

**ANALISIS UPAH DAN IMPLIKASINYA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI  
ISLAM**

( Studi Kasus PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten  
Aceh Tamiang)

SKRIPSI

Oleh:

**EVI DARIANI**  
NIM: 4022017109

Program Studi  
EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
LANGSA  
2021 M / 1442 H**

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul

**“ANALISIS UPAH DAN IMPLIKASINYA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM”**

( Studi Kasus PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten  
Aceh Tamiang)

Oleh:

Evi Dariani

NIM: 4022017109

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) Pada Program Studi Ekonomi Syariah

Langsa, 18 Februari 2021

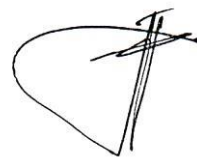
Pembimbing I

Pembimbing 2



**M. Yahya, S.E., M.Si**

NIP. 196512311999051001



**Mutia Sumarni, MM**

NIDN. 2007078805

Menyetujui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



**Fahriansah, Lc., M.A.**  
NIDN.2116068202

## PENGESAHAN

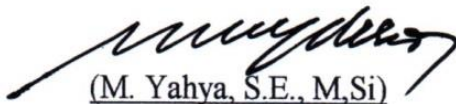
Skripsi berjudul “Analisis Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam ( Studi Kasus Pt. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang)” atas nama Evi Dariani, NIM 4022017109 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 29 Juni 2021 skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 27 Juli 2021

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Penguji I



(M. Yahya, S.E., M.Si)

Nip. 196512311999051001

Penguji II



(Mutia Sumarni, MM)

NIDN. 2007078805

Penguji III



(Abdul Hamid, MA)

Nip. 197607312008011007

Penguji IV



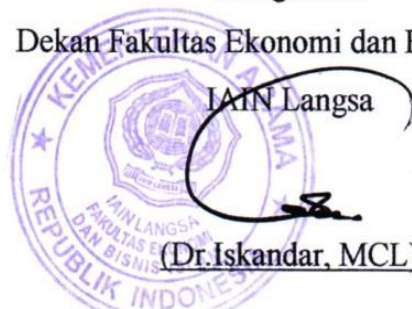
(Zefri Maulana, S.E., M.Si)

Nip. 198610012019031006

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Langsa



(Dr. Iskandar, MCL)

NIP. 196506161995031002

## SURAT PERNYATAAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Evi Dariani  
Tempat/Tgl. Lahir : Suka Makmur, 04 Juli 1999  
NIM : 4022017109  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Alamat : Dusun Ingin Jaya, Desa Suka Makmur Lr3, Kecamatan  
Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang

Dengan inii menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang)” adalah benar hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari ternyata terbukti hasil karya orang lain, maka akan dibatalkan dan saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan isi saya buat dengan sebenar benarnya.

Langsa, 16.. Februari 2021

Tertanda,  
  
Evi Dariani  
4022017109



## MOTTO

*“Adakah manusia fikir bahwa mereka akan dibiarkan hanya dengan mengatakan,  
“kami telah beriman” dan mereka tidak diuji?  
Sesungguhnya, kami telah mengujiorang-orang sebelum mereka, maka Allah pasti  
mengetahui orang-orang yang benar dan orang-orang yang berdusta ”*

(QS. AL-Ankabut, 29:2-3)

*“Everyday we wake up is another blessing, follow your dreams and don't let  
anyone stop you. NEVER SAY NEVER”*

(Justin Drew Bieber)

*“Segala sesuatu yang kamu dapatkan dengan cara yang mudah, maka akan  
mudah pula sesuatu itu pergi”*

(Penulis)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Orang Tua Saya
- Keluarga Dan Para Sahabat

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengupahan yang diterapkan oleh PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda dan implikasi upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif bersumber dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil dari penelitian tersebut sistem upah yang digunakan PT. Semadam yaitu sistem upah jangka waktu dan sistem upah premi, serta upah diberikan berdasarkan tingkat jabatan secara umum upah yang diberikan sesuai dengan karakteristik sistem upah namun, masih terdapat kekurangan pada waktu pembayaran upah yang sering tertunda. Upah yang didapatkan oleh pekerja berdampak pada kesejahteraan pekerjanya, pekerja PT. Semadam sebagian sudah merasakan sejahtera dan sebagian belum merasa sejahtera, karena belum mampu memenuhi kebutuhan sehari baik kebutuhan lahiriyah dan nantinya.*

**Kata kunci:** *Ekonomi Islam, upah, kesejahteraan tenaga kerja.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the wages applied by PT. Semadam of the Young Vocational District and the implications of wages on the welfare of the workers of PT. Semadam of the Young Vocational District. This study uses descriptive qualitative methods sourced from primary data and secondary data collected through observation, interviews and documentation. The data analysis technique uses data reduction techniques, data presentation and data verification. The result of this research is the wage system used by PT. Semadam, namely the term wage system and premium wage system, and wages are given based on the level of position. In general, the wages given are in accordance with the characteristics of the wage system. Wages earned by workers have an impact on the welfare of their workers, PT. Some Semadam have felt prosperous and some have not felt prosperous, because they have not been able to meet their daily needs, both external and later.*

**Keywords:** *Islamic economy, wages, labor welfare.*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas berkah, rahmat dan karunia- Nyalah penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam** ( Studi Kasus Pt. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang)”. Salawat dan salam semoga dilimpahkan kepada nabi Muhammad SAW, Nabi yang merupakan sang revolusioner bagi segenap alam, Nabi yang merupakan suri tauladan bagi umatnya dan nabi terakhir yang menjadi penutup segala risalah kebenaran sampai akhir zaman. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan tantangan dan hambatan, akan tetapi dengan bantuan dari berbagai pihak tantangan dan hambatan itu dapat teratasi. Bantuan tersebut dapat berupa doa, dukungan, bimbingan, dan motivasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. H. Basri Ibrahim, M.A selaku Rektor IAIN Langsa.
2. Dr. Iskandar, M.CL selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Fahriansah, Lc., M.A. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa



4. M. Yahya, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan, koreksi, pengetahuan baru dalam penyusunan skripsi ini, serta membimbing penulis sampai pada tahap penyelesaian skripsi.
5. Mutia Sumarni, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, koreksi, pengetahuan baru dalam penyusunan skripsi ini, serta membimbing penulis sampai pada tahap penyelesaian skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada peneliti sehingga dapat peneliti gunakan sebagai ilmu penunjang dalam menuliskan skripsi ini.
7. Staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah memberikan bantuannya dalam pengurusan surat penelitian dan sebagainya untuk kelengkapan skripsi penulis.
8. Kepala perpustakaan IAIN Langsa beserta segenap staf yang telah menyiapkan berbagai literatur, memberikan kemudahan untuk memanfaatkan perpustakaan secara maksimal demi menyelesaikan skripsi ini dan member kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di perpustakaan IAIN Langsa.
9. Mahasiswa jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
10. Ayah dan Ibu penulis yang telah membiayai, memotivasi dan senantiasa memberikan doa kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Keluarga penulis yang telah memberikan motivasi khususnya Razi adik penulis yang senantiasa memberikan bantuan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini

12. Sahabat-sahabat saya tercinta Ernita Zahara, Annisa Firdausi, Era Safira, Yohana Octaviana, Alya Nada Syifa, Vira Julia Maolida, Sindi Agustina yang telah memberikan semangat, motivasi, menolong saat kesulitan terjadi dan selalu mendampingi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

13. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini serta membantu menyumbangkan idenya selama penyusunan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah Swt. penulis serahkan segalanya, semoga semua pihak yang membantu penulis mendapat pahala di sisi Allah Swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik dari pembaca sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. *Aamiin ya rabbal 'alamiin.*

Langsa, 18 Februari 2021

Peneliti

Evi Dariani

4022017109

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ś	Ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syim	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	D	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2.Vokal.

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

### a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	A	A
— -	Kasrah	I	L
— '	Dammah	U	U

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antarharkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu;

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ي' —	Fathah dan ya	Ai	a dan i
و —	Fathah dan waw	Au	a dan u

### c. Maddah

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
—	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas

ي —	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و---	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

**d. Ta marbūtah.**

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) ta marbutah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

2) ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata ituterpisah, maka ta marbūtah itu di transliterasikan dengan ha (h).

**e. Syaddah (Tasydid)**

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

#### **f. Kata Sandang.**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

##### 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

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

##### 2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah

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

Contoh:

- Ar-rajulu : الرجل
- As-sayyidatu: السيدة
- Al-qalamu : القلم

#### **g. Hamzah**

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan

di akhir kata. Bila hjamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

Contoh :

- Ta'khuzuna : تاخذن
- An-nau' : النوء
- Syai'un : شبيء

#### **h. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda) maupun harf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh :

- Wainnallāhalahuakhairar-rāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Wainnallāhalahuakhairurrāziqīn : وان الله اهو خير الر ازقين
- Faaufū al-kailawa al-mīzāna : فاوفو الكيل والميزان
- Faaufū al-kailawal-mīzāna : فاوفو الكيل والميزان
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Ibrāhīm al-Khalīl : ابراهيم الخليل
- Bismillāhimajrehāwamursāhā : بسم الله مجر اها ومر سها
- Walillāhi 'alan-nāsihijju al-baiti : والله على الناس حخ البيت



### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam system tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: Huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri sendiri, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wamā Muhammadunillārasūl
- Walaqadra'āhubil-ufuqil-mubin

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

Contoh:

- Nasrunminallāhiwafathunqarib
- Lillāhi al-amrujami'an

### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman tranliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman tranliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>Hal</b> <b>i</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>TRANSLITERASI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	6
1.3.Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	6
1.4. Penjelasan Istilah .....	8
1.5. Kerangka Teori .....	9
1.6. Penelitian Terdahulu .....	11
1.7. Metode Penelitian .....	20
1.8. Sistematika Pembahasan .....	31
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>33</b>
2.1. Upah .....	33
2.2. Pengertian Implikasi Upah .....	47
2.3. Kesejahteraan Tenaga Kerja.....	49
2.4. Kesejahteraan Tenaga Kerja Perspektif Islam.....	50
2.5 Indikator Kesejahteraan Tenaga Kerja Perspektif Ekonomi Islam .....	53
<b>BAB III ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>58</b>
3.1. Gambaran Umum PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda.....	58
3.2. Upah Tenaga Kerja PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda.....	65
3.3.Implikasi Upah Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda .....	77
3.4. Analisis Upah Dan Implikasinya Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam .	83
<b>BAB IV PENUTUP</b> .....	<b>85</b>
4.1. Kesimpulan.....	85
4.2. Saran-Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>88</b>

## **DAFTAR TABEL**

1.1. Penelitian Terdahulu .....	Hal 11
1.2. Kualifikasi Tenaga Kerja .....	22
3.1. Gaji Dan Fasilitas Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Semadam.	71

## **DAFTAR GAMBAR**

3.1. Struktur Organisasi PT. Semadam .....	Hal 62
--	-----------

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi, dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif artinya yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang muamalah atau *iqtishadiyah* (ekonomi Islam).<sup>1</sup>

Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha.<sup>2</sup> Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.

Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan pekerja, maka pekerja akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan pekerja mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan pekerja kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai dengan

---

<sup>1</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 120

<sup>2</sup> Muhammad Mufid, *Etika Dan Filsafat Komunikasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 173

Ilmu Ekonomi Islam. Sehingga, dalam sebuah pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.

Upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*carning*) yang diterima buruh (pekerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.<sup>3</sup> Menurut undang-undang kecelakaan nomor 33 Tahun 1947, yang dimaksudkan dengan istilah upah adalah tiap pembayaran berupa. Uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Islam memberikan pedoman bahwa penyerahan upah dilakukan pada saat selesainya suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pekerja dianjurkan untuk mempercepat pelayanan kepada majikan sementara bagi pihak majikan sendiri disarankan mempercepat pembayaran upah pekerja. Hal ini sesuai dengan hadis sebagai berikut:

أَغْطُوا الْأَجْرَ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya:“Dari Abdullah Ibn Umar berkata: Rosul SAW bersabda: “berikanlah upah kepada orang yang kamu pakai tenaganya sebelum kering keringatnya” (H.R. Ibnu Majah, 2: 817).<sup>4</sup>

Hadits berisi tentang bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Al munawi berkata “Diharamkan menunda

---

<sup>3</sup>Nurimansyah Haribuan, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada,(2006), h. 89-91

<sup>4</sup> Muhammad al-Khatib al-Syarbini, *Mughni al-Mukhtaj ila Ma'rifah al-Alfaz*, (DigitalLibrary, al-Maktabah al-Syumilah al-Isdar al-sani, 2005), h. 363

pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering”.<sup>5</sup>

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (*servicing*) yang telah dilakukannya. Dalam realita implikasi pengupahan penghisapan terhadap buruh oleh para majikannya sering terjadi, padahal penghisapan terhadap buruh dilarang oleh agama Islam. Untuk ini kompromi buruh dan majikan dianggap sebagai prasyarat yang hakiki. Karenanya setiap pribadi wajib bekerja untuk mencapai sebuah nilai yang dihasilkan dari karyanya, tetapi banyaknya karya yang tidak berpotensi membuat para bangsawan tidak begitu acuh dengan profesional seseorang sehingga banyak merugikan dan mengabaikan karya dan potensi yang benar. Di dalam Islam hal demikian merupakan suatu sikap yang mendzalimi tenaga kerja dan hal itu merupakan hal yang dilarang dalam konsep ekonomi Islam dan dapat dikatakan bahwa tenaga kerja yang demikian itu tidak mendapatkan kesejahteraan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut.<sup>6</sup>

Desa Seumadam adalah salah satu Desa yang bertempat di daerah Kabupaten Aceh Tamiang, letak Desa Seumadam sendiri sangatlah strategis untuk

---

<sup>5</sup> <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>

<sup>6</sup> Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 101

membangun suatu bisnis yang mana Desa Seumadam terletak di perbatasan antara Provinsi Aceh dan Provinsi Sumatra Utara hal yang sangat memungkinkan untuk memperoleh laba yang tinggi bagi para pebisnis, sehingga didirikannya PT. Semadam di Desa Seumadam ini, masyarakat di Desa Seumadam belum dan bahkan sangat jauh dari kata sejahtera karena masyarakat Desa Seumadam pada umumnya bekerja sebagai petani tapi tidak sedikit pula yang bekerja sebagai buruh di PT. Semadam agar memperoleh upah yang lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhannya.

Adanya PT. Semadam seharusnya mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah khususnya Desa Seumadam dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mampu memenuhi kebutuhan material dan spritual seorang individu atau kelompok. Apa bila telah terpenuhinya kebutuhan material terpenuhilah pendapatan masyarakat yang nanti akan mewujudkan kebutuhan akan pangan, sandang, papan dan kesehatan. Dan kemudian apa bila terpenuhinya kebutuhan spritual akan berdampak dengan pendidikan, kemudian keamanan dan ketentaraman hidup.<sup>7</sup> Selanjutnya dalam implikasi upah tidak mengabaikan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi tenaga kerja dan keluarga tenaga kerja tersebut.

Namun nyatanya yang sering timbul pada implikasi pengupahan di PT. Semadam adalah, upah yang diberikan kepada pekerja sering mengalami keterlambatan dalam pendistribusiannya yaitu satu minggu bahkan sampai satu bulan dari tanggal seharusnya dibayarkan yaitu tanggal 7. Selanjutnya kurangnya

---

<sup>7</sup> Rozalinda, *Fikih Ekonomi Syariah : Prinsip dan Implementasinya pada SektorKeuangan Syariah*, (Jakarta; Rajawali Pers; 2016),h.131



rasa simpati dan empati yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja seperti keluarga yang memiliki jumlah anggota keluarga lebih dari lima orang maka tidak ditanggung oleh perusahaan dan adanya ketidakadilan upah yang diberikan oleh PT. Semadam seperti pekerja yang sudah berusia lanjut dan masih belum memiliki SKU maka upah yang didapatkan tidak mengalami kenaikan dari jumlahnya.<sup>8</sup>

Dari keterangan di atas dapat kita tarik kesimpulan para tenaga kerja PT. Semadam tak melulu hidup dalam kesejahteraan padahal kita ketahui Peran perusahaan dalam perekonomian Indonesia sangatlah penting guna meningkatkan perekonomian negara. Hubungan perusahaan dengan pekerja (karyawan) dibangun di atas sistem kapitalisme, implikasinya pekerja (karyawan) diperas tenaganya tanpa dihargai secara layak oleh para pemodal. Ini terbukti dengan minimnya upah yang mereka terima, upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya. Dari paradigma tersebut, maka dibutuhkan pula sebuah aturan, ketentuan atau ketetapan yang berkaitan dengan pengupahan yang sesuai dengan aturan Islam yang berlaku dalam perusahaan itu sendiri.<sup>9</sup>

Dalam hal ini kita dapat melihat bahwa ada komitmen tidak serius yang ditunjukkan oleh Perusahaan bagi para pekerja dengan cara ketidakadilan dan memaksa tenaga kerja tetap produktif agar perusahaan tetap berkembang, tentunya secara teoritis cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan dapat berkembang semakin pesat adalah salah satunya dengan cara memikirkan kesejahteraan tenaga kerja, oleh karena itu penulis ingin melihat bagaimana tata

---

<sup>8</sup>Observasi awal, wawancara dengan Bapak Muhlilik selaku pekerja di PT.Semadam, tanggal 28 April 2020.

<sup>9</sup>*Ibid.*,

kelola yang dilakukan PT. Semadam lebih mendalam. Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang)”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , maka pokok masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah apakah sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Semadam sudah sesuai dengan perspektif islam, berikut ini perumusan masalahnya:

1. Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja pada PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda?
2. Bagaimana implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda
2. Untuk mengetahui implikasi sistem upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda

### **1.3.2. Manfaat penelitian**

#### a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dalam pemberian upah terhadap pekerja maupun karyawan saat menjadi referensi di penelitian berikutnya.

#### b. Manfaat praktis

##### 1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau bahan tambahan bagi semua pihak yang membutuhkan, khususnya bagi penerapan upah untuk pekerja sesuai dengan perspektif Islam.

##### 2. Bagi Peneliti

Memberi wawasan dan pengalaman dalam bidang penelitian, dalam rangka menyusun karangan ilmiah tentang analisis sistem upah dan implikasinya terhadap kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif Islam.

##### 3. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai penambahan wawasan dalam hal menyikapi dan memahami bagaimana sistem pengupahan agar kesejahteraan karyawan dan keluarga terpenuhi.

##### 4. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar perusahaan sebisa mungkin dapat melaksanakan sistem pengupahan sesuai syariat Islam, dapat diketahui bersama bahwa pengupahan yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kinerja

karyawan akan memiliki dampak yang baik di perekonomian mereka dan membawa keluarga karyawan menuju kesejahteraan.

#### **1.4. Penjelasan Istilah**

##### **1. Implikasi**

Menurut Islamy implikasi adalah segala sesuatu yang telah dihasilkan dengan adanya proses perumusan kebijakan. Dengan kata lain implikasi adalah akibat-akibat dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan atau kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Silalahi, implikasi adalah akibat yang ditimbulkan dari adanya penerapan suatu program atau kebijakan, yang dapat bersifat baik atau tidak terhadap pihak-pihak yang menjadi sasaran pelaksanaan program atau kebijaksanaan tersebut.<sup>10</sup>

##### **2. Upah**

Dalam teori ekonomi, upah dimaknai dengan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya disebut dengan upah. Sedangkan Sadono Sukirno mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha. Sedangkan T.Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorium, uang lembur, tunjangan dan lain-lain.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2003),h.183.

<sup>11</sup>Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Moral Dan Perekonomian Islam*, (Jakarta: Rabbani Press, (2001), h.151.

### 3. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah keseluruhan usaha sosial yang terorganisir dan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, didalamnya juga mencakup kebijakan dan pelayanan dalam arti luas yang terkait seperti pendapatan, jaminan sosial, kesehatan, perumahan, pendidikan, rekreasi budaya dan lainnya. Kesejahteraan keluarga adalah suatu kondisi dinamis dimana semua kebutuhan keluarga terpenuhi seperti kebutuhan fisik material, mental spiritual, dan sosial yang memungkinkan suatu keluarga dapat hidup wajar sesuai dengan lingkungannya.

### 4. Tenaga kerja

Tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang maupun jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.<sup>12</sup>

## 1.5. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini penulis mengambil teori yang di paparkan tokoh ekonomi yaitu Ibnu Khaldun, dalam *Muqaddimah*nya yang menguraikan teori upah adalah suatu produk sama dengan tenaga kerja yang dikandungnya. “laba yang dihasilkan manusia adalah nilai yang terealisasi dari tenaganya”. Kekayaan bangsa tidak ditentukan oleh jumlah uang yang dimiliki bangsa tersebut, tetapi

---

<sup>12</sup>Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dinamika Dan Kajian Teori*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010)H.7

ditentukan oleh produksi barang dan jasanya dan oleh neraca pembayaran yang sehat. Semua kegiatan atau pekerjaan yang halal adalah baik untuk dilaksanakan, tanpa memandang tingkatan dari suatu pekerjaan itu. Usaha untuk memperolehnya tidak lain bergantung pada tujuan dan inspirasi Allah. Tetapi kerja manusia merupakan keharusan di dalam setiap keuntungan dan penumpukan modal. Demikian juga penghasilan yang diperoleh, dari pertambangan, pertanian, atau peternakan, karena kalau tidak ada kerja dan usaha, maka tidak akan ada upah atau keuntungan.<sup>13</sup>

Upah merupakan hal yang sangat mendasar, maka sangat penting untuk diperhatikan baik dari segi besar kecilnya maupun pelaksanaan pembayarannya. Pembayaran upah oleh majikan akan memegang peranan yang penting, karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniyah dan rohaniyah para pekerja. Pekerja atau buruh menerima haknya sebagai pekerja dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>14</sup>

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan kontrol dalam melakukan penelitian lebih lanjut, maka dalam penelitian ini penulis berusaha mengutip teori yang relevan dan menjadikan Alqur'an dan Hadis Nabi sebagai landasan utama. Yang mana kita ketahui bersama Alqur'an dan Hadis Nabi menjadi pedoman umat

---

<sup>13</sup>Hendi suhendi, fiqh muamalah, (jakarta: Pt.raja grafindo persada, 2008)h.11

<sup>14</sup> Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

manusia dijadikan pijakan atau acuan di dalam memahami masalah yang diteliti, selanjutnya pengupahan yang sesuai dengan perspektif Islam yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW yaitu harus berlaku adil (*adl*), dapat dipercaya (*amanah*), dan memiliki rasa simpati dan empati.

### 1.6. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggali informasi dari penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1:  
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/tahun/judul	Hasil Penelitian
1	Rafiuddin, pada tahun (2017), Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam	Jumlah upah/gaji karyawan yang diterapkan pada CV. Fikram Jaya Teknik sudah ditetapkan sebelumnya, dalam artian karyawan dan pemilik CV sudah menyepakati secara bersama berapa jumlah upah karyawan perhari dan perbulan sebelum karyawan mulai bekerja. Dan di sana semua karyawan mendapat upah yang sama besarnya baik itu upah perhari maupun upah

		<p>perbulan. Waktu pemberian upah karyawan pada CV. Fikram Jaya Teknik sudah disepakati di awal bahwa karyawan akan menerima upahnya di akhir bulannya. Akan tetapi praktanya di sana belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang telah disepakati, karena terkadang karyawan menerima upahnya di awal bulan yang kedepanya lagi, padahal sudah disepakati upah akan diterima diakhir bulan waktu karyawan bekerja.</p>
2	<p>Vibi Kridalaksana pada tahun (2017), Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Dalam Perspektif Ekonomi Islam</p>	<p>Adapun sistem pemberian upah buruh tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan yaitu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh buruh tani di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan adalah mulai dari pra tanam, tanam, panen dan pasca panen. Sedangkan waktu pemberian upah dilakukan sebelum pekerjaan dilaksanakan. Dan Mengenai pandangan ekonomi Islam terhadap</p>



		<p>sistem pemberian upah di Desa Maras yang berkenaan dengan jenis pekerjaan, waktu pembayaran upah, pelaksanaan pekerjaan dan standar upah maka dapat diperoleh bahwa jenis pekerjaan yang dilaksanakan buruh tani di Desa Maras tidak bertentangan dengan ekonomi Islam, waktu pembayaran upah kepada buruh tani juga tidak bertentangan dengan prinsip ekonomi Islam.</p>
3	<p>Rohimah pada tahun (2017), Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam</p>	<p>Sistem upah di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo dapat dikatakan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah didasarkan menurut hasil dari produksi. Secara umum sistem yang dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip tentang sistem upah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Tingkat kesejahteraan pada pekerja di Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling sebagai Implikasi dari sistem</p>

		<p>upah secara umum sudah cukup baik dalam perspektif ekonomi Islam, Pemilik Pabrik Tahu Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling telah memberikan upah yang layak kepada para karyawannya jika dikalkulasi perbulan sesuai dengan UMK Bandar Lampung tahun 2017, selain upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), bonus, upah lembur serta jaminan, Dan pemberian cuti pada saat hari-hari besar untuk memberi kesempatan karyawan dalam beribadah. secara khusus dapat digambarkan jelas bagaimna eratnya hubungan antara syari'at islam dengan kemaslahatan. Kemaslahatan sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (<i>Muqasid al Syariah</i>). Ekonomi Islam merupakan salah satu bagian dari Syari'at Islam, tujuan utama ekonomi Islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan</p>
--	--	---

		dunia dan akhirat ( <i>falah</i> ), serta kehidupan yang baik dan terhormat ( <i>al-hayah al-tayyibah</i> ).
4	Indah Tri Oktavia (2018), Sistem Upah Pada Pembuatan Sulam Usus Perspektif ekonomi islam	Sistem perhitungan upah yang ada di home industri tersebut sistem perhitungan upah berdasarkan hasil, yaitu upah dihitung dari berapa jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja, sedangkan pemberian upahnya diberikan secara sistem borongan yaitu pekerja bisa memperoleh upahnya setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian pandangan etika bisnis Islam terhadap praktek sistem perhitungan upah pada pembuatan sulam usus di Elfira Collection jika dipandang dari etika bisnis Islam maka prinsip tauhid, kebebasan, dan pertanggung jawaban sudah sesuai, tetapi jika dikaitkan dengan prinsip keadilan yang dikaitkan dengan sistem perhitungan upah yang dihitung berdasarkan hasil kerja tanpa

		<p>membedakan dari bidang pekerjaan yang mereka tekuni masih terdapat unsur yang merugikan pihak lain yaitu pihak pekerja dibidang menyulam karena pekerjaan jenis menyulam membutuhkan waktu cukup lama dan keuletan sehingga upah yang diperolehpun cukup lama setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya.</p>
5	<p>Dwi Anggreani Puspita S (2018), Sistem Upah Buruh Perempuan Dalam Pandangan Ekonomi Islam</p>	<p>Sistem pemberian upah pada buruh perempuan pencuci mobil di jalan Abdul Kadir kelurahan Balang Baru kecamatan Tamalate kota Makassar menggunakan system pemberian upah harian yang diberikannya setelah pekerjaan pencucian selesai di sore hari. Jumlah upah yang diberikan ditentukan oleh pemilik tempat pencucian mobil sebesar Rp 8.000 permobil. Jadi, upah yang diberikan sesuai dengan jumlah mobil yang buruh dapat kerjakan. Selama pekerjaan berlangsung, tidak ada sistem paksaan kepada setiap buruh</p>

		<p>harus mengerjakan berapa banyak mobil dalam sehari. Semuanya diberikan kebebasan sesuai dengan kekuatan mereka. Penentuan upah buruh perempuan pada tempat pencucian mobil di jalan Abdul Kadir kelurahan Balang Baru Kecamatan Tamalate Kota Makasar tidak sesuai dengan penentuan upah dalam konsep Islam.</p>
--	--	---

Adapun perbedaan dan persamaan penelitian yang peneliti lakukan dengan peneliti-peneliti terdahulu sebagai berikut:

1. Rafiuddin, pada tahun (2017). Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Islam<sup>15</sup>. Dalam penelitian terdahulu peneliti menggunakan metode pustaka (*library reserch*) dengan pendekatan kualitatif yang menggunakan analisis deskriptif. Memaparkan tentang konsep pengupahan karyawan dalam pandangan Islam dan tidak memaparkan tentang kesejahteraan karyawannya, berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu memaparkan konsep upah dalam perspektif Islam namun memaparkan juga tentang kesejahteraan keluarga karyawannya. Persamaanya yaitu penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan peneliti lakukan sama-sama menggunakan metode kualitatif dan menggunakan analisis deskriptif.

---

<sup>15</sup>Rafiuddin, “*Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Islam*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Negri Alauddin Makassar, 2017)

2. Vibi Kridalaksana pada tahun (2017). Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Dalam Persepektif Ekonomi Islam<sup>16</sup>. Dalam penelitian terdahulu penelitian menggunakan metode kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan kualitatif yang menggunakan analisis deskriptif komparatif. Memaparkan sistem pemberian upah sesuai dengan perspektif Islam, kemudian membandingkan dengan fakta yang terjadi di lapangan. Dalam penelitian skripsi ini menggunakan metode lapangan (*field research*) yang memaparkan pengupahan tenaga kerja PT. Semadam tidak memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang pemberian upah yang tidak sesuai dengan perspektif Islam.

3. Rohimah pada tahun (2017). Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.<sup>17</sup> Penelitian terdahulu dalam penelitiannya menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang berfokus memaparkan sistem upah yang diterapkan dan implikasinya pada kesejahteraan tenaga kerja yang diterapkan di pabrik tahu Desa Sumber Rejo Kec.Kemiling sehingga ruang lingkupnya lebih kecil. Namun, dalam penelitian ini peneliti meneliti sistem upah yang diterapkan dan implikasinya pada kesejahteraan keluarga tenaga kerja yang diberikan oleh PT.Semadam sehingga ruang lingkupnya lebih besar. Persamaanya yaitu penelitian sebelumnya dan

---

<sup>16</sup>Vibi Kridalaksana, “*Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Dalam Persepektif Ekonomi Islam*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2017)

<sup>17</sup>Rohimah, “*Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017)

penelitian yang peneliti lakukan sama-sama memaparkan tentang implikasi akibat dari sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan perspektif Islam.

4. Indah Tri Oktavia (2018). Sistem Upah Pada Pembuatan Sulam Usus P Perspektif ekonomi Islam<sup>18</sup>. Penelitian terdahulu dalam penelitiannya menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang memaparkan atau meneliti tentang sistem upah pekerja borongan saja, berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan penulis meneliti tentang upah dan dampaknya bagi seluruh pekerja. Persamaannya yaitu penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan peneliti lakukan sama-sama memaparkan tentang implikasi akibat dari sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan perspektif Islam.

5. Dwi Anggreani Puspita S (2018). Sistem Upah Buruh Perempuan Dalam Pandangan Ekonomi Islam<sup>19</sup>. Penelitian terdahulu dalam penelitiannya menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang mana peneliti terdahulu lebih mengkaji pemberian upah yang diberikan kepada pekerja yang berjenis kelamin perempuan dan dalam penelitian ini penulis mengkaji atau menganalisis upah yang di berikan tidak hanya kepada pekerja yang berjenis kelamin perempuan namun juga pekerja laki-laki. Persamaannya yaitu peneliti terdahulu dan peneliti sama-sama melakukan penelitian kualitatif lapangan (*field research*), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga maupun organisasi masyarakat.

---

<sup>18</sup>Indah Tri Oktavia, “Sistem Upah Pada Pembuatan Sulam Usus Perspektif Ekonomi Islam”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018)

<sup>19</sup>Dwi Anggreani Puspita S, “Sistem Upah Buruh Perempuan Dalam Pandangan Ekonomi Islam”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018)

## 1.7. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan penelitian ada tiga yaitu bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan. secara umum data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.<sup>20</sup>

### 1.7.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penyusun pergunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*). Dimana hasil penelitiannya berdasarkan hasil dari lapangan.<sup>21</sup> Penelitian lapangan pada hakikatnya merupakan metode untuk menemukan secara khusus dan realitis apa yang tengah terjadi pada suatu saat ditengah masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah praktis dalam kehidupan sehari-hari.

Di dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang penelitian mengeksplorasi dan memotret situasi sosial secara menyeluruh, luas dan mendalam. Sedangkan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang relevan untuk memahami fenomena sosial (tindakan manusia) dimana data hasil penelitian tidak diolah melalui prosedur statistik melainkan analisis data.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup>Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, (2001), h.86.

<sup>21</sup>*ibid.*,

<sup>22</sup>K . Bertens, *Etika* (Yogyakarta : Kanisius, 2013), h.4.



### **1.7.2. Lokasi Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian dilokasi PT. Semadam yang terletak di Desa Seumadam Kecamatan Kejuruan Muda.

### **1.7.3. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu.<sup>23</sup>

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, *purposive sampling* juga dikenal sebagai *judgement*, *selective* atau *subyektif sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian. Metode *purposive sampling* terbukti efektif ketika hanya sejumlah orang yang dapat berfungsi sebagai sumber data primer karena sifat desain penelitian, maksud dan tujuan penelitian.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2017),h.80

<sup>24</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (UIN-Malang Press: Jalan Gajayana, 2008), h. 151

Dalam penelitian ini peneliti mengambil 13 sample dari masing-masing Divisi di Perusahaan guna mengetahui lebih dalam jumlah upah pekerja di masing-masing Devisi yang menjadi acuan kesejahteraan pekerja di PT. Semadam.

Table 1.2. :  
Kualifikasi tenaga kerja

No	Nama	Jabatan	Alasan
1.	Wardiyo	Asisten Kepala Manajer	Pekerja yang memiliki jabatan yang lebih tinggi dari pekerja lainnya dan pekerja yang upahnya dibayar perbulan
2.	Sukarman	Mandor Kebun	Pekerja yang memiliki tanggung jawab mengatur semua kegiatan dilapangan dan pekerja yang upahnya dibayar perbulan
3.	Sagita Dewi	Administrasi / Tata	Pekerja yang

		Usaha	bertugas mengkoordinir kegiatan urusan tata usaha dan pekerja yang upahnya dibayar perbulan
4.	Arbima Barat	Asisten Afdeling	pekerja yang bertugas merencanakan kerja harian dan perkerja yang upahnya dibayar perbulan
5.	Sudarma	Kerani Buah	Pekerja yang bertugas bertanggung jawab membuat laporan harian produksi dan pekerja yang upahnya dibayar perbulan
6.	Sutirman	Keamanan	pekerja yang bertanggung jawab terhadap keamanan asset perusahaan dan

			pekerja yang upahnya dibayar perbulan
7.	Rahman	Asisten Teknik	Pekerja yang bertugas menjamin kelancaran peralatan yang dipergunakan untuk proses produksi dan pekerja yang upahnya dibayar perbulan
8.	Doni Ariga	Pemanen	Pekerja yang bertugas melakukan pemanenan buah kelapa sawit sesuai dengan target dan pekerja yang upahnya dibayarkan secara harian
9.	Tarsiman	Pemanen	Pekerja yang bertugas melakukan pemanenan buah kelapa sawit sesuai

			dengan target dan pekerja yang upahnya dibayarkan secara harian
10.	Hariono	Pemanen	Pekerja yang bertugas melakukan pemanenan buah kelapa sawit sesuai dengan target dan pekerja yang upahnya dibayarkan secara harian
11.	Edi Syahputra	Produksi	Pekerja yang bertugas melakukan pencatatan dan laporan produksi buah sawit setiap hari dan pekerja yang upahnya dibayarkan secara perbulan
12.	Kasiadi	Perawatan Jalan	Pekerja yang bertugas memperbaiki jalan

			menuju TPH dan pasar pikul dan pekerja yang diberikan upahnya secara harian
13.	Sarifah	Perawatan Tanaman	Pekerja yang bertugas membersihkan tanaman liar seperti rumput dan lalang di areal gawangan dan pekerja yang diberikan upahnya secara harian

#### **1.7.4. Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data adalah sumber dimana data penelitian itu melekat dan dapat diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah:

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber asli. Atau data yang diperoleh langsung dari lapangan baik melalui observasi maupun melalui

wawancara dengan pihak informan. Metode penelitian data primer dilakukan dengan cara observasi dan wawancara.<sup>25</sup>

## **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang dianggap sebagai pendorong yang bisa memperkuat data yang di dapat seperti buku referensi, dokumentasi, jurnal, internet, dan juga melakukan wawancara dengan orang yang mengetahui tentang upah, sumber data yang sekunder diharapkan dapat membantu mengungkapkan data yang diharapkan peneliti.<sup>26</sup>

### **1.7.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak mendapatkan data yang memenuhi standar data yang dibutuhkan.

Adapun teknik pengumpulan data penelitian yang penulis gunakan dalam skripsi ini melalui kegiatan sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang paling alamiah dan paling banyak digunakan tidak hanya dalam dunia keilmuan, tetapi juga dalam berbagai aktivitas kehidupan. Secara umum, observasi berarti pengamatan penelitian. Sedangkan secara khusus, dalam dunia penelitian, observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari

---

<sup>25</sup>Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, Cet X, (Jakarta:Bumi Aksara, 2009), H.34

<sup>26</sup> Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, (UIN-Malang Press: JalanGajayana, 2008), h. 151

bukti terhadap fenomena sosial-keagamaan (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan benda dan simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasikan, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis. Pengumpulan data melalui pengamatan terhadap fenomena-fenomena yang diteliti, lebih ditekankan pada fenomena sosial, ekonomi dan agama yang berhubungan dengan penelitian.<sup>27</sup>

## **2. Wawancara (*interview*)**

Merupakan teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Teknik ini dipergunakan untuk memperoleh data langsung dari narasumber. Secara garis besar, wawancara dibagi menjadi dua yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.<sup>28</sup> Dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur sering disebut juga sebagai wawancara mendalam, wawancara kualitatif, wawancara terbuka atau wawancara bebas.

## **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan perolehan data dari dokumen dan lain-lain, maupun data yang diperoleh dari sumber manusia melalui observasi dan wawancara, serta mencari data mengenai hal-hal berupa dokumen, foto dan bahan-bahan lainnya yang dapat mendukung penelitian ini.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup>Lexy j. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, h.343.

<sup>28</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h.91



### 1.7.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>30</sup> Kemudian menganalisisnya dengan menggunakan metode kualitatif yaitu mengumpulkan data tentang implikasi upah agar dapat diambil kesimpulan. Jadi setelah data di dapatkan dan dikumpulkan lalu data di satukan dan diolah agar menjadi data yang diharapkan.

a. Tahap pengumpulan data, baik melalui observasi langsung di lapangan ataupun wawancara mendalam terhadap informan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar memperoleh data sesuai dengan yang diharapkan.

b. Tahap reduksi data, reduksi data yaitu memilah data mana yang menjadi obyek formal dari teori yang digunakan untuk membedah fenomena itu. Tujuan pokok dari reduksi data, selain untuk menyederhanakan data, juga untuk memastikan, bahwa data yang diolah itu adalah data yang tercakup dalam penelitian, di mana dalam penelitian inilah permasalahan penelitian berada.

c. Tahap penyajian Data, setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, dan teks yang bersifat naratif. Penyajian

---

<sup>30</sup>Iskandar, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: GP Press, 2009), h.15

data ini merupakan sekumpulan informasi yang tersusun yang kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan.

d. Penarikan Kesimpulan, langkah ke empat dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan kesimpulan yang ditemukan pada pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

#### **1.7.7. Pengecekan Keabsahan**

Pengecekan keabsahan data diperlukan dalam penelitian sebagai bantuk pertanggungjawaban kepercayaan data. Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yang meliputi kreabilitas (derajat kepercayaan), kepastian dan kebergantungan.<sup>31</sup> Derajat kepercayaan keabsahan data dapat diadakan pengecekan dengan teknik pengamatan yang tekun. Ketekunan yang dimaksud merupakan melakukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relavan dengan persoalan atau isu yang sedang di cari. Dilangkah ini peneliti menseleksi kesimpulan sementara yang apabila tidak memiliki bukti tidak akan disimpulkan menjadi kesimpulan yang sah, namun apabila kesimpulan sementara yang penulis teliti memiliki bukti kesimpulan inilah yang akan peneliti tarik menjadi kesimpulan yang sah.

---

<sup>31</sup>Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*,h.10.

Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data triangulasi dengan sumber dan triangulasi dengan metode. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Sedangkan triangulasi dengan metode terdapat dua strategi, yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Dengan teknik triangulasi dengan sumber, peneliti membandingkan hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber atau informan penelitian sebagai pembanding untuk mengecek kebenaran informasi yang didapatkan. Selain itu peneliti juga melakukan pengecekan derajat kepercayaan melalui teknik triangulasi dengan metode, yaitu dengan melakukan pengecekan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data yang berbeda yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga derajat kepercayaan data dapat valid.

## **1.8. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan skripsi ini saling memiliki relevansi secara substansi mulai dari BAB pertama sampai BAB terakhir. Sistematika penyusunan skripsi ini koherensi antara satu bagian dengan bagian lain, maka pembahasannya dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, penjelasan istilah, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

## BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang landasan teori-teori yang relevan mengenai penelitian ini yang meliputi, pengertian upah, bentuk-bentuk upah, perbedaan tingkat upah, dan kesejahteraan tenaga kerja.

## BAB III Analisis Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Prespektif Ekonomi Islam

Bab ini berisi temuan peneliti tentang deskripsi data penelitian, bagaimana sistem upah yang diterapkan di PT. Semadam, implikasi upah terhadap tenaga kerja PT. Semadam dan bagaimana pandangan islam tentang upah.

## BAB IV Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang ditujukan untuk peneliti agar menjadi masukan dipenelitian di kemudian hari.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1. Upah**

##### **2.1.1. Pengertian Upah**

Upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, adalah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut :

a. Sistem Upah Jangka Waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

b. Sistem Upah Potongan, Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya 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 suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

d. Sistem Skala Upah Berubah, dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga

naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem Upah Indeks, Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Pembagian Keuntungan, Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

g. Sistem upah borongan, Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

h. Sistem upah premi, cara pemberian upah ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi "*premi*".<sup>32</sup>

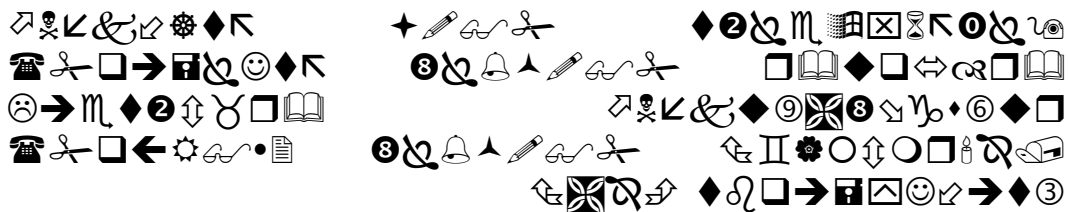
Upah secara ekonomi adalah harga yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dan produksi.

Formulasi lain dalam mendefinisikan upah dapat dilihat dari Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981, mengenai perlindungan upah, yang dimaksud

---

<sup>32</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta : PT . Raja Grafindo Persada, 2011) , h. 1

dengan upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu jasa yang telah dilakukan, dinyatakan dan dinilai dalam bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan, termasuk tunjangan baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Upah dalam pengertian Islam merupakan imbalan atau balasan yang menjadi hak bagi buruh atau pekerja karena telah melakukan pekerjaannya. Surat Az Zumar ayat 35:



Artinya: "Agar Allah akan menutupi (mengampuni) bagi mereka perbuatan yang paling buruk yang mereka kerjakan dan membalas mereka dengan upah yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan". (Q.s. az zumar :35).<sup>33</sup>

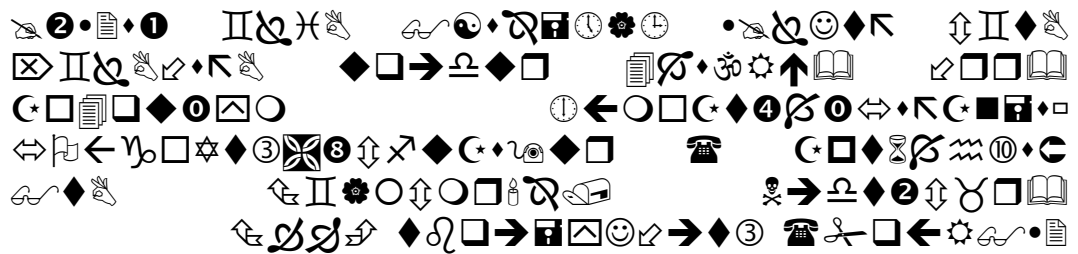
Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah atau *al-ujrah* adalah pembayaran atau imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan (servicing) yang telah dilakukannya.

Pemberian upah (*al-ujrah*) itu hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja, karena akan menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-

<sup>33</sup>Abdus Salim, Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum, (Jakarta: FEUI,1982), hal 10.

masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban yang utama bagi majikan adalah membayar upah.

Penetapan upah bagi tenaga kerja harus mencerminkan keadilan, dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang hak tenaga kerja dalam menerima upah lebih terwujud. Sebagaimana di dalam al-Qur'an juga dianjurkan untuk bersikap adil dengan menjelaskan keadilan itu sendiri. Surat An-Nahl ayat 97 :<sup>34</sup>



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

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki- laki dan perempuan dalam Islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman. Upah yang diberikan kepada seseorang seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikeluarkan, seharusnya cukup juga bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam hal ini baik karena perbedaan tingkat kebutuhan dan kemampuan seseorang ataupun karena faktor lingkungan dan sebagainya.

### A. Dasar Hukum Upah

Pada penjelasan di atas mengenai ujrak telah dituangkan secara eksplisit,

---

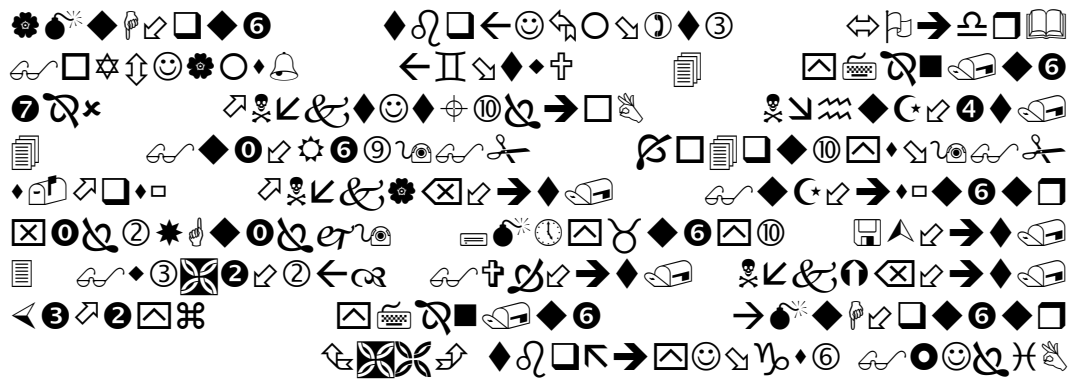
<sup>34</sup>G. Kartasaputra, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hal 94.



oleh karena itu yang dijadikan landasan hukum. Dasar yang membolehkan upah adalah firman Allah dan Sunnah Rasul-Nya.

a. Landasan Al-Qur'an

Surat Az- Zukhruf ayat 32:



Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.”(Q. S. Az- Zukhruf: 32).<sup>35</sup>

Ayat di atas menegaskan bahwa penganugerahan rahmat Allah, apalagi pemberian waktu, semata-mata adalah wewenang Allah, bukan manusia. Allah telah membagi-bagi sarana penghidupan manusia dalam kehidupan dunia, karena mereka tidak dapat melakukannya sendiri dan Allah telah meninggikan sebagian mereka dalam harta benda, ilmu, kekuatan, dan lain-lain atas sebagian yang lain, sehingga mereka dapat saling tolong-menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itu masing-masing saling membutuhkan dalam mencari dan mengatur kehidupannya. Dan rahmat Allah baik dari apa yang mereka kumpulkan walau seluruh kekayaan dan kekuasaan duniawi, sehingga mereka dapat meraih kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.

<sup>35</sup><https://kalam.sindonews.com/ayat/35/39/az-zumar-ayat-35>

## **B. Rukun dan Syarat Upah**

### **a. Rukun Upah (*Ujrah*)**

Rukun adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga sesuatu itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya rumah, terbentuk karena adanya unsur-unsur yang membentuknya, yaitu pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya, dalam konsep Islam, unsur-unsur yang membentuk sesuatu itu disebut rukun.<sup>36</sup>

Ahli-ahli hukum madzhab Hanafi, menyatakan bahwa rukun akad hanyalah ijab dan qabul saja, mereka mengakui bahwa tidak mungkin ada akad tanpa adanya para pihak yang membuatnya dan tanpa adanya obyek akad. Perbedaan dengan madzhab Syafi'i hanya terletak dalam cara pandang saja, tidak menyangkut substansi akad. Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun Ijarah ada (4) empat, yaitu:

#### **1. Aqid (orang yang berakad).**

Yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebut mu'jir dan orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut musta'jir. Karena begitu pentingnya kecakapan bertindak itu sebagai persyaratan untuk melakukan sesuatu akad, maka golongan Syafi'iyah dan Hanabilah menambahkan bahwa mereka yang melakukan akad itu harus orang yang sudah

---

<sup>36</sup>Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah: Studi tentang Teori Akad dalam Fikih Muamalat*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal 95.

dewasa dan tidak cukup hanya sekedar mumayyiz saja.

## 2. Sighat

Pernyataan kehendak yang lazimnya disebut sighat akad (*sighatul-'aqd*), terdiri atas ijab dan qabul. Dalam hukum perjanjian Islam, ijab dan qabul dapat melalui: 1) ucapan, 2) utusan dan tulisan, 3) isyarat, 4) secara diam-diam, 5) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab dan qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

## 3. Upah (*Ujrah*)

Yaitu sesuatu yang diberikan kepada musta'jir atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh mu'jir. Dengan syarat endaknya:

a. Sudah jelas atau sudah diketahui jumlahnya. Karena itu ijarah tidak sah dengan upah yang belum diketahui.

b. Pegawai khusus seperti seorang hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena dia sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika dia mengambil gaji dari pekerjaannya berarti dia mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.

c. Uang sewa harus diserahkan bersamaan dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap. Yaitu, manfaat dan pembayaran (uang) sewa yang menjadi obyek sewa-menyewa.

## 4. Manfaat

Untuk mengontrak seorang musta'jir harus ditentukan bentuk kerjanya,

waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ujah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.<sup>37</sup>

#### **D. Syarat Upah**

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan yang berkaitan dengan upah (*ujrah*) 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.

2. Upah harus berupa *mall mutaqawwim* dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas. Konkrit atau dengan menyebutkan kriteria- kriteria. Karena upah merupakan pembayaran atas nilai manfaat, nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas. Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerjaan dengan pekerjaan yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini. Karena itu hukumnya tidak sah karena dapat mengantarkan pada praktek riba. Contohnya: memperkerjakan kuli untuk membangun rumah dan upahnya berupa bahan bangunan atau rumah.

3. 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

---

<sup>37</sup>*Ibid.*,

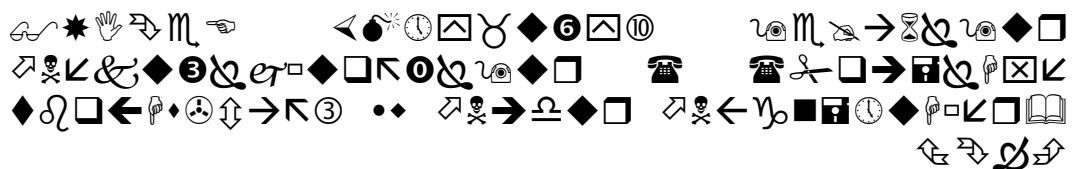
sepantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.

4. Berupa harta tetap yang dapat diketahui. Jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena ketidakjelasan menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut. Kejelasan objek akad (manfaat) terwujud dengan penjelasan, tempat manfaat, masa waktu, dan penjelasan, objek kerja dalam penyewaan para pekerja.<sup>38</sup>

### E. Dasar Penentuan Upah

Rasulullah memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni, penentuan upah dari para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan. Mereka akan menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya QS. Al-Ahqaf 46:19:



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.” (QS. Al-Ahqaf 46:19)

<sup>38</sup>Wahbah Zuhaili, al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu, Terj. Abdul Hayyie al-Kattani, Fiqih Islam, (Jakarta: Gema Insani, Cet. I, 2011), hal 391.

Untuk itu, upah yang dibayarkan pada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:

- a. Upah menurut prestasi kerja
- b. Upah menurut senioritas
- c. Upah menurut kebutuhan menurut lama kerja

Upah menurut prestasi kerja yaitu pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Memang dapat dikatakan bahwa cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak "*favourable*" bagi karyawan yang bekerja lamban atau karyawan yang sudah berusia lanjut. Sering orang mengatakan bahwa cara ini disebut pula sistem upah menurut banyaknya produksi atau "upah potongan".

Upah menurut lama kerja yaitu cara ini sering disebut sistem upah waktu. Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara penghitungannya dapat menggunakan perjam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Namun demikian, umat Islam

diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Umumnya cara ini diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja.

Upah menurut senioritas yaitu cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas (kewerdaan) karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja, semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Upah menurut kebutuhan yaitu cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan, namun juga tidak berkekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau organisasi.<sup>39</sup>

#### **F. Prinsip-prinsip upah dalam perspektif Islam**

Dalam Islam, besaran upah ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut, asalkan saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.

---

<sup>39</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Etika Bisnis Islam.*, hal 113.

Tingkat upah minimum dalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja yaitu papan, sandang, dan pangan. Ada dua faktor yang harus diperhatikan dalam menentukan upah, yaitu faktor primer dan faktor sekunder. Faktor primer adalah kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan. Faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara.<sup>40</sup>

Diantara kedua faktor tersebut, yang paling menonjol adalah faktor primer, sedangkan faktor sekunder tidak dijumpai. Hal ini menjadikan pengusaha dan pekerja berada padadua pihak yang saling berlawanan, sehingga timbulah hubungan konflik di antara keduanya.

Perhitungan besaran upah menurut Islam, yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip adil dan layak dalam penentuan besaran upah.
2. Manajemen perusahaan secara terbuka dan jujur serta memahami kondisi internal dan situasi eksternal kebutuhan karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan.
3. Manajemen perusahaan perlu melakukan perhitungan maksimisasi besaran gaji yang sebanding dengan besaran nishab zakat.
4. Manajemen perusahaan perlu melakukan revisi perhitungan besaran gaji baik di saat perusahaan menghasilkan laba maupun kerugian, dan mengkomunikasikannya kepada buruh/pekerja. Islam sangat menginginkan upah pekerja diberikan secara adil.

Karena itulah Islam menetapkan pilihan untuk membatalkan akad (perjanjian) apabila jelas bahwa seorang pekerja ditipu dalam hal upahnya.

---

<sup>40</sup>Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Suatu Pandangan Mengenai Upah Minimum, hal 81.



Demikianlah hal-hal yang dihargai agar pekerja tidak sampai mengalami perlakuan zalim atau tindakan sewenang-wenang dalam bentuk apapun. Layak berhubungan dengan besaran upah yang diterima oleh pekerja. Kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).

Dalam Islam, upah yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam akad dapat direvisi oleh manajemen perusahaan, baik pada saat mengalami laba ataupun rugi. Namun, revisi tersebut haruslah terlebih dahulu dibicarakan dengan pekerja.

### **G. Hak dan kewajiban Pekerja**

Adapun Hak-hak pekerja sebagai berikut:

1. Hak yang paling utama bagi pekerja adalah pemenuhan upah sesuai dengan yang diperjanjikan. Karena setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Hak untuk diperlakukan baik dalam lingkungan kerja.

3. Hak untuk memperoleh jaminan

4. keselamatan dan kesejahteraan sosial.

5. Hak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

b. Kewajiban-kewajiban pekerja

1. Mengetahui hal-hal yang diperlukan dalam suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat memenuhi hal-hal yang diperlukan dan dapat menekuni pekerjaannya.

2. Melaksanakan pekerjaan dengan keikhlasan dan ketekunan.

3. Menunaikan janji, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan akad yang disepakati.
4. Perhitungan dan pertanggung jawaban, dimaksudkan agar terhindar dari hal-hal yang merugikan perusahaan.<sup>41</sup>

### 2.1.2. Indikator Upah

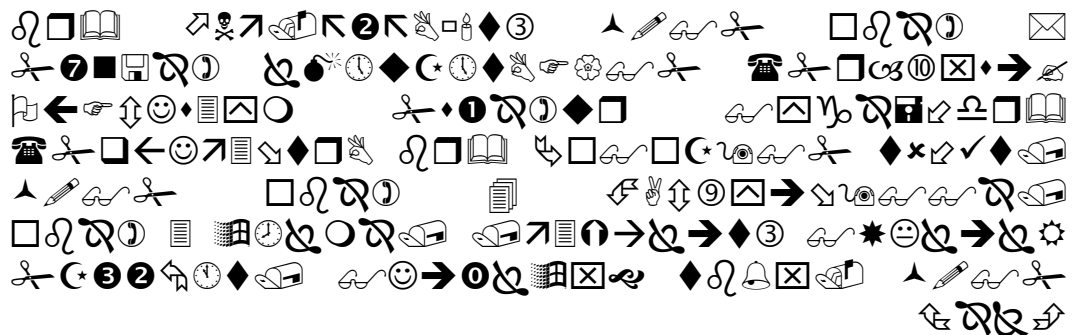
Indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:<sup>42</sup>

- a. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*)

Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.

- b. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*)

Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya. Islam juga memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan disetiap tindakan perbuatan yang dilakukannya. (Qs.An-nisaa (4):58):



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat , dan (menyuruh kamu) apa bila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar Dan Maha Melihat”(Qs.An-nisaa (4):58).

<sup>41</sup>Ibid, h.82

<sup>42</sup>Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.97.

c. Biaya yang efektif (*Cost effective*)

Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi karyawan.

d. Terjamin (*Secure*)

Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.

e. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*)

Karyawan berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan perusahaan, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan.

## 2.2. Pengertian Implikasi Upah

Implikasi adalah suatu bentuk akibat atau efek yang dapat digunakan sebagai objek yang diberikan untuk perawatan secara sengaja maupun tidak di sengaja. Menurut kamus besar bahasa Indonesia implikasi adalah partisipasi dan suasana, karena setiap kata memiliki koneksi yang berasal dari implikasi kata dengan partisipasi yang saling terkait dalam suatu objek. Sedangkan Menurut Islamy implikasi adalah segala sesuatu yang telah dihasilkan dengan adanya proses perumusan kebijakan. Dengan kata lain implikasi adalah akibat-akibat dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan dengan dilaksanakannya kebijakan atau kegiatan tertentu.<sup>43</sup>

Implikasi upah yaitu dampak yang dihasilkan dari pengimplementasian upah, implikasi dari penelitian ini memiliki dampak yang negatif bagi seluruh

---

<sup>43</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 183.

tenaga kerja dikarenakan terdapat kesalahan di pemberian upah yaitu tidak mengikuti apa yang disyariatkan oleh agama islam, adapun dampak dari terlambatan upah yang diberikan perusahaan oleh tenaga kerja yaitu:<sup>44</sup>

#### 5. Sistem keuangan menjadi kacau

Keterlambatan upah bisa terjadi sehari, seminggu, sebulan, bahkan parahnya bisa lebih dari itu. Upah yang terlambat lama tentu akan memberikan dampak berupa sistem keuangan menjadi kacau, bagi seorang pekerja yang mendapatkan upah setiap satu bulan sekali dengan terjadinya penundaan upah sampai berbulan-bulan akan memberikan dampak yang sangat parah seperti tidak bisa menabung ataupun terlambat membayar cicilan.

#### 6. Menunda banyak hal

Dampak lain dari terlambatnya pemberian upah semua rencana yang sudah diatur akan mengalami keterlambatan misalnya kita sudah merencanakan untuk membeli gadget baru ketika hari gajian. Jika upah terlambat diberikan otomatis akan terjadi penundaan pembelian gadget yang sudah direncanakan sebelumnya.

#### 3. Menurunnya semangat kerja

Selain memengaruhi finansial, upah yang terlambat diberikan akan berakibat terhadap kinerja kerja, terlambatnya upah yang diberikan akan mengurangi semangat kerja pekerja merasa tidak dihargai atas kerja mereka yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh perusahaan yang tidak memberikan hak pada pekerjanya secara tepat waktu beresiko membuat suasana bekerja tidak nyaman dan rasa malas untuk mengerjakan pekerjaan

---

<sup>44</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman: Seputar Filsafat, Hukum, Politikdan Ekonomi*, cet. Ke-3 (Bandung: Mizan, 1994), hlm. 195.

#### 4. Tidak lagi loyal terhadap perusahaan

semakin sering upah yang diberikan terlambat semakin tidak loyal pula pekerja pada perusahaannya, keterlambatan upah juga bisa membuat para pekerja resign secara massal jika hal tersebut terjadi bisa saja perusahaan akan mengalami kebangkrutan.

### 2.3. Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kata kesejahteraan berasal dari kata sejahtera mendapat imbuhan ke-an. Imbuhan ke-an adalah imbuhan yang membedakan kata sifat atau keadaan sejahtera. Perkataan sejahtera sendiri merupakan perkataan yang berasal dari bahasa Sanskerta *Jaitra* yang berarti damai, aman, sentausa, atau senang.<sup>45</sup> Robert L. Barker mengartikan sejahtera sebagai kondisi Mengenai kesehatan fisik, ketenangan emosi/batin, serta ketenangan dibidang ekonomi, serta kemampuan masyarakat menolong masyarakat untuk mencapai kondisi atau keadaan tersebut. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.<sup>46</sup>

Kesejahteraan dapat dipandang sebagi uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah

---

<sup>45</sup>C. Pramuwito, *Pengantar Ilmu Kesejahteraan Sosial*, (Yogyakarta: Balai Besar Penelitian Dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial, 1997) H. 23-24

<sup>46</sup> Malayu Sp. Hasibuan, *Manjemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. (Jakarta: BumiAksara, 2003), H. 183

sakit dan pensiun. Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha baik itu pengusaha, pekerja itu sendiri maupun instansi-instansi pemerintah yang dalam tugas pokoknya mengelola sumber daya manusia dan pihak-pihak lain dari kelembagaan swasta. Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula kesejahteraan mereka.

### **2.3.1. Indikator Kesejahteraan Tenaga Kerja**

Ada banyak aspek atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan. Achour menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dapat diukur berdasarkan tiga aspek atau faktor atau indikator yaitu:<sup>47</sup>

#### 1. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

##### a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya, tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan Rivai mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari

---

<sup>47</sup> Lalu husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2003)

beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap manusia terhadap pekerjaan yang dilakukannya pada suatu masa. Kepuasan kerja juga merupakan kondisi emosi seseorang dalam memandang pekerjaannya yang setiap orang memiliki bobot yang berbeda.

## 2. Kepuasan keluarga (*Family Satisfaction*)

Kepuasan keluarga (*family satisfaction*) merujuk kepada reaksi afektif untuk satu keluarga dan mencerminkan sejauh mana individu memiliki perasaan positif tentang situasi keluarga mereka. Kepuasan keluarga akan digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengukur kesejahteraan karyawan di penelitian ini. Kepuasan keluarga merupakan salah satu bentuk kepuasan yang diperoleh seseorang (karyawan) atas kehidupan dalam keluarga mereka.<sup>48</sup>

Terdapat sepuluh indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pada keluarga yaitu kedekatan dengan anggota keluarga, kemampuan anggota keluarga untuk menanggulangi stres yang dirasakan seseorang (anggota keluarga), fleksibilitas anggota keluarga, kesediaan anggota keluarga untuk *sharing* mengenai pengalaman yang baik, komunikasi dalam keluarga yang baik, kemampuan anggota keluarga untuk memecahkan masalah, waktu yang disediakan untuk berkumpul bersama keluarga, kesediaan untuk berdiskusi mencari jalan keluar dari suatu masalah, kesediaan menerima kritik dalam keluarga, perhatian masing-masing anggota keluarga. Bray field dan Rothe

---

<sup>48</sup>Badan Pusat Statistik. 2016. *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2016*. Jakarta: BPS.

mengukur kepuasan keluarga dengan menggunakan lima indikator yaitu antusiasme pada kehidupan keluarga, puas dengan kehidupan keluarga, kesenangan dalam hidup berkeluarga, kehidupan keluarga yang di atas rata-rata, tidak bosan dengan kehidupan berkeluarga.

### 3. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Dalam bekerja tentunya seseorang ingin mencapai suatu kepuasan. Salah satu bentuk kepuasan hidup adalah tercapainya tujuan atau harapan dan cita-cita dalam hidupnya. Saat seseorang mampu memiliki atau meraih semua yang dicita-citakannya maka ia akan merasa puas dengan hidupnya. Komponen afektif mengacu pada evaluasi langsung individu terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, meliputi perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dialami individu dalam hidupnya. Sementara komponen kognitif mengacu pada evaluasi kognitif terhadap hidup individu secara keseluruhan dan atas area-area penting dari kehidupan individu.<sup>49</sup>

*Life satisfaction* merupakan penilaian secara kognitif mengenai seberapa baik dan memuaskan hal-hal yang sudah dilakukan individu dalam kehidupannya secara menyeluruh dan atas area-area utama dalam hidup yang mereka anggap penting (*domain satisfaction*) seperti hubungan interpersonal, kesehatan, pekerjaan, pendapatan, spiritualitas dan aktivitas di waktu luang. Dalam komponen *life satisfaction* ini terdapat:

1. Keinginan untuk mengubah kehidupan,
2. Kepuasan terhadap hidup saat ini,

---

<sup>49</sup>*Ibid.*,



3. Kepuasan hidup di masa lalu,
4. Kepuasan terhadap kehidupan di masa depan,
5. Penilaian orang lain terhadap kehidupan seseorang.

Individu yang memiliki *life satisfaction* yang tinggi adalah individu yang memiliki tujuan penting dalam hidupnya dan berhasil untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi, individu yang *life satisfaction*-nya tinggi merasa bahwa hidup mereka bermakna dan mempunyai tujuan dan nilai yang penting bagi mereka. Individu yang puas akan kehidupannya adalah individu yang menilai bahwa kehidupannya memang tidak sempurna tetapi segala sesuatu berjalan dengan baik, selalu mempunyai keinginan untuk berkembang dan menyukai tantangan.<sup>50</sup>

#### **2.4. Kesejahteraan Tenaga Kerja Prespektif Ekonomi Islam**

Islam datang sebagai agama terakhir yang bertujuan untuk mengantarkan pemeluknya menuju kepada kebahagiaan hidup yang hakiki, oleh karena itu Islam sangat memperhatikan kebahagiaan manusia baik itu kebahagiaan dunia maupun akhirat, dengan kata lain islam sangat mengharapkan umat manusia untuk memperoleh kesejahteraan materi dan spiritual. Tujuan ekonomi Islam adalah merealisasikan tujuan manusia untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat (*falah*), serta kehidupan yang baik dan terhormat (*al-hayah at-thayyibah*). Ini merupakan defenisi kesejahteraan dalam pandangan Islam, yang tentu saja berbeda secara mendasar dengan pengertian kesejahteraan dalam ekonomi konvensional yang sekuler dan materialistik.

---

<sup>50</sup> Badan Pusat Statistik. 2016. *Statistik Kesejahteraan Rakyat 2016*. Jakarta: BPS.

Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh, yaitu kesejahteraan secara material maupun secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja, tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam. Pendefinisian Islam tentang kesejahteraan didasarkan pandangan yang komprehensif tentang kehidupan ini. Kesejahteraan menurut Islam mencakup dua pengertian, yaitu:<sup>51</sup>

a. Kesejahteraan holistik dan seimbang, yaitu kecukupan materi yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Sosok manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kehidupan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Manusia akan merasa bahagia jika terdapat keseimbangan dirinya dengan lingkungan sosialnya.

b. Kesejahteraan di dunia dan akhirat, sebab manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian/kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak dicapai maka kesejahteraan di akhirat tentu lebih diutamakan, sebab ia merupakan suatu kehidupan yang abadi dan lebih bernilai dibandingkan kehidupan dunia nyata.

Salah satu tokoh Islam yaitu Imam Al-Ghazali mendefinisikan kesejahteraan sebagai berikut. Menurutnya, dalam masyarakat Islam terdapat lima

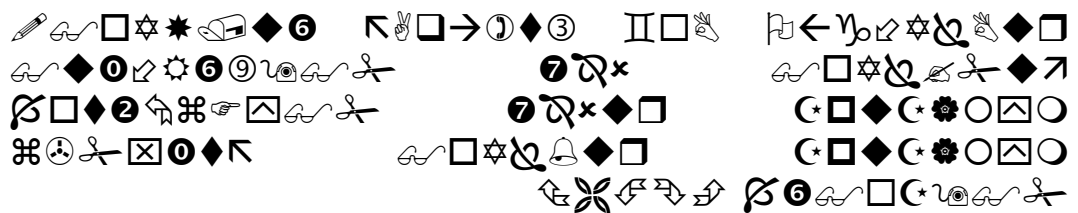
---

<sup>51</sup>Yusuf Qardhawi, *Peran Nilai Moral Dan Perekonomian Islam*,(Jakarta:Rabbani Press,2001)

aspek yang sangat berpengaruh dalam mencapai kesejahteraan sosial yaitu tujuan utama syariat Islam atau yang sering disebut *maqasid syariah* diantaranya adalah:

- a. Agama
- b. Hidup atau jiwa
- c. Keluarga atau keturunan
- d. Harta atau kekayaan
- e. Intelek atau akal<sup>52</sup>

Al-Ghazali menegaskan bahwa aktivitas ekonomi harus dilakukan secara efisien karena merupakan bagian dari pemenuhan tugas keagamaan seseorang. Ia mengidentifikasi tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas-aktivitas ekonomi, yaitu *Pertama*, untuk mencukupi kebutuhan hidup yang bersangkutan. *Kedua*, untuk mensejahterakan keluarga. *Ketiga*, untuk membantu orang lain yang membutuhkan. Hal ini sejalan dengan doa yang selalu dipanjatkan oleh setiap orang yang beriman yang terdapat dalam QS. Al-Baqarah [2] ayat 201-202 sebagai berikut:

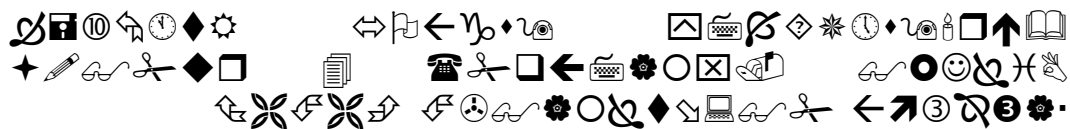


Artinya: “Dan diantara mereka ada orang yang berdoa: “Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka.” (QS.Al-Baqarah ayat 201).

---

<sup>52</sup>Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya Al-Faifi, *Ringkasan Fikih Sunnah Sayyid Sabiq*, terj.Ahmad Tirmidzi, Futuhal Arifin dan Farhan Kurniawan (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2013), hlm. 803.

Maksud dari surah diatas adalah "Dan di antara mereka ada pula yang berdoa, "Ya Tuhan kami! Berilah kami di dunia kebaikan), artinya nikmat, (di akhirat kebaikan) yakni surga, (dan peliharalah kami dari siksa neraka.") yakni dengan tidak memasukinya. Ini merupakan lukisan tentang keadaan orang-orang musyrik dan keadaan orang-orang beriman, yang tujuannya ialah supaya kita mencari dua macam kebaikan dunia dan akhirat, sebagaimana telah dijanjikan akan beroleh pahala dengan firman-Nya:



Artinya: "Mereka itulah orang-orang yang mendapat bahagian dari apa yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya" (QS Al-Baqarah ayat 202).

Dapat diketahui maksud dari surah diatas adalah (Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian), maksudnya pahala (dari), artinya disebabkan (apa yang mereka usahakan), yakni amal mereka dari haji dan doa (dan Allah sangat cepat perhitungan-Nya). Menurut keterangan sebuah hadis, Allah melakukan hisab atau perhitungan bagi seluruh makhluk dalam tempo yang tidak lebih dari setengah hari waktu dunia.<sup>53</sup>

## 2.5. Indikator Kesejahteraan Tenaga Kerja Prespektif Ekonomi Islam

Kesejahteraan hidup seseorang pada realitasnya memiliki banyak indikator yang dapat diukur. Pengukuran tingkat kesejahteraan seseorang juga sering mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Pada tahun 1950-an kesejahteraan diukur dari aspek fisik seperti berat badan, tinggi, dan gizi, harapan hidup serta

<sup>53</sup> <https://ibnothman.com/quran/surat-al-baqarah-dengan-terjemahan-dan-tafsir/21>

*income*. Pada tahun 1980-an terjadi perubahan dimana kesejahteraan diukur dari *income*, tenaga kerja dan hak-hak sipil. Pada tahun 1990-an terjadi perubahan lagi, Mahbub Ul-Haq merumuskan ukuran kesejahteraan dengan *Human Development Index* (HDI). Dengan HDI, kesejahteraan tidak lagi ditekankan pada aspek ekonomi saja, tetapi juga pada aspek kualitas sosial individu.

HDI merupakan gabungan daritiga komponen, yaitu indeks harapan hidup, indeks pendidikan, dan indeks pendapatan per kapita. Menurut beberapa ahli dalam buku P3EI, indikator kesejahteraan Islami adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeki yang diterima, keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, rasa cinta kasih sesama, ridha dan *qana'ah* dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia. Dengan demikian, kesejahteraan dalam Islam tidak hanya diukur dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga terpenuhinya kebutuhan spiritual.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,(2008),hlm. 158.

## **BAB III**

### **HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN**

#### **3.1. Gambaran Umum PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda**

Kebun semadam terletak di Desa Seumadam, Kecamatan Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Kebun Semadam semula diusahakan oleh *Sosietede Cultures* Sungai Liput S.A. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agraria No.S.K.785 tanggal 20 Oktober 1961 tentang pembatalan atas areal konsesi tersebut dikuasai oleh Negara. Selanjutnya areal konsesi tersebut dikuasai PT. Murida yang berkedudukan di Langsa untuk waktu 25 tahun, berdasarkan Surat Menteri Agraria No.S.K. 71/Ka tanggal 31 Oktober 1961 dan akan berakhir pada tanggal 5 November 1988.

Pada tanggal 17 Desember 1971 didirikan Perusahaan PT. Semadam berdasarkan Akta Pendirian No.64 dihadapan Notaris Kusmulyanto Ongko, SH dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan SK No.Y.A.5/221/15 tanggal 19 Juni 1973 dan telah diumumkan dalam berita Negara RI tanggal 03 Desember 1991 dengan susunan pengurus Tuan H.Abdur Ranie sebagai Direktur dan Nyonya Hj.Siti Ramlah sebagai Komisaris.

Pada tahun 1973 kebun Semadam dijual oleh Tuan H.Abdur Ranie dengan Akta jual beli No.014/SP/1973 tanggal 13 Juli 1973 yang dibuat dihadapan pejabat pembuat Akta tanah, Kepala Direktorat Pendaftaran Tanah Jakarta. Sesuai dengan perjanjian jual beli yang telah mendapat persetujuan pejabat pembuat Akta

tanah, Kepala Direktorat dengan surat keputusannya No.SK.33/11/DJA/73 tanggal 24 Oktober 1973, mengizinkan pemindahan HGU Semadam dari PT. Murida kepada Tuan H.Abdur Ranie dan terdaftar menjadi pemilik dan diusahakan oleh PT. Semadam dan telah dilakukan pemindahan HGU berdasarkan keputusan Ketua Badan Pertanahan Nasional No.1/HGU/BPN/1988 tanggal 5 Desember 1988 dengan sertifikat HGU No.4 tanggal 30 Maret 1989 persetujuan pencadangan areal hutan dari Menteri Kehutanan No.1130/Menhut-II/1989 tanggal 20 Agustus 1989 seluas 2.500 Ha.

Pada tanggal 24 Juli 1986 dilakukan penggantian pengurus dari H.Abdur Ranie (almarhum) kepada Rusli Ranie dihadapan Notaris Kusmulyanto Ongko, SH dengan berita acara sesuai Akta No.52 tanggal 24 Juli 1986 dengan susunan pengurus baru yaitu Rusli Ranie sebagai Direktur, Dra. Nuraini Ranie sebagai Wakil Direktur berdasarkan SK No.53 dan 3 orang komisaris: 1. Hj.Siti Ramlah, 2. Dra. Hj.Rohani Ranie, 3. Yosrizal Ranie.

Setelah beberapa kali terjadi perubahan Akta dan terakhir adalah Akta perubahan No.1 oleh Notaris GDE Kertayasa, SH di Jakarta pada tanggal 2 Desember 1997, dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI No.C.7431.HT.01.04 tahun 2000 tanggal 27 Maret 2000. Selanjutnya PT.Semadam telah melakukan penyesuaian dan perubahan anggaran dasar badan hukumnya sesuai dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas RI No.40 tahun 2007 melalui Akta Notaris Juli Indrayanti Siregar , SH Nomor: 19 tanggal 30 Agustus 2008 dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-05292.AH.01.02 Tahun 2009 tanggal 26

Februari 2009.

Sampai dengan saat ini perusahaan perkebunan PT. Semadam mengusahakan dua jenis komoditi tanaman yaitu tanaman karet dan kelapa sawit diatas lahan HGU seluas  $\pm$  5000 Ha dengan jumlah karyawan sebanyak  $\pm$  750 orang. Tidak hanya wilayah PT.Semadam yang luas namun karena tempat berdirinya PT.Semadam terletak di dekat jalan raya atau tidak di Daerah pedalaman memudahkan PT.Semadam mengakses semua kegiatan di perusahaan.<sup>55</sup>

### **3.1.2. Visi Dan Misi PT. Semadam**

Menjadi organisasi yang langgeng berkinerja tinggi dengan pertumbuhan bisnis perkebunan yang tangguh dan mampu bersaing, baik disektor hulu dan hilir di tingkat Nasional serta Regional.

Adapun misi adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan usaha agribisnis dibidang perkebunan kelapa sawit komoditi utama, karet serta menghasilkan produk minyak kelapa sawit, lump, latex serta produk turunannya yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan.

2. Meningkatkan daya saing produk secara terus menerus yang didukung oleh sistem cara kerja, dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk peningkatan produktivitas dan efisiensi.

3. Menghasilkan laba yang berkesinambungan untuk menjamin

---

<sup>55</sup> Observasi awal, wawancara dengan Bapak Muhlilik selaku pekerja di PT.Semadam, tanggal 28 April 2020.



pertumbuhan, perkembangan, dan kesehatan perusahaan serta memberikan manfaat dan nilai tambah yang optimal bagi pemegang saham karyawan, stakeholder lainnya.

4. Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan berpegang teguh pada nilai-nilai etika bisnis dan senantiasa berpedoman pada tata kelola perusahaan secara sehat.

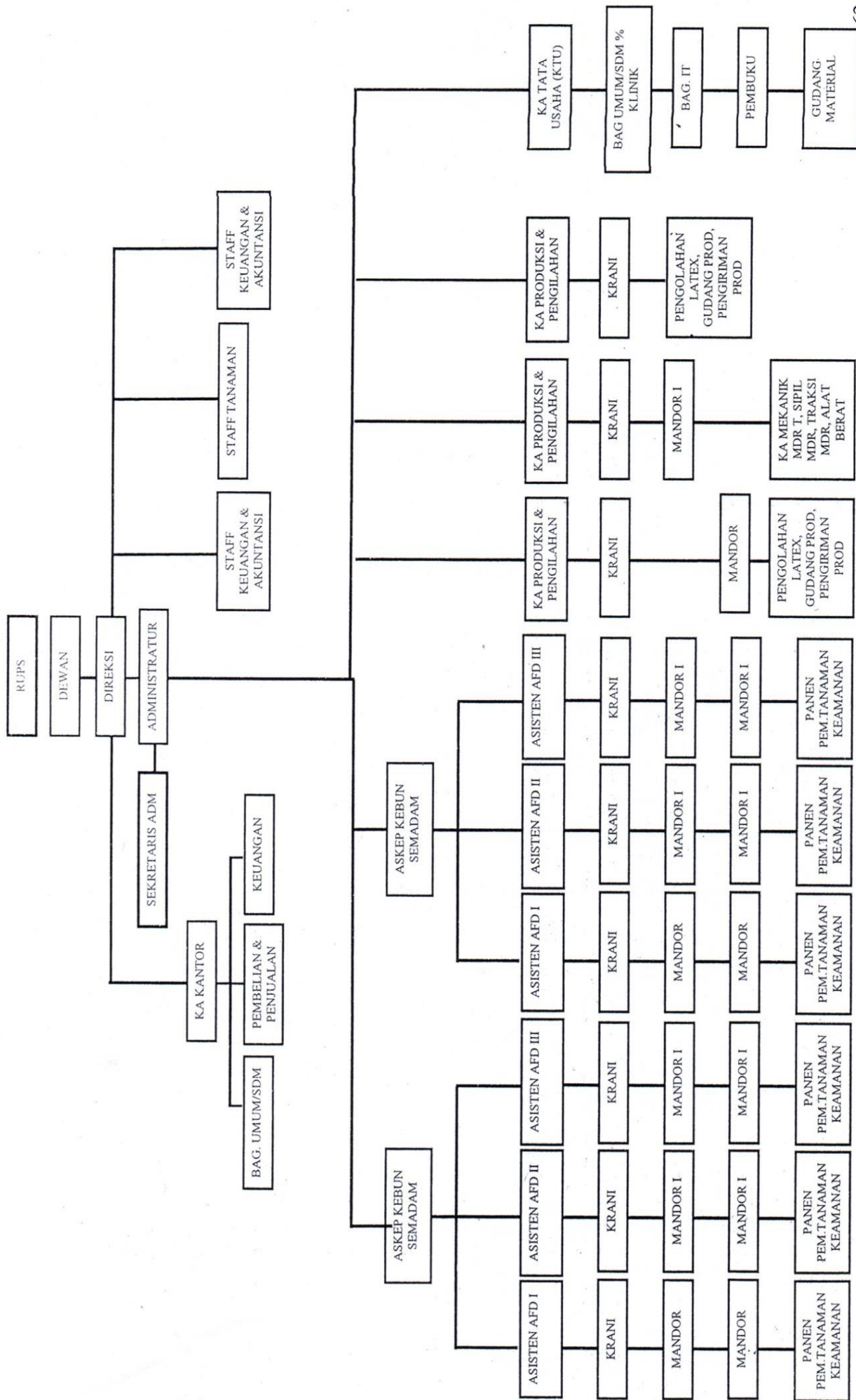
5. Mengelola dan mengembangkan karyawan serta perusahaan demi kepentingan seluruh individu dan lingkungan.

6. Memberikan perhatian dan peran yang sungguh-sungguh dalam membangun kemitraan dan mengembangkan masyarakat serta kelestarian lingkungan hidup.

### **3.1.3. Struktur Organisasi PT. Semadam**

PT. Semadam menyusun struktur organisasinya sedemikian rupa sehingga terlihat jelas pembagian tugas dan wewenang serta pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Perusahaan kantor perkebunan PT. Semadam dipimpin oleh seorang pemimpin perkebunan yang disebut Administratur. Administratur ini dibantu oleh Deputi Administratur, seorang Asisten Kepala, KTU dan Asisten Teknik. Asisten Afdeling yang membawahi mandor I dan krani, dimana mandor I membawahi mandor pemeliharaan dan mandor panen, sedangkan krani dibantu oleh Adm pembukuan dan produksi.

GAMBAR 3.1. STRUKTUR ORGANISASI PT. SEMIADAM



Sedangkan untuk tugas, fungsi dan tanggung jawab pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

a. Administratur

Sebagai komando atau pemimpin yang mempunyai tugas dan wewenang untuk mengkoordinir terlaksananya semua pekerjaan yang berada dalam ruang lingkup pengawasannya dan sesuai dengan organisasi kerja.

b. Deputi ADM

Deputi ADM ialah yang mempunyai tugas membina dan melaksanakan perencanaan dan pengendalian, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan kerumahtanggaan di lingkungan perusahaan.

c. Asisten Kepala

1. Mengelola Pabrik dan seluruh aset, sumber daya dan kegiatan yang berada dibawah pengawasannya.
2. Menyusun rencana dan anggaran tahunan.
3. Merencanakan, mempersiapkan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan pengolahan serta aspek lainnya agar mutu dan efisiensi yang tinggi dapat dicapai dengan biaya yang ekonomis.
4. Mengantisipasi kemungkinan kejadian yang dapat merugikan Perusahaan dan menciptakan/menumbuhkan "Sense of Belonging" kepada seluruh personil.

d. Kepala Tata Usaha

1. Mengkoordinir dan memonitor kegiatan urusan tata usaha, kepegawaian dan keuangan.

2. Memberikan instruksi dan memastikan dilaksanakannya instruksi tersebut.

e. Asisten Afdeling

1. Memaksimalkan hasil perkebunan & Pengolahan
2. Merencanakan kerja harian
3. Mengoptimalkan Sumber Daya yang ada
4. Menyediakan Informasi yang terpercaya dan tepat waktu.

f. Koordinator Keamanan

Adapun tugas dan tanggung jawab koordinator keamanan adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab terhadap keamanan pabrik, kebun dan kompleks karyawan
2. Melakukan pengawasan terhadap keamanan aset perusahaan baik dari pabrik dan kantor
3. Melakukan dan membuat jadwal pengesahan kebun

g. Asisten Teknik

1. Menjamin kelancaran peralatan yang dipergunakan untuk proses produksi.
2. Membuat laporan kinerja bulanan ke Direksi.
3. Membuat laporan harian, mingguan, bulanan dan tahunan pemeliharaan peralatan serta bangunan pabrik.
4. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan peralatan mesin.

5. Mengevaluasi kemajuan proses pengolahan dan pemeliharaan peralatan mesin.

h. Krani

1. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan instruksi dari atasannya dalam bidang administrasi Divisi.

2. Membuat laporan harian produksi dan perawatan yang bersumber dari laporan krani produksi dan mandor perawatan.

3. Menghitung dan membuat laporan gaji dan premi karyawan dan permanen setiap bulannya.

4. Bertanggung jawab terhadap jalannya proses ke administrasian kantor

i. Mandor I

Mandor I adalah orang yang mengatur semua kegiatan yang ada di lapangan. Fungsi dan tanggung jawab seorang mandor I lebih luas dibandingkan dengan mandor-mandor lainnya. Mandor I mempunyai tugas untuk mengontrol semua jenis pekerjaan yang dilakukan, sekaligus memberikan penilaian terhadap hasil kerja tersebut.<sup>56</sup>

### **3.2. Upah Tenaga Kerja PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda**

Upah adalah suatu penerimaan sebagai sebuah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang

---

<sup>56</sup> *Ibid.*,

akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi karyawan. Hal ini juga akan berdampak bagi masa depan perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan ketetapan yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Tetapi jika sebaliknya, maka akan membuat kemerosotan perusahaan dalam hal produksi karena kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Pada pelaksanaan upah terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, salah satunya dalam pemberian upah yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya ditinjau dari perspektif ekonomi islam yaitu:

a. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*)

Upah yang diberikan kepada tenaga kerja harus memadai atau memenuhi ketentuan minimum pemerintah dan hukum islam serta kebutuhan serikat pekerja tujuannya yaitu agar terciptanya rasa keadilan bagi pekerja, Pada pelaksanaan upah pengupahan di PT. Semadam dilakukan dengan sistem upah roaster atau upah berdasarkan satuan waktu yang telah ditetapkan secara bulanan ataupun harian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wardiyo selaku Asisten Kepala Manajer yang menyatakan:

“Insya Allah sistem pengupahan masih sesuai dengan hak-hak pekerja, dibayarkan sesuai dengan apa yang ia kerjakan, pengupahan nya dilakukan secara sebulan sekali ada yang sehari sekali, yang sebulan dibayarkan setiap tanggal tujuh dan tutup buku di akhir bulan sedangkan yang perhari dibayarkan setiap mereka selesai bekerja”<sup>57</sup>

Berdasarkan pernyataan Bapak Wardiyo selaku Asisten Kepala Manajer

---

<sup>57</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manajer Pada Tanggal 16 November 2020

diatas ia menyatakan pemberian upah di PT. Semadam masih sesuai dengan peraturan perundang-undangan buruh dan tenaga kerja yaitu perusahaan harus memberikan hak-hak pekerja seperti jaminan kesehatan, jaminan hari tua, memberika tunjangan, dan premi-premi lainnya, dan upah yang diberikan PT. Semadam sudah sesuai dengan apa yang sudah dicapai oleh pekerjanya, dan untuk pekerja yang memiliki perjanjian pada awal dibayarkan upahnya secara perbulan maka pembayarannya dilakukan setiap tanggal 7 (tujuh).

b. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*)

Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya. Islam juga memerintahkan kepada setiap manusia untuk berbuat adil atau menegakkan keadilan disetiap tindakan perbuatan yang dilakukannya, begitu pula upah yang diterima oleh para pekerja di PT. Semadam harus memeiliki prinsip keadilan. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manejeria menyatakan:

“Insya Allah sudah adil yah, pekerja sudah diberikan upahnya setiap bulan, udah sesuaiilah upah yang mereka terima dengan apa yang mereka kerjakan, seperti kalau pekerja kita lembur yah kita beri upah lembur mereka, pekerja juga sepertinya udah puas dengan upah yang mereka terima gitu”<sup>58</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa prinsip keadilan telah dilaksanakan dalam pemberian upah di PT. Semadam. Para pekerja telah diberi upah sesuai dengan usaha dan kinerja yang telah mereka lakukan, seperti upah yang di terima oleh pekerja diberikan setiap sebulan sekali dan hak-hak yang seharusnya di berikan oleh pekerja telah di berikan seperti hak memperoleh upah

---

<sup>58</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manajer Pada Tanggal 16 November 2020

lebih dari hasil usaha lebih yang dilakukan oleh pekerja contohnya seperti upah lembur yang telah diutarakan oleh Bapak Wardiyo.

c. Biaya yang efektif (*Cost effective*)

Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi karyawan, dari pembayaran upah yang dilakukan dengan tepat waktu akan memberidampak yang positif bagi pekerja dikarenakan pekerja dapat langsung memenuhi kebutuhan hidup sehari-harinya yang telah menipis.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manajer menyatakan:

“Pemberian upah di PT. Semadam itu tepatnya setiap tanggal 7 sudah pasti diberikannya, setelah-telatnya paling lama tanggal 10 begitu alasannya karena kadang kita itu belum selesai menghitung upah pekerja dan kadang terjadi kesalahan di transfer upahnya”<sup>59</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat kita lihat bahwa tidak ada kesalahan fatal atau pun kesalahan yang disengaja, semua masalah yang terjadi ketika upah yang diberikan kepada pekerja telat murni dikarenakan kesalahan pada teknisnya, seperti kesalahan yang terjadi saat mentransfer uang dan kesalahan saat menghitung upah, yang mana jika kita lihat penghitungan upah juga sangat sulit dikarenakan begitu banyak tenaga kerja di PT. Semadam.

d. Terjamin (*Secure*)

Upah yang diberikan kepada pekerja harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.

---

<sup>59</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manajer Pada Tanggal 16 November 2020



Berikut hasil wawancara dengan Bapak Hariono selaku pemanen di PT.

Semadam:

“Alhamdulillah sudah memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga sehari-hari, karena memang gajihnya segitu ya dicukup-cukupin aja yang penting bisa buat jajan anak sekolah sama ngisi dapurlah”<sup>60</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat di dilihat bahwa upah yang diberikan PT. Semadam kepada pekerjanya sudah cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari atau kebutuhan primer pekerja dan keluarganya yaitu seperti membeli bahan pokok makanan, beras, minyak makan, gula dan lain-lain dan dari upah yang didapatkannya Bapak Hariono mampu menyekolahkan anaknya, dengan ini upah yang diberikan PT. Semadam sudah terjamin bagi kesejahteraan tenaga kerja.

e. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*)

Karyawan berhak mengetahui tentang rincian (potongan, iuran) yang dilakukan perusahaan, sehingga sistem kompensasi menjadi transparan, di PT. Semadam pemberian upah dilakukan dengan transparan, seluruh tenaga kerja memahami dan mengetahui rincian upah yang di terima, berikut hasil wawancara dengan Bapak Wardiyo selaku Asisten Kepala Manajer di PT. Semadam:

“Upah yang diberikan kepada pekerja sudah transparan ya, kan kita itu setiap gajian atau sudah waktunya gajian setiap pekerja diberikan surat keterangan gaji isinya itu kayak potongan-potongan mereka kalau mereka ada istilahnya menghutang di koperasi nah disurat itu sudah di rincikan semuanya”<sup>61</sup>

Dari hasil wawancara Bapak Wardiyo diatas dapat kita lihat bahwa perusahaan telah melakukan pemberian upah dengan transparan, jadi setiap

---

<sup>60</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Hariono pemanen Pada Tanggal 16 November 2020

<sup>61</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manajer Pada Tanggal 16 November 2020

pekerja sudah memasuki jadwal pengambilan upah para pekerja nantinya akan diberikan surat keterangan upah, di dalam surat keterangan upah tersebut jumlah upah telah di sesuaikan dengan potongan-potongan seperti potongan upah yang dikarenakan pekerja terhutang dengan koperasi saat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, serta pemotongan iuran-iuran seperti iuran BPJS dan lain-lainnya.

Table 3.1.

Gaji dan fasilitas karyawan perkebunan kelapa sawit PT. Semadam

	Jabatan																	
	BHL			SKU			ASISTEN/ STAFF KEBUN			ASKEP/KEBUN/FIELD MANAGER			ESTATE MANAGER			GM/AM		
	PENGE MBANGAN	TBM	TM	PENGE MBANGAN	TBM	TM	PENGE MBANGAN	TBM	TM	PENGE MBANGAN	TBM	TM	PENGE MBANGAN	TBM	TM	PENGE MBANGAN	TBM	TM
Luas Areal (Ha)	0			100 Sd 400			600 Sd 800			1.200 Sd 2000			2.500 Sd 5000			8.000 Sd 15.000		
Masa Kerja	0 Th			0 Sd 20 Th			0 Sd 5 Th			6 Sd 8 Th			9 Sd 15 Th			16 Sd 20 Th		
Range Gaji	78 Ribu			3 Juta Sd 4 Juta			4 Juta Sd 10 Juta			6 Juta Sd 12 Juta			12 Juta Sd 25 Juta			18 Juta Sd 40 Juta		
Fasilitas																		
Fasilitas Kendaraan	Tidak Ada			Tidak Ada			Kredit Kepemilikan Motor Mega Pro 50/50			Kredit Kepemilikan Motor Mega Pro 50/50			Mobil Strada Triton 5 <sup>th</sup> Jadi Hak Milik			Mobil Ford Everest/Pajero 5 Th Jadi Hak Milik		
Tipe Rumah	Long House	G2 Permanen	G1 Permanen	Long House	G2 Permanen	G1 Permanen	Long House	G2 Permanen	G1 Permanen	Long House	G1 Permanen	G1 Permanen	Long House	G1 Permanen	G1 Permanen	Long House	G1 Permanen	G1 Permanen
Lokasi	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Site	Ro/Site	Ro/Site	Ro/Site

Perabot Rumah	Umum	-	-	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Meja Kursi Tamu	Umum	-	-	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Meja Kursi Makan	Umum	-	-	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Springbed	Umum	-	-	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Lemari	Umum	-	-	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Kompor Gas + Tabung	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Televisi 21 Inchi*	Umum	-	-	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Receiver + Parabola*	Umum	-	-	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Rak Dapur	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Fasilitas Kantor	-			Umum/Barak Kayu	Afdeling	Umum/Barak Kayu	Afdeling	Umum/Barak Kayu	Afdeling	Umum/Barak Kayu	Afdeling	Umum/Barak Kayu	Umum/Barak Kayu	Kantor Besar	Ro/Kantor Besar			

Pembantu Rumah	-	-	-	Umum	Ada*	Ada*	Umum	Ada*	Ada*	Umum	Ada*	Ada	Umum	Ada	Ada	Umum	Ada	Ada	
Fasilitas Lain-Lain																			
Pulsa*	-	-	-	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Perawatan Motor	-	-	-	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
Bensin	-	-	-	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada

Pemberian upah PT. Semadam juga dilakukan dengan melihat setatus kerja pekerjanya adapun status kerja karyawan/tenaga kerja yang bekerja di PT. Semadam dibagi menjadi 4 golongan, yaitu:

a. Tenaga Staff

Tenaga staff merupakan golongan yang tertinggi dalam perusahaan, menerima gaji bulanan yang tetap serta beberapa jenis tunjangan yang bersifat ada yang tetap dan ada yang tidak tetap gaji untuk golongan staff dibayar langsung oleh Dewan Direksi berdasarkan kontrak kerja posisi staff terbagi atas 2 kelompok yaitu:

1. Staff lapangan: Asisten Kepala, Asisten Afdeling, Manager Dan General Manager
2. Staff kantor: Administratur, Deputi ADM, KTU, Humas/Personalia, Direksi dan lain-lain

b. SKU (Syarat Karyawan Unit)

Merupakan karyawan bulanan (pegawai) yang mendapat gaji secara tetap setiap bulannya ditambah tunjangan yang sifatnya ada yang tetap dan ada yang tidak tetap. Posisi karyawan ini dibagi menjadi 2 kelompok yaitu:

1. Pegawai lapangan: Mandor I, Krani, Satpam Lapangan
2. Pegawai kantor: Krani Administrasi (Accounting, Pembukuan, Operator Komputer), Kepala Gudang, dan lain-lain

c. Harian SKU

Merupakan karyawan yang telah diangkat sebagai karyawan tetap yang mendapat gaji tetap, tetapi dihitung berdasarkan harian dan akan dipotong gajinya jika tidak masuk kerja tanpa alasan dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya yaitu sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK). Contohnya: Mandor Perawatan, Mandor BHL, Harian SKU Pemanen, dan lain-lain.

d. Buruh Harian Lepas (BHL)

Merupakan karyawan tanpa pengangkatan dan tidak mempunyai ikatan kerja tetap dengan perusahaan, upah dibayarkan berdasarkan harian sesuai UMK. Karena tidak mempunyai ikatan tetap dengan perusahaan, maka tidak mendapat sanksi nilai tidak masuk kerja tanpa alasan. Karyawan ini hampir sama dengan Harian SKU, yang membedakannya hanya statusnya saja. BHL minimal berumur diatas 17 tahun dan tidak cacat fisik. Contoh BHL adalah tenaga kerja perawatan, tenaga kerja pemupukan, dan lain-lain.

Jadi, upah yang di dapatkan para pekerja jika dilihat dari status kerja tenaga kerja, semakin tinggi jabatan atau status kerja maka upah yang diterima juga semakin tinggi.

Berikut wawancara dengan Bapak Sudarma selaku krani buah di PT.

Semadam:

“Sistem pengupahan di PT. Semadam sudah Bagus, setiap bulan dibayar upahnya, lancar dan upah yang saya terima setiap bulannya Rp.3.000.000 sama premi Rp.3.100.000”<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Sudarma Krani Buah Pada Tanggal 16 November 2020

Pernyataan lain juga dilontarkan Ibu Sarifah selaku pekerja PT. Semadam sebagai BHL (buruh harian lepas) :

“Alhamdulillah lancar sehari saya dapat Rp.78.000, saya bekerja sehari 5 jam jika belum masuk waktunya pulang yah tidak diperbolehkan pulang, saya masuk jam 8 dan pulang jam 13.00”<sup>63</sup>

Dalam hal ini perbedaan upah sangat jelas terlihat antara pekerja yang dibayar perbulan, dengan pekerja BHL (buruh harian lepas), kalau pekerja yang dibayar sebulan sekali upah yang didapatkan sudah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) khususnya Kabupaten Aceh Tamiang. Lain halnya dengan pekerja BHL hanya mendapat Rp.78.000 namun upah yang diterima sudah sesuai karena pekerja BHL hanya bekerja 5 (lima) jam dalam sehari artinya pekerja masuk pada pukul 08:00 WIB dan selesai pukul 13:00 WIB. Berarti jika pekerja mendapat Rp.78.000 perharinya dikalikan selama 30 hari dalam satu bulan berarti pekerja BHL mendapat upah Rp.2.340.000 lain dengan premi yang di peroleh pekerja karena sudah melakukan pekerjaan lebih dari ketentuan yaitu lembur, biasa pekerja mendapat Rp.2.900.000 perbulannya, pernyataan ini sesuai dengan yang dinyatakan Bapak Wardiyo selaku Asisten Kepala Manajer:

“Jadi kenapa upah yang diterima pekerja disini itu beda-beda, karena disini pekerjaanya itu ada yang dibayar perhari dan perbulan kalau yang perhari itu upahnya Rp.78.000 kalau sebulan yah sekitar Rp.2.900.000 biasanya sudah sekalian lemburnya”.<sup>64</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa Bapak Sudarma yang memiliki pekerjaan dibagian krani buah masuk kedalam kategori SKU (Syarat Karyawan Unit) upah yang di dapatkannyapun lebih tinggi dari Ibu Syarifah yang

---

<sup>63</sup>Hasil Wawancara Dengan Ibu Sarifah Asisten pekerja BHL (Buruh Harian Lepas) Pada Tanggal 16 November 2020

<sup>64</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manajer Pada Tanggal 16 November 2020



bekerja dibagian perawatan tanaman, pekerjaan merawat tanaman sendiri masuk kedalam kategori Buruh Harian Lepas (BHL), yang mana disini kedudukan pekerjaan bidang Krani jauh lebih tinggi dari BHL dan otomatis upah yang didapatkan juga berbeda.

### **3.3. Implikasi Upah Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda**

Perusahaan, UKM atau jenis usaha lainnya dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi

tuntutankaryawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan. PT. Semadam sendiri telah menerapkan beberapa program kesejahteraan bagi karyawannya Adapun program kesejahteraan yang diberikan PT. Semadam kepada pekerja sebagai berikut:

1. Jaminan kesehatan
2. Pemberian uang lembur.
3. Tunjangan hari raya

Pemberian THR sendiri diberikan sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016 yang secara khusus membahas tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja atau Buruh di Perusahaan. Sesuai dengan peraturan yang tertera di Permenaker No.6/2016 pasal 2, pengusaha diwajibkan untuk memberi THR Keagamaan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih secara terus-menerus. Berikut wawancara dengan Bapak Wardiyo:

“Perusahaan sudah pasti memiliki program kesejahteraan, perusahaan telah mengikut sertakan pekerja seperti saya di BPJS diikut sertakan dijaminan pensiun, pokoknya ada disertakanlah di program-program pemerintah, karena bagi saya program kesejahteraan penting untuk menjamin kehidupan kita dimasa mendatang jadi penting kesejahteraan karyawan bagi saya”<sup>65</sup>

Dari hasil wawancara dengan Bapak wardiyo diatas bahwa setiap karyawan atau tenaga kerja yang bekerja di PT. Semadam seluruhnya sudah di daftarkan sebagai peserta BPJS salah satu lembaga asuransi jaminan kesehatan

---

<sup>65</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manajer Pada Tanggal 16 November 2020

yang dilakukan oleh pemerintah, dengan pekerja di ikut sertakan dalam BPJS dan terdapat program kerja yang diberikan perusahaan, pekerjapun sudah merasakan sejahtera.

Ada banyak aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan pekerja di PT. Semadam dapat dilihat melalui:

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Karyawan atau tenaga kerja PT. Semadam sudah merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka kerjakan namun kebanyakan dari pekerja tidak merasa puas dengan upah yang telah mereka dapatkan dari apa yang mereka kerjakan, seperti apa yang diutarakan oleh Bapak Tarsiman:

“Saya dan keluarga sudah merasa sejahtera, dari segi jasmani dan rohani yang terpenting anak-anak dan istri dirumah sehat”<sup>66</sup>

Dari hasil wawancara dengan Bapak Tarsiman menggap bahwa kepuasan manusia diukur dari banyaknya materi yang dimiliki jika materi yang dimiliki belum banyak maka kepuasan yang Bapak Tarsiman rasakan belum sepenuhnya puas, dan untuk menutupi rasa ketidak puasannya yang dirasakan pak Tarsiman ia lebih mensyukuri apa saja yang ia dapatkan.

2. Kepuasan Keluarga (*Family Satisfaction*)

Keluarga adalah aset yang paling berharga bagi siapapun termasuk pekerja PT. Semadam, kebahagiaan keluarga menjadi nomor satu yang harus diprioritaskan. Seperti apa yang diutarakan Bapak Kasiadi:

“Sejahtera si sudah ya, sejahtera bagi saya itu melihat keluarga bahagia, anak-anak mendapatkan haknya kayak mereka sekolah, terus ngeliat istri dan anak sehat saja saya sudah merasa keluarga saya sejahtera walau upah

---

<sup>66</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Tarsiman Pemanen Pada Tanggal 16 November 2020

yang saya dapatkan pas-pasan”<sup>67</sup>

Dari hasil wawancara dengan Bapak Kasiadi, ia sendiri sudah merasakan sejahtera dan merasa puas dengan apa yang ia dapatkan baginya melihat istri dan anak-anaknya tumbuh sehat baik jasmani dan rohani ia akan selalu merasa sejahtera dan puas dengan berapapun upah yang ia dapatkan.

### 3. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Kepuasan dalam hidup sulit untuk didapatkan, apalagi untuk manusia yang tidak mahir dalam bersyukur. Seperti penuturan Bapak Hariono yang bekerja sebagai pemanen di PT. Semadam:

“Saya orangnya bersyukur aja berapapun yang saya dapatkan, kalau nurutin hawa nafsu sampai kapanpun saya tidak merasa puas dalam hidup saya kalau apa ya maunya lebih aja, jangan sampai kurang, tapi ya pokoknya disyukuri ajalah”

Dari hasil wawancara diatas Bapak Hariono, ia sudah merasa sejahtera dan puas dari hasil yang di dapatkan walaupun dari hasil yang didapatkannya belum sesuai dengan apa yang Bapak Hariono ingin karena ia sadar kepuasan hidup didapatkan hanya dengan bersyukur.<sup>68</sup>

Implikasi atau dampak yang ditimbulkan dari sistem upah yang dilakukan oleh PT. Semadam memiliki dampak yang beragam, banyak pekerja yang merasakan dampak positif dan tidak sedikit pula pekerja yang merasakan dampak negatif. Seperti pernyataan yang diutarakan Bapak Edi Syahputra sebagai berikut:

“Dampak yang saya rasakan dari sistem upah yang dilakukan oleh perusahaan si positif, karena dari awal kerja disini kan udah dikasih tau sistem-sistem upahnya tu kayakmana, dan dari upah yang saya dapatkan

---

<sup>67</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Kasiadi Perawatan Jalan Pada Tanggal 16 November 2020

<sup>68</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Hariono Pemanen Pada Tanggal 16 November 2020

bisa saya sisihkan sedikit untuk di tabung dan Alhamdulillah bisa menyekolahkan anak-anak saya”<sup>69</sup>

Dari hasil wawancara dengan Bapak Edi Syahputra diatas sistem upah secara roaster yang dilakukan oleh PT. Semadam berdampak positif bagi keluarganya selain sudah sesuai dengan perjanjian diawal kerja, pengupahan secara roaster juga dilakukan sesuai keinginan pekerja, seperti beberapa pekerja yang lebih memilih dibayar secara perhari memungkinkan pekerja lebih cepat mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan sisanya bisa ditabung dan ada beberapa pekerja yang ingin dibayar secara perbulan memungkinkan upah yang didupakannya terkumpul, jadi ketika sudah masuk waktu pengambilan upah, upah tadi tidak harus dikumpulkan lagi.

Namun tidak semua pekerja merasakan dampak positif dari sistem upah roaster ini, berikut pernyataan Bapak Tarsiman yang tidak merasakan dampak positif dari sistem upah yang dilakukan oleh PT. Semadam:

“Saya tidak merasakan dampak yang positif, karena dari upah yang saya dapatkan pas-pasan untuk memenuhi kebutuhan hidup, anak saya masih empat masih pada sekolah jadi saya tidak bisa menyisihkan sedikit untuk menabung”.<sup>70</sup>

Dari hasil wawancara dengan Bapak Tarsiman diatas, Bapak Tarsiman tidak merasakan dampak positif dari sistem roaster yang diterapkan oleh perusahaan karena menurutnya upah yang ia dapatkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, mengingat jumlah keluarganya yang tidak seluruhnya di tanggung oleh perusahaan.

---

<sup>69</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Edi Syahputra Produksi Pada Tanggal 16 November 2020

<sup>70</sup>Hasil Wawancara Dengan Bapak Tarsiman Pemanen Pada Tanggal 16 November 2020

Jadi, dari seluruh paparan diatas program kesejahteraan yang di lakukan oleh PT. Semadam sangat bermanfaat untuk kesejahteraan pekerjanya seperti program jaminan kesehatan, adanya program ini membuat para tenaga kerja menjadi lebih tenang dikarenakan sebagai manusia kita tidak akan pernah tau kapan kita sehat dan kapan kita akan sakit, dan saat pekerja mengalami musibah seperti sakit biaya yang dikeluarkan sudah di tanggung perusahaan dan otomatis akan meringankan beban pekerja PT. Semadam sendiri.

Selanjutnya, program pemberian uang lembur, dengan adanya program ini dapat membantu pekerja yang merasa upah yang didapatkannya kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, maka pekerja dapat mencari uang tambahan dari bekerja melebihi waktu bekerjanya yaitu lembur, sedikit banyaknya program ini akan meningkatkan ekonomi dari pekerja PT. Semadam. program yang terakhir adalah program tunjangan hari raya, tunjangan ini diberikan kepada pekerja sesuai dengan agama yang dianut, namun kebanyakan tenaga kerja yang bekerja di PT. Semadam beragama islam. Jadi, setiap menjelang lebaran idul fitri para pekerja akan mendapatkan THR untuk memenuhi kebutuhan berbelanja dihari lebaran.

Jika kesejahteraan pekerja PT. Semadam dilihat dari aspek ekonomi islam, yang mana ekonomi islam melihat kesejahteraan pekerja melalui terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeki yang diterima, keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, rasa cintakasih sesama, ridha dan *qana'ah* dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia, maka pekerja PT. Semadam sudah sejahtera

sesuai dengan prespektif ekonomi islam walaupun belum sempurna.

#### **3.4. Analisis Upah Dan Implikasinya Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Sistem pengupahan dan implikasi upah bagi kesejahteraan pekerja adalah objek yang peneliti lakukan di salah satu perusahaan swasta yang terdapat di Aceh Tamiang yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit yaitu PT. Semadam dikarenakan, upah yang dibayarkan kepada pekerja seharusnya bisa menunjang kesejahteraan pekerja namun justru terdapat pekerja yang merasa belum sejahtera dengan upah yang diberikan dan dengan beberapa program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan dengan teori tentang upah untuk pekerja, baik ditinjau dari segi hukum ekonomi islam dan undang-undang dasar tentang upah tentunya hal-hal yang berkaitan dengan pekerja sudah di atur dengan sedemikian rupa, baik dari ketentuan upah, rukun dan syarat upah, jumlah upah, dan hak-hak pekerja, semua yang terkandung didalam teori guna untuk mensejahterahkan pekerja agar tidak terjadi kesalahan antara pekerja dengan perusahaan, dan agar tidak terjadi suatu kedzaliman yang perusahaan lakukan terhadap pekerjanya.

Berdasarkan uraian tentang teori upah untuk pekerja dan berdasarkan pengamatan peneliti serta hasil wawancara dengan Asisten Kepala Manajer dan pekerja, sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dengan Perspektif ekonomi islam yang salah satunya prinsip keadilan dan kelayakan , karena upah yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang telah di capai

pekerjanya dan sudah layak, namun pekerja tidak melulu merasakan sejahtera dan puas dikarenakan mereka berdalih upah yang mereka dapatkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya karena sistem upah yang dilakukan pihak perusahaan, perusahaan hanya menanggung lima anggota keluarga terdiri dari suami, istri dan tiga orang anak, jadi pekerja yang memiliki jumlah keluarga lebih dari lima adalah yang merasa belum sejahtera dari segi materialnya, sehingga menimbulkan dampak tersendiri dari sistem upah yang diterapkan dan upah yang didapatkan pekerja.

Penelitian tentang sistem upah dan implikasi upah bagi pekerja memang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu namun hal yang membedakannya yaitu peneliti tidak hanya meneliti tentang upah yang diterapkan di suatu institusi namun peneliti juga melihat implikasi atau dampak yang timbul dari sistem upah tersebut.



## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang peneliti lakukan tentang “Analisis Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus PT.Semadam Kecamatan Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang)”, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Sistem upah di PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda Secara umum dijalankan sesuai dengan karakteristik dan prinsip tentang sistem upah . Upah di PT. Semadam dibedakan menurut tinggi jabatan dan kepemilikan syarat karyawan unit (SKU) apa bila semakin tinggi jabatan maka semakin tinggi pula jumlah upahnya dan untuk karyawan yang belum memiliki SKU upah yang didapatkan dihitung perhari. Buruh pekerja harian dibayar dengan jumlah Rp.78.000 per lima jam dalam sehari sedangkan pekerja bulanan diberikan upahnya jika sudah masuk tanggal yaitu tanggal tujuh dan berjumlah Rp.3.000.000, dan pekerja akan mendapatkan *premi* jika pekerja melakukan lembur, dan upah yang diperoleh karyawan sudah sesuai dengan kontrak perjanjian sebelum bekerja diperusahaan.
2. Pekerja di PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda telah memperoleh upah yang layak sesuai dengan UMR Kabupaten Aceh Tamiang, namun ternyata masih ada para pekerja yang masih bahkan belum merasakan sejahtera dan belum merasakan dampak yang positif dari upah yang di dapatkan dikarenakan kebutuhan hidup yang belum bisa terpenuhi baik kebutuhan *batinniyah* maupun *rohiniyyah*

#### **4.2. Saran-Saran**

Saya selaku peneliti memiliki beberapa saran yang bersifat konstruktif dan positif untuk kemajuan usaha dan perbaikan sistem upah serta kesejahteraan pekerja di PT. Semadam Kecamatan Kejuruan Muda. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Dalam melakukan upah diharapkan pihak perusahaan lebih memperhatikan pekerja dan keluarganya agar tidak terdapat ketidak sesuaian upah yang di dapatkan dan diharapkan perusahaan mampu memberikan upah tetap tepat pada tanggal yang telah disetujui di kontrak awal bekerja, secara umum sudah sesuai dengan perjanjian awal dan ketentuan yang berlaku, akan tetapi ada hal yang perlu diperbaiki lagi seperti negoisasi upah dalam akad sehingga dapat terjadi kerelaan antara pemilik usaha dan pekerja.
2. Dalam pemberian kompensasi atau kesejahteraan mungkin harus lebih ditingkatkan lagi program-program dari kesejahteraan demi meningkatkan produktifitas kinerja para pegawai.

-

## DAFTAR PUSTAKA

- Az-Zikra. *Terjemah dan Tafsir Al Qur'an*. Bandung,: Angkasa, 2004.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka PelajarTim, 1998.
- Anggreani, Dwi. *Sistem Upah Buruh Perempuan Dalam Pandangan Ekonomi Islam*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2018.
- Anwar, Samsul. *Hukum Perjanjian Syariah: Studi Tentang Teori Akad Dalam Fiqh Muamalat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan* Jakarta: Rajawali Pers, 2004.
- An-Nabhani, Taqiyuddin. *Sistem Ekonomi Islam*, terj. Redaksi Al-Azhar, cet. Ke 2 Bogor: Al-Azhar Press, 2010.
- Ali, Zainuddin. *Hukum Ekonomi Syariah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Basri, Ahmad. *Asas-Asas Hukum Muamalah*, (hukum perdata islam), Yogyakarta: UII Press, 2000.
- Chairuman Pasaribu Dan Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, Jakarta Sinar Grafika, 1994.
- Damanuri, Aji. *Metodologi Penelitian Mu'amalah*, Ponorogo: STAIN Po Press, 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- <https://www.berpendidikan.com/2020/02/pengertian-implikasi-html>.
- <https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>.
- <https://ibnothman.com/quran/surat-al-baqarah-dengan-terjemahan-dan-tafsir/21>.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Haroen, Nasrun. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Gaya Media Prama, 2007.

Hasil Wawancara Dengan Bapak Edi Syahputra Produksi Pada Tanggal 16 November 2020

Hasil Wawancara Dengan Bapak Tarsiman Pemanen Pada Tanggal 16 November 2020

Hasil Wawancara Dengan Bapak Kasiadi Perawatan Jalan Pada Tanggal 16 November 2020

Hasil Wawancara Dengan Bapak Hariono Pemanen Pada Tanggal 16 November 2020

Hasil Wawancara Dengan Bapak Wardiyo Asisten Kepala Manajer Pada Tanggal 16 November 2020

Iskandar, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: GP Press, 2009.

K . Bertens, *Etika Bisnis Islam* Yogyakarta : Kanisius, 2013.

Komite Pelaksanaan Pemantauan Otonomi Daerah. *Kesejahteraan Buruh Dan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta, 2013.

Moleong, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.

Margono. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997.

Mufid, muhammad. *Etika Dan Filsafat Komunikasi*, Jakarta: Kencana, 2010.

Muhammad al-Khatib al-Syarbini. *Mughni al-Mukhtaj ila Ma'rifah al-Alfaz, Digital Library, al-Maktabah al-Syumilah al-Isdar al-sani*, 2005.

Mustofa. *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016.

Moh. Kasiram. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*, UIN-Malang Press: Jalan Gajayana, 2008.

Murfafie, raharjo. *Upah dan Kebutuhan Hidup Buruh dalam analisis CSIS*, 2003.

Nurimansyah, Haribuan, dkk. *Dasar-Dasar Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Observasi awal, wawancara dengan Bapak Muhlilik selaku pekerja di PT.Semadam, tanggal 28 April 2020

- Oktavia, Indah. *Sistem Upah Pada Pembuatan Sulam Usus Prespektif Ekonomi Islam*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, 2018.
- Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Pramuwito. *Pengantar Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Yogyakarta: Balai Besar, 1997.
- Qardhawi, Yusuf. *Peran Nilai Moral Dan Perekonomian Islam*, Jakarta: Rabbani Press, 2001.
- Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid Analisa Fiqh Mujtahid*, Jakarta: Pustaka Amani, 2002.
- Rahman, Afzarul. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Rohimah. *“Analisis Sistem Upah Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam”* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Rozalinda. *Fikih Ekonomi Syariah : Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, Jakarta; Rajawali Pers, 2016.
- Rafiuudin. *“Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Prespektif Islam”*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Negri Alauddin Makassar, 2017.
- Syafei, Racmat. *Fiqh Muamalah*, Bandung: pustaka setia, 2000.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suhendi, Hendi. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : djambatan, 1999.
- Triyanto, Djoko. *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa*, Semarang: Mandar maju, 2004.

Vibi Kridalaksana. "*Sistem Pemberian Upah Buruh Tani Di Desa Maras Kecamatan Air Nipis Kabupaten Bengkulu Selatan Dalam Persepektif*

*Ekonomi Islam*", Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negri Bengkulu, 2017.

Zaeni, Asyhadie. *Hukum Kerja : Hukum Ketenaga kerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007.

Lampiran 1

**PEDOMAN WAWANCARA**

**A. Daftar Wawancara Untuk Assisten Kepala Manajer**

1. Bagaimana sistem pengupahan pada PT. Semadam?
2. Apakah upah yang diberikan sesuai dengan syariat islam? Seperti adil, pembayaran tepat waktu, terjamin?
3. Mengapa upah yang diberikan berbeda-beda pak?
4. Berapakah jumlah upah yang diterima pekerja?
5. Apakah terdapat kendala dalam memberikan upah untuk pekerja?
6. Apakah ada akad/kontrak sebelum mulai bekerja di PT. Semadam?
7. Apakah isi kontrak tersebut?
8. Apakah perusahaan memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya?
9. Apakah terdapat program kesejahteraan bagi pekerja? Kalau ada apa saja program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan?
10. Seberapa penting kesejahteraan pekerja bagi perusahaan?
11. Apakah implikasi yang ditimbulkan dari sistem upah? misalnya dalam perkembangan usaha ataupun kesejahteraan pekerjanya?

**B. Pedoman Wawancara Untuk Pekerja**

1. Sejak kapan anda bekerja disini?
2. Mengapa anda ingin bekerja disini?
3. Anda bekerja dibagian apa?
4. Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?
5. Berapa jumlah upah yang anda terima?

6. Kapan pembayaran upah dilakukan?
7. Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di PT. Seumadam?
8. Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT. Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?
9. Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?
10. Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?
11. Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?



Lampiran 2

**TRANSKIP WAWANCARA ASISITEN KEPALA MANAJER**

**PT.SEMADAM**

Nama :Bapak Wardiyo

Jabatan : Asisten Kepala Manager

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Bagaimana sistem pengupahan pada PT. Semadam?	Insya Allah sistem pengupahan masih sesuai dengan hak-hak pekerja, dibayarkan sesuai dengan apa yang ia kerjakan, pengupahannya dilakukan secara sebulan sekali ada yang sehari sekali, yang sebulan dibayarkan setiap tanggal tujuh dan tutup buku di akhir bulan sedangkan yang perhari dibayarkan setiap mereka selesai bekerja.
2.	Apakah upah yang diberikan sesuai dengan syariat islam? Seperti adil, pembayaran tepat waktu, terjamin?	Insya Allah sudah adil yah, pekerja sudah diberikan upahnya setiap bulan, udah sesuai lah upah yang mereka terima dengan apa yang mereka kerjakan, seperti kalau pekerja kita lembur yah kita beri upah lembur mereka, pekerja juga sepertinya udah puas dengan upah yang mereka terima gitu, Pemberian upah di PT.Semadam itu tepatnya setiap tanggal 7 sudah pasti

		<p>diberiakan, setelah-telatnya paling lama tanggal 10 begitu alasannya karena kadang kita itu belum selesai menghitung upah pekerja dan kadang terjadi kesalahan di transfer upahnya, upah yang diberikan kepada pekerja sudah transferan ya, kan kita itu setiap gaji atau sudah waktunya gaji setiap pekerja diberikan surat keterangan gaji isinya itu kayak potongan-potongan mereka kalau mereka ada istilahnya mengutang di koperasi nah disurat itu sudah di rincikan semuanya.</p>
3.	<p>Mengapa upah yang diberikan berbeda-beda pak?</p>	<p>Jadi kenapa upah yang diterima pekerja disini itu beda-beda, karena disini pekerjanya itu ada yang dibayar perhari dan perbulan kalau yang perhari itu upahnya Rp.78.000 kalau sebulan yah sekitar Rp.2.900.000 biasanya sudah sekalian lemburnya</p>
4.	<p>Berapakah jumlah upah yang diterima pekerja?</p>	<p>Masing-masing dilihat dari jabatan golongan dan jumlah keluarga beda-beda yang penting masing ikut peraturan pemerintah.</p>

5.	Apakah terdapat kendala dalam memberikan upah untuk pekerja?	nggak ada karena sudah ada standar aturannya semua jadi tidak ada.
6.	Apakah ada akad/kontrak sebelum mulai bekerja di PT.Semadam?	iya ada perjanjian memang yang dibuat untuk pekerja
7.	Apakah isi kontrak tersebut?	Isi kontraknya tentang perjanjian kerja disini, berapa upahnya, peraturan kerja disini.
8.	Apakah perusahaan memperhatikan kesejahteraan tenaga kerjanya?	Iya sudah pasti.
9.	Apakah terdapat program kesejahteraan bagi pekerja? Kalau ada saja program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan?	Perusahaan sudah pasti memiliki program kesejahteraan, perusahaan telah mengikut sertakan pekerja seperti saya di BPJS diikut sertakan dijaminan pensiun, pokoknya ada disertakanlah di program-program pemerintah, karena bagi saya program kesejahteraan penting untuk menjamin

		kehidupan kita dimasa mendatang jadi penting kesejahteraan karyawan bagi saya.
10.	Seberapa penting kesejahteraan pekerja bagi perusahaan?	Iyalah karena itu kan jaminan masa depan kita, kita ga hidup dimasa ini aja.
11.	Apakah implikasi yang ditimbulkan dari sistem upah? misalnya dalam perkembangan usaha ataupun kesejahteraan pekerjanya?	saya rasa tidak ada dampak negatifnya, yang berdampak palingan terhadap pekerja yang memiliki anak lebih dari tiga, karena perusahaan tidak menanggungnya.

Lampiran 3

**TRANSKIP WAWANCARA DENGAN PEKERJA PT.SEMADAM**

Nama : Bapak Hariono

Jabatan : Pemanen

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Sejak 2014
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Yah karena sudah berkeluarga menghidupin istri
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Memanen
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Alhamdulillah lancar pengupahannya tidak ada masalah
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Sekitar dua jutaan sekianlah
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Sebulan sekali, tapi saya buruh harian

7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di PT.Seumadam?	Ada kontrak, isinya tentang perjanjian kerja gitu
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Alhamdulillah sudah memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga sehari-hari, karena memang gajinya segitu ya dicukup-cukupin aja yang penting bisa buat jajan anak sekolah sama ngisi dapurlah
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Kalau apa ya ingin lebih, manusia maunya lebih loh kak
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Alhamdulillah, asal sehat ajalah
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Saya orangnya bersyukur aja berapapun yang saya dapatkan, kalau nurutin hawa nafsu sampai kapanpun saya tidak merasa puas dalam hidup saya kalau apa ya maunya lebih aja, jangan sampai

		kurang, tapi ya pokoknya disyukuri ajalah
--	--	--

Nama : Bapak Doni Ariga

Jabatan : Pemanen

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Dari tahun 2019
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Menghidupi keluarga
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Bagian memanen
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Lancar
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Dua juta sembilan ratus (Rp. 2.900.000)
6.	Kapan pembayaran upah	Dilakukan sebulan sekali

	dilakukan?	
7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di PT.Seumadam?	Ada
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Yah, kalau dibilang memenuhi sebenarnya seberapa pun kurang
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	puas sih
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Alhamdulillah, keluarga sakinah
12.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Berdampaklah ke keluarga



Nama : Bapak Edi Syahputra

Jabatan : Produksi

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Sejak 1992
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Untuk mencari nafkah, ngasih makan anak binik
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Bagian produksi
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Saya sistem bulanan
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Gak bisa dikasih taulah privasi, sifatnya pribadi dek
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Sebulan sekali
7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di	Ada

	PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Insyallah sudah, tapi kalau diturutin yah kurang
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Kalau dibilang puas ya puas
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Sejahtera
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Dampak yang saya rasakan dari sistem upah yang dilakukan oleh perusahaan si positif, karena dari awal kerja disini kan udah dikasih tau sistem-sistem upahnya tu kayakmana, dan dari upah yang saya dapatkan bisa saya sisihkan sedikit untuk di tabung dan Alhamdulillah bisa menyekolahkan anak-anak saya

Nama : Bapak Sudarma

Jabatan : Kerani Buah

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Sejak 2015
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Mencari nafkah untuk anak istri
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Kerani buah
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Sistem pengupahan di PT.Semadam sudah Bagus, setiap bulan dibayar upahnya, lancar dan upah yang saya terima setiap bulannyaRp.3.000.000 sama premi Rp.3.100.000
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Tiga juta (Rp.3.000.000), sama premi tiga juta seratus
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Sebulan sekali, tanggal 10 paling lambat
7.	Apakah ada akad/kontrak	Ada

	sebelum memulai bekerja di PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Yah sudahlah, emang segitu upahnya masak mau minta lebih
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Puas, cukuplah emang udah kayak gitu upahnya dari pemerintah, ya cukup-cukupin
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Sudah sejahtera
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Berdampak sedikitlah, karena dari upah saya bisa menabung sedikit-sedikit

Nama : Bapak Tarsiman

Jabatan : Pemanen

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Sejak 2018
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Loh saya bekerja disini untuk mencari hasil, menafkahi anak istri dirumah
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Memanen
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Setabil normal-normal aja, kalau kita giat ya banyak hasilnya kalau kita malas-malasan tau sendirilah
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Kalau gaji pokok sebulan normalnya Rp.3.000.000
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Sebulan sekali
7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di	Ada

	PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Sebenarnya kalau diturutin ya belum
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Kalau dibilang belum puas berarti kita ga bersyukur, jadi puas aja
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Saya dan keluarga sudah merasa sejahtera, dari segi jasmani dan rohani yang terpenting anak-anak dan istri dirumah sehat
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Saya tidak merasakan dampak yang positif, karena dari upah yang saya dapatkan pas-pasan untuk memenuhi kebutuhan hidup, anak saya masih empat masih pada sekolah jadi saya tidak bisa menyisihkan sedikit untuk menabung

Nama : Bapak Kasiadi

Jabatan : Perawatan Jalan

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Sejak 50 tahun Indonesi merdeka, tahun 1995
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Sebenarnya gak taulah, sejenis pertemuan gak tau juga kenapa kerja disini gada mimpi kerja disini berarti termasuk rezeki
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Perawatan jalan kalau jalannya rusak saya yang benerin
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Standar aja menurut saya
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Gaji saya tiga juta lebih lain dari gaji pokok
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Yah sebulan sekali
7.	Apakah ada akad/kontrak	Ada kontrak perjanjian

	sebelum memulai bekerja di PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Alhamdulillah cukup
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Yah sebenarnya puaslah karena sudah sesuai yang kita kerjakan jadi hasilnya yah puas
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Sejahtera si sudah ya, sejahtera bagi saya itu melihat keluarga bahagia, anak-anak mendapatkan haknya kayak mereka sekolah, terus ngeliat istri dan anak sehat saja saya sudah merasa keluarga saya sejahtera walau upah yang saya daptkan pas-pasan
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Berdampak positif, karena sudah banyak yang saya capai



Nama : Ibu Sarifah

Jabatan : Perawatan Tanaman

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Yah sudah lama sepuluh tahunan
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Yah membantu suami
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Perawatan tanaman
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Upah dibayar sebulan sekali tepat pada tanggalnya
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Alhamdulillah lancar sehari saya dapat Rp.78.000, saya bekerja sehari 5 jam jika belum masuk waktunya pulang yah tidak diperbolehkan pulang, saya masuk jam 8 dan pulang jam 13.00
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Kalau udah pas waktunya

7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di PT.Seumadam?	Ada
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Cukuplah, pas
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Sudah
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Sudah sejahtera
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Dampak upah yang saya rasakan lumayan bisa untuk membayar cicilan-cicilan dan jajn anak

Nama : Bapak Sukarman

Jabatan : Mandor Kebun

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Saya sekitar 8 tahun sepertinya
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Keterimianya disini
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Saya sebagai mandor afdeling
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Pengupahanya bagus, upahnya lancar dan saya digaji sebulan sekali
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Untuk gaji pokoknya 3.000.000
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Tepatnya tanggal 7 kami diberi upah
7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di	Ada

	PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Alhamdulillah sudah mencukupi tergantung gimana kita nerimanya
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Sudah
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Menurut saya sudah sejahtera
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Dampak upah yang saya rasakan banyak salah satunya saya mampu memenuhi kebutuhan keluarga saya

Nama : Ibu Sagita Dewi

Jabatan : Administrasi/Tata Usaha

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Hampir 7 tahunan
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Dekat dengan rumah sih
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Saya di TU ya
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Upahnya lancer-lancar aja sesekali terlambat paling lama seminggu
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Karena saya sudah SKU jadi gaji saya pas lah 3.000.000 sabulan
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Kalau waktunya udah tiba
7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di	Ada pastinya

	PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Alhamdulillah cukup untuk nambahin pemasukan keluarga
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Sudah
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Sudah sejahtera
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Dampak upah yang saya rasakan sangat banyak ya, karena upah yg saya dapatkan bisa saya tabung

Nama : Bapak Arbima Barat

Jabatan : Asisten Afdeling

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Sekitar 10 tahunnan mungkin ya
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Rezkinya disini
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Saya asisten afdeling
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Sistem upahnya setandar sudah sesuai dengan apa yang diatur oleh pemerintah
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Upah saya Alhamdulillah cukup, gaji pokoknya 3.000.000
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Sebulan sekali
7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di	Ada

	PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Ya cukup ga cukup, tapi berapapun jumlahnya harus kita syukuri
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Kalau puas belum ya, manusia kan sampai kapanpun gak puas-puas
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Belum terlalu sejahtera, karena tanggungan masih banyak
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Dampak nya positif saya bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari, bisa menyekolahkan anak-anak



Nama : Bapak Rahman

Jabatan : Asisten Teknik

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Sudah lama sekali kira-kira belasan tahun
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Karena ingin mencari nafkah
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Bagian teknisi
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Upah dibayar sebulan sekali
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Upah yang udah sesuai UMK 3.000.000 perbulan
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Setiap tanggal 7
7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di	Ada

	PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Alhamdulillah sudah cukup Insya Allah
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Saya selalu bersyukur aja dapatnya berapa, padahal kadang-kadang gak cukup juga
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Insya Allah sudah
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Dampak upah yang dirasakan kadang positif kadang negatif tergantung kebutuhan saya kalau banyak saya tidak bisa mensisihkan upah saya, kalau sedikit baru saya bisa nabung gitu

Nama : Bapak Sutirman

Jabatan : Keamanan

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Sejak kapan anda bekerja disini?	Sudah lima tahunan
2.	Mengapa anda ingin bekerja disini?	Alhamdulillah diterima disini
3.	Anda bekerja dibagian apa?	Bagian keamanan
4.	Bagaimana menurut anda sistem pengupahan di perusahaan ini?	Upah dibayar sebulan sekali tepat pada tanggalnya
5.	Berapa jumlah upah yang anda terima?	Upah pokoknya 3.000.000, tapi kalau lembur ya ada tambahannya
6.	Kapan pembayaran upah dilakukan?	Tepat waktunya
7.	Apakah ada akad/kontrak sebelum memulai bekerja di	Ada

	PT.Seumadam?	
8.	Apakah upah yang anda terima dari bekerja di PT.Semadam sudah memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?	Alhamdulillah sudah kok
9.	Apakah anda sudah merasakan kepuasan setelah menerima upah?	Dipuas-puasin aja
10.	Apakah dari upah yang anda dapatkan anda sudah merasakan sejahtera?	Sepertinya sudah
11.	Apakah implikasi dari upah yang anda dapatkan?	Apa ya, mungkin yang paling sangat terlihat saya bisa memiliki kendaraan seperti itulah

Lampiran 4

### FOTO DOKUMENTASI

Nama : Bapak Wardiyo

Jabatan : Asisten Kepala Manager



Nama : Bapak Doni Ariga

Jabatan : Pemanen



Nama : Bapak Hariono

Jabatan : Pemanen



Nama : Bapak Edi Syahputra

Jabatan : Produksi



Nama : Bapak Sudarma

Jabatan : Kerani Buah



Nama : Bapak Tarsiman

Jabatan : Pemanen



Nama : Bapak Kasiadi

Jabatan : Perawatan Jalan



Nama : Ibu Sarifah

Jabatan : Perawatan Tanaman





Nama : Bapak Sukarman

Jabatan : Mandor Kebun



Nama : Ibu Sagita Dewi

Jabatan : Administrasi/Tata Usaha



Nama : Bapak Arbima Barat

Jabatan : Asisten Afdeling



Nama : Bapak Rahman

Jabatan : Asisten Teknik



Lampiran 5

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Evi Dariani  
Tempat, Tanggal Lahir : Suka Makmur, 04 Juli 1999  
NIM : 4022017109  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Mahasiswi  
Alamat : Dusun Ingin Jaya, Desa Suka Makmur Lr3, Kecamatan  
Kejuruan Muda, Kabupaten Aceh Tamiang, Aceh  
Ayah : Dariono  
Ibu : Marijem  
No.Telp/Hp : (+62) 82221033787  
Email : evidariani652@gmail.com

**PENDIDIKAN FORMAL**

Tahun 2017-2021 : Mahasiswi S1, Ekonomi Syariah, FEBI, IAIN LANGSA  
Tahun 2015-2017 : SMA Negeri 4 Kejuruan Muda  
Tahun 2013-2015 : Pondok Pesantren Modern Al-Yusriyah SUMUT  
Tahun 2007-2013 : SDN Suka Makmur II