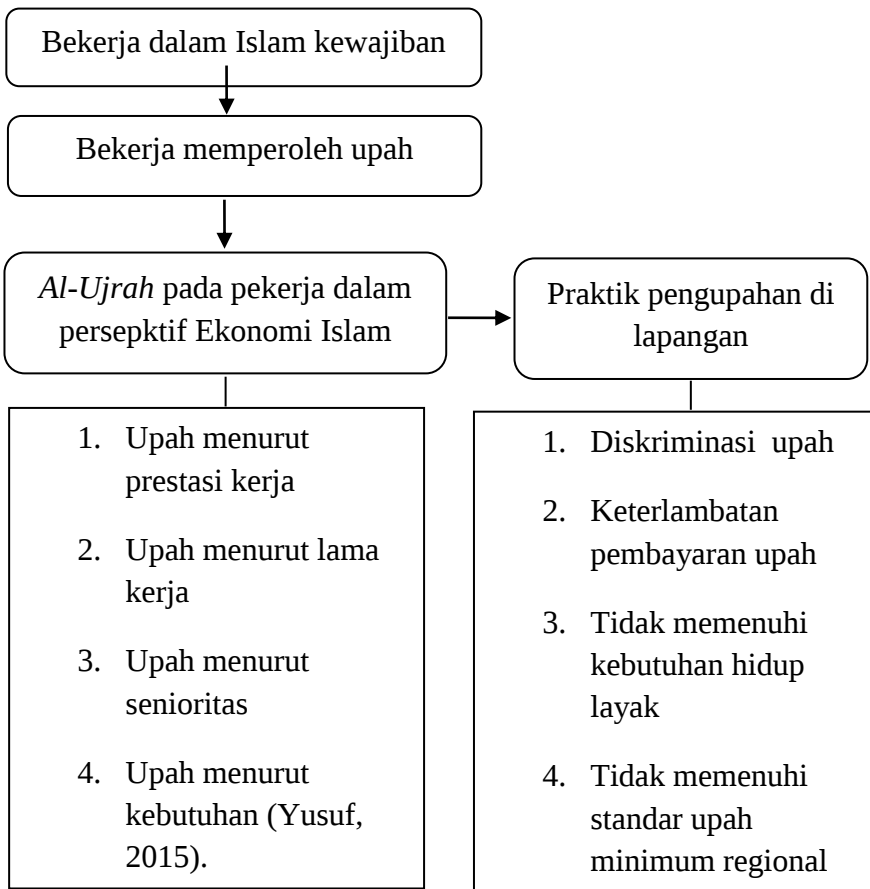
Penelitian yang dilakukan oleh Maratin Nafiah Al-Amin dengan judul penelitian “*Pengaruh Upah, disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen.*” Skripsi Fakultas Ekonomi dari Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2015. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Dan hasil penelitiannya bahwa 2 variabel dari 3 variabel yang ditelaah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Variabel tersebut ialah disiplin kerja dan insentif. Berdasarkan penjelasan di atas maka perbedaan penelitian penulis dengan skripsi di atas ialah dari objek penelitian di mana pada skripsi Maratin Nafiah Al-Amin ia meneliti tentang pengaruh upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Yang menjadi variabel dalam penelitian tersebut ialah pengaruh upah terhadap

produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan peneliti meneliti tentang mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot dalam perspektif Ekonomi Islam yang menjadikan objek penelitian penulis di sini ialah *Ujrah* pekerja pada home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dengan melakukan tinjauan langsung ke lapangan untuk melihat praktik yang terjadi di lapangan mengenai *Al-Ujrah* pada pekerja lalu menyesuaikan dengan konsep *Al-Ujrah* dalam perspektif Ekonomi Islam. Adapun yang membedakan lagi penelitian ini dengan skripsi di atas ialah dalam metode analisis di mana peneliti menggunakan jenis penelitian studi lapangan dengan pendekatan kualitatif. Sedangkan skripsi dari Maratin Nafiah Al-Amin menggunakan metode dengan jenis penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti meneliti “Mekanisme *Al-Ujrah* Pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” Penelitian ini menurut peneliti belum pernah diteliti sebelumnya dengan menganalisis tentang praktik *Al-Ujrah* pada pekerja di home industri di wilayah Kabupaten Pidie ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam.

2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, maka perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti suatu masalah untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Maka dari itu kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: 2.1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif deskriptif adalah metode yang meneliti suatu kondisi, suatu pemikiran, suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan untuk membuat deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif karena penelitian ini menganalisis masalah yang ada dalam penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan fakta-fakta dan masalah yang ada di tempat penelitian yang kemudian diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Adapun jenis penelitian yang peneliti gunakan ialah studi lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan tinjauan langsung ke lapangan mengenai mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dalam perspektif Ekonomi Islam.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian di home industri mebel kayu/perabot yang terdapat di wilayah Kabupaten Pidie. Karena Kabupaten Pidie merupakan salah satu pusat dari permebelan di daerah Aceh. Penetapan lokasi penelitian tersebut berdasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu:

1. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada permebelan kayu/perabot di Kabupaten Pidie menemukan bahwa pekerjaanya lebih profesional dalam mengerjakan barang dengan mendatangkan para ahli ukir khusus dari Jepara, Jawa Tengah yang sudah profesional dalam bidang pengukiran mebel kayu.
2. Salah satu kelebihan dari mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie ialah bahan yang digunakan asli berasal dari kayu-kayu pilihan. Dan sangat mengutamakan kualitas dari barang yang dihasilkan.

3.3 Sumber Data Penelitian

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 1996: 112). Dalam penelitian ini sumber data berasal dari data primer.

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber asli (langsung dari informan) yang memiliki informasi mengenai data tersebut (Idrus, 2009: 86). Pengumpulan data primer merupakan bagian integral dari proses penelitian Ekonomi yang digunakan untuk pengambilan keputusan (Muhammad, 2008: 103). Data primer didapat baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Umar, 20011: 42).

Dalam penelitian ini data diperoleh langsung melalui penelitian studi lapangan (*Field Research*) dengan cara meneliti dan mengamati serta mengumpulkan data dan informasi dari pemilik-pemilik industri dan para pekerja di home industri mebel kayu/perabot di wilayah Kabupaten Pidie.

3.4 Subjek dan Objek Penelitian

3.4.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data yang dimintai informasi sesuai dengan masalah penelitian. Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh (Arikunto, 2002: 107). Untuk mendapat data yang tepat maka perlu ditentukan informan yang memiliki kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan data.

Informan yang menjadi subjek dalam penelitian ini memberikan berbagai informasi yang di perlukan selama proses

penelitian ini dilaksanakan. Subjek atau informan dalam penelitian ini yaitu pengusaha/pemilik mebel dan para pekerja pada home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie. Penentuan subjek dari pengusaha atau pemilik mebel sebagai informan mengingat pengusaha atau pemilik mebel bertanggung jawab penuh terhadap mekanisme pengupahan (*Al-Ujrah*) terhadap para pekerjanya dan penentuan subjek dari para pekerja mengingat para pekerja mengetahui penerapan pengupahan (*Al-Ujrah*) yang diterapkan di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie.

3.4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dapat dinyatakan sebagai situasi sosial penelitian yang ingin diketahui apa yang terjadi di dalamnya. Pada objek penelitian ini, peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (*activity*) orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) tertentu (Sugiyono, 2007: 215).

Objek dari penelitian ini mekanisme *Al-Ujrah* yang diterapkan pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dalam perspektif Ekonomi Islam.

3.5 Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, hal yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data adalah pemilihan informan. Dalam penelitian kualitatif tidak digunakan istilah

populasi. Tetapi *social situation* atau situasi sosial yaitu kesinambungan antara tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Pada situasi sosial peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas (*activity*) orang-orang (*actors*) yang ada pada tempat (*place*) (Sugiyono, 2007: 49). Informan dalam penelitian ini ialah para pengusaha mebel kayu/perabot dan para pekerja di home industri mebel kayu/perabot yang terdapat di wilayah Kabupaten Pidie.

Untuk menentukan informan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ialah orang yang dianggap paling tahu tentang tujuan dari penelitian atau sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi yang diteliti. Adapun kriteria dalam penelitian ini ialah:

1. Pengusaha/pemilik mebel dengan sektor usaha formal yang bidang usahanya sudah mendapat izin dari pejabat berwenang dan terdaftar di kantor pemerintahan setempat.
2. Pengusaha/pemilik mebel dengan sektor usaha informal yang bidang usahanya tidak memiliki keresmian usaha dan usaha tersebut tidak memiliki izin dari pemerintah maupun terdaftar di lembaga pemerintah.

Sedangkan untuk menambah kredibilitas data, peneliti juga menggunakan teknik *snowball* sampling. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan informasi dari informan yang telah ditentukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari orang lain lagi yang dapat digunakan sebagai sumber data. Dengan demikian jumlah sampel sumber data akan semakin besar. Sehingga setelah melakukan penelitian jumlah sampel sumber data ialah pengusaha sebanyak 10 orang dan pekerja sebanyak 83 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Teknik Angket (Kuesioner)

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada informan dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan (Umar, 2011: 49-50).

Angket yang digunakan dalam penelitian ialah bersifat tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban

Simbol	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono, 2013

Variabel penelitian untuk panduan angket ialah *Al-Ujrah* dalam perspektif Ekonomi Islam dengan pengukurannya: upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah menurut kebutuhan. Berikut adalah tabel kisi-kisi instrument angket penelitian:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian

No	Dimensi	Uraian	Indikator	Skala
1	Upah menurut prestasi kerja	Pengupahan dengan cara ini tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif untuk mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya (Yusuf, 2015: 251).	a. Kualitas kerja	Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain (SS, S,KS,TS,STS). (Sugiyono, 2013)
			b. Bonus	
			c. Ketrampilan dan kemampuan teknik	

Tabel 3.2 Lanjutan

No	Dimensi	Uraian	Indikator	Skala
2	Upah menurut lama kerja	Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu atau perbulan (Yusuf, 2015: 251).	a. Displin kerja	Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain (SS, S,KS,TS,STS). (Sugiyono, 2013)
			b. Ketetapan waktu	
			c. Jam kerja	

Tabel 3.2 Lanjutan

No	Dimensi	Uraian	Indikator	Skala
3	Upah menurut senioritas	Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada suatu perusahaan (Yusuf, 2015: 252).	a. Masa kerja	Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain (SS, S,KS,TS,STS). (Sugiyono, 2013)
			b. Loyalitas	
			c. Pengalaman	

Tabel 3.2 Lanjutan

No	Dimensi	Uraian	Indikator	Skala
4	Upah menurut kebutuhan	Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan wajar dan adil apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan tetapi tidak juga berkekurangan (Yusuf, 2015: 252).	a. Kelayakan	Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain (SS, S,KS,TS,STS). (Sugiyono, 2013)
			b. Keadilan	
			c. Cukup	
			d. Fasilitas	
			e. Tunjangan	

Angket dalam penelitian ini diberikan kepada para pekerja di home industri mebel kayu/perabot yang terdapat di Kabupaten Pidie terkait dengan penerapan *AI-Ujrah* yang diterapkan di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie. Saat melakukan penelitian peneliti membagikan angket kepada pekerja di mebel kayu/perabot untuk di isi dan dikembalikan ke peneliti.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan orang/responden yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara .

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan 10 pengusaha/ pemilik industri untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai pengupahan yang diterapkan pada mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian (Muhammad, 2008: 153). Pada penelitian ini peneliti menggunakan dokumentasi untuk mendokumentasikan tentang data-data tertulis yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang dikerjakan oleh pekerja.

3.7 Metode Pengolahan Data

Setelah data terkumpulkan, langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah mengolah data dengan menggunakan metode tertentu. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Tahap Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci karena semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dan menyederhanakan bahasa lebih sederhana agar mudah dipahami menjadi bahasa yang baku.

2. Tahap Penyajian Data

Pada penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, diagram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami.

3. Verifikasi Data

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna atau arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi.

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, sehingga lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara dan pembagian angket (kuesioner). Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Setelah data terkumpul maka akan diolah serta ditabulasikan data sesuai dengan keperluan analisis. Data yang diperoleh melalui pembagian angket (kuesioner) kepada para pekerja disajikan dalam suatu tabel atau diagram hasil. Analisis data kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Pengukuran skala Likert dengan skor alternatif jawaban dari gradasi sangat positif sampai sangat negatif yang berupa sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah analisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif dengan

menggunakan penguraian apa adanya yang terjadi sesuai di lapangan. Tujuan analisis tersebut ialah untuk menemukan makna peristiwa yang ada pada objek penelitian dan menginterpretasikan secara deskriptif. Data-data yang diperoleh dari penelitian tentang mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie akan dianalisis dan dideskripsikan kedalam kata-kata atau penjelasan yang bisa dipahami dengan jelas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Pidie, salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Aceh. Kabupaten Pidie terletak pada posisi 04,30°-04,60° Lintang Utara dan 95,75°-96,20° Bujur Timur. Batas wilayah sebelah Utara berbatasan dengan Selat Malaka. Di sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Aceh Jaya. Di sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Aceh Besar . Di sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Pidie Jaya. Luas wilayah Kabupaten Pidie mencapai 3.562,14 km² yang terdiri dari 23 Kecamatan dan 732 Desa/Kelurahan (Pidiekab.go.id/kondisi-geografis, akses 9 Juni 2018).

Jumlah penduduk di Kabupaten Pidie sebanyak 432.599 jiwa pada tahun 2017 dengan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 209.272 jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 223.327 jiwa (BPS Pidie, 2017). Di Kabupaten Pidie masih di dominasi oleh sektor pertanian karena banyaknya penduduk yang berprofesi sebagai petani walaupun demikian dari tahun ke tahun perkembangan industri kecil dan menengah semakin berkembang di Kabupaten Pidie.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan ESDM Kabupaten Pidie diperoleh data

pada tahun 2016 terdapat industri mebel kayu/perabot sebanyak 105 unit usaha yang terbagi menjadi usaha formal dan informal dengan total tenaga kerja ialah 479 pekerja yang terdiri dari 20 unit usaha formal dengan jumlah tenaga kerja 139 pekerja dan 85 unit usaha informal dengan jumlah tenaga kerja 340 pekerja pada industri tersebut (Disperindagkop Pidie, 2016).

Penelitian ini dilakukan di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie, adapun yang diteliti ialah mekanisme *Al-Ujrah* pada pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie yang ditinjau dalam perspektif Ekonomi Islam.

4.2 Karakteristik Informan

Karakteristik informan berguna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi informan yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Informan dalam penelitian ini yaitu pengusaha atau pemilik mebel dan para pekerja. Pengusaha untuk data wawancara sedangkan para pekerja untuk data angket (kuesioner).

1. Karakteristik Informan dari Wawancara

Karakteristik informan dari wawancara adalah para pengusaha atau pemilik mebel kayu/perabot yang terdapat di wilayah Kabupaten Pidie. Data informan pemilik mebel dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Informan dari Wawancara

No	Nama informan dari wawancara	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan dan Nama Usaha	Alamat
1	Abdul Ghafur	42 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel/ Andre Jepara	Desa Usi Mesjid, Kec. Mutiar Timur
2	Hafidha	27 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel, belum memiliki nama usaha	Desa Caleu, Kec. Indrajaya
3	Irfan	38 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel/Indah Prabot	Desa Rambayan, Kec. Peukan Baro

Tabel 4.1 Lanjutan

No	Nama informan dari wawancara	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan dan Nama Usaha	Alamat
4	Darwis	46 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel/ Raju Prabot	Desa Rambayan Lueng, Kec. Peukan Baro
5	M. Usman	36 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel/ Husna Furnitur	Desa Rambayan Lueng, Kec. Peukan Baro
6	M. Yani	43 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel, Adinda Rizki	Desa Rambayan Lueng, Kec. Peukan Baro
7	Yusrizal	36 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel, belum memiliki nama usaha	Desa Dayah Beureueh, Kec. Mutiara

Tabel 4.1 Lanjutan

No	Nama informan dari wawancara	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan dan Nama Usaha	Alamat
8	Sofyan	44 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel, belum memiliki nama usaha	Desa Meunasah Krueng, Kec. Kembang Tanjung
9	M. Hamdani	38 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel, belum memiliki nama usaha	Desa Usi Mesjid, Kec. Mutiara Timur
10	Kurniadi	40 Tahun	Laki-laki	Pemilik Mebel, belum memiliki nama usaha	Desa Dayah Adan, Kec. Mutiara Timur

Sumber: data primer diolah, 2018

2. Karakteristik Informan dari Pengisian Angket (Kuesioner)

Karakteristik informan dari pengisian angket ialah pekerja pada mebel kayu/perabot, dalam penelitian ini meliputi: Karakteristik Informan berdasarkan jenis kelamin, karakteristik informan berdasarkan usia, karakteristik informan berdasarkan

status perkawinan, karakteristik informan berdasarkan jumlah anak, karakteristik informan berdasarkan tingkat pendidikan, karakteristik informan berdasarkan masa kerja dan karakteristik informan berdasarkan pendapatan rata-rata upah.

a. Jenis Kelamin Pekerja

Tabel 4.2
Karakteristik Pekerja Berdasarkan Jenis Kelamin

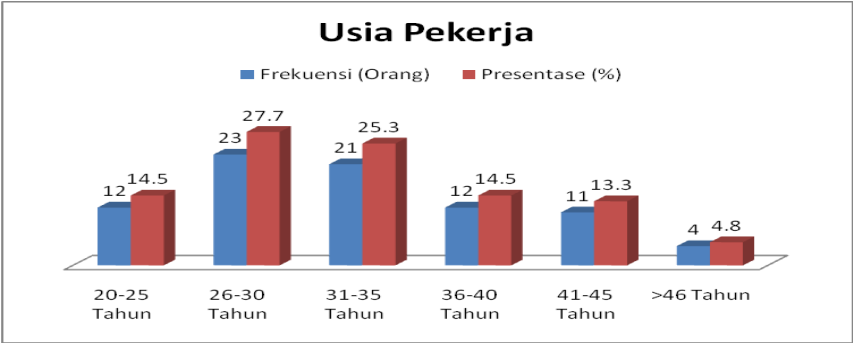
Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	83	100
Wanita	0	0
Jumlah	83	100.0

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah informan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 83 orang (100%) dan tidak terdapat informan wanita. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pekerja di industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah laki-laki. Jadi mayoritas pekerja yang bekerja di mebel kayu/ perabot di Kabupaten Pidie adalah laki-laki.

b. Usia pekerja

Deskripsi usia pekerja terbagi ke dalam enam kelompok usia diantaranya adalah pekerja dengan usia 20-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun dan pekerja yang berusia lebih dari 46 tahun. Adapun deskripsi pekerja berdasarkan usia dapat dilihat pada grafik 4.1 sebagai berikut:



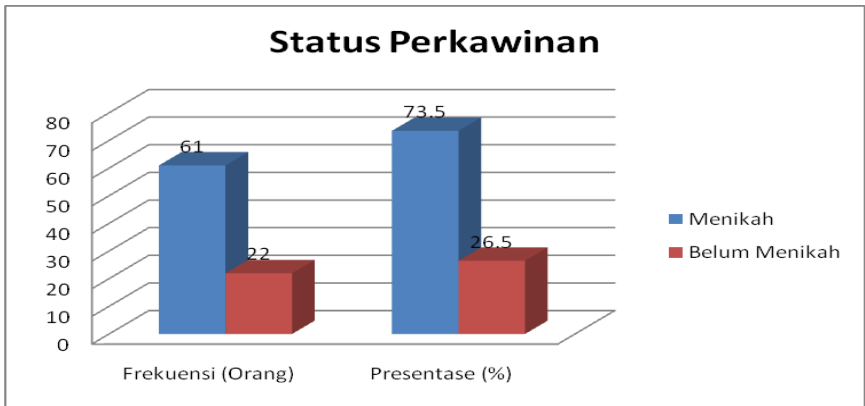
Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Usia Pekerja

Berdasarkan keterangan yang diperoleh pada diagram 4.1 di atas bahwa pekerja dengan usia 20-25 tahun sebanyak 12 orang (14.5%), pekerja 26-30 tahun sebanyak 23 orang (27.7%), pekerja 31-35 tahun sebanyak 21 orang (25.3%), pekerja 36-40 sebanyak 12 orang (14.5%), pekerja 41-45 sebanyak 11 orang (13.3%) dan pekerja >46 tahun sebanyak 4 orang (4.8%). Hal ini menunjukkan bahwa usia pekerja yang mendominasi di industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie ialah pekerja yang berusia 26-30 tahun.

c. Status Perkawinan

Deskripsi status perkawinan berdasarkan data yang diperoleh terdapat pekerja yang sudah berstatus menikah dan belum menikah, seperti pada diagram berikut:

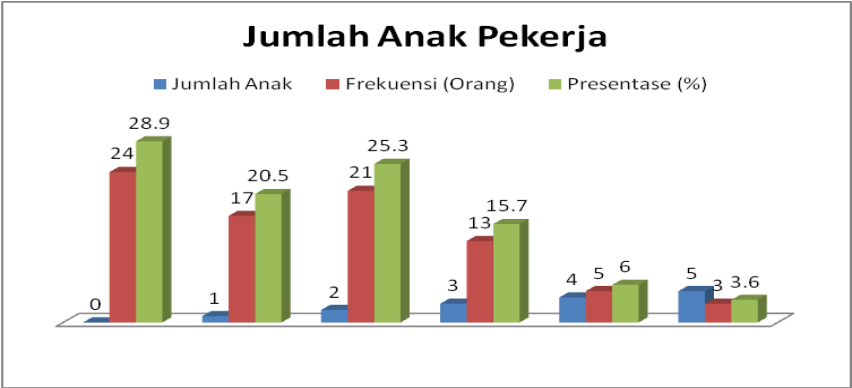


Sumber: Data Primer diolah, 2018

Gambar: 4.2 Diagram Karakteristik Status Perkawinan

Berdasarkan keterangan pada Gambar 4.2 di atas bahwa pekerja yang sudah berstatus menikah sebanyak 61 orang (73.5%) dan pekerja yang berstatus belum menikah sebanyak 22 orang (26.5%). Maka dari itu berdasarkan keterangan di atas menunjukkan bahwa pekerja atau informan yang mendominasi di industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie ialah sudah berstatus menikah.

d. Jumlah Anak Pekerja



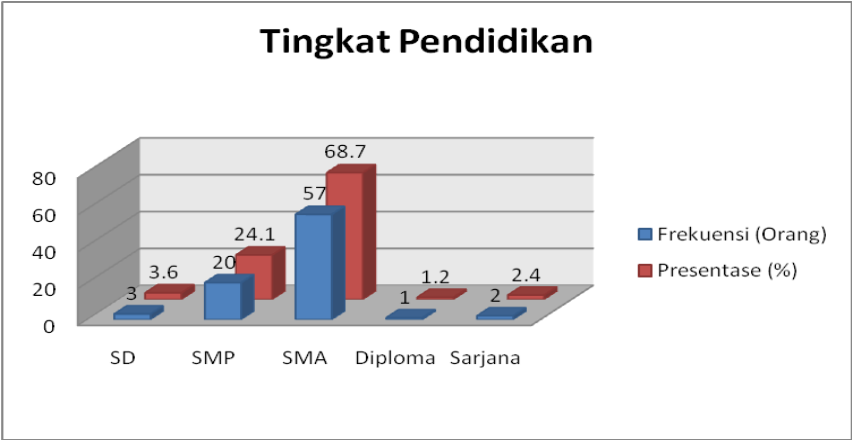
Sumber: Data Primer diolah, 2018

Gambar: 4.3 Diagram Karakteristik Jumlah Anak Pekerja

Berdasarkan diagram di atas diketahui bahwa pekerja yang belum memiliki anak sebanyak 24 orang (28.9%), pekerja yang memiliki seorang anak sebanyak 17 orang (20.5%), pekerja yang memiliki 2 orang anak sebanyak 21 orang (25.3%), pekerja yang memiliki 3 orang anak sebanyak 13 orang (15.7%), pekerja yang memiliki 4 orang anak sebanyak 5 orang (6%) dan pekerja yang memiliki 5 orang anak sebanyak 3 orang (3.6%).

e. Tingkat Pendidikan

Deskripsi pekerja berdasarkan tingkat pendidikan dibagi ke dalam empat kategori yang terdiri dari SD, SMP, SMA dan Diploma/Sarjana. Adapun data mengenai tingkat pendidikan pekerja ialah sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2018

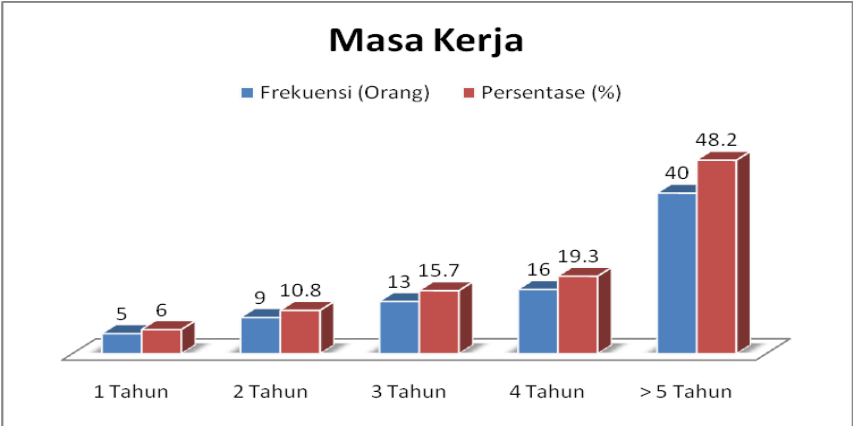
Gambar: 4.4 Diagram Karakteristik Tingkat Pendidikan Pekerja

Berdasarkan keterangan di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pekerja di home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie yang lulusan dari pendidikan SD sebanyak 3 orang (3.6%). Pendidikan SMP sebanyak 20 orang (24.1), lulusan dari pendidikan SMA sebanyak 57 orang (68.7%), lulusan yang dari pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (1.2) dan lulusan yang dari pendidikan sarjana sebanyak 2 orang (2.4%). Sehingga pekerja atau informan sebagian besar berpendidikan SMA.

f. Masa Kerja Pekerja

Deskripsi masa kerja pekerja di bagi dalam lima kategori yaitu masa kerja 1 tahun, masa kerja 2 tahun, masa kerja 3 tahun, masa kerja 4 tahun dan masa kerja lebih dari 5 tahun. Adapun

karakteristik pekerja berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut:

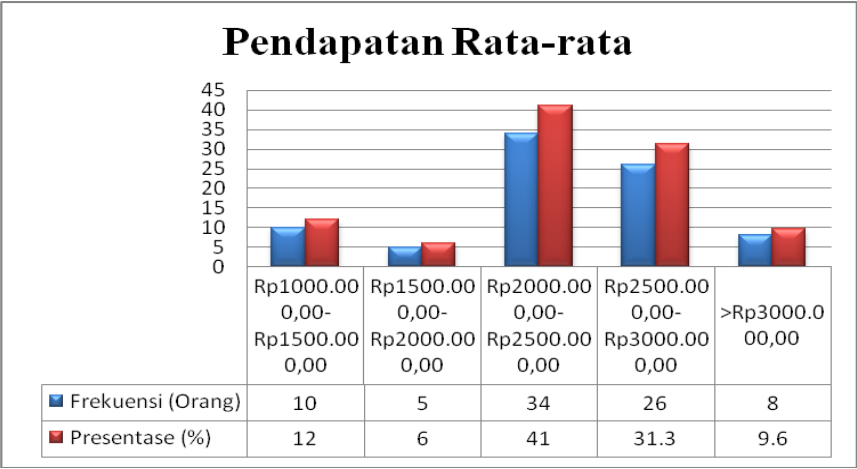


Sumber: Data Primer diolah, 2018

Gambar: 4.5 Diagram Karakteristik Masa Kerja Pekerja

Berdasarkan keterangan diagram 4.5 di atas menunjukkan bahwa pekerja yang berkerja di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie sedangkan masa kerja 1 tahun sebanyak 5 orang (6%), pekerja yang bekerja dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 9 orang (10.8%), pekerja yang bekerja dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 13 orang (15.7%), pekerja yang bekerja dengan masa kerja 4 tahun sebanyak 16 orang (19.3%) dan pekerja yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 40 orang (48.2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dengan jumlah 40 orang (48.2%).

g. Pendapatan Rata-rata Pekerja



Sumber : Data Primer diolah,2018

Gambar: 4.6 Diagram Karakteristik Pendapatan Rata-rata Pekerja

Berdasarkan diagram 4.6 di atas menunjukkan bahwa pekerja yang memperoleh pendapatan rata-rata sebesar Rp1000.000,00-Rp1500.000,00 sebanyak 10 orang (12.0%), pekerja yang memperoleh pendapatan rata-rata sebesar Rp1500.000,00-Rp2000.000,00 sebanyak 5 orang (6.0%), pekerja yang memperoleh pendapatan rata-rata sebesar Rp2000.000,00-Rp2500.000,00 sebanyak 34 orang (41.0%), pekerja yang memperoleh pendapatan rata-rata sebesar Rp2500.000,00-Rp. 3000.000,00 sebanyak 26 orang (31.3%) dan pekerja yang memperoleh pendapatan rata-rata sebesar > Rp3000.000,00 sebanyak 8 orang(9.6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja sebagian besar memperoleh rata-rata pendapatan sebesar Rp2000.000,00-Rp2500.000,00.

4.3 Analisis Mekanisme *Al-Ujrah* pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie

Mekanisme *Al-Ujrah* (Pengupahan) ialah suatu prosedur penetapan upah yang digunakan oleh setiap pengusaha dalam memberikan imbalan/upah atas jasa yang diberikan oleh para pekerja. dalam bidang industri permebelan atau sering disebut oleh masyarakat sekitar dengan mebel, perabotan atau furnitur. Industri mebel memproduksi barang berupa lemari, tempat tidur, kursi, meja, pintu dan berbagai macam yang berbahan dasar dari kayu.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dari hasil wawancara dengan pemilik mebel dan pemberian angket kepada pekerja untuk mengetahui penerapan *Al-Ujrah* yang diterapkan pada pekerja digunakan instrumen angket dari dimensi *Al-Ujrah* dalam perspektif Ekonomi Islam. Dimensi variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah dimensi upah menurut prestasi kerja, dimensi upah menurut lama kerja, dimensi upah menurut senioritas dan dimensi upah menurut kebutuhan. Sehingga dapat diperoleh informasi tentang mekanisme *Al-Ujrah* yang diterapkan oleh pengusaha kepada pekerja di industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie. Distribusi frekuensi atas jawaban pekerja ditabulasikan dan disajikan dalam bentuk diagram yang kemudian akan dianalisis.

1. Dimensi upah menurut prestasi kerja

Hasil analisis deskriptif pertanyaan dalam dimensi upah menurut prestasi kerja terdiri dari 3 (Tiga) item pertanyaan, yang diuraikan pada diagram berikut:

- a. Indikator upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.7 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.7 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 3 informan/pekerja menyatakan sangat setuju, 72 pekerja menyatakan setuju, 6 pekerja menyatakan kurang setuju, 1 pekerja menyatakan tidak setuju dan 1 pekerja lagi menyatakan sangat tidak setuju jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang diterima pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan hal ini menggambarkan bahwa rata-rata upah yang diberikan oleh pengusaha/pemilik mebel sudah baik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja di home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie.

Harus diketahui pula bahwa pekerja di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie terdiri ke dalam tiga kelompok pekerja yakni tukang kayu, tukang ukir dan tukang pengecatan atau *finishing*. Pekerjaan tersebut dilakukan secara bertahap-tahap. Di mana tahap pertama dimulai dari pembelian kayu. Ukuran diameter kayu disesuaikan dengan kebutuhan. Setelah mendapat ukuran yang diperlukan kemudian dibelah. Bagian pembelahan ini ada sebagian mebel memiliki gergaji kayu sendiri di dalam produksi mereka dan ada juga mebel yang menggunakan jasa penggergajian kayu. Proses selanjutnya adalah pengeringan setelah kayu dikeringkan maka proses selanjutnya ialah proses pembentukan komponen sesuai dengan model atau motif yang diinginkan atau sesuai dengan pesanan kemudian setelah itu proses perakitan yang merupakan proses yang penting karena mempengaruhi kualitas kekuatan barang jadi. Apabila perakitan tidak berhasil sambungan-sambungan akan mudah terlepas dan mebel tersebut tidak akan bertahan lama. Kemudian setelah semuanya terbentuk sesuai yang diinginkan maka tahap terakhir ialah *finishing* sebagai proses paling akhir. Pengecatan atau *Finishing* berfungsi memberikan tampilan yang baru dan lain dari pada tampilan serat kayu atau warna kayu yang sebenarnya.

Dalam setiap proses pengerjaan suatu barang tentu memiliki kesulitan dan kemudahannya masing-masing sehingga dengan demikian pemberian upah pun memiliki perbedaan antara tukang

kayu, tukang ukir dan tukang cat. Seperti halnya yang dikatakan oleh bapak Ghofur yang mendirikan mebel dengan nama Andre Jepara:

“Ada perbedaan dalam pemberian upah, kan lain-lain misalnya orang yang bikin lemari lain, tempat tidur lain, ukiran pun lain tergantung motifnya dari segi kesulitan sama kemudahan kan gitu, Biasanya upah yang diberikan kalau minimalis Rp300.000,00 tapi loter sendiri. Kalau lemari tergantung ukirannya, kalau bongkar pasang ya satu pintunya ada Rp100.000,00 ada yang Rp300.000,00 semua tergantung tingkat kesulitan. Kalau *finisihing* sekitaran Rp200.000,00 ada yang Rp300.000,00 hingga sampai Rp1000.000,00 tergantung jenis barangnya. Kalau misalnya satu set sampai selesai Rp800.000,00-Rp1000.000,00 Kalau misalnya Ukiran paling mudah Rp300.000,00 dan itu semua dilihat dari tingkat kesulitan. Kalau tingkat kesulitannya tinggi maka upah yang akan dibayarkan juga tinggi” (wawancara dengan Abdul Ghofur, 11 Juni 2018).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dilihat bahwa sistem *Al-Ujrah* yang diterapkan di mebel bapak Ghofur sesuai dengan prinsip dalam Ekonomi Islam dengan menerapkan sistem keadilan bagi pekerja dalam menetapkan upah atas barang yang diproduksi oleh pekerja yang dilihat berdasarkan tingkat kesulitan, tingkah kerumitan motif dan tingkat jenis barang yang dikerjakan. Semua

pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja diberikan upah sesuai dengan tingkat kesulitan di bagiannya masing-masing. Setiap pekerja dalam mengerjakan suatu barang tentu juga harus memiliki kreativitas yang tinggi agar para konsumen puas dengan pesanannya. Berdasarkan pengamatan di lapangan setelah melakukan penelitian pada 10 home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dengan jenis sektor usaha formal dan informal, para pengusaha atau pemilik mebel telah memberikan upah pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan melihat tingkat kesulitan barang dan jenis barang yang dikerjakan.

- b. Indikator prestasi kerja saya dihargai dengan pemberian upah tambahan



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

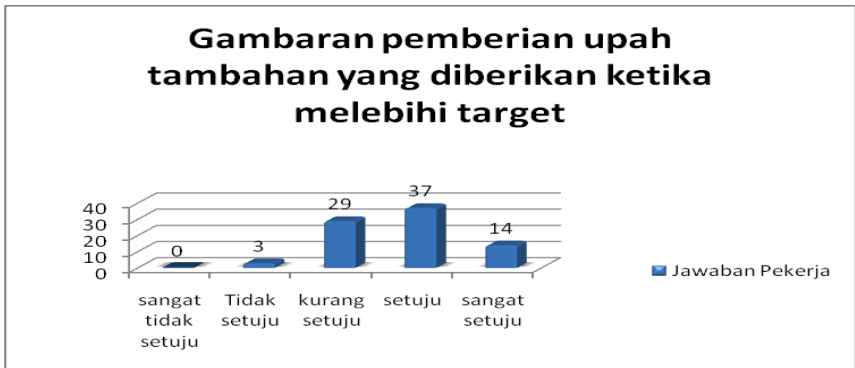
Gambar: 4.8 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.8 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, tidak ada informan/pekerja yang

menyatakan sangat setuju, tetapi 64 informan/pekerja menyatakan setuju, 16 pekerja menyatakan kurang setuju, 3 pekerja menyatakan tidak setuju dan tidak ada pekerja yang menyatakan sangat tidak setuju jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator prestasi kerja yang dihargai dengan pemberian upah tambahan hal ini menggambarkan bahwa rata-rata upah yang diberikan oleh pengusaha/pemilik mebel sudah baik dengan memberikan upah tambahan sesuai dengan prestasi yang dilakukan oleh pekerja di home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie.

Pemberian upah tambahan kepada pekerja yang berprestasi wajar dilakukan sebagai bentuk apresiasi dari pemilik mebel kepada pekerja yang mengerjakan barang sesuai dengan yang diharapkan. Dalam Islam pemberian upah tambahan kepada pekerja diperbolehkan karena dapat membantu para pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, namun hal tersebut harus diperhatikan agar tidak merugikan pengusaha sebagai pemodal.

- c. Indikator pemberian upah tambahan diberikan ketika saya melebihi target



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.9 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.9 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 14 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 37 informan/pekerja menyatakan setuju, 29 pekerja menyatakan kurang setuju, 3 pekerja menyatakan tidak setuju dan tidak ada pekerja yang menyatakan sangat tidak setuju jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator pemberian upah tambahan yang diberikan ketika melebihi target hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pengusaha/pemilik mebel memberikan upah tambahan ketika pekerja melebihi target. Upaya pemberian upah tambahan kepada pekerja ketika melebihi target ialah suatu bentuk apresiasi kepada pekerja agar pekerja merasa dihargai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Biasanya pekerja di mebel di berikan upah tambahan pada saat akhir tahun seperti yang disampaikan oleh bapak Kurniadi:

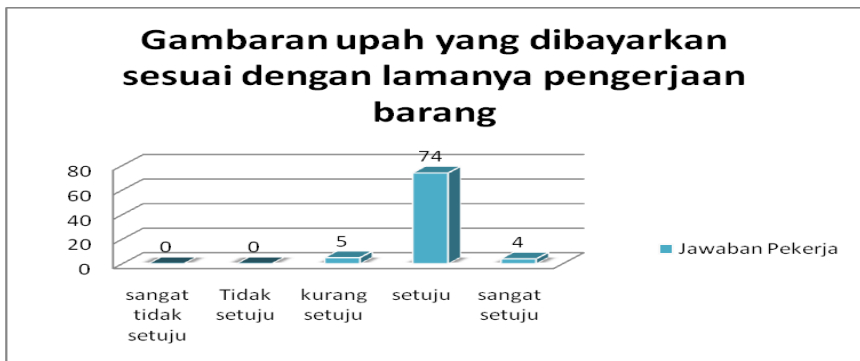
“Pekerja di sini dibayar tergantung barangnya dan tergantung model yang dikerjakan kan sistem mebel ini menerapkan sistem borongan. Setiap pekerja mempunyai bagiannya masing-masing. Ada tukang cat, tukang ukir dan tukang kayu, masing-masing mereka memperoleh upah sesuai dengan hasil pengerjaannya masing-masing. Mereka juga memperoleh persen atau bonus setahun sekali biasanya pada saat lebaran idul fitri. Setiap pekerja memperoleh bonus atau persen sama tidak memandang status namun dilihat berdasarkan hasil kerja dan partisipasinya sama kami” (wawancara dengan Kurniadi, 11 Juni 2018).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa aspek pengupahan pekerja yang diterapkan yaitu aspek keterampilan pekerja. Pada permebelan yang diterapkan di Kabupaten Pidie yang dilihat ialah keterampilan, kreativitas dan ketelatenan pekerja. Walaupun pekerja baru bekerja di mebel tersebut namun pekerjaannya memuaskan maka upah yang diberikan akan sesuai dengan hasil kerjanya. Namun demikian pemberian upah tambahan kepada pekerja yang melebihi target tergantung dari pemilik mebel karena hal ini diluar dari kesepakatan. Rata-rata pemilik mebel memberikan upah tambahan ke pekerja setelah melakukan perhitungan pembukuan pada akhir tahun.

2. Dimensi Upah Menurut Lama Kerja

Hasil analisis deskriptif pertanyaan dalam dimensi upah menurut lama kerja terdiri dari 3 (Tiga) pertanyaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Indikator upah yang dibayarkan sesuai dengan lamanya pengerjaan suatu barang



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.10 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.10 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 4 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 74 informan/pekerja menyatakan setuju, 5 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada pekerja menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang dibayarkan sesuai dengan lamanya pengerjaan barang. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pengusaha/pemilik mebel memberikan upah sesuai dengan lamanya pengerjaan barang karena pengupahan yang

diterapkan di permebelan Kabupaten Pidie menggunakan pengupahan sistem borongan.

Dalam sistem borong apabila pekerja mampu menyelesaikan barang sesuai yang ditargetkan maka akan diberikan upah. Dan apabila pekerja tidak mengerjakan barang maka dia tidak mendapat upah. Upah yang diberikan di permbelan tersebut ialah berdasarkan produksi yang dihasilkan pekerja apabila pekerja menyelesaikan dengan waktu yang tepat maka upah langsung diberikan namun ada juga permebelan memberikan upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pemilik. Berdasarkan pengamatan antara usaha formal dan informal dalam hal ini tidak berbeda karena pemilik mebel akan memberikan upah sesuai dengan lamanya pengerjaan barang, apabila pekerja cepat dan banyak dalam menyelesaikan barang maka penghasilan yang di dapat akan banyak namun hal tersebut dan juga sesuai dengan kesepakatan. Seperti yang dikatakan oleh bapak Yusrizal:

“Ya di sini mebel semua menggunakan upah borongan siap barang selesai langsung diberikan upah tapi tergantung maunya pekerja juga, ada pekerja dia mau ambil gajinya sebulan sekali. Nanti kami buat pembukuan kalau mereka mau minta upah kapan pun sudah tercatat di pembukuan” (wawancara dengan bapak Yusrizal, 3 Juni 2018).

Biasanya permealbelan menetapkan pinjaman harian atau ambilan sekitar Rp50.000,00 hingga sampai Rp200.000,00 tergantung kebutuhan pekerja apabila pekerja sudah menikah maka akan diberikan sesuai kebutuhannya dan apabila pekerja belum menikah maka akan diberikan sesuai dengan kinerjanya pekerja karena dalam pengerjaan suatu barang bisa mengabiskan waktu antara 4-5 hari sehingga diterapkan pinjaman harian berupa ambilan untuk pekerja. Dalam Islam hal tersebut diperbolehkan karena antara pekerja dan pengusaha melakukan perjanjian atau kesepakatan, jadi diantara mereka tidak ada yang saling dirugikan karena menerapkan keadilan antara pekerja yang rajin dengan pekerja yang malas sehingga semakin cepat dan banyak pekerja mengerjakan barang maka penghasilan yang didapat juga akan banyak.

- b. Indikator upah yang saya terima sesuai dengan kesepakatan waktu pembayaran upah



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.11 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.11 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 4 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 75 informan/pekerja menyatakan setuju, 4 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada pekerja menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang diterima sesuai dengan kesepakatan waktu pembayaran upah. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pengusaha/pemilik mebel memberikan upah sesuai dengan kesepakatan waktu pembayaran upah sebelum pekerja melakukan pekerjaannya maka antara pemilik mebel dengan pekerja telah terlebih dulu mendiskusikan pembayaran upah yang akan dilakukan. Ini terbukti berdasarkan pengamatan di lapangan setelah melakukan penelitian pada 10 usaha mebel kayu/perabot yang terdiri dari sektor usaha formal dan informal. Karena sistem yang diterapkan di permebelan itu sistem borong maka dalam menyelesaikan barang menghabiskan waktu 4-5 hari, dengan demikian untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja dapat mengambil uang pinjaman sampai barang yang ditargetkan selesai. Biasanya uang pinjaman setiap pekerja dicatat di sebuah buku pada saat perhitungan pembukuan maka sisa nya akan di berikan. Islam juga menganjurkan pemberian upah sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak.

- c. Indikator pekerjaan saya berisiko tinggi tetapi sesuai dengan upah yang saya terima



Sumber: Data primer yang diolah, 2018
 Gambar: 4.12 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.12 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 6 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 61 informan/pekerja menyatakan setuju, 14 pekerja menyatakan kurang setuju, 1 pekerja menyatakan tidak setuju dan 1 pekerja lagi menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang berisiko tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pekerja menyukai bekerja di mebel kayu/perabot walaupun pekerjaan tersebut berisiko. Maksud berisiko di sini ialah alat-alat kerja yang digunakan dan debu-debu yang dihasilkan dari ampas kayu pengerjaan barang namun demikian pekerja tetap bekerja di mebel karena upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan risiko yang di hadapi.

Namun demikian pada dasarnya para pengusaha atau pemilik industri menentukan upah sesuai dengan adat kebiasaan yang berlaku di daerah setempat.

3. Dimensi Upah Menurut Senioritas

Hasil analisis deskriptif pertanyaan dalam dimensi upah menurut senioritas terdiri dari 4 (Empat) item pertanyaan yang diuraikan pada tabel berikut:

- a. Saya menerima kenaikan upah sesuai dengan lamanya masa kerja



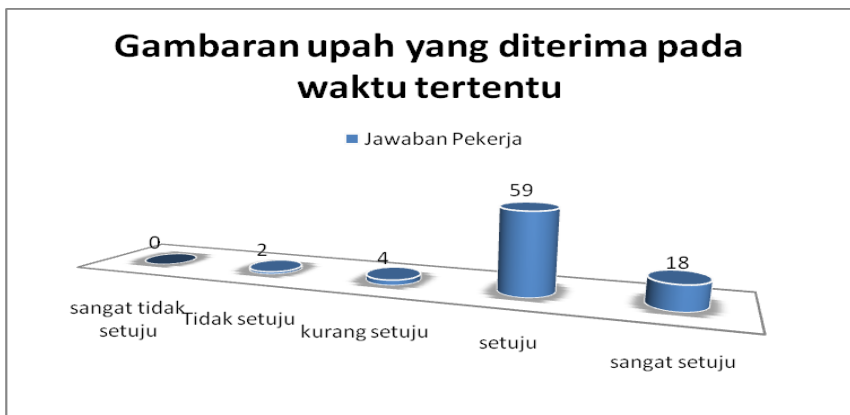
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.13 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.13 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 5 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 53 informan/pekerja menyatakan setuju, 22 pekerja menyatakan kurang setuju, 3 pekerja menyatakan tidak

setuju dan tidak ada pekerja yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang diterima sesuai dengan kesepakatan waktu pembayaran upah. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata semakin lama seorang bekerja maka semakin tinggi partisipasinya ke mebel tersebut namun pada permebelan di Kabupaten Pidie, upah yang diberikan sesuai dengan kisaran kebiasaan yang berlaku sehingga pengusaha akan memberikan upah tambahan atau bonus pada saat perhitungan pembukuan akhir tahun. Apabila pekerja mengerjakan barang sesuai yang diharapkan maka bonus yang diberikan akan sesuai dengan hasil kerjanya.

b. Indikator saya menerima upah pada waktu tertentu



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.14 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.14 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 18 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 59 informan/pekerja menyatakan setuju, 4 pekerja menyatakan kurang setuju, 2 pekerja menyatakan tidak setuju dan tidak ada informan yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang diterima pada waktu tertentu. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pekerja menerima upah pada waktu tertentu karena para pekerja sebelum mengerjakan barang mereka telah bersepakat dengan pengusaha untuk memberikan upah sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

Dalam permebelan di Kabupaten Pidie walaupun diterapkannya sistem upah borongan bukan berarti para pekerja tidak mendapat upah di setiap harinya. Mereka juga mendapat upah per hari dengan catatan uang ambilan yang upah tersebut akan dicatat oleh pemilik industri sampai dengan barang yang telah dikerjakannya selesai kemudian dilunaskan sisa upah mereka. Tetapi ada juga permebalan yang menerapkan simpan pinjam upah dari pekerja. apabila pekerja membutuhkan maka mereka tinggal meminta kepada pemilik industri biasanya sistem ini pada pekerja tetap. Seperti yang di katakan oleh bapak Darwis yang menjadi pemilik mebel raju prabot bahwa:

“Pekerja di sini rata-rata berasal dari luar Aceh dan mereka tinggal di tempat tinggal yang sudah saya sediakan.

Mengenai upah mereka bisa mengambil siap mengerjakan barang dan bisa mengambil per minggu atau per bulan. Biasa nya pekerja yang mengambil per bulan berasal dari luar Aceh untuk bisa dikirimkan ke keluarganya di kampung, untuk uang makan setiap harinya mereka diberikan uang sebesar Rp50.000,00 – Rp100.000,00 per orang, saya melihat juga status pekerja apabila sudah menikah maka di ambil Rp.100.000 dan saya juga melihat dari pekerjaan yang sudah dia kerjakan” (wawancara dengan Darwis, 7 Juni 2018).

Dalam pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pembayaran upah diterapkan sesuai dengan kesepakatan antara para pekerja dengan pemilik industri. Apabila pekerja ingin mendapatkan upah siap mengerjakan tugas maka upah akan langsung diberikan dan apabila pekerja ingin diberikan upah setiap per minggu atau sebulan sekali maka upah akan diberikan setiap per minggu atau sebulan sekali namun dalam sistem nya tetap menerapkan harga borongan.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dapat diketahui bahwa mekanisme *Al-Ujrah* yang diterapkan oleh pemilik industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dalam memberikan upah kepada pekerjanya ialah dengan sistem upah borongan. Alasan mereka menggunakan upah borongan karena upah borongan dapat menguntungkan kedua belah pihak. Di mana

pengusaha atau pemilik industri akan membayarkan dan mendapatkan upah apabila pekerjaan tersebut selesai dan tidak terikat antara pekerja dengan pemilik. Apabila mereka bekerja maka mereka akan memperoleh upah dan apabila mereka tidak bekerja maka mereka tidak akan mendapat upah. Dengan sistem tersebut maka pekerja yang memang ada bekerja maka ia akan memperoleh upah. Alasan lain menggunakan upah borongan ialah keterampilan atau *skiil* yang dijadikan pedoman mereka untuk memberikan upah ke pekerja tidak lain karena dalam usaha mebel diperlukan seseorang yang memiliki jiwa kreativitas, ketelatenan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugasnya. Bagi yang sudah ahli maka pengerjaannya akan cepat.

Selain itu upah borongan akan lebih memudahkan para pengusaha atau pemilik mebel dalam memberikan upah kepada pekerja tidak ada ketidaknyamanan antara pengusaha dengan pekerja. Apabila pekerja cepat dan telaten dalam mengerjakan barang maka dia akan cepat mendapatkan upahnya dan apabila mereka tidak menegerjakan maka mereka tidak akan memperoleh upah. Walaupun demikian dalam upah borongan juga pengusaha tetap memberikan tunjangan atau bonus di akhir tahun atau di saat lebaran apabila para pekerja bekerja sesuai dengan keinginan pengusaha dan memberikan kontribusi yang banyak terhadap permebelan mereka.

Permebelan yang menetapkan upah borongan juga tidak perlu mencatat absensi kehadiran para pekerja. Para pekerja akan lebih bebas dan tidak terbebani dalam bekerja, pekerja tidak terikat dengan sistem kerja yang diterapkan seperti halnya pekerja harian. Artinya mereka dapat mengerjakan di setiap waktu tanpa mengikuti peraturan-peraturan jam masuk dan pulang. Sehingga mereka memiliki kebebasan dalam hal mengerjakan barang yang dikerjakan. Namun demikian mereka tetap harus berpacu dengan target yang telah ditetapkan oleh pemilik industri untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pesanan. Adapun kelemahan dari sistem upah borongan itu pekerja sering berpindah dari mebel satu dengan yang lainnya sesuai dengan tawaran dari pengusaha dan orderan yang diberikan.

- c. Saya memilih tetap bekerja di mebel karena upah yang dibayarkan sesuai dengan pekerjaan.



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.15 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.15 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 12 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 62 informan/pekerja menyatakan setuju, 9 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada pekerja menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator pekerja tetap bekerja di mebel karena upah yang dibayarkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata upah yang diberikan ke pekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sehingga pekerja masih memilih untuk bekerja di mebel.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan para pengusaha akan memberikan upah ke pekerja sesuai dengan barang yang dikerjakan seperti dalam pembuatan ukiran motif-motif yang sulit maka upah yang diberikan akan disesuaikan. Karena tidak semua barang yang dikerjakan di permebelan itu sama, beda barang, beda kualitas beda motif maka upah yang diberikan akan berbeda-beda walaupun ukuran barang sama, namun apabila bahan yang dipergunakan berbeda serta motif atau model yang digunakan juga beragam maka upahnya pun juga lebih besar. Sehingga faktanya di lapangan pekerja yang memiliki keterampilan dalam mengerjakan barang memiliki upah yang besar. Apabila pekerja yang memiliki kemampuan mengerjakan produk atau barang yang mengalami kesulitan yang tinggi upahnya pun dapat dua kali lipat dari barang biasanya.

- d. Upah yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.16 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.16 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 5 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 73 informan/pekerja menyatakan setuju, 5 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada informan/pekerja yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang diterima pekerja sesuai dengan pengalaman kerja. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan hasil kerjanya. Apabila pekerja sudah berpengalaman atau senior maka dalam mengerjakan barang akan lebih cepat sehingga upah yang diterima akan banyak sesuai dengan barang yang dihasilkan.

Hasil pengamatan di lapangan memang di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie kebanyakan pekerja tidak menentu, ada yang pekerja tetap dan ada pekerja yang tidak tetap. Pekerja yang tidak tetap biasanya mereka yang memilih sistem borongan dalam pengerjaan barangnya. Adapun perekrutan pekerja dalam mebel ini dilihat berdasarkan keterampilannya. Jika masih belajar upahnya masih kecil tapi kalau sudah lama bekerja dan sudah mahir terutama keterampilannya bertambah maka upahnya juga bisa bertambah. Sama halnya dengan yang disampaikan oleh bapak Irfan yang sudah bergelut dengan dunia permebelan sejak muda menurut bapak Irfan:

“Apabila pekerja tersebut masih belajar maka tiap harinya akan diberikan upah Rp50.000,00 dan pekerja yang sudah mahir maka akan diberikan upah per harinya Rp100.000,00 dan bisa jadi lebih karena tergantung keperluan mereka. Karena pekerjaan mereka bisa siap 4-5 hari per unitnya. Sehingga mereka diberikan ambilan tiap hari sampai pekerjaannya siap kemudian setelah pekerjaannya siap maka upahnya akan dilunaskan seberapa sisa uang mereka” (wawancara dengan Irfan, 7 Juni 2018).

Aspek utama yang harus menjadi pedoman para pekerja yakni tekad yang kuat untuk lebih mengembangkan kemampuannya. Jika mereka yang menjadi tukang cat tidak ingin

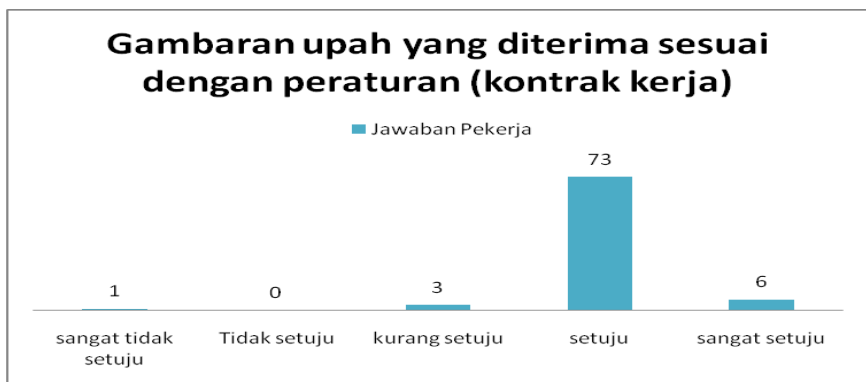
belajar dengan para tukang kayu atau tukang ukir, maka selamanya kemampuan mereka hanya menjadi tukang cat.

Berdasarkan pengamatan di lapangan sebagian besar yang menjadi tukang ukir di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie ialah mereka para pekerja yang berasal dari luar Aceh tepatnya berasal dari Jepara Jawa Tengah. Mereka di sini berprofesi menjadi tukang ukir di setiap mebel kayu/perabot dan tentu sudah disediakan tempat tinggal yang diberikan oleh para pemilik mebel kepada mereka yang berasal dari luar Aceh.

4. Dimensi Upah Menurut Kebutuhan

Hasil analisis deskriptif pertanyaan dalam dimensi upah menurut kebutuhan terdiri dari 6 (Enam) item pertanyaan yang diuraikan dalam tabel berikut:

- a. Upah yang saya terima sesuai dengan peraturan (kontrak kerja) yang berlaku di mebel



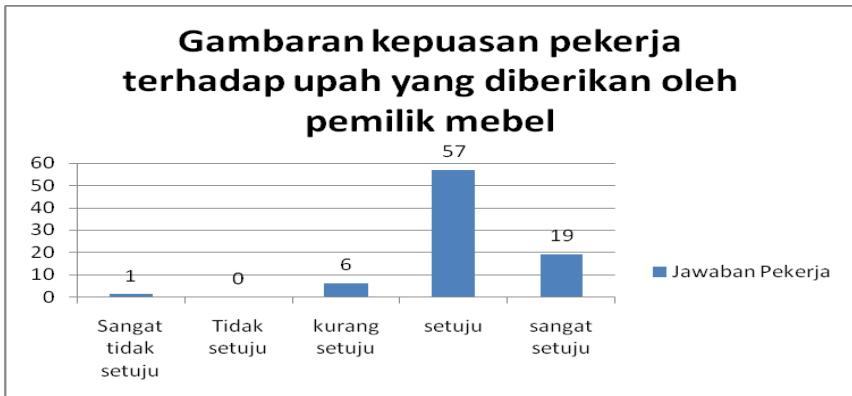
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.17 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.17 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 6 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 73 informan/pekerja menyatakan setuju, 3 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada informan/pekerja yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang diterima pekerja sesuai dengan peraturan (kontrak kerja).

Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pekerja menerima upah sesuai dengan peraturan (kontrak kerja), walaupun rata-rata perkebunan yang diteliti membuat peraturan tidak dalam bentuk aturan tertulis atau tidak di atas kertas melainkan hanya secara lisan yang telah diperjanjikan oleh kelompok pengusaha dengan para pekerja karena lebih pada kebiasaan yang terjadi di lingkungan masyarakat sekitar dalam menentukan upah. Namun demikian setiap ambilan yang diberikan kepada pekerja tetap dicatat dalam pembukuan yang kemudian akan dihitung pada saat barang yang dikerjakan selesai. Biasanya perkebunan di Kabupaten Pidie terlebih dulu membuat kesepakatan antara pemilik mebel dengan para pekerja dalam penetapan upah sebelum barang dikerjakan.

- b. Saya puas dengan upah yang diberikan oleh pemilik mebel



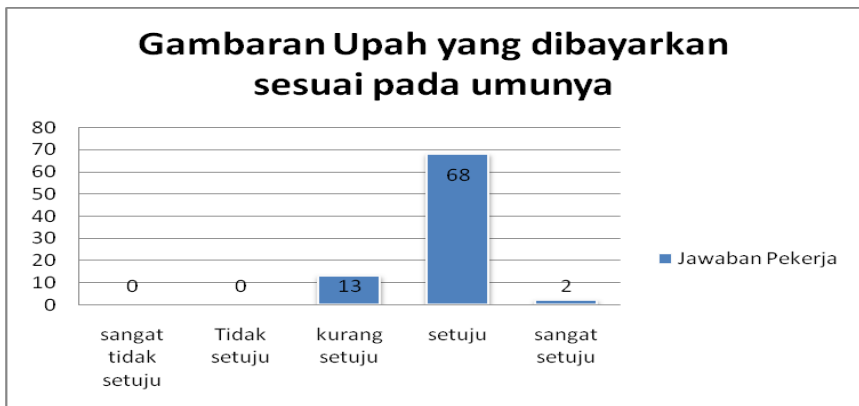
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.18 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.18 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 19 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 57 informan/pekerja menyatakan setuju, 6 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada informan/pekerja yang menyatakan tidak setuju dan 1 informan yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator kepuasan pekerja terhadap upah yang diberikan oleh pemilik mebel. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pekerja puas terhadap upah yang diterimanya karena kepuasan pekerja dapat dilihat dari barang yang kerjakan apabila barang yang dikerjakan tingkat kesulitan tinggi maka upahnya akan tinggi dan apabila barang yang di kerjakan tingkat kesulitan standar

maka upah yang diterima juga sesuai dengan standar selain itu pembayaran upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak.

- c. Indikator upah yang dibayarkan ke saya sesuai dengan upah pada umumnya



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.19 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.19 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 2 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 68 informan/pekerja menyatakan setuju, 13 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada informan/pekerja yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang dibayarkan sesuai pada umumnya.

Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pekerja menerima upah sesuai dengan kisaran kebiasaan yang berlaku di daerah setempat karena sistem borongan biasanya menerapkan pengupahan berdasarkan barang yang dikerjakan. Antara mebel satu dengan mebel yang lainnya penetapan harga borongan untuk barang standar rata-rata berkisar antara Rp100.000,00- Rp300.000,00 untuk tukang cat, untuk tukang ukir berkisar antara Rp500.000,00- Rp800.000,00 per unit untuk tukang kayu berkisar antara Rp700.000,00- Rp1.000.000,00 per unit barang yang dikerjakan bermacam-macam jenisnya tergantung bahan dasar dan kesulitan barang yang dikerjakan. Walaupun ukuran barang sama, namun apabila bahan yang dipergunakan berbeda serta motif atau model yang digunakan juga beragam maka upahnya pun juga lebih besar.

- d. Indikator upah yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan saya dan keluarga



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.20 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.20 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 4 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 40 informan/pekerja menyatakan setuju, 39 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada informan/pekerja yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator upah yang diterima pekerja cukup memenuhi kebutuhan. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pekerja cukup memenuhi kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya dengan upah yang diterima dari pemilik mebel. Karena pada dasarnya dalam sistem borongan apabila pekerja banyak mengerjakan barang maka upah dan penghasilan yang didapatkan juga akan banyak, sehingga dalam hal ini tergantung pekerja dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan juga keluarganya.

- e. Indikator sarana dan prasarana yang disediakan oleh industri mebel ini sudah baik

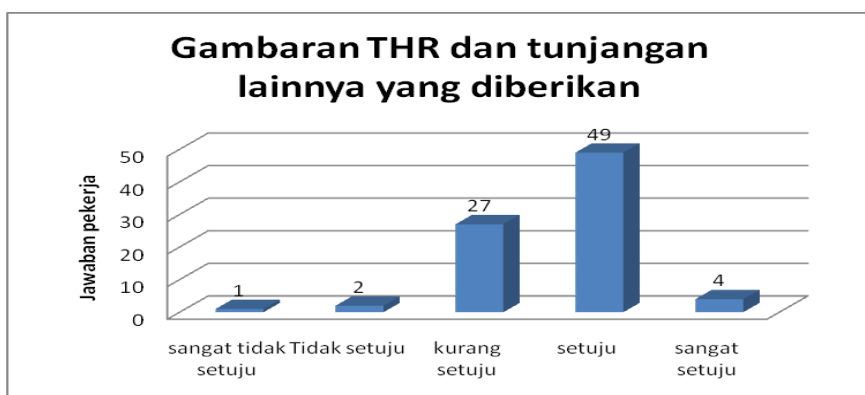


Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.21 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.21 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 5 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 71 informan/pekerja menyatakan setuju, 7 pekerja menyatakan kurang setuju, tidak ada informan/pekerja yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemilik mebel. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemilik mebel cukup untuk memfasilitasi pekerja dengan menyediakan tempat tinggal bagi pekerja yang berasal dari luar daerah seperti berasal dari luar Kabupaten Pidie bahkan dari luar Aceh, menyediakan kendaraan untuk pekerja yang tinggal di mebel untuk berbelanja kebutuhannya. Dan menyediakan alat-alat kerja yang cukup untuk mempermudah dalam pengerjaan barang.

- f. Indikator Tunjangan Hari Raya (THR) dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh industri mebel ini sangat besar



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar: 4.22 Diagram Jawaban Informan

Berdasarkan diagram 4.22 di atas dapat diketahui bahwa dari 83 pekerja/informan yang diteliti, 4 informan/pekerja yang menyatakan sangat setuju, 49 informan/pekerja menyatakan setuju, 27 pekerja menyatakan kurang setuju, 2 informan/pekerja yang menyatakan tidak setuju dan 1 informan.pekerja yang menyatakan sangat tidak setuju, jadi secara keseluruhan tanggapan pekerja setuju terhadap indikator Tunjangan Hari Raya (THR) dan tunjangan lainnya yang diberikan. Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata pekerja menerima THR dan tunjangan lainnya berupa bonus yang diberikan oleh para pemilik mebel. Walaupun yang diterapkan sistem upah borongan para pekerja di home industri

mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie tetap mendapatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh pemilik mebel berupa uang tunai maupun kebutuhan pokok pada lebaran hal ini diberikan sebagai bentuk kontribusi mereka terhadap mebel tersebut seperti yang dikatakan oleh bapak Hamdani:

“Tunjangan diberikan apabila sudah di hitung pembukuan harian biasanya pembukuan itu di hitung pada akhir tahun apabila banyak memperoleh keuntungan maka akan ada bonus untuk pekerja sebagai bentuk kerja keras mereka pada mebel ini. Selain bonus tahunan yang diberikan, pada saat lebaran juga akan di berikan THR berupa kain sarung, sirup maupun gula” (wawancara dengan M. Hamdani, 11 Juni 2018).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan diketahui bahwa rata-rata mebel di Kabupaten Pidie memberikan tunjangan atau bonus kepada pekerja pada saat menghitung pembukuan harian dan biasanya di hitung setiap akhir tahun. Apabila mebel tersebut banyak memperoleh keuntungan maka para pekerja akan mendapatkan bonus sesuai dengan partisipasi mereka terhadap mebel tersebut. Tunjangan yang diberikan bukan hanya bonus akhir tahun tetapi juga adanya Tunjangan Hari Raya berupa uang THR maupun bingkisan lebaran. Walaupun demikian ada juga mebel yang tidak memberikan tunjangan ataupun bonus kepada pekerja

dengan berbagai alasan seperti yang di sampaikan oleh bapak M.Yani:

“Pekerja di sini tidak mendapatkan upah tambahan atau bonus, kita ini kan bukan pemerintahan, untuk apa memberikan tunjangan atau bonus harganya kan sudah mahal. Kita beri dia upah tambahan/ tunjangan kita dapat apa” (wawancara dengan M. Yani, 3 Juni 2018).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa tunjangan atau bonus yang diberikan oleh pemilik industri mebel di Kabupaten Pidie tergantung bagaimana kepribadian dari pemilik mebel tersebut. Apabila mereka memperoleh keuntungan lebih maka akan diberikan bonus dan itu juga dilihat bagaimana kinerja dari pekerja itu sendiri. Tunjangan atau bonus yang diberikan tidak berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pemilik mebel tetapi berdasarkan dari kinerja pekerja maupun keuntungan yang diperoleh.

Berdasarkan penelitian dan penjelasan di atas bahwa rata-rata penerapan *Al-Ujrah* yang diterapkan pada industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dapat dikatakan sudah menjalankan sesuai dengan konsep *Al-Ujrah* dalam perspektif Ekonomi Islam. Hal ini berdasarkan dari hasil item-item pertanyaan yang telah dibagikan kepada pekerja dan wawancara yang dilakukan kepada pemilik mebel sehingga hasil nya

menunjukkan adanya penerapan *Al-Ujrah* yang sesuai dengan konsep *Al-Ujrah* yang dianjurkan dalam Islam.

4.4 Pandangan dalam Perspektif Ekonomi Islam tentang Mekanisme *Al-Ujrah* pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie

Pada pembahasan ini penulis mencoba menganalisis mekanisme *Al-Ujrah* yang dilaksanakan di home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dalam pandangan konsep *Al-Ujrah* dalam Perspektif Ekonomi Islam.

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:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أُجْرَتَهُ.

Artinya: Dari Abu Said RA bahwa Nabi SAW bersabda, “Barangsiapa yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaknya ia menentukan upahnya” (HR Abdul Razzaq, no: 851, hlm. 525).

Dalam keterangan di atas dapat dijadikan pedoman bahwa para pekerja sebelum menjalankan tugasnya harus disebutkan upah yang diterimanya. Praktik pengupahan pada home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie sesuai dengan perspektif Ekonomi Islam hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan rata-rata pengusaha/pemilik mebel di Kabupaten Pidie telah mendiskusikan upah yang akan diberikan kepada pekerja sebelum pengerjaan barang dilakukan.

Upah pekerja diterima sesuai dengan tingkat kesulitan barang yang dikerjakan. Apabila barang yang dikerjakan 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 pengupahan yang diterapkan di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dalam pemberian dan penetapan upah sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak walaupun tidak ada dalam perjanjian tertulis hanya sebatas lisan.

Dalam sistem pengupahan perlu diperhatikan keseimbangan antara prestasi atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. 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 permebelan yang terdapat di Kabupaten Pidie 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 agar adanya keadilan antara pekerjaan yang mudah dengan pekerjaan yang susah. Seperti halnya dalam pembuatan motif-motif ukiran yang sulit yang mengharuskan ketelitian dan keterampilan yang tinggi maka upah yang diterima pekerja sesuai dengan tingkat kesulitan yang diperoleh. Hal ini berdasarkan firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”* (Al-Ahqaf [46]:19).

Ayat tersebut menerangkan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut pekerjaannya. Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya supaya adanya keadilan di antara para pekerja. Selain itu Islam juga menegaskan

bahwa apabila seorang pekerja telah melakukan pekerjaannya maka disegerakan memberikan upah. Penegasan tersebut berdasarkan hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
:أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: *Dari Abdullah bin Umar, ia berkata bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda, “Berilah upah kepada para pekerja sebelum keringatnya mengering” (HR Ibnu Majah, no: 2473, hlm. 420).*

Dalam hadis di atas dikatakan bahwa haruslah memberikan upah kepada setiap pekerja apabila telah melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Namun pada permebelan yang terdapat di Kabupaten Pidie dalam waktu pemberian upah memiliki kesepakatan tersendiri antara pengusaha dengan para pekerja karena sistem yang diterapkan borongan maka untuk menghindari perselisihan. Setiap mebel tentu memiliki perbedaan perjanjian/kesepakatan dalam penetapan pemberian upah. Ada beberapa mebel menerapkan pemberian upah setiap seminggu sekali, setiap sebulan sekali dan ada yang menerapkan pemberian upah sesudah mengerjakan tugasnya walaupun demikian sistem upah yang diterapkan ialah sistem borongan mengingat bahwa para pekerja juga harus memenuhi kebutuhan keluarganya maka para

pekerja tetap bisa melakukan pinjaman harian atau ambilan yang sudah ditetapkan berdasarkan kebutuhan setiap harinya.

Sistem upah borongan yang diterapkan di permebelan Kabupaten Pidie rata-rata akan memberikan upah kepada pekerja setelah barang yang dikerjakan telah dikirim ke konsumen/pembeli.

Bagi setiap pengusaha tidak boleh membayarkan upah di luar kesepakatan antara kedua belah pihak. Jika telah disepakati maka harus diberikan tepat pada waktunya. Jika ditunda dengan alasan yang di sengaja maka pengusaha tersebut telah bertindak dzalim kepada pekerja. seperti halnya dalam sebuah hadis yaitu:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَطْلُ الْعَمَلِ ظُلْمٌ.

Artinya: *Dari Abu Hurairah r.a bahwa Rasulullah SAW bersabda” Penundaan (mengulur-ngulur) pembayaran utang oleh orang yang sudah mampu melunasinya adalah dzalim”.*

Dalam hadis di atas menegaskan tentang waktu pembayaran upah yang harus diperhatikan. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa keterlambatan pembayaran upah merupakan perbuatan dzalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerja termasuk orang yang dimusuhi pada hari kiamat. Maka berdasarkan hadis 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 Islam harus juga memperhatikan asas kelayakan dan kebajikan karena pada intinya dari segi kelayakan lebih berhubungan dengan besaran upah yang diterima layak tidaknya berkaitan dengan sandang, pangan dan papan.

Dalam riwayat Al Bukhari dinyatakan apabila terdapat pelayan atau budak yang di bawah asuhan maka harus memberi makan dan pakaian seperti halnya yang dipakai 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 dilakukan rata-rata pengusaha di home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dalam memberikan tunjangan atau bonus berdasarkan kerelaan dan keiklasan hatinya. Pada saat lebaran Idul Fitri para pekerja mendapatkan THR berupa uang tunai dan makanan pokok. Sedangkan pada akhir tahun setelah melakukan perhitungan pembukuan para pengusaha akan memberikan bonus atau persen ke pekerja apabila mebel 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 mebel juga akan menanggung setengah apabila terjadi kecelakaan kerja.

Berdasarkan penelitian dari peneliti para pengusaha mebel di Kabupaten Pidie sebagian besar telah menjalankan sistem pengupahan (*Al-Ujrah*) dalam Islam. Karena telah memberitahukan upah sebelum mengerjakan pekerjaannya, para pengusaha atau pemilik mebel juga memberikan upah sesuai dengan perjanjian dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dipikunya. Para pengusaha sudah memberikan upah kepada pekerja di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie dengan adil, layak. Terlihat dengan sistem pengupahan yang diterapkan tidak ada pemaksaan dan mereka diberi upah sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki serta perjanjian kerja diantara keduanya.

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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengupahan yang digunakan antara sektor usaha formal dan sektor usaha informal dalam pemberian upah (*Al-Ujrah*) kepada pekerja di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie menggunakan sistem upah borongan dengan memberikan upah berdasarkan hasil produksi dan tingkat kesulitan dalam pembuatan barang. Dalam pemberian upah (*Al-Ujrah*) tidak ada perbedaan antara sektor usaha formal maupun informal karena upah akan diberikan kepada pekerja sesuai dengan apa yang dikerjakan dan hasil yang diperoleh oleh pekerja.
2. Pandangan dalam Ekonomi Islam tentang mekanisme *Al-Ujrah* yang diterapkan di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie berdasarkan penelitian ini sebagian besar sesuai dengan prinsip-prinsip Ekonomi Islam. Hal ini dilihat dari sudut pandang keadilan, kelayakan dan kebajikan.
 - a. Dari sudut keadilan antara pekerja yang rajin dengan pekerja yang malas akan diberikan upah yang berbeda.

Pengusaha memberikan upah sesuai dengan hasil kerja pekerja dan membedakan pemberian upah antara barang yang tingkat kesulitan tinggi dengan barang yang tingkat kesulitan rendah. Adil dalam Islam yaitu pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan.

- b. Dalam menetapkan *Al-Ujrah* para pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie para pengusaha mendiskusikan terlebih dulu kesepakatan upah yang akan diperoleh pekerja sesuai dengan barang yang dihasilkan dan tingkat kesulitan barang.
- c. Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie sebagian besar sudah menjalankan sesuai dengan konsep Ekonomi Islam hal ini dilihat berdasarkan kerelaan dan keiklasan hati pengusaha untuk memberikan bonus/persen pada saat perhitungan pembukuaan akhir tahun, dan memberikan THR pada saat lebaran.

Memang standar yang ditetapkan di atas tidak disebutkan dengan nominal. Namun dalam Islam jika kedua belah pihak sudah saling ridha dan rela tidak ada sistem pemaksaan serta pengupahan yang diterapkan sesuai dengan kebiasaan masyarakat maka dapat disimpulkan sesuai dengan prinsip Ekonomi Islam.

5.2 Saran-saran

1. Bagi Pemerintah diharapkan dapat terus meningkatkan pengawasan terhadap permasalahan pengupahan mengingat masih rendahnya tingkat pengawasan oleh dinas terkait. Dengan demikian setidaknya dapat meminimalisir pemberian upah yang rendah sehingga hak-hak pekerja dapat diberikan sesuai dengan ketentuan.
2. Bagi Pengusaha home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie, harus selalu memperhatikan hak-hak pekerja, memberikan kesejahteraan agar pekerja selalu termotivasi dalam meningkatkan produktivitasnya.
3. Bagi pekerja home industri mebel kayu/perabot di Kabupaten Pidie, harus giat dan terus mengembangkan keterampilan, kreativitas yang dimiliki supaya model atau motif-motif yang dihasilkan bisa sesuai dengan perubahan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. Departemen Agama RI. Bandung: CV Penerbit Diponogero.
- Abu Sinn, A.I. (2012). *Manajemen Syariah: sebuah kajian historis dan kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Afzalurrahman. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam*, Jilid II. Yogyakarta: Dana Bhakti Waqaf.
- Al Abani, M.N. (2006). *Shahih Sunan Abu Daud jilid 2*, (Abd. Mufid Ihsan & M.Soban Rohman, Penerjemah). *Shahih Sunan Abu Daud buku 2*, cet.1. Jakarta: Pustaka Azzam. *Shahih Sunan Daud*.
- Al Abani, M.N. (2007). *Shahih Sunan Ibnu Majah jilid 2*, (Ahmad Taufiq Abdurrahman, Penerjemah). *Shahih Sunan Ibnu Majah*, cet.1. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Al-Amin, M.N. (2015). Pengaruh Upah, disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Al-Bugha, M.D. (2009). *Fiqh Al-Mu'awadhah*. (Fakhri Ghafur, Penerjemah). *Buku Pintar Transaksi Syariah: Menjalinkan kerja sama bisnis dan menyelesaikan sengketanya berdasarkan panduan islam*, cet.1. Jakarta: PT Mizan Publika.
- Ali, Z. (2009). *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Anwar, S. (2010). *Hukum Perjanjian Syariah*, ed.1,cet. 2. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. ed. 5, cet. 12. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ash-Shan'ani, M.I.A. (2013). *Subul As-Salam Syarah Bulughul Maram*, (Muhammad Isnani, dkk, Penerjemah). *Subulus Salam Syarah Bulughul Maram*, cet.8. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- Asikin, Z. (2002). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Az-Zuhaili, W. (2011). *Fiqh islam wa Adillatahu jilid 5*. (Abdul Hayyie al-Kattani, Penerjemah). *Fiqh Islam*, cet.1. Jakarta: Gema Insani
- Az-Zuhaili, W. (2011). *Fiqh Islam wa Adillatuhu jilid 7*. (Abdul Hayyie al- Kattani, dkk, Penerjemah). *Fiqh islam 7*, cet.1. Jakarta: Gema Insani.
- Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari <https://pidiekab.bps.go.id>, di akses pada 06 Juni 2018.
- Basyir, Ahmad Azhar, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, cet.4. Bandung: Mizan, 1996.
- Chaudhry, M.S. (2012). *Fundamental of Islamic Economic System*. (Suherman Rosyidi, Penerjemah). *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*,cet.1. Jakarta: Kencana.

- Darwis. (2018, 7 Juni). “ Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot’. Jl. Banda Aceh-Medan, Desa Rambayan Lueng,Kec. Peukan Baro.
- Departemen Pendidikan. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. ed.4, cet.1. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ghazaly, A.R., dkk. (2010). *Fiqh Muamalat*, ed.1, cet.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghofur, A. (2018, 11 Juni). “Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot”. Desa Usi Mesjid, Kec. Mutiara Timur.
- Hafid. (2018, 7 Juni). “Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot”. Jl. Banda Aceh – Medan, Desa Caleu, Kec. Indrajaya
- Hamdani, M. (2018, 11 Juni). “Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot”. Desa Usi Mejid, Kec. Mutiara Timur.
- Haroen, N. (2007). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Gaya Media Pratama.
- Hasan, M.A. (2003). *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Huda, N., dkk. (2008). *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ibnu, H.A., & Al Iman, H. (2005). *Fathul Baari Syarah Shahih Al Bukhari, jilid 13*, (Amiruddin, Penerjemah). *Fathul Baari*

- Penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari Buku 13*, cet.1. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Ibnu, H.A., & Al Iman, H. (2005). *Fathul Baari Syarah Shahih Al Bukhari, jilid 14*, (Ahmad Taufiq Abdurrahman, Penerjemah). *Shahih Sunan Ibnu Majah*, cet.1. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, ed.2. Yogyakarta: PT Gelora Askara Pratama.
- Irfan. (2018, 7 Juni). “Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot”. Jl. Banda Aceh-Medan, Desa Rambayan, Kec. Peukan Baro.
- Jamil, M. (2018, 3 Juni). “Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot”. Desa Beureueh, Kec. Mutiara
- Kadir, A. (2010). *Hukum Bisnis Syariah dalam Al-Qur'an*, ed.1,cet.1. Jakarta: Amzah.
- Karim, H. (1993). *Fiqh Muamalah*, ed.1.cet.1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartasapoetra, G., dkk. (1986). *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, cet.1.Bina Askara.
- Kurniadi. (2018, 11 Juni). “Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja mebel kayu/perabot”. Jl. Kembang Tanjung-Beureunuen, Desa Dayah Adan, Kec. Mutiara Timur.

- Maimun. (2003). *Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar*, ed.2. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Mannan, M.A. (1993). *Ekonomi Islam Teori dan Praktek*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Mas'adi, G.A. (2002). *Fiqh Muamalah Konstektual*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Masruri, H. (2011). Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Syari'ah. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Moleong, L.J. (1996). *Metodelogi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Muarifah. (2015). Tinjauan Hukum Terhadap Sistem Pengupahan pada Industrial Tahu di desa Galih, Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal. *Skripsi*. Fakultas Syari'ah dan Hukum. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Mukromah, N. (2017). Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah di Awal Akad (Studi di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. *Skripsi*. Fakultas Syari'ah. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Muslich, A.W. (2013). *Fiqh Muamalat*, ed 1,cet.2. Jakarta: Amzah.

- Muhammad. (2008). *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*, ed.1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nasution, M.E., dkk. (2007). *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, ed 1, cet.2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pasaribu, C., & Suhrawardi K. L. (1994). *Hukum Perjanjian dalam Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Pidiekab.go.id/kondisi-geografis, akses 9 Juni 2018.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI). (2013). *Ekonomi Islam*, ed.1.cet 5. Jakarta: Rajawali Pers.
- Qardhawi, Y. (1995). *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Rasyid,I. (1990). *Bidayatu 'l-Mujatahid*. (M.A.Abdurrahman & A. Haris Abdullah, Penerjemah). *Tarjamah Bidayatu 'l-Mujtahid*. cet.1. Semarang: Asy-syifa'.
- Sabiq, S. (1998). *Fikih Sunnah 13*, cet.8. Bandung: Alma'arif.
- Sabiq, S. (2008). *Fiqhus Sunnah*. (Asep Sobari, dkk., Penerjemah). *Fiqih Sunnah Sayid Sabiq Jilid 3*. Jakarta: Al-I'tishom.
- Sabiq, S. (2004). *Fiqhus Sunnah*. (Nor Hasanuddin, Penerjemah). *Fiqih Sunnah Jilid 4*. Jakarta: Pena Pundi Aksara.

- Sabiq, S. (2016). *Fiqih As-Sunnah*. (Mukhisin Adz-Dzaki, dkk., Penerjemah). *Fiqih Sunnah* 4. Perpustakaan Nasional: Katalog dalam Terbitan (KDT)
- Sholahuddin, M. (2007). *Asas-Asas Ekonomi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sholihin, A.I. (2010). *Buku Pintar Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sofyan. (2018, 05 Juli). “Wawancara tentang mekanisme Al-Ujrah pada pekerja”. Jl. Pasi Ie Leube, Desa Meunasah Krueng, Kec. Kembang Tanjung.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. cet .17. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, H. (2002). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, S. (2005). *Mikroekonomi teori pengantar*, ed 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Syafe'i, R. (2004). *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. ed.2. cet.11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan*. (2009). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Ya'qub, H. (1999). *Kode Etik Dagang Menurut Islam*. Bandung: Diponegoro.
- Yulianti. (2017). Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan (Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. ed.1.cet.1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusrizal. (2018, 3 Juni). "Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot". Desa Dayah Beureueh, Kec. Mutiara.
- Wahyudi, A. (2018, 3 Juni). "Wawancara mekanisme Al-Ujrah pada pekerja home industri mebel kayu/perabot". Desa Dayah Beureueh, Kec. Mutiara.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Pedoman Wawancara

Identitas Informan/Pemilik Mebel

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Hari/Tanggal :
4. Pukul :
5. Tempat :

No	Pertanyaan
1	Berapa banyak pekerja yang diperkerjakan di home industri mebel ini ?
2	Jenis pekerjaan apa saja yang dikerjakan oleh pekerja di home industri mebel ini ?
3	Apakah ada perbedaan dalam pemberian upah dari setiap jenis pekerjaan yang dilakukan?
4	Berapa jumlah upah yang diterima oleh setiap pekerja di home industri ini ?
5	Kapan pemberian upah pekerja yang diterapkan di home industri mebel ini ?
6	Jika ada pekerja, bekerja lebih dari 1 tahun dan telah berkeluarga apakah diberikan tambahan upah ?
7	Apakah ada tunjangan atau bonus yang diberikan di luar

	upah yang telah ditentukan?
8	Apa kendala yang dihadapi berkenaan dengan pengupahan pekerja?

LAMPIRAN 2: Transkrip Wawancara

1. Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie

Nama : Sofyan

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Kamis/ 05 Juli 2018

Pukul : 16.00-16.30 WIB

Tempat : Desa meunasah Krueng, Kec. Kembang Tanjung

1	Peneliti	Apakah mebel ini sudah lama berdiri pak?
	Pak Sofyan	Sudah 10 tahun
2	Peneliti	Berapa banyak pekerja di sini pak?
	Pak Sofyan	Untuk sekarang pekerja di sini tinggal 3 orang pekerja
3	Peneliti	Bagaimana sistem pengupahan di mebel ini pak?
	Pak Sofyan	Sistem pengupahannya borongan, siap pekerjaan yang dilakukan selesai langsung di

		kasih upah
4	Peneliti	Apakah pekerja di sini tetap atau emang kalau ada pekerjaan saja mereka datang?
	Pak Sofyan	Pekerjanya tetap, mereka tidak datang kalau sudah tidak bekerja lagi di sini
5	Peneliti	Tapi kan pekerjaanya tetap pak, kenapa bapak menggunakan upah borongan, kenapa tidak menggunakan upah per bulan?
	Pak Sofyan	Enggak, tetap upah borongan juga karena ini bukan perkantoran kalau perkantoran bolehlah menggunakan upah per bulan
6	Peneliti	Apakah ada keuntungan menggunakan upah borongan?
	Pak Sofyan	Ada, karena kita terikat setiap pekerja menyelesaikan pekerjaannya langsung di kasih upah, kalau dia tidak bekerja maka tidak diberikan upah. Apabila tidak datang ya sudah tidak terpaksa
7	Peneliti	Apabila mereka tidak datang pak tiba-tiba ada pekerjaan garapan apakah ada pekerja lain pak?
	Pak Sofyan	Ada, biasanya kita pesan pekerja, kita tanggung nanti misalnya untuk 1 bulan pengerjaan barang
8	Peneliti	Apakah pekerja tetap bekerja walaupun tidak ada yang pesan barangnya?
	Pak Sofyan	Iya tetap bekerja walaupun tidak ada yang pesan
	Peneliti	Berapa mebelyang siap di produksi setiap bulan nya pak?

9	Pak Sofyan	Setiap bulan dapat menghasilkan 5 sampai 10 set
10	Peneliti	Apabila ada barang yang rusak atau tidak sesuai dengan pesanan itu bagaimana tindakan dari mebel ini pak?
	Pak Sofyan	Ya kalau barangnya dikembalikan karena tidak sesuai dengan pesanan, misalnya konsumennya kurang puas dengan pesanannya maka kami akan melakukan perbaikan ulang atau damai-damai lah dan perbaikan itu tetap juga akan dibayarkan upah ke pekerja karena kan tambah pekerjaan tambah juga upahnya. Lagian mereka sampai sekarang belum pernah melakukan kesalahan dan mereka membuatnya itu kan sesuai gambar. Kalau pun itu terjadi maka tetap akan ada penambahan upah. Kan tidak mau juga mengecewakan pembeli karena kepuasan pembeli sangat diutamakan dalam mebel ini.
11	Peneliti	Biasanya berapa upah yang diberikan ke pekerja pak?
	Pak Sofyan	Pokoknya setiap hari mereka mendapat upah sekitaran Rp150.000,00
12	Peneliti	Apa saja barang yang dihasilkan di mebel ini pak?
	Pak Sofyan	Ada lemari pakaian, lemari hias, tempat tidur, meja makan, meja hias, kursi
13	Peneliti	Apakah dalam pemberian upah ada kesepakatan antara bapak dengan pekerja?
	Pak Sofyan	Ada, kalau pekerjaannya sulit kita sesuaikan lagi upahnyan misalnya kalau tukang ukir

		biasanya mendapat upah per set sekitaran Rp800.000,00- Rp. 900.000,00 kalau nanti motif nya susah maka agak mahal upah yang diberikan
14	Peneliti	Biasanya barang yang dikerjakan siap berapa hari pak?
	Pak Sofyan	Biasanya antara 3-5 hari per set nya
15	Peneliti	Mengenai makan siang pekerja apakah bapak yang menanggungnya ?
	Pak Sofyan	Enggak, mereka kalau soal makan siang beli sendiri, tapi biasanya ambil pinjaman dari saya, nanti di hitung berapa pinjaman yang sudah di ambil berapa sisanya itu yang diberikan selesai mereka mengerjakan barang
16	Peneliti	Apakah bapak ada memberikan tunjangan atau THR ke para pekerja pak?
	Pak Sofyan	Kalau THR ada biasanya mereka mendapat uang sekitaran Rp.500.000, tetapi untuk tunjangan lain tidak ada

2. Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie

Nama : Kurniadi

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Senin/ 11 Juni 2018

Pukul : 10.00-10.20 WIB

Tempat : Desa Dayah Adan, Kec. Mutiara Timur

1	Peneliti	Berapa banyak pekerja yang dipekerjakan di home industri mebel ini pak?
	Pak Kurniadi	Kadang-kadang ada 4 orang pekerja, kadang-kadang ada 5 orang pekerja, 3 pekerja lah yang tetap
2	Peneliti	Jenis pekerjaan apa saya yang dipekerjakan di mebel ini pak?
	Pak Kurniadi	Lemari, tempat tidur, lemari hias, meja, meja makan banyak lah lain dan sebagainya
3	Peneliti	Apakah ada perbedaan pemberian upah dari setiap jenis pekerjaan yang dilakukan pak?
	Pak Kurniadi	Ada, kadang-kadang tergantung barangnya juga, karena kan sistem mebel ini kan sistem borongan
4	Peneliti	Berapa jumlah upah yang diterima oleh setiap pekerja di mebel ini pak?
	Pak Kurniadi	Tergantung model, tergantung motif, tergantung besar kecil dan tergantung sulit kadang ada yang Rp. 1.200.000 per set kadang-kadang ada yang Rp500.000,00 Standar kalau satu set Rp1000.000,00 untuk tukang cat kalau untuk tukang ukir standarnya Rp1.500.000,00 dan untuk tukang kayu standarnya Rp1800.000,00
5	Peneliti	Biasanya ada kesepakatan antara bapak dengan pekerja dalam hal pemberian upah?
	Pak Kurniadi	Ada, karena kan sistem borongan jadi sebelum dikerjakan di tanya dulu berapa untuk upah ini, biasanya kan sesuai dengan pasaran juga kalau

		barangnya sulit upahnya juga akan kami sesuaikan
6	Peneliti	Kapan pemberian upah pekerja yang diterapkan di mebel ini pak?
	Pak Kurniadi	Sesudah selesai barang yang dikerjakan, biasanya kami langsung kasih upahnya
7	Peneliti	Biasanya pekerja berapa hari siap mengerjakan barangnya pak?
	Pak Kurniadi	Biasanya 4 sampai 5 hari
8	Peneliti	Apabila ada pekerja lebih dari 1 tahun bekerja di mebel ini pak, dan sudah berkeluarga apakah ada diberikan tambahan upah?
	Pak Kurniadi	Ada, tapi kami tidak melihat dari status dia, kami melihat dari barang yang dihasilkan, tergantung keluaran barang kami lah, nanti dia dapat persen misalnya pas kami buat perhitungan laporan keuangan ada pekerja yang bekerjanya bagus dan banyak menghasilkan barang maka kami akan berikan dia bonus sesuai dengan kerjanya. Tergantung keterampilan dan tergantung lamanya dia berjasa sama kami lah
9	Peneliti	Biasanya kapan dilakukan pemberian persen pak?
	Pak Kurniadi	Pas mau lebaran idul fitri lah, kan yang di bilang uang THR itulah yang kami berikan bonus atau persen
	Peneliti	Apakah ada kendala yang berkenaan dengan

10		pengupahan pekerja pak?
	Pak Kurniadi	Rapi gak rapi lah itu cuma kendalanya, kalau risiko pekerja misalnya terjadi kecelakaan kerja pada saat pengerjaan barang yang setengah-setengah yang tanggung karena ini kan sistem borong

3. Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten

Pidie

Nama : M. Hamdani

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Senin/ 11 Juni 2018

Pukul : 10.45-11.00 WIB

Tempat : Desa Usi Mesjid, Kec. Mutiara Timur

1	Peneliti	Apakah ada perbedaan dalam pemberian upah dari setiap jenis pekerjaan yang dilakukan pada mebel ini pak?
	Pak Hamdani	Kalau untuk tukang cat biasanya sekitaran Rp500.000,00 per unit, kalau untuk tukang kayu/ <i>steel</i> sekitaran Rp800.000,00 per unit dan kalau untuk tukang ukir biasanya sekitaran Rp700.000,00 per unit, dan kalau ngosok Rp. 70.000,00 per unit dan sekitaran Rp200.000,00 per set
	Peneliti	Apakah ada kesepakatan dalam penetapan upah pak?

2	Pak Hamdani	Ada sebelum pekerja mengerjakan pekerjaan, kami biasanya mendiskusikan dulu upahnya kan mebel ini semua tergantung barang dan motif-motifnya.
3	Peneliti	Berapa jumlah upah yang di terima oleh tiap pekerja pak?
	Pak Hamdani	Kalau per hari sekitaran Rp100.000,00 - Rp200.000,00 per orang itu sebagai uang ambilan karena kan sistem borongan, jadi palingan pekerja siap mengerjakan barang kisaran 4-5 hari, jadi untuk memenuhi kebutuhannya di berikan pinjaman. Tapi kalau upah dari hasil kerjanya biasa diberikan per bulan bagaimana kesepakatannya tapi tergantung pekerja juga ada pekerja yang cepat menyelesaikan pekerjaan ada juga yang terlambat.
4	Peneliti	Kapan pemberian upah pekerja diterapkan di mebel ini pak?
	Pak Hamdani	Per bulan, nanti penghasilannya berapa yang tinggal setelah dipotong ambilannya kemudian baru di kasih upahnya
5	Peneliti	Jika ada pekerja berkerja lebih dari 1 tahun dan sudah berkeluarga apakah ada diberi tambahan upah?
	Pak Hamdani	Ada tapi kepribadian dari kami, tidak ada perjanjian.
6	Peneliti	Apakah di mebel ini diberikan tunjangan atau THR ke pada pekerja?
	Pak	Tunjangan diberikan apabila sudah di hitung

	Hamdani	pembukuan harian biasanya pembukuan itu di hitung pada akhir tahun apabila banyak memperoleh keuntungan maka akan ada bonus untuk pekerja sebagai bentuk kerja keras mereka pada mebel ini. Selain bonus tahunan yang diberikan, pada saat lebaran juga akan di berikan THR berupa kain sarung, sirup maupun gula
--	---------	---

4. **Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie**

Nama : Abdul Ghofur

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Senin/ 11 Juni 2018

Pukul : 11.05-11.30 WIB

Tempat : Mebel Andre Jepara, Desa Usi Mesjid, Kec. Mutiara Timur

1	Peneliti	Berapa banyak pekerja yang diperkerjakan di mebel ini pak?
	Pak Ghofur	Pulang ke Jawa sudah 4 orang, 5 orang masih di sini sama kita sendiri ada lah 10 orang lebih lah itu pekerja tetap
3	Peneliti	Jenis pekerjaan apa saja yang diperkerjakan di mebel ini pak?
	Pak Ghofur	Tukang kayu, tukang ukir, tukang ngecat/ <i>finishing</i>
	Peneliti	Apakah ada perbedaan pemberian upah dari

4		setiap jenis pekerjaan yang dilakukan pak?
	Pak Ghofur	Ya ada lah dek, ada perbedaan dalam pemberian upah, kan lain-lain misalnya orang yang bikin lemari lain, tempat tidur lain, ukiran pun lain tergantung motifnya dari segi kesulitan sama kemudahan kan gitu, Biasanya upah yang diberikan kalau minimalis Rp300.000,00 tapi loter sendiri. Kalau lemari tergantung ukirannya, kalau bongkar pasang ya satu pintunya ada Rp100.000,00 ada yang Rp300.000,00 semua tergantung tingkat kesulitan. Kalau <i>finisi</i> hing sekitaran Rp200.000,00 ada yang Rp300.000,00 hingga sampai Rp1000.000,00 tergantung jenis barangnya. Kalau misalnya satu set sampai selesai Rp800.000,00-Rp1000.000,00 Kalau misalnya Ukiran paling mudah Rp300.000,00 dan itu semua dilihat dari tingkat kesulitan. Kalau tingkat kesulitannya tinggi maka upah yang akan dibayarkan juga tinggi. Tidak bisa kita ukur sebelum melihat kualitas barangnya dek.
5	Peneliti	Berapa jumlah upah yang diterima oleh tiap pekerja pak?
	Pak Ghofur	Setiap upah pekerja dia tergantung siapnya karena ini upah borongan semua tidak ada upah harian kita
6	Peneliti	Kapan pembayaran upah pekerja di mebel ini pak?
	Pak Ghofur	Biasanya kan kita per minggu uang makan, per bulan bagi orang-orang rantau kan ada kiriman untuk anak istrinya dirumah ya kan sekitar kalau ada uang ya Rp2000.000,00 ada yang

		Rp1500.000,00 tergantung lah dek dari segi penghasilan orang itu. Bukan orang kantoran yang satu bulan gaji semua tergantung penghasilan dia kita liat juga hasil dia jangan sampai lewat dari penghasilan dia, jangan penghasilan dia Rp4000.00,000 tapi di kasih nya Rp5000.000,00 berapa dia siap kalau dia minta semuanya ya kita kasih kalau ada rezeki
7	Peneliti	Sebelum menetapkan upah kepada pekerja apakah ada kesepakatan atau perjanjian mengenai upah tersebut pak?
	Pak Ghofur	Kesepakatan pasti ada kan ini upah borongan dan pekerjaan yang dilakukan pun tergantung motif atau kualitas barang jadi biasanya kita membuat kesepakatan dulu.
8	Peneliti	Jika ada pekerja bekerja lebih dari 1 tahun dan telah berkeleuarga apakah ada diberikan tambahan upah?
	Pak Ghofur	Misalnya gini, kalau misalnya orang rantau kalau sudah 1 tahun biasanya ke sini kan ongkos tiketnya dia sendiri, tapi misalnya kalau dia betah 1 tahun itu ongkos pulang misalnya libur lebaran ongkos tiketnya kita tanggung tapi tergantung lah dek tergantung dari segi dia kerja gak mungkin kita kasih misalnya 1 tahun dia jalan sana sini gak bekerja kan gak mungkin juga tergantung dari segi orang nya rajin enggak nya. Kita pun nilai orangnya dulu kalau dia rajin dan apa yang kita mau dipenuhi, targetnya tercapai ya kita kasih dek.
	Peneliti	Apakah ada tunjangan atau pun bonus pak?

9	Pak Ghofur	Untuk bonus tidak ada, paling dari kepribadian kita. Kalau orang nya rajin dan kerja bagus kita kasih seiklas kita.
---	------------	---

5. **Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie**

Nama : Irfan

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Kamis/ 07 Juni 2018

Pukul : 11.05-11.30 WIB

Tempat : Mebel Indah Prabot, Desa Rambayan, Kec. Peukan Baro

1	Peneliti	Berapa banyak pekerja yang diperkerjakan di home industri ini pak?
	Pak Irfan	Sekitar 7 orang pekerja
2	Peneliti	Apakah ada perbedaan upah dari jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pak?
	Pak Irfan	Beda-beda, tergantung kadang-kadang kalau tukang gosok gajinya lebih rendah, kalau tukang ukir dan tukang kayu Rp500.000,00 per unit
3	Peneliti	Berapa jumlah upah yang diterima oleh setiap pekerja pak?
	Pak Irfan	Per hari Rp100.000,00 karena sistem borong maka itu dihitung untuk uang ambilan. Kadang kalau mereka baru masih belajar maka tiap harinya akan diberikan upah Rp50.000,00 dan

		pekerja yang sudah mahir maka akan diberikan upah perharinya Rp100.000,00 dan bisa jadi lebih karena tergantung keperluan mereka. Karena pekerjaan mereka bisa siap 4-5 hari perunitnya. Sehingga mereka diberikan ambilan tiap hari sampai pekerjaannya siap kemudian setelah pekerjaannya siap maka upahnya akan dilunaskan seberapa sisa uang mereka
4	Peneliti	Kapan pemberian upah pekerja yang diterapkan di mebel ini pak?
	Pak Irfan	Setiap hari jam 5 sore untuk uang ambilan pekerja
5	Peneliti	Jika ada pekerja bekerja lebih dari satu tahun dan telah berkeluarga apakah diberi tambahan upah?
	Pak Irfan	Tergantung kualitasnya kalau misal kerjanya bagus kita kasih tambahan upah, kalau kerjanya kurang bagus ya standar kayak biasa
6	Peneliti	Apakah ada tunjangan atau bonus yang diberikan pak?
	Pak Irfan	Ada per tahun

6. Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie

Nama : Hafidha Yusdi

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Kamis/ 07 Juni 2018

Pukul : 10.45-11.00 WIB

Tempat : Caleu Kec. Indrajaya

1	Peneliti	Sudah berapa tahun mebel ini berdiri pak?
	Pak Hafidha	Sudah 10 tahun lebih, siap tsunami tahun 2004 ini dasarnya punya orang tua saya, kemudian saya lanjutkan
2	Peneliti	berapa banyak yang di perkerjakan di mebel ini pak?
	Pak Hafidha	Ada 5 orang pekerja
3	Peneliti	Jenis pekerjaan apa saja yang dikerjakan oleh pekerja pak?
	Pak Hafidha	Kita di sini ada buat semacam lemari, pintu barang-barang furnitur lah
	Peneliti	Apakah ada perbedaan dalam pemberian upah dari setiap jenis pekerjaan yang dilakukan pak?
	Pak Hafidha	Ada, setiap pekerja mengerjakan barang sesuai dengan keahliannya, dan ini kan borong misalnya pembuatan lemari di berikan upah Rp500.000,00 kalau kosen dan pintu diberikan upah Rp150.000,00 dan diberikan upah siap jadi

		barang. Kalau untuk tukang ukir sekitaran Rp500.000,00 per unit, tukang kayu dan <i>finishing</i> sama upahnya sekitaran Rp200.000,00 Tapi di liat juga kesulitan barangnya
4	Peneliti	Berapa jumlah upah yang diterima oleh setiap pekerja pak?
	Pak Hafidha	Orang itu kan udah borongan satu hari misal siap berapa unit, maka akan langsung kita berikan upah. Kadang aja juga tergantung pekerja kalau misal tidak siap maka akan diberikan ambilan harian untuk uang makan kadang nanti seminggu sekali di hitung buku cuma tetap harga borongan. Pemberian upah di sini lebih tergantung kesepakatan dan perjanjian pekerja. macam ini mau dekat lebaran orang ini ambil upahnya per bulan pada saat dekat lebaran tergantung perjanjiannya lah.
5	Peneliti	Jika ada pekerja bekerja lebih dari satu tahun dan sudah berkeluarga apakah ada diberikan tambahan upah?
	Pak Hafidha	Ada, tergantung penghasilan kita kalau misal dalam bulan ini meningkat penghasilan kita maka akan kita beri ke mereka, kalau pekerja sudah berkeluarga maka akan kita beri lebih dari pekerja yang belum berkeluarga.

7. Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie

Nama : Darwis

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Kamis/ 07 Juni 2018

Pukul : 11.10-11.30 WIB

Tempat : Raju Prabot, Desa Rambayan Lueng, Kec. Peukan Baro

1	Peneliti	Jenis pekerjaan apa saja yang diperkejakan di mebel ini pak?
	Pak Darwis	Ada lemari, kursi, tempat tidur, lemari hias, meja makan, meja hias barang-barang furniturlah
2	Peneliti	Apakah ada perbedaan dari setiap jenis pekerjaan yang di lakukan?
	Pak Darwis	Beda, kalau upah tukang untuk pembuatan lemari sekitaran Rp600.000,00-Rp800.000,00 kursi sekitaran Rp200.000,00 tempat tidur sekitaran Rp2000.000,00 kalau untuk tukang ukir lain ada sekitaran Rp600.000,00-Rp800.000,00 kalau tukang cat satu unit ada sekitaranRp150.000,00-Rp300.000,00 tergantung model barang, upah pembuatan mebel ini sebenarnya diliat dari barang motif dan modelnya. Kalau misalnya motifnya sulit maka bagi tukang ukir akan di berikan upah yang tinggi.
3	Peneliti	Berapa jumlah upah yang diterima oleh setiap pekerja pak?

	Pak Darwis	Kan ini upah borongan, jadi tergantung mereka mau ambil ambilan berapa, ada yang ambil Rp50.000,00 ada yang Rp100.000,00 dan kadang-kadang ada yang ambil per minggu Rp1000.000,00 itu kan tergantung kerjanya mereka juga.
4	Peneliti	Kapan pemberian upah yang diterapkan di mebel ini pak?
	Pak Darwis	Biasanya sore untuk uang makan, pekerja di sini rata-rata berasal dari luar Aceh dan mereka tinggal di tempat tinggal yang sudah saya sediakan. mengenai upah mereka bisa mengambil siap mengerjakan barang dan bisa mengambil per minggu atau per bulan. Biasa nya pekerja yang mengambil per bulan berasal dari luar Aceh untuk bisa dikirimkan ke keluarganya di kampung, untuk uang makan setiap harinya mereka diberikan uang sebesar Rp50.000,00 – Rp100.000,00 per orang, saya melihat juga status pekerja apabila sudah menikah maka di ambil Rp100.000,00 dan saya juga melihat dari pekerjaan yang sudah dia kerjakan
	Peneliti	Apakah ada tunjangan atau bonus pak?
		Kalau untuk bonus di kasih apabila ada kelebihan atau keuntungan lebih lah dan biasa pas mau dekat lebaran di kasih gula, sarung, sirup pokoknya kebutuhan pokoklah.

8. Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie

Nama : M. Yani

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Kamis/ 07 Juni 2018

Pukul : 11.30-11.45 WIB

Tempat : Mebel Adinda Rizki, Desa Rambayan Lueng, Kec. Peukan Baro

1	Peneliti	Berapa banyak pekerja di insustri mebel ini pak?
	Pak Yani	Ada 5 orang pekerja
2	Peneliti	Apakah ada perbedaan upah dari setiap pekerja?
	Pak Yani	Ada karena ini borongan, kalau dalam pembuatan barang misal nya motif, model itu sulit maka upahnya kan tinggi. Standar kalau pembuatan lemari misalnya Rp500.000,00
3	Peneliti	Berapa jumlah upah yang diterima oleh setiap pekerja pak?
	Pak Yani	Per bulan ada yang Rp3000.000,00 ada yang Rp5000.000,00 karena ini borongan tergantung berapa siap dikerjakan kalau tukang cat upahnya sekitar Rp1000.000,00 per set, kalau satu pintunya Rp150.000,00 kalau tukang kayu untuk satu pintu lemari Rp200.000,00 kalau untuk tukang ukir untuk tempat tidur misalnya ada yang Rp500.000,00 ada yang Rp1000.000,00 intinya tergantung barang dan hasil kerjanya
	Peneliti	Jika ada pekerja bekerja lebih dari satu tahun

4		apakah ada diberi tambahan upah pak?
	Pak Yani	Tidak, pekerja di sini tidak mendapatkan upah tambahan atau bonus, kita ini kan bukan pemerintahan, untuk apa memberikan tunjangan atau bonus harganya kan sudah mahal. Kita beri dia upah tambahan/ tunjangan kita dapat apa

9. Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie

Nama : M. Usman

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Kamis/ 07 Juni 2018

Pukul : 11.50-12.10 WIB

Tempat : Mebel Jepara Husna Furnitur, Desa Rambayan Lueng, Kec. Peukan Baro

1	Peneliti	Berapa banyak pekerja di mebel ini ?
	Pak Usman	25 orang pekerja, tapi banyak yang sudah pulang kampung karena ini kan mau dekat lebaran
2	Peneliti	Jenis pekerjaan apa saja yang diperkerjakan di mebel ini?
	Pak Usman	Tukang ukir tukang kayu dan tukang cat/ <i>finishing</i>
3	Peneliti	Apakah ada perbedaan pemberian upah dari setiap pekerjaan yang dilakukan?

	Pak Usman	Tentu ada, antara tukang ukir tukang kayu dan tukang cat kan lain-lain ongkosnya. Kalau ukir per unit bisa sampai Rp600.000,00-Rp700.000,00 kalau untuk pembuatan lemari untuk dua pintu sampai Rp1200.000,00 kalau 3 atau 4 pintu ya upah nya akan ditambahkan lagi, kalau untuk tukang cat begitunya menurut besarnya barang dan kesulitan kadang-kadang sampai Rp1000.000,00 per set.
4	Peneliti	Berapa jumlah upah yang diterima oleh pekerja pak?
	Pak Usman	Tidak tentu jumlah upahnya karena kan borongan jadi menurut pekerjaanya dan barang yang dihasilkan
5	Peneliti	Kapan pemberian upah pekerja di terapkan?
	Pak Usman	Satu bulan sekali, akhir bulan langsung dihitung berapa sisa uangnya itu kan semua tergantung kerjanya pekerja
6	Peneliti	Sebelum pekerja melakukan pekerjaan apakah ada kesepakatan dalam penetapan upah pak?
	Pak Usman	Tentu ada, karena kan ini borongan jadi setiap pekerjaan yang dilakukan pasti disesuaikan dengan upahnya
7	Peneliti	Jika ada pekerja bekerja lebih dari satu apakah ada diberikan upah tambahan?
	Pak Usman	Tidak ada, karena upah yang diberikan sudah standar apa itu pekerja sudah menikah atau belum tetap upah yang diberikan sesuai standar tidak ada penambahan lagi palingan bonus itu tergantung kepribadian juga mungkin dia

		kerjanya bagus maka akan diberikan seiklasnya tidak ada perjanjian.
8	Peneliti	Apakah ada kendala dalam pemberian upah pak?
	Pak Usman	Yah ada yang pesan sama kita mungkin gak dibayar karena ada kendalanya mungkin ada barang dari kita yang kurang puas dari salah satunya dengan barang yang kita bikin, mungkin kalau kita ganti Insha Allah dikasih tapi karena kita belum sempat karena yang pesan yang ini kan harus siap juga. Mungkin dari segi modelnya atau warna catnya kurang memuaskan jadi kan uang misalnya di tahan dulu jadi gak mungkin gak dikasih kan itu ada hak orang kerja juga. Dengan keterlambatan pembayaran yang di kasih maka ada juga keterlambatan upah untuk pekerja, tapi kita usahakan juga upah untuk pekerja tetap berjalan seperti biasanya

10. Transkrip Wawancara Peneliti Dengan Pengusaha Mebel Kayu/Perabot Di Kabupaten Pidie

Nama : Yusrizal

Jabatan : Pemilik Mebel

Hari/Tanggal : Minggu/ 03 Juni 2018

Pukul : 11.30-11.45 WIB

Tempat : Desa Dayah Beureueh, Kec. Mutiara

1	Peneliti	Bagaimana pak sistem upah yang diberikan di mebel ini?
	Pak	Ya di sini mebel semua menggunakan upah

	Yusrizal	borongan siap barang selesai langsung diberikan upah tapi tergantung maunya pekerja juga, ada pekerja dia mau ambil gajinya sebulan sekali. Nanti kami buat pembukuan kalau mereka mau minta upah kapan pun sudah tercatat di pembukuan
2	Peneliti	Apakah ada kesepakatan dalam penetapan upah di mebel ini pak ?
	Pak Yusrizal	Ada lah kan ini borongan jadi kalau barang nya sulit harus disesuaikan dulu upah nya, pokoknya sama sama enak lah
3	Peneliti	Kapan biasanya pemberian upah di lakukan pak?
	Pak Yusrizal	Pada sore hari biasanya mereka ambil ambilan dulu kan kadang barang yang dikerjakan belum siap jadi untuk kebutuhan sehari-hari mereka ambil ambilan perhari kadang ada yang Rp50.000,00 ada yang Rp100.000,00 dan ada yang Rp150.000,00.
4	Peneliti	Apakah ada tunjangan yang diberikan di mebel ini pak?
	Pak Yusrizal	Untuk tunjangan tetap tidak ada tapi kadang-kadang kami memberikan bonus apabila banyak memperoleh keuntungan kami melihat hasil kerja pekerjanya juga.

LAMPIRAN 3: Angket (Kuesioner)

A. IDENTITAS PRIBADI

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda centang (✓) :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Wanita ☐
3. Umur :
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-30 Tahun ☐
 - c. 31-35 Tahun ☐
 - d. 36-40 Tahun ☐
 - e. 41-45 Tahun ☐
 - f. > 46 Tahun ☐
4. Alamat :
5. Jumlah Anak : Orang
6. Pendidikan Terakhir
 - a. SD : ☐
 - b. SMP : ☐
 - c. SMA : ☐
 - d. Diploma : ☐
 - e. Sarjana : ☐

7. Masa Kerja

- a. 1 Tahun :
- b. 2 Tahun :
- c. 3 Tahun :
- d. 4 Tahun :
- e. > 5 Tahun :

8. Pendapatan Rata-rata Gaji/ upah

- a. < Rp. 1.000.000
- b. Rp. 1.000.000 - Rp. 1.500.000
- c. Rp. 1.500.000 - Rp. 2.000.000
- d. Rp. 2.000.000 – Rp. 2.500.000
- e. Rp. 2.500.000 – Rp. 3.000.000
- f. > Rp. 3.000.000

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Jawablah semua pertanyaan tanpa ada yang terlewat.
3. Isilah semua nomor dengan memilih salah satu di antara alternatif pertanyaan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Alternatif jawaban sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

4. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan.

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
a. Upah Menurut Prestasi Kerja						
1	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Prestasi kerja saya dihargai dengan pemberian persen atau upah tambahan.					
3	Pemberian upah tambahan diberikan ketika saya melebihi target.					
b. Upah Menurut Lama Kerja						
1.	Upah yang dibayarkan sesuai dengan lamanya pengerjaan suatu barang/mebel.					
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan					

	kesepakatan waktu pembayaran upah.					
3.	Pekerjaan saya berisiko tinggi tetapi sesuai dengan upah yang saya terima.					
c. Upah Menurut Senioritas						
1.	Saya menerima kenaikan upah sesuai dengan lamanya masa kerja.					
2.	Saya menerima upah pada waktu tertentu.					
3.	Saya memilih tetap bekerja di mebel karena upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya.					
4.	Upah yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki.					
d. Upah Menurut Kebutuhan						
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan peraturan					

	(kontrak kerja) yang berlaku di mebel ini.					
2.	Saya puas dengan upah yang diberikan oleh pemilik mebel ini.					
3.	Upah yang dibayarkan ke saya sesuai dengan upah pada umumnya.					
4.	Upah yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan saya dan keluarga					
5.	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh industri mebel ini sudah cukup baik.					
6.	Tunjangan Hari Raya (THR) dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh industri mebel ini sangat besar.					

LAMPIRAN 4: Jawaban Pekerja dari Dimensi Variabel
Sistem Pemberian *AI-Ujrah*

No	Dimensi Upah Menurut Prestasi Kerja			Dimensi Upah Menurut Lama Kerja			Dimensi Upah Menurut Senioritas				Dimensi Upah Menurut Kebutuhan					
	U P K 1	U P K 2	U P K 3	U L K 1	U L K 2	U L K 3	U S 1	U S 2	U S 3	U S 4	U K 1	U K 2	U K 3	U K 4	U K 5	U K 6
1	S	S	S S	S	S	S	S	S S	S	S	S	S	S	K S	S	S
2	S	K S	S	S	S	S	S	S S	S	S	S	S	S	K S	S	S
3	S	S	K S	S	S	S	S	S S	S	S	S	S S	S	K S	S	S
4	S	S	K S	S	S	S	S	S	S	S	S	S S	S	K S	S	S
5	S	S	K S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	K S	K S	S	K S
6	S	S	K S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
7	S	S	S	S	S	S	S	S S	S	S	S	S	S	S	S	S
8	S	S	S	S	S	S	S	S S	S	S	S	S S	S	K S	S	S

22	S	S	S	S	S	S	K S	K S	S	K S	K S	S	S	S	S	S
23	S	K S	K S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	K S
24	S	S	S	S	S	S	K S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
25	S	K S	K S	S	S	K S	K S	S	S	S	S	S	S	S	K S	K S
26	S	S	S	S	S	S	S	K S	S	S	S	S	S	S	S	K S
27	S	K S	K S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	K S
28	S	T S	K S	S	K S	S	S	S	S	K S	T S	K S	K S	S	K S	S T S
29	S	T S	T S	S	S	S	T S	S	S	S	S	S	S	S	S	T S
30	S	K S	T S	S	S	S	T S	T S	S	S	S	S	S	S	K S	T S
31	S T S	S	S	S	S	S	S	T S	S	S	S	S	S	K S	S S	K S
32	K S	K S	T S	K S	S	K S	T S	K S	K S	S	K S	K S	K S	K S	S	K S
33	K S	K S	K S	K S	S	K S	K S	S	K S	K S	S	K S	S	S	S	K S

			S			S		S						S		
47	S	S	K S	S	S S	S	S	S	S	S	S	S	K S	K S	S	S
48	S	S	S	S	S	S	S S	S	S	S	S	S	K S	S	S	S
49	S	S	S	S	S S	S	S S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
50	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	K S	S	S
51	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	K S	S	S
52	S	S	S	S	S	K S	S	S	S	S	S	S	S	K S	S	K S
53	K S	S	S	S	S	K S	S	S	K S	S	S	S	S	S	K S	S
54	S	S	S	K S	S	K S	S	S	S	S	S	S	S	K S	S	S
55	S	S	K S	S	K S	K S	K S	S	K S	K S	S	K S	S	K S	S	K S
56	S	S	S	K S	S	S	K S	S	K S	K S	S	S	K S	K S	S	K S
57	S	S	S	K S	S	S	K S	S	S	S	S	S	S	K S	S	K S
58	S	S	K S	S	S	S	K S	S	S S	S S	S S	S	K S	K S	S	K S
59	S	S	K	S	S	S	K	S	S	S	S	S	K	K	S	K

LAMPIRAN 5: Dokumentasi



Kegiatan pekerja



Kegiatan Pekerja Bagian Ukiran



Finishing



Interaksi dengan pekerja sebelum pembagian angket



Pekerja sedang mengisi angket



Pengisian Angket oleh pekerja



Wawancara dengan pemilik mebel



Wawancara dengan pemilik mebel

