

**PENGARUH TINGKAT UPAH, MEKANISME PENGUPAHAN DAN JUMLAH
ANGGOTA KELUARGA TERHADAP KESEJAHTERAAN PETUGAS
KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

RINA SARI

NIM : 0501181023



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN**

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2022 M/1443 H

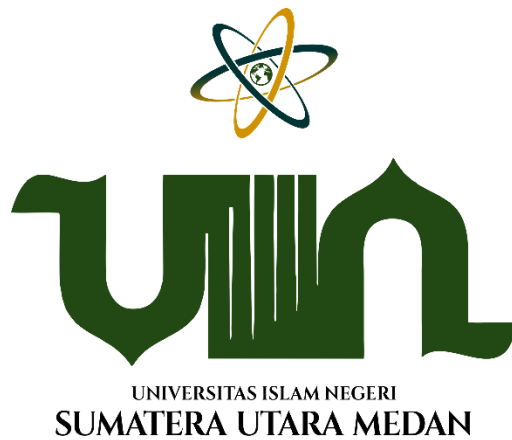
**PENGARUH TINGKAT UPAH, MEKANISME PENGUPAHAN DAN JUMLAH
ANGGOTA KELUARGA TERHADAP KESEJAHTERAAN PETUGAS
KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar (S1) Pada Jurusan
Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

RINA SARI

NIM: 0501180123



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2022 M/1443 H**

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”.

(QS. Al Insyirah: 6-8)

“Sebaik-baik manusia diantara kamu adalah yang paling banyak manfaatnya bagi orang lain”.

(H.R. Bukhari).

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rina Sari
NIM : 0501181023
Tempat, Tanggal Lahir : Pagaran Sigatal, 14 Agustus 1999
Alamat : Jl. Mesjid Syuhada, Kelurahan Sipolu-polu, Kec.
Panyabungan, Kab. Mandailing Natal

Menyatakan dengan ini bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT UPAH, MEKANISME PENGUPAHAN DAN JUMLAH ANGGOTA KELUARGA TERHADAP KESEJAHTERAAN PETUGAS KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MANDAILING NATAL”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 06 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan

Rina Sari

NIM. 0501181023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI BERJUDUL:

**Pengaruh Tingkat Upah, Mekanisme Pengupahan dan Jumlah Anggota
Keluarga Terhadap Kesejahteraan Petugas Kebersihan Dinas
Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal**

Oleh

Rina Sari

NIM. 0501181023

Dapat disetujui sebagai salah satu persyaratan untuk memenuhi gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 22 Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Sri Ramadhani, MM

NIDN. 2015107502

Muhammad Syahbudi, MM

NIDN. 2013048403

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Imsar, M.Si

NIDN. 2003038701

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul, “**PENGARUH TINGKAT UPAH, MEKANISME PENGUPAHAN DAN JUMLAH ANGGOTA KELUARGA TERHADAP KESEJAHTERAAN PETUGAS KEBERSIHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MANDAILING NATAL**” an. Rina Sari NIM. 0501181023 Prodi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 4 Agustus 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Prodi Ekonomi Islam.

Medan, 10 Agustus 2022
Panitia Sidang Munaqasyah

Skripsi

Prodi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

Sekretaris,

Imsar, M.Si
NIDN. 2003038701

Rahmat Daim Harahap, M. Ak
NIDN. 0126099001

Anggota

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

Sri Ramadhani, MM
NIDN. 2015107502

Muhammad Syahbudi, MM
NIDN. 2013048403

Penguji I

Penguji II

Dr. Andri Soemitra, MA
NIDN. 2007057602

Atika, MA
NIDN. 0106038701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan

Dr. Muhammad Yafiz, M. Ag
NIDN. 2023047602

ABSTRAK

Rina Sari, 2022, Pengaruh Tingkat Upah, Mekanisme Pengupahan Dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Mandailing Natal. Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Penelitian bertujuan menganalisis Pengaruh Tingkat Upah, Mekanisme Pengupahan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Mandailing Natal. Variabel dependen adalah Kesejahteraan, sedangkan variabel independennya adalah tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan metode analisis data regresi linier berganda dengan alat SPSS 15. Responden penelitian berjumlah 52 orang, metode pengambilan sampel dengan teknik *Simple Random Sampling*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama, diketahui nilai signifikan tingkat upah 0,012 ($\text{sig} < 0,05$) dengan nilai t hitung 2,613 $> 2,010$ (t hitung $> t$ tabel). Uji hipotesis kedua menunjukkan signifikan mekanisme pengupahan 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) dengan nilai t hitung 14,345 $> 2,010$ (t hitung $> t$ tabel). Dan berdasarkan uji hipotesis ketiga, diketahui nilai signifikan jumlah anggota keluarga 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) dengan nilai t hitung -5,050 $< 2,010$ (t hitung $< t$ tabel). Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat diketahui nilai signifikan 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) dengan nilai F hitung 287,670 lebih besar dari F tabel 2,80 (F hitung $> F$ tabel). Hasil penelitian ini menunjukkan Tingkat Upah, Mekanisme Pengupahan dan Jumlah Anggota Keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan.

Kata Kunci: Tingkat Upah, Mekanisme Pengupahan, Jumlah Anggota Keluarga, Kesejahteraan.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tingkat Upah, Mekanisme Pengupahan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal”** untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada Program Studi Ekonomi Islam.

Dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang memberikan dukungan dan semangat bagi penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini, di samping itu, bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak juga penulis dapatkan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada berbagai pihak tersebut yang diantaranya adalah:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Syahrin Harahap, M.A. selaku rektor UINSU.
2. Kepada Bapak Dr. H. Muhammad Yafiz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSU.
3. Kepada Bapak Imsar, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak Rahmad Daim Harahap, M.AK selaku sekretaris jurusan Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Kepada Ibu Dr. Chuzaimah Batubara, MA selaku dosen PA (Penasehat Akademik) yang telah memberikan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Kepada Ibu Sri Ramadhani, MM selaku PS I yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberi arahan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

6. Kepada Bapak Muhammad Syahbudi, MM selaku PS II yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing serta memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk Ayahanda Alm. Abdul Basid dan Ibunda Riadoh yang telah mendukung penulis dari segala aspek, terutama materi, kasih sayang, doa, motivasi, nasihat, selalu mendukung dalam segala hal dan selalu menjadi tempat penulis berkeluh kesah yang tau bagaimana perjuangan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis.
8. Untuk Adik perempuan Pahma Sari, Nurul Mawaddah dan Adik Laki-laki Ardiansyah yang juga memberikan semangat dan dukungan bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk sahabat seperjuangan Nur Nabillah, Sri Rahmawati Isnaini Ginting, Wina Aprilia, Nur Deli Maya, dan Fatwa Nasya Al-Hadi yang selalu mendukung, memberi semangat, dan memotivasi serta membersamai.
10. Untuk seluruh teman-teman Ekonomi Islam E yang sudah membersamai selama ini.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda. Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan penulis.

Medan, 06 Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan

Rina Sari

NIM. 0501181023

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORITIS	7
A. Upah.....	7
1. Pengertian Upah.....	7
2. Teori Upah.....	8
3. Indikator Upah.....	9
4. Jenis-jenis Upah.....	10
5. Perlindungan Upah.....	11
B. Mekanisme Pengupahan.....	13
1. Pengertian Mekanisme Pengupahan.....	13
2. Teori Mekanisme Penetapan Upah.....	13
3. Mekanisme Pemberian Upah.....	14
4. Mekanisme Penetapan Upah.....	15
5. Prinsip Pengupahan Dalam Islam	17
C. Jumlah Anggota Keluarga.....	19
1. Pengertian Jumlah Anggota Keluarga.....	19
2. Tipe Keluarga.....	20
D. Kesejahteraan.....	20
1. Pengertian Kesejahteraan.....	20
2. Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam.....	22
E. Penelitian Sebelumnya.....	22
F. Kerangka Teoritis.....	26

G. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
1. Lokasi Penelitian.....	29
2. Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	31
D. Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	33
1. Variabel Penelitian.....	33
2. Defenisi Operasional.....	33
G. Metode Analisis Data	36
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
2. Uji Ekonometrika (Uji Asumsi Klasik).....	37
3. Analisis Regresi linier Berganda.....	39
4. Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
B. Penyajian Data Penelitian.....	45
C. Hasil Analisis Data.....	49
D. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran - saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian.....	23
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	30
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2	Usia Responden.....	46
Tabel 4.3	Status Kepemilikan Rumah.....	47
Tabel 4.4	Pendidikan Responden.....	47
Tabel 4.5	Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.6	Jumlah Anggota Keluarga.....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Tingkat Upah (X1).....	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Mekanisme Pengupahan (X2).....	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Jumlah Anggota Keluarga (X3).....	50
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kesejahteraan (Y).....	50
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolienaritas.....	53
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Lininer Berganda.....	55
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	56
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	58
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Teoritis.....	27
Gambar 4.1	Bagan Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup.....	43
Gambar 4.2	Grafik <i>Scatterplot</i>	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 5.1	Kuisisioner Penelitian.....	68
Lampiran 5.2	Tabulasi Data Kuisisioner.....	72
Lampiran 5.3	Hasil Output SPSS.....	75
Lampiran 5.4	Dokumentasi	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan bagi setiap manusia merupakan suatu impian dan harapan. Dalam ekonomi, kesejahteraan dihubungkan dengan jangkauan untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.¹ Kesejahteraan berdasarkan UU No. 11 Tahun 2009 merupakan keadaan tercukupinya segala kebutuhan yang menyangkut materi, spritual serta sosial warga negara sehingga mendapatkan penghidupan yang layak serta dapat mengembangkan diri, dan mampu melaksanakan peran sosial di masyarakat.² Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat menurut penelitian terdahulu. Salah satu diantaranya adalah upah. Upah merupakan suatu pembayaran dari majikan kepada para pekerja ataupun buruh yang sudah terlibat dalam proses menghasilkan suatu barang ataupun jasa, baik itu yang dibayarkan secara harian, mingguan, atau bulanan.³ Berdasarkan penelitian Surya Agung Batara (2017) memberikan kesimpulan bahwa upah memiliki pengaruh signifikan akan kesejahteraan.⁴ Variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan adalah mekaanisme upah. Mekanisme upah menurut Rachmat Syafe'i adalah prosedur penetapan upah bagi buruh/pekerja yang diaplikasikan oleh lembaga atau perusahaan ketika memberi upah terhadap jasa

¹Marliyah Dian Adila Putra, "Analisis Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Pembiayaan, Bancassurance Terhadap Laba Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Bank Syariah Di Inonesia)," *Jurnal At-Tawassuth* 4, no. 1 (2019): 25.

²Undang-Undang No.11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

³Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 7.

⁴Surya Agung Batara, "Analisis Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja," *Jurnal Ilmiah*, 2017.

yang sudah diberikan oleh pekerja atau buruh.⁵ Berdasarkan penelitian Latifah Hanim Putri Sari (2019), mekanisme penetapan upah berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat dan mekanisme pengupahan ini bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak buruh/pekerja.⁶ Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan adalah jumlah anggota keluarga. Menurut Mantra jumlah anggota keluarga merupakan semua anggota keluarga rumah tangga yang bertempat tinggal serta makan dari satu dapur beserta kelompok yang sudah dalam kelompok tenaga kerja. Jumlah anggota keluarga mencerminkan pengeluaran rumah tangga.⁷ Berdasarkan hasil penelitian Nadya Syafitri (2019) memberikan kesimpulan bahwa jumlah anggota keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat.⁸

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal adalah elemen penyelenggara Pemerintah Daerah dalam aspek Lingkungan Hidup, aspek Kehutanan, aspek Persampahan dan Kebersihan serta dikepalai oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab terhadap Bupati melalui Sekda.⁹

Bidang Persampahan dan Kebersihan adalah salah satu bidang yang penting di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal. Bidang ini memiliki beberapa seksi yang terdiri dari Seksi Pengelolaan Sampah, Seksi Limbah B3 dan

⁵Rachmat Syafe'I, "*Fiqh Muamalah*", Dalam Liza Zulaini, "*Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Ujrah (Studi Di Gampong Data Gaseu, Kabupaten Aceh Besar)*", (Skripsi, Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry, 2020).

⁶Latifah Hanim Putri Sari, "Mekanisme Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Lampung Dalam PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah" (UIN Raden Intan Lampung, 2019).

⁷Mantra, Ida Bagus, "*Demografi Umum*". Dalam Nadya Syafitri, "*Pengaruh Pendapatan Pendidikan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Medan Belawan*", (Skripsi, Program Studi Ekonomi Islam UIN Sumatera Utara, 2019).

⁸Nadya Syafitri, "*Pengaruh Pendapatan Pendidikan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Medan Belawan*", (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2019), hal. 33.

⁹Peraturan Bupati Mandailing Natal No. 46 Tahun 2016, Bab 2, pasal 2 (1)

Seksi Peningkatan Kapasitas LH. Ketiga seksi ini bertugas untuk menyusun rumusan arah kebijakan dalam pengelolaan sampah, Limbah B3 serta peningkatan kapasitas, baik itu peningkatan dalam bidang informasi pengelolaan sampah tingkat Daerah, peningkatan perumusan kebijakan penurunan kapasitas sampah, penyediaan sarpras penanganan sampah dan peningkatan kapasitas penunjang lainnya. Di dalam bidang Pengelolaan Sampah dan Kebersihan terdapat petugas kebersihan yang bertugas untuk membersihkan sampah baik di lingkungan perkotaan, jalan dan permukiman. Petugas Kebersihan di bawah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal berjumlah 109 petugas, terdiri dari tukang sapu, petugas di TPA, dan supir truk pengangkut sampah. Petugas Kebersihan ini merupakan tenaga honorer/pegawai tidak tetap. Berdasarkan Keputusan Bupati Mandailing Natal No. 814/D338/K/2021 dituliskan bahwa upah untuk petugas kebersihan yaitu sebesar Rp. 1.500.000/bulan. Upah dari petugas kebersihan ini bersumber dari APBD Kabupaten Mandailing Natal. Dalam proses penyusunan APBD ini membutuhkan waktu yang tidak singkat. Mulai dari penyusunan RAPBD kemudian diajukan kepada DPRD dan selanjutnya RAPBD yang disetujui oleh DPRD akan dituangkan melalui keputusan gubernur/walikota/bupati. Sehingga proses penyusunan APBD ini akan mempengaruhi kepada pembayaran upah petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal. Proses penyusunan APBD yang lama membuat petugas kebersihan tidak dapat menerima upah dalam satu kali sebulan. Tetapi petugas Kebersihan ini menerima upah mereka dalam sekali tiga bulan.¹⁰

Dan jika dilihat dari tingkat upah yang diterima oleh Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal sebesar Rp.1.500.000/bulan, tingkat upah yang diberikan ini belum mencapai UMR Mandailing Natal. Sementara UMR merupakan standar yang semestinya diterima agar pekerja atau buruh dapat mempertahankan kesejahteraannya dan hidup secara layak.¹¹ Dilansir dari situs Gajikaryawan.com dituliskan bahwa UMR Mandailing

¹⁰Kabid Persampahan, wawancara di Panyabungan, tanggal 23 April 2022.

¹¹Tri Suhendra Arbani and Abd. Rais Asmar, *Problematika Hukum Perburuhan Di Indonesia* (Gowa:Jariah Publishing Intermedia, 2020), h. 137.

Natal tahun 2019 sebesar Rp. 2. 480.700, di tahun 2020 sebesar Rp. 2. 691.808, tahun 2021 sebesar Rp. 2.691.808, dan pada tahun 2022 sebesar Rp. 2.691.808.¹²

Dan berdasarkan wawancara dengan Kabid Persampahan, mengatakan bahwa rata-rata petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal sudah memiliki rumah sendiri dan dengan fasilitas yang memadai. Dan rata-rata petugas kebersihan ini memiliki kendaraan pribadi berupa sepeda motor. Bahkan ada juga yang memiliki mobil pribadi.¹³

Dan berdasarkan wawancara dengan Ibu Novi, dia mengatakan bahwa anaknya bisa menempuh pendidikan sampai ke Perguruan Tinggi.¹⁴ Dan berdasarkan wawancara dengan Bapak Ramadhan selaku petugas kebersihan menuturkan kepada peneliti “Alhamdulillah saya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari keluarga saya dan bisa memberikan pendidikan kepada semua anak-anak saya hingga sampai ke Perguruan Tinggi. Dan saya juga dapat memenuhi keinginan anak-anak saya untuk membeli barang yang mereka inginkan seperti baju baru, tas atau sepatu baru”.¹⁵

Berdasarkan latar belakang tersebut. Penulis tertarik meneliti lebih dalam lagi terkait dengan seberapa besar pengaruh tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal dengan judul penelitian, “**Pengaruh Tingkat Upah, Mekanisme Pengupahan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal**”.

¹²CEO, Gajikaryawan.com, “Gaji UMR Mandailing Natal & UMK Mandailing Natal Tahun 2022”, <https://gajikaryawan.com/gaji-umr-mandailing-natal/>, Diakses pada tanggal 22 April 2022.

¹³Kabid Persampahan, wawancara di Panyabungan, tanggal 23 April 2022.

¹⁴Ibu Novi, Petugas Kebersihan, wawancara di Panyabungan, tanggal 10 Januari 2022.

¹⁵Bapak Ramadhan, Petugas Kebersihan, wawancara di Panyabungan, tanggal 10 Januari 2022.

B. Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Upah dari petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal belum mencapai UMR Mandailing Natal
2. Pemberian upah petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal mengalami keterlambatan

C. Batasan Masalah

Supaya pembahasan tidak semakin meluas penjabarannya dari aspek penelitian, maka peneliti membatasi pada upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada uraian latar belakang permasalahan tersebut di atas, adapun rumusan masalah yang dirumuskan adalah:

1. Apakah tingkat upah berpengaruh terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal?
2. Apakah mekanisme pengupahan berpengaruh terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal?
3. Apakah jumlah anggota keluarga berpengaruh terhadap kesejahteraan petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal?
4. Apakah tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.

2. Untuk mengetahui pengaruh mekanisme pengupahan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui pengaruh jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga secara simultan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan serta pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang sudah diperoleh selama perkuliahan di dalam kehidupan nyata.

2. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Mandailing Natal

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan serta masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal dalam upaya meningkatkan kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk bahan tambahan ataupun referensi bagi penelitian lebih lanjut serta sumbangan kepada perpustakaan UINSU Medan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Upah

1. Pengertian Upah

Upah merupakan suatu pembayaran dari majikan kepada pekerja ataupun buruh yang sudah terlibat dalam proses menghasilkan suatu barang ataupun jasa, baik itu yang dibayarkan secara harian, mingguan ataupun bulanan.¹ Upah yang diterima pekerja ini timbul saat terjadi hubungan kerja dan berakhir di saat berakhirnya hubungan kerja tersebut. Semua buruh berhak mendapatkan penghasilan/upah yang layak, yang dicerminkan dengan besaran penerimaan upah bisa mencukupi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluaraganya secara wajar. Penghasilan yang layak diberikan dalam wujud upah dan pendapatan non upah.² Dalam perspektif ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yakni: adil dan layak. Adil merupakan kata sifat yang menunjukkan perbuatan, perlakuan adil tidak berat sebelah, tidak berpihak, berpegang kepada kebenaran dan proporsional. Sedangkan layak bermakna bahwa upah yang diterima harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja sehingga pekerja tidak tereksplorasi sepihak. Sebagaimana terdapat dalam QS. Asy-Syua'ra 26: 1833) sebagai berikut:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan. (QS. Asy-Syua'ra 26: 1833).³

Ayat di atas bermakna janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih

¹Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Upah dalam Ekonomi Islam (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 7.

²Dalinama Telambeanua, *hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), h. 25-26.

³Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 299.

jauh, hak-hak dalam upah berarti janganlah memberikan upah seseorang hingga jauh di bawah upah yang biasanya diberikan. Jadi upah yang adil harus secara jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran. Aturan upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan para karyawannya di perusahaan.⁴

2. Teori Upah

Berikut ini merupakan beberapa teori dasar dalam menetapkan upah pekerja/buruh menurut para ahli.

a. Upah Normal menurut David Ricardo

Teori upah normal menegaskan bahwa upah yang diperoleh pekerja/buruh adalah seharusnya demikian jumlahnya. Karena memenag hanya demikian kemampuan pemberi kerja ataupun pengusaha. Upah normal ditetapkan berdasarkan biaya hidup pekerja/buruh satu dengan yang lain untuk melestarikan ras mereka.

b. Teori UU Upah Besi oleh Ferdinand Lasalle

Ferdinand berpendapat bahwa upah yang diberikan terhadap pekerja/buruh yang didasarkan pada upah normal akan menguntungkan untuk pengusaha/pemberi kerja saja, karena apabila teori upah ini diaplikasikan maka pengusaha akan mudah mengutarakan hanya sebatas itu kesanggupannya dengan tidak memikirkan kesulitan yang dirasakan oleh pekerja/buruh tersebut saat bekerja.

c. Teori Dana Upah oleh Stuart Mill Senior

Teori ini mengemukakan bahwa pekerja/buruh tidak mesti melakukan perentangan terhadap upah yang diterima. Karena menurut teori ini besar atau kecilnya tingkat didasarkan kepada dana

⁴Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Jakarta: Arjasa Pratama, 2020), h. 12-19

yang tersedia di dalam masyarakat. Apabila dana yang ada di masyarakat besar, maka upah yang diperoleh pekerja juga akan besar, tetapi jika dana yang di masyarakat kecil maka upah yang diperoleh pekerja juga akan kecil..

- d. Teori Upah Etika oleh kaum Utopis (kaum yang mempunyai idealis masyarakat ideal)

Teori upah ini berpendapat bahwa upah bukanlah semata-mata mengenai besar/kecilnya tingkat upah, tetapi seberapa jauh upah yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya.⁵

- e. Teori Upah Menurut Ibnu Taimiyah

Menurut Ibnu Taimiyah upah yang seimbang merupakan upah yang secara bebas diberikan terhadap kekuatan permintaan dan penawaran pasar, dengan tidak adanya campur tangan pemerintah. Akan tetapi apabila upah berlaku secara tidak wajar, maka pemerintah mempunyai hak untuk ikut campur dalam masalah upah.

- f. Teori Upah Menurut Ibnu Khaldun

Teori upah menurut Ibnu Khaldun yaitu derajat suatu pekerjaan sangat erat kaitannya terhadap nilai kerja seseorang dan nilai kerja ini amat dipengaruhi upah dari hasil kerja.⁶

3. Indikator Upah

Adapun indikator upah menurut Simamora yaitu:

- a. Upah pokok

Adalah bayaran dasar yang diserahkan oleh pemberi pekerjaan terhadap pekerja yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan.

⁵Muhammad Dinar and Muhammad Hasan, *Pengantar Ekonomi Teori dan Aplikasi* (CV. Nur Lina, 2018)., h. 43-44.

⁶Liza Zulaini, “Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Ujrah (Studi Di Gampong Data Gaseu, Kabupaten Aceh Besar)” (Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2020).

b. Intensif

Merupakan penghasilan tambahan yang diperoleh pekerja dari pemberi kerja atas prestasi tenaga kerja dalam suatu bidng yang ditetapkan.

c. Tunjangan

Merupakan pemberian tambahan oleh pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh dalam bentuk uang atau selain dari kompensasi.

d. Fasilitas

Merupakan kenyamanan yang berbentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja dikarenakan oleh hal-hal eksklusif dalam rangka memajukan kesejahteraan pekerja atau buruh. Misalnya pemberian kendaraan, memberikan makanan secara gratis, sarana untuk beribadah, tempat untuk menitipkan bayi, koperasi, kantin dan lainnya.⁷

4. Jenis-jenis Upah

a. Upah Nominal

Upah nominal merupakan sejumlah uang yang diterima secara tunai oleh pekerja/buruh yang berhak menerima sebagai balas jasa atas pengerahan jasa atau pelayanannya yang disesuaikan dengan ketentuan yang ada di dalam perjanjian kerja, yang mana di dalam upah tersebut tidak ada penambahan yang diterima. Upah ini dikenal dengan sebutan upah uang (*money wages*).

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Real Wages (upah nyata) merupakan upah yang sungguh-sungguh harus diperoleh oleh seorang pekerja/buruh yang mempunyai hak. Penentuan upah ini didasarkan oleh kemampuan beli dan tergantung pada

⁷Hendry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia". Dalam Andi Arwin Mustafa, "Pengaruh Sistem Pangupahan Terhadap Kinerja Pegawai Musiman Di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone", Jurnal Administrasi Publik, Vol. 4, No. 1, April 2018, h. 2-15.

besar atau kecilnya biaya hidup yang dibutuhkan. Upah yang diperoleh tenaga kerja bisa berbentuk uang dan bisa juga berbentuk barang atau juga fasilitas.

c. Upah Hidup

Merupakan upah yang diperoleh pekerja/buruh yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya, dalam hal ini tidak hanya kebutuhan pokok saja, tetapi mencakup juga kebutuhan pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

d. Upah minimum

Upah minimum merupakan upah yang dijadikan oleh pengusaha sebagai standar dalam menentukan upah yang sesungguhnya dari tenaga kerja/buruh yang telah bekerja di perusahaannya. Yang berperan dalam menentukan upah minimum adalah pemerintah.

e. Upah Wajar

Merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh pengusaha kepada tenaga kerja/buruh yang dinilai sudah cukup layak oleh kedua belah pihak baik itu pihak pengusaha ataupun pekerja.⁸

5. Perlindungan Upah

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan upah yang sebanding dengan nilai pekerjaannya.

a. Penetapan Upah

Upah yang ditentukan menurut satuan waktu atau hasil.

1) Satuan Waktu

Upah yang ditetapkan berdasarkan satuan waktu adalah upah yang diberikan dengan waktu per hari, per minggu, atau per bulan. Struktur dan skala upah dijadikan sebagai acuan

⁸Samun Ismayana, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Suluh Media, 2018)., h. 109.

dalam menentukan besarnya upah yang didasarkan pada acuan waktu yang wajib diinformasikan bagi semua pekerja.

2) Satuan Hasil

Merupakan upah yang ditetapkan berdasarkan hasil pekerjaan yang telah disepakati bersama.

b. Cara Pembayaran Upah

- 1) Upah wajib diberikan terhadap pekerja yang mempunyai hak atas upah tersebut ataupun pekerja yang bersangkutan. Para pengusaha diwajibkan untuk memberikan bukti pembayaran upah yang memuat di dalamnya rincian upah yang akan diberikan kepada pekerja di saat upah dibayarkan.
- 2) Pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan upah di waktu yang sudah disepakati antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Apabila hari atau tanggal yang sudah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, ataupun hari istirahat mingguan, maka pelaksanaan pembayaran upah diatur dan ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama antara pengusaha dengan pekerja..
- 3) Penyerahan upah dari pengusaha ataupun pemberi kerja kepada pekerja dilaksanakan paling cepat dalam rentang waktu satu minggu sekali dan paling lama satu bulan sekali terkecuali apabila perjanjian kerja hanya berlaku dalam rentang waktu kurang dari seminggu.
- 4) Pada setiap periode dan tanggal pembayaran upah yang telah disepakati oleh pengusaha dan pemberi kerja maka upah harus segera dibayarkan seluruhnya.
- 5) Mata uang rupiah NKRI dijadikan sebagai pembayaran upah bagi pekerja. Dan mengenai waktu serta tempat penyerahan upah disesuaikan dengan perjanjian kerja yang telah dibuat, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama

antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja/buruh, dan hal yang umum terjadi adalah melakukan pembayaran upah di tempat pekerja biasanya bekerja.

- 6) Upah dapat diberikan secara langsung ataupun tidak langsung (melalui bank). Dan pemberian upah ini harus disesuaikan dengan tanggal pembayarn upah yang sudah disepakati bersama oleh kedua belah pihak.⁹

B. Mekanisme Pengupahan

1. Pengertian Mekanisme Pengupahan

Mekanisme menurut KBBI adalah cara kerja suatu organisasi (perkumpulan dan sebagainya). Sedangkan upah merupakan balas jasa yang diterima oleh pekerja atas jasa atau usahanya. Jadi mekanisme upah adalah cara suatu organisasi/badan dalam memberikan upah kepada pekerjanya. Mekanisme upah menurut Syafe'i adalah prosedur penetapan upah bagi buruh atau pekerja yang diterapkan oleh para pengusaha/lembaga dalam membayarkan upah akan jasa yang sudah diberikan oleh para pekerja/buruh.¹⁰

2. Teori Mekanisme Penetapan Upah

Ekonomi merupakan bagian integral dari ajaran Islam, dan karenanya ekonomi Islam akan terwujud hanya jika ajaran Islam diyakini dan dilaksanakan secara menyeluruh.¹¹ Islam menekankan akan ketidak bolehan adanya diskriminasi balas jasa dalam suatu pekerjaan yang sama, dan balas jasa yang diberikan kepada pekerja/buruh harus sesuai terhadap ikhtiar yang sudah dilakukannya dengan baik ataupun sesuai dengan prosedur dan benar atau tidak bertentangan dengan hukum *syara'*. Dan setiap transaksi barang ataupun jasa

⁹Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan.*, h. 25-26.

¹⁰Rachmat Syafe'I, "*Fiqh Muamalah*". Dalam Liza Zulaini, *Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Ujrah (Studi Di Gampong Data Gaseu, Kabupaten Aceh Besar)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry, 2020), h. 80.

¹¹Surya Alfi Nurrahma dan Khairina Tambunan, "Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi Dalam Perspektif Islam (Ekonomi Silam Sebagai Solusi Krisis Ekonomi)", *Journal of Management, Accounting, economic and Business* 2, no. 4 (2021): 552

yang terjadi diantara kedua belah pihak pada dasarnya akan menimbulkan kompensasi.¹² Di samping memberikan upah yang layak atau upah yang mampu memenuhi kebutuhan pokok manusia, majikan atau pemberi kerja juga tidak dibolehkan memberikan pekerjaan yang berat atau dalam kondisi yang memprihatinkan sehingga akan mempengaruhi kesehatan/kemampuan mereka untuk menikmati penghasilan ataupun menjalani kehidupan berkeluarga terganggu.¹³ Kemudian Islam juga sangat menganjurkan untuk memberikan upah kepada para buruh/pekerja sebelum kering keringat mereka atau setelah mereka selesai mengerjakan pekerjaannya.¹⁴ Maka dapat diketahui bahwa indikator dari mekanisme pengupahan terdiri dari: upah yang dibayarkan memenuhi kebutuhan, upah dibayarkan sesuai dengan prosedur (kesepakatan) antara pekerja dengan pemberi kerja, serta tidak ada deskriminasi upah.

3. Mekanisme Pemberian Upah

a. Upah menurut waktu

Merupakan jenis perhitungan upah yang didasarkan pada lamanya pekerjaan. Untuk penghitungan waktu dapat dilakukan dengan per jam, per hari atau per bulan. Keuntungan dari cara pemberian upah berdasarkan waktu adalah pekerja dapat mengetahui besarnya upah yang diperoleh, sedangkan kelemahannya yaitu motivasi pekerja dalam meningkatkan prestasi menjadi berkurang.

b. Upah berdasarkan hasil atau upah satuan/potongan

Dalam sistem pembayaran upah ini, banyaknya hasil produksi yang dicapai oleh pekerja dalam kurun waktu tertentu menjadi tolak ukur dalam menentukan besaran upah yang akan diperoleh. Dengan

¹²Anto, M.B. Hendrie, “*Pengantar Ekonomika Mikro Islami*”. Dalam Latifah Hanim Putri Sari, “*Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Lampung Dalam PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah*”, (Thesis, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah UIN Raden Intan Lampung, 2019), h. 33.

¹³Isnanini Harahap et al., *Hadis Hadis EKonomi* (Jakarta: PT. Balebat Prima, 2019), h.79.

¹⁴Sri Sudiarti, *Fiqh Muamalah Kontemporer* (Medan: Febi Uinsu Press, 2018), h. 196.

menerapkan sistem upah ini, perusahaan akan lebih produktif dikarenakan para pekerja akan giat mengejar penghasilan. Namun di sisi lain, keselamatan dan kesehatan para pekerja kurang diperhatikan.

c. Upah borongan

Sistem upah berdasarkan upah borongan merupakan sistem upah yang didasarkan kepada kesepakatan sebelum pekerjaan dimulai antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja.

d. Pembayaran upah dengan sistem bonus

Merupakan upah yang diperoleh tenaga kerja di luar gaji tetap yang biasa disebut sebagai tambahan ataupun bonus, dengan tujuan mendorong pekerja agar lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan/pemberi kerja.

e. Sistem mitra usaha

Sistem ini merupakan sistem yang dimana para pekerja akan memperoleh upah tetap dari perusahaan dan sekaligus bonus dalam bentuk saham.¹⁵

4. Mekanisme Penetapan Upah

a. Upah Minimum

Upah minimum diatur menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1999 tentang upah minimum juncto Permanakertrans No. 226/MEN/2000 tentang beberapa perubahan pasal dalam Permenakertrans No. 1 Tahun 1999. Dituliskan bahwa upah minimum merupakan upah bulanan yang terendah terdiri dari upah pokok dan

¹⁵Dinar and Hasan, *Pengantar Ekonomi Teori Dan Aplikasi.*, h. 45-46.

tunjangan tetap.¹⁶ Dan berlaku bagi para pekerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun.¹⁷

b. Kesepakatan Upah (Perundingan Upah)

Penetapan upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun sebagaimana yang diatur pada ketentuan: “ Peninjauan besarnya upah pekerja dengan waktu kerja lebih dari 1 (satu) tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha”.

Kesepakatan tertulis yang dimaksud di atas adalah hasil musyawarah pekerja atau serikat buruh/pekerja dengan pengusaha mengenai hal-hal yang berkaitan dengan persyaratan kerja, kondisi pekerjaan dan juga mengenai besar/kecilnya tingkat upah yang akan diperoleh nantinya.

c. Struktur Skala Upah

Yang perlu dilakukan oleh pengusaha dalam mekanisme penetapan upah dengan struktur skala upah adalah: analisa jabatan dan evaluasi jabatan. Skala penyusunan upah dilakukan dengan: skala tunggal dan skala ganda. Pada skala tunggal setiap jabatan untuk golongan jabatan yang sama mempunyai upah yang sama. Sedangkan untuk skala ganda, setiap golongan jabatan memperoleh nilai upah terendah dan tertinggi. Yang perlu diperhatikan dalam penyusunan struktur skala upah adalah golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompensasi serta mempertimbangkan kondisi perusahaan.

d. Peninjauan Upah Secara Berkala

Mekanisme peninjauan upah secara berkala diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 92 (2) yang menyatakan:

¹⁶Pasal 1 Permenaketrans No. PER-01/MEN/1999jo Kepmenaketrans Nomor KEP. 226/MEN 2000.

¹⁷Pasal 13 ayat 2 Permenaketrans. No. 226/MEN/2000.

“Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktifitas”

Pemantauan ini dapat dilaksanakan dengan baik karena alasan keanaikan akan upah minimum, inflasi, produktivitas, atau meningkatnya kekayaan dari sebuah perusahaan. Peninjauan upah secara berkala umumnya diatur di dalam sebuah perjanjian kerja, perjanjian kerja sama atau juga peraturan perusahaan.¹⁸

5. Prinsip Pengupahan Dalam Islam

Adapun prinsip-prinsip pengupahan dalam Islam adalah sebagai berikut:

- a. Upah diberikan sebelum pekerjaan berakhir. Hal ini sesuai dengan hadis Rasulullah Saw berikut:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجة والطبراني)

HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani di atas adalah tentang pembayaran upah buruh/pekerja sebelum kering keringatnya, menurut penafsiran Imam Yusuf Qardhawi dalam kitabnya yang berjudul “Pesan Nilai dan Miral Dalam Prekonmian Islam” menjelaskan:

Sesungguhnya seorang pekerja akan berhak memperoleh upahnya jika pekerja tersebut telah selesai mengerjakan pekerjaaannya sebagaimana yang semestinya dan sesuai dengan perjanjian sebelum bekerja antara pengusaha dan pekerja, kecuali ada syarat yang mengharamkan yang halal atau sebaliknya. Naum jika seorang pekerja membolos tanpa alasan yang benar maka pengusaha/pemberi kerja sudah sewajarnya mempertimbangkan hal tersebut misalnya dengan memotong upahnya ataupun memberikan sanksi/teguran kepada pekerja yang pekerja yang membolos tersebut. Dikarenakan hak harus

¹⁸Mar’atus Soimah, “Analisis Penetapan Upah Minimum (UMK) Terhadap Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kabupaten Lampung Selatan)” (Tesis, UIN Raden Intan Lampung, 2017).

disamakan dengan kewajiban. Selama pekerja memperoleh upah secara penuh dari pengusaha/pemberi kerja, maka kewajiban atas pekerjaan harus dijalankan dengan semaksimal mungkin. Dan hal ini sudah seharusnya dijelaskan secara detail di dalam peraturan kerja yang berisi tentang penjeasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing (pekerja dan pemberi kerja).¹⁹

- b. Upah harus dibayarkan sesegera mungkin sesuai dengan perjanjian kerja
- c. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan ukuran yang patut atau layak
- d. Pemberi kerja menginformasikan terkait upah sebelum buruh bekerja

Kemudian berkenaan dengan tingkat upah yang ditetapkan dalam ekonomi Islam haruslah berlandaskan kepada rasa keadilan, upah yang ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah, maka kepentingan mencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerjasama itu. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimum dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini akan jatuh. Tingkat upah minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.²⁰

¹⁹Yusuf Qardhawi. Dalam Zainal Arifin & Dahlia Husain, "*Pesan Nilai Moral dalam Prekonomian Islam*", (Jakarta: Rabbani Press 1997)., h. 405.

²⁰Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Jakarta: Arjasa Pratama, 2020)., h. 20

C. Jumlah Anggota Keluarga

1. Pengertian Jumlah Anggota Keluarga

Menurut Mantra jumlah anggota keluarga merupakan semua anggota keluarga rumah tangga yang bertempat tinggal serta makan dari satu dapur beserta penduduk yang sudah dalam kelompok tenaga kerja. Jumlah anggota keluarga mencerminkan pengeluaran sebuah rumah tangga.²¹ Sedangkan menurut Friedman keluarga adalah kumpulan 2 orang atau lebih yang hidup bersama dengan aturan-aturan yang ditetapkan serta mempunyai peran masing-masing yang merupakan bagian dari keluarga.²² Jumlah kebutuhan keluarga juga sangat dipengaruhi oleh banyaknya jumlah anggota keluarga. Dan apabila jumlah anggota keluarga yang banyak tidak diimbangi dengan pendapatan yang memadai, maka akan mempengaruhi terhadap kesejahteraan keluarga.²³

Menurut Badan Pusat Statistik Indonesia jumlah tanggungan dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu tanggungan keluarga kecil (1-3 orang tanggungan), tanggungan keluarga sedang (4-6 orang tanggungan) serta tanggungan keluarga besar (lebih dari 6 orang tanggungan). Aspek geografis, pendidikan dan budaya merupakan aspek-aspek yang umumnya mempengaruhi jumlah tanggungan. Hal ini dikarenakan letak geografis umumnya akan mempengaruhi jumlah tanggungan, misalnya keluarga yang bertempat tinggal di kota dan di desa. Orang-orang yang bertempat tinggal di kota biasanya akan memiliki pola pikir bahwa memiliki 2 anak sudah cukup, karena orang yang tinggal di kota memperhitungkan biaya yang harus mereka keluarkan nantinya.

²¹Mantra, Ida Bagus, “*Demografi Umum*”. Dalam Nadya Syafitri, “*Pengaruh Pendapatan Pendidikan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Medan Belawan*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2019), hal. 33.

²²Suprajitno, “*Asuhan Keperawatan Keluarga*”: *Aplikasi dalam Praktek*. Dalam Lisa Aprilia, “*Pengaruh Pendapatan Jumlah Anggota Keluarga dan Pendidikan terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga Miskin Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”, (Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Intan Lampung, 2018).

²³Novia Ratna Yanti, “*Pengaruh Pendapatan Dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga Miskin Di Desa Muhajirin Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi*” (Skripsi, UIN Sulthan Thara Saifuddin Jambi, 2020).

Sedangkan masyarakat yang tinggal di daerah pedesaan biasanya memiliki anak dalam jumlah yang banyak, karena anak diharapkan sebagai penerus dari keluarga.

2. Tipe Keluarga

Pembagian tipe keluarga tergantung kepada dasar kelimuan dan orang yang mengelompokkannya. Secara tradisional keluarga dikelompokkan menjadi 2, yaitu sebagai berikut:

a. Keluarga inti

Merupakan keluarga yang diperoleh dari keturunannya atau diadopsi atau keduanya yang terdiri dari ayah, ibu dan anak.

b. Keluarga besar

Keluarga besar merupakan seluruh keluarga inti dan ditambah dengan anggota keluarga yang lain yang masih mempunyai hubungan darah.²⁴

D. Kesejahteraan

1. Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut UU RI No. 11 Tahun 2009 merupakan keadaan tercukupinya kebutuhan material, spritual dan sosial warga negara sehingga mampu hidup layak dan bisa mengembangkan diri, sehingga seseorang dapat melaksanakan fungsi sosialnya di masyarakat. Menurut definisi kesejahteraan tersebut maka indikator dari kesejahteraan di sini ialah terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial.²⁵ Diantara tujuan diselenggarakannya kesejahteraan sosial adalah *Pertama*, meningkatkan taraf kesejahteraan, kualitas dan kelangsungan hidup. *Kedua*, memulihkan fungsi sosial dalam rangka mencapai kemandirian. *Ketiga*, meningkatkan ketahanan sosial masyarakat dalam mencegah dan menangani masalah kesejahteraan sosial. *Keempat*,

²⁴Agung Purwanto and Budi Muhammad Taftazani "Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3L Universitas Padjadjaran," *Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 2 (2018): 33, <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18255>.

²⁵Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2009.

meningkatkan kemampuan, kepedulian dan tanggung jawab sosial dunia usaha dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan. *Kelima*, meningkatkan kemampuan kepedulian masyarakat dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial secara melembaga dan berkelanjutan. *Keenam*, meningkatkan kualitas manajemen penyelenggaraan kesejahteraan sosial.²⁶ Kesejahteraan merupakan titik ukur bagi masyarakat yang berarti bahwa telah berada pada kondisi yang sejahtera. Meskipun tidak ada suatu batasan substansial yang tegas tentang kesejahteraan, namun tingkat kesejahteraan mencakup pangan, pendidikan, kesehatan dan seringkali diperluas kepada perlindungan sosial lainnya seperti kesempatan kerja, perlindungan hari tua, jumlah tanggungan, pendapatan, konsumsi atau pengeluaran keluarga, keadaan tempat tinggal, fasilitas tempat tinggal, kesehatan anggota keluarga, kemudahan mendapatkan pelayanan kesehatan, kemudahan memasukkan anak ke jenjang pendidikan dan kemudahan mendapatkan fasilitas. Menurut Kemenkokesra kesejahteraan masyarakat dapat digambarkan berdasarkan kondisi dan realitas Indonesia dengan menggunakan 3 dimensi, yang mencakup dimensi keadilan sosial, dimensi ekonomi dan dimensi demokrasi. Di dalam dimensi tersebut terdapat 22 indikator ataupun tolak ukur untuk dapat dikatakan sebagai masyarakat yang sejahtera, yang terdiri dari: tersedianya akses listrik, mudahnya akses untuk berobat, rekreasi, lama sekolah, pemanfaatan jaminan sosial, usia harapan untuk hidup, tersedianya akses air bersih, akses sanitasi, tingkat pengeluaran per kapita, tingkat pemerataan pendapatan, kepemilikan rumah sendiri, bekerja, rasio pengeluaran akan garis kemiskinan, rasio PAD terhadap APBD, akses terhadap sumber daya ekonomi, rasio biaya pendidikan terhadap total pengeluaran, rasio biaya kesehatan terhadap total pengeluaran, rasa aman, akses informasi, kebebasan sipil, lembaga demokrasi dan hak untuk berpartisipasi.²⁷

²⁶Amirus Sodik "Konsep kesejahteraan Dalam Islam", *Jurnal Equilibrium* 3, no. 2 (2015).

²⁷Devani Ariesta Sari, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Bandar Lampung". Dalam Nadya Syafitri, "Pengaruh Pendapatan, Pendidikan, dan Jumlah anggota Keluarga Terhadap Tingkat Kesejahteraan Keluarga di

2. Kesejahteraan dalam ekonomi Islam

Islam adalah agama yang *rahmatan lil alamiin* bilamana umat menjalankan ajrannya sesuai dengan Al-quran dan Sunnah inshaAllah kemiskinan umat islam Indonesia tidak akan terjadi seperti saat ini.²⁸ Di dalam ekonomi islam kesejahteraan ditujukan untuk mencapai kesejahteraan manusia secara menyeluruh, yang terdiri dari kesejahteraan material, spritual dan moral yang mengacu pada tujuan terjaganya 5 prinsip dalam *maqashid syariah*, yaitu terjaganya agama (*ad-din*), terganya jiwa (*an-nafs*), terjaganya akal (*al-aql*), terjaganya keturunan (*an-nasl*) dan terjaganya harta (*al-mal*). Dan secara terperinci, tujuan ekonomi syariah adalah:

- a. Cakupan kesejahteraan ekonomi Islam adalah individu, masyarakat dan negara serta terpenuhi kebutuhan dasar manusia, meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, keamanan dan sistem negara yang menjamin terlaksananya serta terpenuhinya kebutuhan dasar secara adil, menjamin kebebasan akan individu.
- b. Penggunaan sumber daya dilakukan dengan optimal, efektif, efisien.
- c. Mendistribusikan secara adil dan merata berkaitan dengan distribusi harta, kekayaan, pendapatan dan hasil pembangunan.
- d. Menjamin kebebasan akan individu, kesamaan hak dan peluang.²⁹

E. Penelitian Sebelumnya

Berikut ini merupakan tabel penelitian terdahulu yang dijadikan peneliti sebagai bahan untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan dikarenakan adanya persamaan metodologi penelitian guna terpercayanya hasil yang diharap. Diantaranya:

Kecamatan Medan Belawan", (Skripsi, Fakultas Keonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2019), h.18.

²⁸Andri Soemitra dan Pandapotan, "Studi Literatur Strategi BMT Dalam Pemberdayaan Ekonomi Ummat Berbasis Masjid", *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 3, no. 3 (2022): 592.

²⁹Didi Suardi, "Makna Kesejahteraan Dalam Sudut Pandang Ekonomi Islam," *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (2021): 321-34, <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i2.180>.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Hasil Penelitian
1	Nadya Syafitri	Pengaruh Pendapatan, Pendidikan dan Jumlah Anggota Keluarga terhadap Tingkat Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Medan Belawan	2019	Secara parsial, variabel pendapatan tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap tingkat kesejahteraan keluarga, variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap tingkat kesejahteraan keluarga, jumlah anggota keluarga berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap tingkat kesejahteraan keluarga, serta terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pendapatan, pendidikan dan jumlah anggota keluarga terhadap tingkat kesejahteraan keluarga di Kecamatan Medan Belawan.
2	Sela Indah Pamela	Analisis Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh dalam	2019	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sela Indah Pamela pada tahun 2019. Memberikan hasil kesimpulan bahwa sistem upah secara parsial memiliki pengaruh

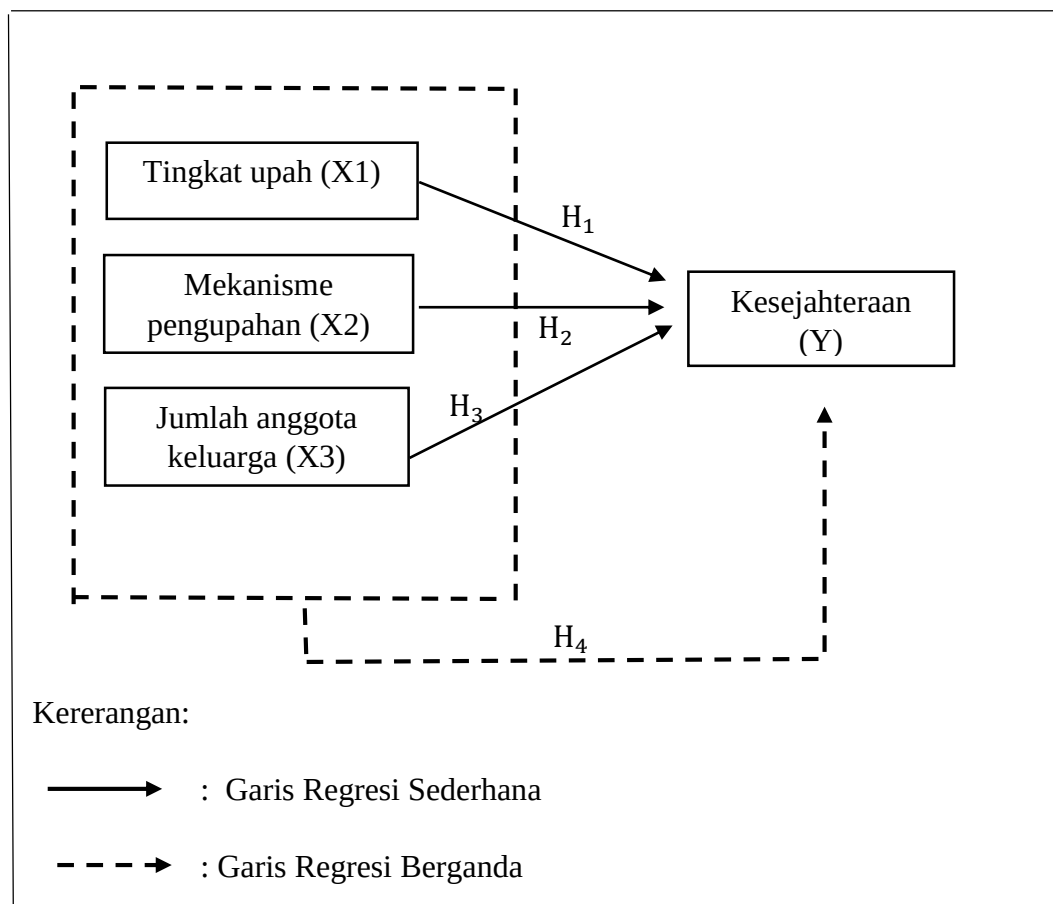
		Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Usaha Mikro dan Menengah Ikan Teri Asin Pulau Pasaran)		positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh. Secara parsial etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh. Dan secara simultan diperoleh bahwa sistem upah (X1) dan variabel etos kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran dan sesuai dengan Ekonomi Islam.
3	Rohimah	Analisis Sisten Upah dan Implikasinya terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Pabrik Tahu Bandung Desa Sumber Rejo Kecamatan Kemiling)	2017	Sistem upah pada Pabrik tahu Desa Sumber Rejo bisa dikategorikan sudah baik, mekanisme dalam sistem upah berdasarkan sistem upah hasil dari produksi. Kemudian tingkat kesejahteraan tenaga kerja di Pabrik Tahu Desa Rejo Kecamatan Kemiling sudah cukup baik dalam pandangan ekonomi syariah.
4	Aris Syaiful Bahri	Analisis Sistem Pengupahan	2019	Sistem upah yang diterapkan sudah sesuai dengan Ekonomi

		pada UMKM dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Buruh Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UD Sukri Dana Abadi Cabang Babadan Ponorogo)		Syariah yaitu berlandaskan upah sepadan (<i>al-ajr al-mithli</i>), tetapi upah yang dibayarkan belum memenuhi keadilan internal dan eksternal pabrik yang berlandaskan asas keadilan, kewajaran dan kelayakan. Penerapan sistem upah borongan dan harian sudah upah borongan dan harian sudah cukup baik dan tepat, karena pabrik ini merupakan industri kreatif yang memerlukan banyak pekerja. Upah yang diberikan untuk pekerja sudah cukup untuk mencukupi biaya hidup sehari-hari yang bersifat segera (<i>daruriyah</i>) dan juga kebutuhan yang bersifat bataniyah seperti ketenangan batin, namun upah tersebut masih kurang untuk memenuhi kebutuhan lainnya (selain kebutuhan dasar).
5	Agung Purwanto & Muhammad Taftazani	Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja	2018	Hasil dari penelitian Agung Purwanto & Muhammad Taftazani adalah jumlah tanggungan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan ekonomi keluarga, pengaruhnya tidak secara

		K3L Universitas Padjadjaran		langsung tetapi melibatkan aspek lain yaitu tingkat pendapatan dan pengeluaran. Jumlah tanggungan keluarga akan mempengaruhi jumlah pengeluaran sebuah keluarga, dikarenakan kebutuhan konsumsi perharinya akan bertambah seiring dengan bertambah jumlah tanggungan.
--	--	-----------------------------	--	---

F. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan sebuah kerangka yang menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal. Semakin tinggi tingkat upah petugas kebersihan maka semakin tinggi pula kesejahteraan petugas kebersihan tersebut karena semakin mudah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, begitupula sebaliknya semakin rendah tingkat upah dari petugas kebersihan maka semakin rendah juga kesejahteraannya karena petugas kebersihan akan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Begitu juga dengan mekanisme pengupahan yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja sedangkan mekanisme pengupahan yang tidak baik (buruk) akan menurunkan tingkat kesejahteraan petugas kebersihan. Sedangkan pengaruh dari jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan dapat dilihat dari semakin banyaknya jumlah anggota keluarga yang ditanggung dalam sebuah keluarga maka akan semakin besar biaya hidup yang harus dikeluarkan oleh keluarga tersebut. Dan begitu pula sebaliknya. Dari teori yang dikemukakan di atas, maka dapat diungkapkan kerangka konseptual sebagai berikut yang berfungsi untuk penuntun alur berfikir serta sebagai dasar penelitian.



Gambar 2.1

Kerangka Teoritis

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu masalah atau pertanyaan dalam sebuah penelitian. Hipotesis dapat dibuktikan kebenarannya melalui hasil analisis data. Hipotesis penelitian terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Pengujian hipotesis akan menunjukkan apakah peneliti harus menerima hipotesis nol atau menolak hipotesis nol (menerima hipotesis alternatif). Namun tidak semua penelitian kuantitatif memiliki hipotesis. Hipotesis hanya ditemui pada penelitian kuantitatif yang menjelaskan hubungan antara variabel.³⁰

³⁰Muhammad Darwin, Marianne Reynelda Mamondol and Salman Alparis Sormin, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021), h. 22.

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka pikir penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_{o1} : Tingkat upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.
 H_{a1} : Tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.
2. H_{o2} : Mekanisme pengupahan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal
 H_{a2} : Mekanisme pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal
3. H_{o3} : Jumlah anggota keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup kabupaten mandailing Natal.
 H_{a3} : Jumlah anggota keluarga berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal
4. H_{o4} : Tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.
 H_{a4} : Tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan merupakan cara memperlakukan sesuatu, sedangkan metode adalah cara untuk mengerjakan sesuatu.¹ Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positivisme, yang digunakan peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.² Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menerapkan dan menggunakan model-model matematis, teori beserta hipotesis yang berkaitan dengan kejadian alam.³

Dan jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan dan keeratan antara 2 variabel atau lebih.⁴ Adapun penelitian ini adalah untuk mengetahui pola hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat untuk melakukan penelitian bagi seorang peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

¹Chuzaimah Batubara, et.al. *Handbook Metodologi Studi Islam*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 3.

²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), h.8.

³Azhari Akmal Tarigan, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Medan: L-Tansa Press, 2011), h. 47.

⁴Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), h.7.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal yang berlokasi di Jl. Prof. A.P. Parlindungan Lubis, Komplek Perkantoran Payaloting Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2022 sampai dengan selesai. Berikut ini merupakan tabel waktu penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus
		2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
1	Pengajuan Judul Skripsi								
2	Bimbingan Proposal Skripsi								
3	Seminar Proposal Skripsi								
4	Penelitian								
5	Bimbingan Skripsi								
6	Sidang Munaqasyah								

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Ismayanto merupakan keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda ataupun sesuatu hal yang didalamnya dapat memberikan informasi kepada peneliti yang berupa data penelitian.⁵ Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah petugas kebersihan Kabupaten Mandailing Natal di bawah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal dengan jumlah 109 orang.

⁵Eddy Roflin, *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Peneletian Kedokteran* (Pekalongan: Pt. Nasya Expanding Management, 2021)., h.5.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menngambarkan karakter ataupun sifat yang ada pada populasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan jumlah sampel pada penelitian ini adalah metode *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak. Teknik pengambilan sampel ini memberikan seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel terpilih. Besarnya sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan, besarnya e dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah 10%.

Maka jumlah sampel pada penelitian ini dapat diketahui melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{109}{1 + 109 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{109}{2,09}$$

$$n = 52,15$$

$$n = 52$$

Berdasarkan perhitungan rumus *slovin* di atas maka dapat diketahui jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 orang.⁶

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer menurut Sugiyono merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang disebar kepada petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket/kuisisioner. Kuisisioner/angket adalah teknik penelitian yang berisi pernyataan yang sesuai dengan indikator dari setiap variabel kemudian diberikan kepada responden yang sudah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian.⁷ Jenis angket yang digunakan di dalam penelitian ini adalah angket tertutup, dimana responden hanya dapat menjawab sesuai dengan jawaban opsi yang disediakan peneliti. Adapun jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert sendiri digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, ataupun persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial.

Skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan dan ketidaksetujuan akan suatu objek tertentu. Hal ini memiliki artian bahwa setiap pertanyaan ataupun pernyataan yang disusun oleh peneliti mengandung kategori positif atau negatif. Dan untuk jawaban dari pertanyaan atau pernyataan yang menggunakan skala likert memiliki tingkatan dari sangat positif hingga sangat negatif. Sementara untuk keperluan analisis data kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

⁶Ibid., h. 11.

⁷Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: Febi UINSU Press, 2016), h. 53.

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

- a. Variabel independen X (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadi perubahan terhadap variabel terikat ataupun yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas (independen) dalam penelitian ini, adalah: Tingkat upah (X1), Mekanisme pengupahan (X2), dan Jumlah anggota keluarga (X3).
- b. Variabel Dependen Y (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi ataupun yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel bebas di dalam penelitian ini adalah kesejahteraan (Y).

2. Defenisi Operasional

Untuk memberikan batasan penelitian serta memudahkan pemahaman mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, maka diperlukan adanya penjabaran defenisi operasional dari setiap variabel, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi/Konsep	Indikator	Skala
Tingkat Upah (X1)	Upah merupakan suatu pembayaran dari majikan kepada pekerja ataupun buruh yang	Upah pokok	Likert

	sudah terlibat dalam proses menghasilkan suatu barang ataupun jasa, baik itu yang dibayarkan secara harian, mingguan ataupun bulanan. (Abdullah Pius & Prasetyu Danu).		
Mekanisme Pengupahan (X2)	Mekanisme upah menurut Syafe'i adalah prosedur penetapan upah bagi buruh atau pekerja yang ditetapkan oleh para pengusaha/lembaga dalam membayarkan upah akan jasa yang sudah diberikan oleh para pekerja/buruh. (Syafe'i).	Upah dibayarkan sesuai prosedur (perjanjian kerja), Upah yang diberikan sesuai dengan ukuran yang patut (layak), Tidak ada deskriminasi dalam pemberian upah	Likert
Jumlah Anggota Keluarga (X3)	Menurut Mantra jumlah anggota keluarga merupakan semua	Jumlah anak, keluarga non inti, Jumlah konsumsi (pengeluaran)	Likert

	anggota kelaurga rumah tangga yang bertempat tinggal serta makan dari satu dapur beserta penduduk yang sudah dalam kelompok tenaga kerja. Jumlah anggota keluarga mencerminkan pengeluaran sebuah rumah tangga. (Mantra Ida Bagus).		
Kesejahteraan (Y)	Kesejahteraan menurut UU RI No. Kesejahteraan menurut UU RI No. 11 Tahun 2009 merupakan 11 Tahun 2009 merupakan keadaan tercukupinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara sehingga mampu hidup layak dan bisa	Kebutuhan material, kebutuhan spiritual, kebutuhan sosial.	Likert

	mengembangkan diri, sehingga seseorang dapat melaksanakan fungsi sosialnya di masyarakat. (UU RI No. 11 Tahun 2009).		
--	--	--	--

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah seluruh data berhasil dikumpulkan oleh peneliti dari responden.⁸

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menentukan tingkat kestabilan atau kevalidan suatu data atau instrumen penelitian. Untuk mengukur sah atau validnya sebuah kuisioner maka digunakan uji validitas. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam sebuah kuisioner mampu menjawab atau mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini digunakan program SPSS untuk mengukur validitasnya..

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam menguji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid.

⁸Nur Ahmadi Bi Rahmani, "Pengaruh Return On Asset Dan Return On Equity Terhadap Price Book Valeu Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di JII" (UIN Sumatera Utara, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Sebuah variabel dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan indikator yang memastikan sejauh mana alat ukur dipakai 2 kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama. Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan nilai signifikan yang digunakan. Nilai signifikan bisa 0,5, 0,6, hingga 0,7 disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$ maka instrumen dalam penelitian dikatakan reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's alpha* $< 0,60$ maka instrumen dalam penelitian dikatakan tidak reliabel.⁹

2. Uji Ekonometrika (Uji Asumsi Klasik)

a. Uji Normalitas

Merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test*. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

⁹Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Jakarta: Guipedia, 2021), h. 7-17.

- 1) Apabila tingkat signifikansi probabilitas $> 0,05$ maka penelitian dikatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel dinyatakan tidak berdistribusi normal.¹⁰

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan suatu kondisi yang menunjukkan hubungan linier sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas antar variabel bebas atau tidak. Pada uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Inflation Factor* (VIP) dan *tolerance* pada model regresi.

Kriteria pengambilan keputusan terkait dengan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat VIP < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika tingkat VIP > 10 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dan model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan *Scatterplot*. Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji ini adalah sebagai berikut:

¹⁰Ibid., h. 48.

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, mekanisme pengupahan, jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal, digunakan analisis regresi linier berganda menurut Supranto:

$$y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan:

y = kesejahteraan petugas kebersihan

b_0 = besarnya pengaruh tingkat upah, mekanisme pengupahan, jumlah anggota keluarga sama dengan nol

b_1 = besarnya pengaruh tingkat upah terhadap kesejahteraan petugas kebersihan

b_2 = besarnya pengaruh mekanisme pengupahan terhadap kesejahteraan petugas kebersihan

b_3 = besarnya pengaruh jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas kebersihan

X_1 = tingkat upah

X_2 = mekanisme pengupahan

X_3 = jumlah anggota keluarga

e = standar error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan suatu uji yang menunjukkan seberapa besar pengaruh dari variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Adapun perumusan hipotesis untuk uji parsial adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (uji f)

Uji simultan atau uji f merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Adapun perumusan hipotesis pada uji simultan adalah:

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ artinya secara simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terikat.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ artinya secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan sebuah uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa persen variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen maka dilakukan uji koefisien determinasi. Adapun kriteria pengujian adalah:

- 1) Apabila nilai R^2 mendekati 0 maka semakin kecil persentase variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.
- 2) Apabila nilai R^2 mendekati 1 maka semakin besar persentase variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.¹¹

¹¹Ibid., h. 41-53.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal adalah elemen pelaksana urusan pemerintahan yang berkaitan dengan aspek di bidang lingkungan hidup, bidang kehutanan, bidang persampahan dan kebersihan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal beralamat di Jl. Prof. A. P. Parlindungan Lubis, Komplek Perkantoran Payaloting, Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah serta mempunyai tanggung jawab kepada Bupati Mandailing Natal melalui Sekda (Sekretaris daerah). Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal dibangun pada tahun 1999 dengan nama BAPEDAL (Badan Pengendalian Dampak Lingkungan) dari tahun 1999 s/d 2006. Bapedal ini bertugas untuk melaksanakan tugas umum pemerintah serta pembangunan di bidang pengendalian dampak lingkungan hidup yang mencakup pencegahan serta penanggulangan pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup dan juga pemulihan kualitas lingkungan hidup dalam rangka menyusun kebijakan teknis serta program pengendalian dampak lingkungan yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya pada tahun 2006 s/d 2010 BAPEDAL berubah nama menjadi BAPPEDALDA (Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah). Adapun fungsi dari badan ini melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pengendalian dampak lingkungan serta pelayanan pendukung pelaksanaan Pemerintah di Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan. Seterusnya pada tahun 2010 s/d 2016 BAPPEDALDA berubah nama lagi menjadi BLHKP (Badan Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan). Dan yang

terakhir pada tahun 2016 BLHKP ini berubah nama menjadi DLH (Dinas Lingkungan Hidup) sampai dengan sekarang.¹

2. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Mandailing Natal

Adapun visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal adalah:

a. Visi Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Mandailing Natal

“Mandailing Natal yang berkedaulatan pangan, Mandiri Ekonomi, Sehat, Cerdas, Didukung Sarana Prasarana, Infrastruktur Yang Kuat, Masyarakat Religius dan Berbudaya Serta Berkelanjutan”

b. Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal

Mandiri Ekonomi merupakan keadaan masyarakat yang dimana kondisi ekonominya meningkat baik dari hasil-hasil usaha ataupun dari pengelolaan kekayaan alam berdasarkan sistem ekonomi kerakyatan serta inovasi dalam pengelolaan sumber daya alam.

Sehat merupakan keadaan masyarakat yang sehat secara jasmani dan rohani yang didukung oleh lingkungan serta pola hidup yang sehat.

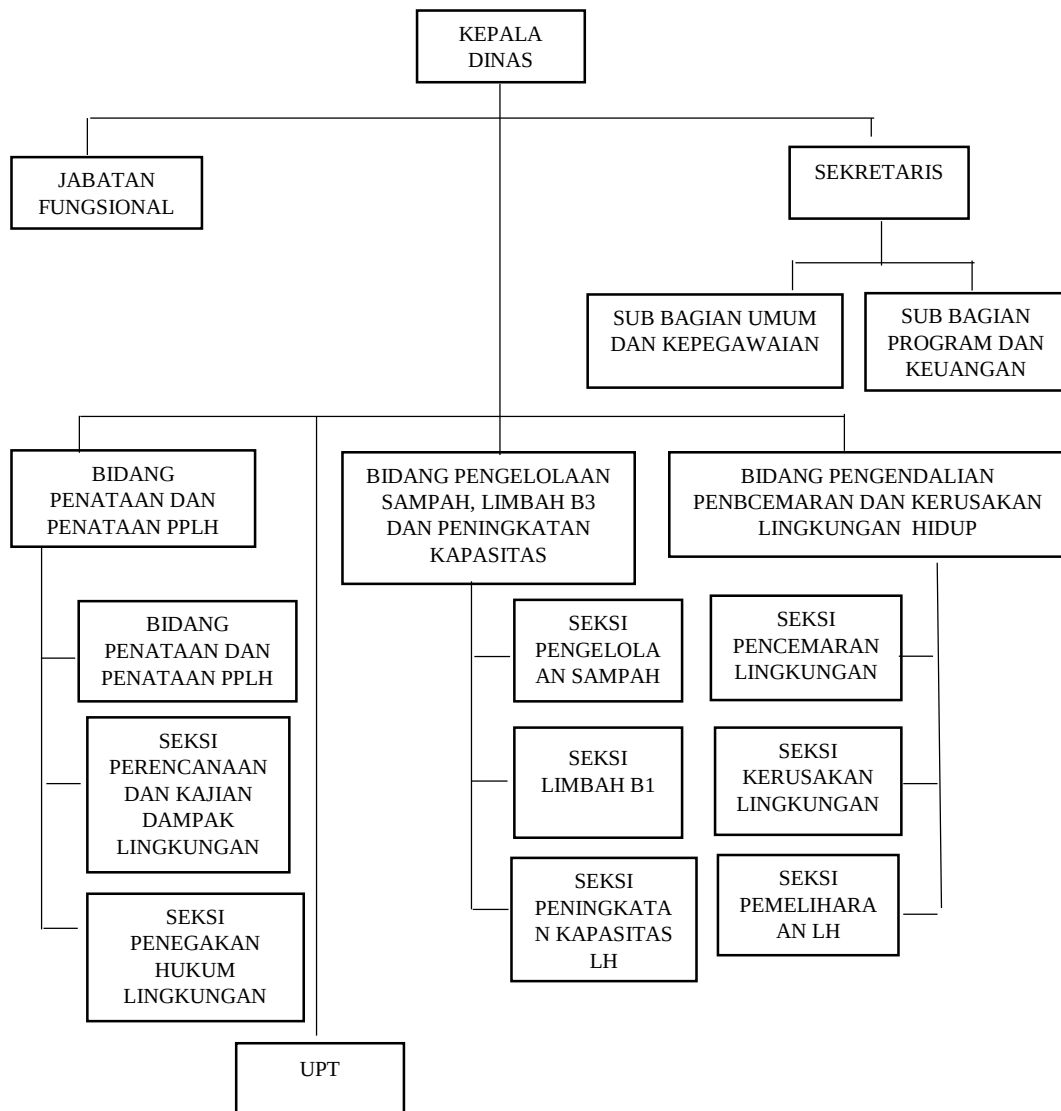
Berkelanjutan merupakan suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan saat ini dengan tidak mengesampingkan pemenuhan kebutuhan bagi generasi mendatang. Dimana secara substansi misi tersebut saling berkaitan dengan tujuan dan sasaran pembangunan.²

¹Kabid Persampahan, wawancara di Panyabungan, tanggal 5 Mei 2022.

²Rencana Strategis 2016-2021 Dinas Lingkungan Hidup Kab. Mandailing Natal, DLH, 2015,. h. 23-24

3. Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Mandailing Natal

Adapun struktur dari Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Mandailing Natal dapat dilihat dari bagan di bawah ini:



Sumber: Perbub Madina No. 46 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Mandailing Natal

Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, membawahi:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Program dan Keuangan
- c. Bidang Penataan dan Penataan PPLH, membawahi:
 - 1) Seksi Perencanaan dan Kajian Dampak Lingkungan
 - 2) Seksi Pengaduan serta Penyelesaian Sengketa Lingkungan
 - 3) Seksi Penegakan Hukum Lingkungan
- d. Bidang Pengelolaan Sampah, Limbah B3 dan Peningkatan Kapasitas, membawahi:
 - 1) Seksi Pengelolaan Sampah
 - 2) Seksi Limbah B3
 - 3) Seksi Peningkatan Kapasitas LH
- e. Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup, membawahi:
 - 1) Seksi Pencemaran Lingkungan
 - 2) Seksi Kerusakan Lingkungan
 - 3) Seksi Pemeliharaan LH
- f. Unit Pelaksana Teknis Dinas, terdiri dari:
 - 1) UPTD Pengelolaan Sampah Kelas A
 - 2) UPTD Pengelolaan Laboratorium Lingkungan Kelas A
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

4. Produk Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal

Adapun pelayanan yang diberikan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan proses izin lingkungan
- b. Melakukan pembinaan dan koordinasi perizinan pembuangan limbah ke perairan umum dan tanah

- c. Melakukan pembinaan teknis serta pemantauan pelaksanaan analisis dampak lingkungan, rencana pengelolaan lingkungan, rencana peninjauan lingkungan dan upaya pemantauan lingkungan.
- d. Melaksanakan pembinaan terhadap kegiatan yang bisa menurunkan kualitas lingkungan.
- e. Membina masyarakat dalam menggunakan bahan baku untuk produksi serta penggunaan kemasan yang mudah diurai.
- f. Penyediaan fasilitas pendaur ulang sampah bagi masyarakat.
- g. Menyediakan sarana penanganan sampah bagi masyarakat.
- h. Menyelesaikan sengketa lingkungan melalui jalur pengadilan maupun di luar pengadilan.
- i. Melakukan pemantauan kualitas udara, air, tanah, pesisir dan laut.
- j. Melaksanakan penanggulangan pencemaran atau pemberian informasi, pengisolasian serta restorasi terhadap sumber pencemar baik institusi maupun non institusi.
- k. Melakukan pengembangan terhadap sistem informasi kondisi, potensi dampak dan pemberian peringatan akan pencemaran dan kerusakan lingkungan kepada masyarakat.
- l. Menyediakan sarana dan prasarana untuk pemantauan lingkungan (laboratorium lingkungan).
- m. Pelaksanaan pemantauan terhadap kerusakan lingkungan.
- n. Pelaksanaan terhadap perlindungan sumber daya alam.
- o. Melaksanakan penyelesaian terhadap konflik pemanfaatan keanekaragaman hayati.³

B. Penyajian Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan pengaruh tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas

³Peraturan Bupati Mandailing Natal No.46 Tahun 2016.

kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal. Karakteristik responden memiliki tujuan untuk menjabarkan terkait dengan identitas responden berdasarkan kepada sampel penelitian yang sudah ditetapkan. Sampel di dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, status kepemilikan rumah, upah dan jumlah anggota keluarga. Responden pada penelitian ini sebanyak 52 orang. Berikut ini adalah tabel mengenai data responden.

1. Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menjabarkan jenis kelamin responden yang dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut ini merupakan tabel jenis kelamin responden yang mendeskripsikan mengenai jenis kelamin responden.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	15	29%
2	Perempuan	37	71%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dari 52 responden yang diteliti lebih banyak responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 37 responden (71%). Dan selebihnya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 15 responden (29%).

2. Usia

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<25 tahun	2	4%
2	26-35 tahun	8	15%
3	36-45 tahun	22	42%
4	46-55 tahun	17	33%
5	> 56 tahun	3	6%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berusia 36-45 tahun lebih banyak dibandingkan usia lainnya yaitu sebanyak 22 responden (42%). Kemudian responden dengan usia <25 tahun berjumlah 2 responden (4%), responden dengan usia 26-35 tahun berjumlah 8 responden (15%), responden dengan usia 46-55 tahun berjumlah 17 responden (33%), dan responden yang berusia >56 tahun berjumlah 3 responden (6%).

3. Status Kepemilikan Rumah

Tabel 4.3
Status Kepemilikan Rumah

No	Status Kepemilikan Rumah	Jumlah	Presentase
1	Rumah Sendiri	26	50%
2	Mengontrak	20	38%
3	Menumpang	6	12%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari 52 responden ada 50% atau 26 responden yang memiliki rumah sendiri. Sedangkan sisanya sebanyak 38% atau 20 responden mengontrak rumah, dan sebanyak 12% atau 6 responden menumpang rumah atau tempat tinggal.

4. Pendidikan

Tabel 4.4
Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Strata 1	0	0%
2	SMA	8	15%
3	SMP	15	29%
4	SD	29	56%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SD lebih dominan dibanding 3 jenjang pendidikan lainnya yaitu berjumlah 29 orang (56%), responden dengan jenjang pendidikan SMP berjumlah 15 orang (29%), responden dengan jenjang pendidikan SMA berjumlah 8 orang (15%), sedangkan responden dengan jenjang pendidikan S1 tidak ada (0%).

5. Lama Bekerja

Tabel 4.5
Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	<5 tahun	14	27%
2	6-10 tahun	24	46%
3	11-15 tahun	12	23%
4	16-20 tahun	2	4%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, responden yang paling banyak ialah responden yang sudah bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 24 orang (46%). Kemudian responden dengan lama bekerja <5 tahun berjumlah 14 orang (17%), responden dengan lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 12 responden (23%), responden dengan lama bekerja 16-20 tahun berjumlah 2 responden (4%).

6. Jumlah Anggota Keluarga

Tabel 4.6
Jumlah Anggota Keluarga

No	Jumlah Anggota Keluarga	Jumlah	Presentase
1	1-3 orang	27	52%
2	4-6 orang	19	37%
3	>6 orang	6	12%
Jumlah		52	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel di atas, responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki jumlah anggota keluarga 1-3 orang yaitu berjumlah 27 orang (52%), responden yang memiliki jumlah anggota keluarga 4-6 orang yaitu berjumlah 19 orang (37%), dan responden yang memiliki jumlah anggota keluarga >6 orang yaitu berjumlah 6 orang (12%).

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah ujia yang dilakukan dnegan membandingkan nilai r hitung atau nilai *pearson corellation* dengan nilai r tabel. Kriteria untuk uji validitas ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan yang adal di dalam kuisiomer dinyatakan valid. Dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan yang ada di dalam kuisiomer dinyatakan tidak valid. Hasil pengamatan pada r tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 52 sebesar 0,354. Dan pengujian validitas dilakukan dengan SPSS 15. Dimana hasil dari uji validitas pernyataan dapat dilihat pada output SPSS berikut.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Tingkat Upah (X_1)

No	rHitung	rTabel	Keterangan
1	0,864	0,354	Valid
2	0,692	0,354	Valid
3	0,454	0,354	Valid
4	0,482	0,354	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel hasil uji validitas pada variabel tingkat upah di atas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel tingkat upah (X_1) menghasilkan nilai (r Hitung) $>$ (r Tabel). Sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan yang ada di kuisiomer variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Mekanisme Pengupahan (X_2)

No	rHitung	rTabel	Keterangan
1	0,708	0,354	Valid
2	0,531	0,354	Valid
3	0,856	0,354	Valid
4	0,645	0,354	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari tabel hasil uji validitas mekanisme pengupahan (X_2) di atas dapat dilihat bahwa nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuisioner variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Jumlah Anggota Keluarga (X_3)

No	rHitung	rTabel	Keterangan
1	0,819	0,354	Valid
2	0,748	0,354	Valid
3	0,942	0,354	Valid
4	0,637	0,354	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel hasil uji validitas jumlah anggota keluarga (X_3) di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan jumlah anggota keluarga dalam kuisioner variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kesejahteraan (Y)

No	rHitung	tTabel	Keterangan
1	0,849	0,354	Valid
2	0,841	0,354	Valid
3	0,850	0,354	Valid
4	0,368	0,354	Valid
5	0,830	0,354	Valid
6	0,548	0,354	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel hasil uji validitas kesejahteraan (Y) di atas, dapat diketahui nilai $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada di dalam kuisioner variabel dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi variabel dalam penelitian. Untuk menguji reliabilitas pada data penelitian digunakan pengukuran *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Reliabilitas	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X ₁	0,747	0,60	Reliabel
2	X ₂	0,763	0,60	Reliabel
3	X ₃	0,801	0,60	Reliabel
4	Y	0,780	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh semua nilai dari hasil variabel X₁, X₂, X₃ dan Y menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas di dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sebuah model regresi apakah berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat uji normalitas di dalam penelitian adalah berdasarkan metode *kolmogorov-smirnov test*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,67036180
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,515
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954

a. Test distribution is Normal.
Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov test* diperoleh hasil dari signifikasnsi uji normalitas sebesar 0,954. Yang mana hasil tersebut > dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa test normalitas pada peneltian ini adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi multikolienaritas antara variabel bebas atau tidak.

Kriteria pengujian pada uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIP (*variance inflation factor*), dengan perumusan hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIP < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas pada data yang diuji
- b. Jika $VIP > 10$ maka terjadi multikolinearitas pada data yang diuji

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sign.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,157	2,748		1,876	,067		
	Tingkat Upah	,280	,107	,131	2,613	,012	,437	2,290
	Mekanisme Pengupahan	1,187	,083	,669	14,345	,000	,505	1,978
	Jumlah Anggota Keluarga	-,336	,067	-,273	-5,050	,000	,377	2,655

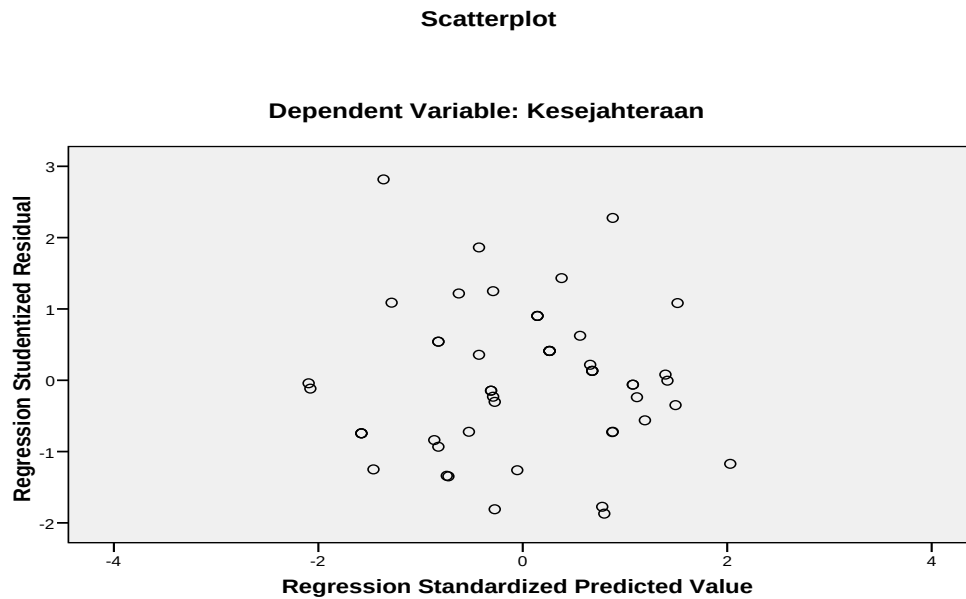
a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel tingkat upah (X_1) sebesar 0,437, variabel mekanisme pengupahan (X_2) sebesar 0,505 dan jumlah anggota keluarga (X_3) sebesar 0,377 dimana nilai tersebut $> 0,10$ sehingga tidak terjadi multikolienaritas. Dan apabila dilihat dari VIF variabel tingkat upah (X_1) sebesar 2,290, variabel mekanisme pengupahan (X_2) sebesar 1,978 dan variabel jumlah anggota keluarga (X_3) sebesar 2,655, dimana nilai tersebut < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolienaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak digambarkan dalam spesifikasi model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas pada penelitian ini digunakan diagram pancar residual.



Gambar 4.2
Grafik Scatterplot

Berdasarkan pada gambar di atas terlihat bahwa adanya titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk suatu pola yang dapat dimengerti. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data di dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan uji yang digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan memasukkan perubahan satu per satu. Sehingga diketahui pengaruh yang paling kuat sampai ke pengaruh yang paling lemah. Adapun bentuk dari persamaannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Kesejahteraan} = b_0 + b_1 \text{tingkat upah} + b_2 \text{mekanisme pengupahan} + b_3 \text{jumlah anggota keluarga} + e$$

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat dari hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,157	2,748	
	Tingkat Upah	,280	,107	,131
	Mekanisme Pengupahan	1,187	,083	,669
	Jumlah Anggota Keluarga	-,336	,067	-,273

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: Data primer diolah, 2022

$$\text{Kesejahteraan} = 5,157 + (0,280)x_1 + (1,187)x_2 - 0,336x_3 + e$$

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa:

a) Nilai constant = 5,157

Nilai konstanta bertanda positif menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif variabel independen (X). Hal ini mengandung artian bahwa apabila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel dependen (Y) akan naik ataupun terpengaruhi.

b) Tingkat upah (X_1) = 0,280

Merupakan nilai koefisien regresi variabel tingkat upah (X_1) terhadap kesejahteraan (Y) dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara tingkat upah terhadap kesejahteraan. Yang berarti bahwa setiap adanya kenaikan jumlah upah satu satuan, maka akan menyebabkan variabel kesejahteraan naik sebesar 0,280 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c) Mekanisme pengupahan (X_2) = 1,187

Merupakan nilai koefisien variabel mekanisme pengupahan (X_2) terhadap kesejahteraan dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa mekanisme pengupahan memiliki hubungan positif. Artinya bahwa setiap kenaikan mekanisme pengupahan satu satuan, maka variabel kesejahteraan akan naik sebesar 1,187 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang ada lain dari model regresi adalah tetap.

d) Jumlah anggota keluarga (X_3) = -0,336

Adalah nilai dari koefisien regresi variabel jumlah anggota keluarga (X_3) terhadap kesejahteraan (Y) dan bertanda negatif, hal ini menunjukkan bahwa jumlah anggota keluarga memiliki hubungan yang berlawanan arah berlawanan arah. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan jumlah anggota keluarga satu satuan, maka variabel kesejahteraan akan menurun sebesar 0,336 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $sig < 0,05$ maka H_a diterima atau terikat secara parsial.
- 2) Jika $sig > 0,05$ maka H_0 diterima atau tidak terikat secara parsial

Selain berdasarkan nilai signifikansi, jhasil uji t juga dapat dilihat dari nilai t-hitung $>$ t-tabel. Berikut ini merupakan tabel hasil uji t menggunakan SPSS:

Tabel 4.15
Hasil Uji t
Coefficients(a)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,876	,067
	Tingkat Upah	2,613	,012
	Mekanisme Pengupahan	14,345	,000
	Jumlah Anggota Keluarga	-5,050	,000

a Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Nilai dari t-tabel sendiri diperoleh dari rumus $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 52-3-1) = 2,010$. Berikut ini merupakan rincian uji parsial (uji t) pada masing-masing variabel:

- 1) Nilai t-hitung dari variabel tingkat upah adalah sebesar 2,613 $>$

2,010, dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ maka H_a diterima atau dengan kata lain tingkat upah (X_1) secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan (Y).

- 2) Nilai t-hitung dari variabel mekanisme pengupahan adalah sebesar $14,345 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima atau dengan kata lain mekanisme pengupahan (X_2) secara individual berpengaruh terhadap kesejahteraan.
- 3) Nilai t-hitung dari variabel jumlah anggota keluarga adalah $-5,050 < 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima atau jumlah anggota keluarga (X_3) secara individual berpengaruh terhadap kesejahteraan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Merupakan uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Hasil uji f dapat dilihat dari nilai f-tabel hasil uji f dan juga dapat dilihat dari signifikansi dari *output Anova* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka hipotesis (H_a) diterima, atau dengan kata lain bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka hipotesis (H_0) diterima, atau dengan kata lain bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Rumus *degree of freedom* ($df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$) digunakan untuk menghitung nilai f tabel dengan tingkat alpha (0,05).

$Df_1 = k - 1$	$df_2 = n - k$	<u>Keterangan</u>
$Df_1 = 4 - 1$	$df_2 = 52 - 4$	n : jumlah sampel
$N_1 = 3$	$N_2 = 48$	k : banyaknya variabel bebas dan terikat

Dari perhitungan rumus *degree of freedom* diperoleh nilai N_1 sebesar 3 dan nilai N_2 sebesar 48, sehingga nilai f-tabel sebesar 2,80. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16**Hasil Uji f****ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412,062	3	137,354	287,670	,000(a)
	Residual	22,919	48	,477		
	Total	434,981	51			

a Predictors: (Constant), Jumlah Anggota Keluarga, Mekanisme Pengupahan, Tingkat Upah

b Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai f-hitung $287,670 > f\text{-tabel } 2,80$, yang berarti H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen (tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kesejahteraan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi merupakan uji yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Pengujian R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa persen variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah menggunakan program SPSS yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.17**Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973(a)	,947	,944	,69099

a Predictors: (Constant), Jumlah Anggota Keluarga, Mekanisme Pengupahan, Tingkat Upah

b Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas,

diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,947. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat upah (X1), mekanisme pengupahan (X2) dan jumlah anggota keluarga (X3) memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel kesejahteraan (Y) sebesar 94,7%. Sedangkan sisanya, yaitu 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Variabel lain termasuk pendidikan, pendapatan, tabungan, lokasi tempat tinggal, beban hutang keluarga dan sebagainya.

D. Pembahasan

1. Pengaruh tingkat upah terhadap kesejahteraan

Upah merupakan suatu pembayaran dari majikan kepada pekerja ataupun buruh yang sudah terlibat dalam proses menghasilkan suatu barang ataupun jasa, baik itu yang dibayarkan secara harian, mingguan ataupun bulanan.⁴ Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial variabel tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan. Hal ini dapat dilihat dari uji t-hitung $>$ t-tabel atau $2,613 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salman Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap kesejahteraan pekerja pada industri batik sablon di desa Kertijayan, dengan nilai t-hitung $10,226 >$ t-tabel $1,995$. Yang dapat disimpulkan jika upah meningkat maka kesejahteraan akan meningkat pula.⁵

Dan sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elifaz Eldy, dkk yang menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh pada kesejahteraan. Maka apabila upah yang diterima semakin sesuai dengan

⁴Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h. 7.

⁵Salman Hidayat, *“Pengaruh Upah Terhadap Tingkat kesejahteraan Pekerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pekerja Industri Batik Sablon Di Desa Kertijayan Kecamatan Buaran)”*, (Skripsi, Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2020).

kebutuhan hidup maka kebutuhan akan sandang, pangan dan tempat tinggal akan sesuai. Sehingga kesejahteraan akan baik.⁶

2. Pengaruh Mekanisme Pengupahan terhadap kesejahteraan

Mekanisme upah menurut Syafe'I adalah prosedur penetapan upah bagi buruh atau pekerja yang diterapkan oleh para pengusaha/lembaga dalam membayarkan upah akan jasa yang sudah diberikan oleh para pekerja/buruh.⁷

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mekanisme pengupahan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan. Hal ini terlihat dari hasil uji t-hitung $>$ t-tabel atau $14,345 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Yanti dan Fuad Fauzan (2021) yang menunjukkan bahwa variabel sistem pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Hal ini didasarkan pada hasil pengolahan data hasil korelasi antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan diperoleh nilai r sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan pekerja. Sedangkan arah hubungannya bertanda positif, karena r positif dan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,438 > 1,997$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tepat sistem pengupahan maka akan semakin tinggi tingkat kesejahteraan pekerja.⁸

Hasil penelitian yang dilakuakn juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Pamela Sela (2021) yang menunjukkan bahwa

⁶Elifaz Eldy, dkk. "Pengaruh Upah, Peran Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional PSP PT. Sai Apparel Industries", (Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro).

⁷Rachmat Syafe'I, "*Fiqh Muamalah*". Dalam Liza Zulaini, *Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Ujrah (Studi Di Gampong Data Gaseu, Kabupaten Aceh Besar)*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry, 2020), h. 80.

⁸Nur Yanti dan Fuad Fauzan, "*Pengaruh Sistem Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Pekerja Di PT. Sindora Seraya Bantayan Rokan Hilir Riau Perspektif Ekonomi Islam*", *Indonesian Journal of Buseness Economics and Managements* 1 (2021):39.

hipotesis penelitian H_1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel sistem upah terhadap kesejahteraan buruh. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah Sela Pamela menunjukkan bahwa lamanya bekerja atau pemberian upah yang sesuai jadwal oleh pengusaha kepada pekerja/buruh akan mempengaruhi kesejahteraan buruh pengasin UMKM ikan teri asin Pulau Pasaran.⁹

3. Pengaruh Jumlah Anggota Keluarga terhadap Kesejahteraan

Menurut Mantra jumlah anggota keluarga merupakan semua anggota keluarga rumah tangga yang bertempat tinggal serta makan dari satu dapur beserta penduduk yang sudah dalam kelompok tenaga kerja. Jumlah anggota keluarga mencerminkan pengeluaran sebuah rumah tangga.¹⁰

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel jumlah anggota keluarga berpengaruh terhadap kesejahteraan. Hal ini bisa dilihat dari uji t-hitung $< t$ -tabel atau $-5,050 < 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan dari sini juga dapat terlihat bahwa jumlah anggota keluarga memiliki hubungan yang negatif terhadap kesejahteraan atau hubungan yang berlawanan arah.

Perkembangan dari jumlah anggota keluarga menurut Sadono Sukirno bisa menjadi sebuah faktor pendorong dan bisa juga menjadi sebuah faktor penghambat bagi pembangunan. Jumlah anggota keluarga akan menjadi faktor pendorong karena semakin banyaknya tenaga kerja di dalam sebuah negara,

Menurut Sadono Sukirno perkembangan jumlah anggota keluarga bisa menjadi faktor pendorong dan penghambat pembangunan. Faktor pendorong, pertama, memungkinkan semakin banyaknya tenaga kerja kemudian perluasan akan barang dan jasa yang sangat ditentukan oleh jumlah penduduk dan

⁹Sela Indah Pamela, *"Analisis Pengaruh Sistem Upah Dan Etos Kerja Terhadap Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam"*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bsinis Islam UIN Raden Intan Lampung, 2021).

¹⁰Mantra, Ida Bagus, *"Demografi Umum"*. Dalam Nadya Syafitri, *"Pengaruh Pendapatan Pendidikan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Medan Belawan"*, (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2019), h. 33.

pendapatan masyarakat. Sedangkan jumlah anggota keluarga disebut sebagai faktor penghambat dalam pembangunan adalah karena jumlah anggota keluarga yang banyak tanpa diimbangi oleh pendapatan yang seimbang bisa menurunkan produktifitas, dan kesejahteraan masyarakat.¹¹

4. Pengaruh Tingkat Upah, Mekanisme Pengupahan dan Jumlah Anggota Keluarga terhadap Kesejahteraan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa nilai f-hitung variabel bebas (X) adalah sebesar $287,670 > 2,80$ (f-tabel), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengandung artian bahwa variabel independen (tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kesejahteraan).

Dan dari hasil uji koefisien korelasi dan determinasi diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,973. Dan R square sebesar 0,947, hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga terhadap variabel dependen (Y) yaitu kesejahteraan adalah 94,7% sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian.

¹¹Sadono Sukirno, "Makro Ekonomi". Dalam Nadya Syafitri, "Pengaruh Pendapatan Pendidikan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kecamatan Medan Belawan", (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2019), h.78.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh tingkat upah, mekanisme pengupahan, dan jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel tingkat upah berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini terlihat dari uji $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $2,613 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$.
2. Secara parsial, variabel mekanisme pengupahan berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini terlihat dari uji $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $14,345 > 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Secara parsial, variabel jumlah anggota keluarga berpengaruh signifikan serta berhubungan negatif terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $-5,050 < 2,010$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Secara simultan (bersama-sama) terdapat hubungan yang kuat dan berpengaruh signifikan antara variabel tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal. Hal ini dapat dilihat dari nilai $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ atau $287,670 > 2,80$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran - saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Mandailing Natal

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Mandailing Natal. Oleh karena itu, diharapkan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal agar kiranya lebih memperhatikan kesejahteraan petugas kebersihan dengan memberikan upah yang layak serta dengan mekanisme yang baik pula.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang mungkin belum diteliti oleh penulis dengan tujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan. Penelitian yang bersifat kualitatif juga penting dilakukan agar hasil dari penelitian lebih kompleksitas dan diharapkan dapat lebih signifikan dalam memperkirakan serta memberikan penjelasan terkait pengaruh tingkat upah, mekanisme pengupahan dan jumlah anggota keluarga terhadap kesejahteraan petugas kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Mandailing Natal.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi serta tambahan ilmu pengetahuan untuk pelajar, mahasiswa serta kalangan akademik lainnya dalam tugas atau penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbani, Tri Suhendra, and Abd. Rais Asmar. (2020). *Problematisa Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Gowa: Jariah Publishing Intermedia.
- Batara, Surya Agung. (2017). Analisis Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah*.
- Batubara, Chuzaimah. (2018). *Handbook Metodologi Studi Islam*. Prenada Media.
- Darma, Budi. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Jakarta: Guipedia.
- Darwin, Muhammad, Marianne Reynelda Mamondol, and Salman Alparis Sormin. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Dian Adila Putra, Marliyah. (2019). Analisis Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Pembiayaan, Bancassurance Terhadap Laba Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Bank Syariah Di Inodnesia). *Jurnal At-Tawassuth*, 4(1).
- Dinar, Muhammad, and Muhammad Hasan. (2018). *Pengantar Ekonomi Teori Dan Aplikasi*. Makassar: Nur Lina.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Budi Utama,.
- Ghofur, Ruslan Abdul. (2020). *Konsep Upah dalam ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama.
- Harahap, Isnanini, Yenni Samri Julianti Nasution, Marliyah, and Rahmi Syahriza. (2019). *Hadis Hadis Ekonomi*. Jakarta: Balebat Prima.
- Ismayana, Samun. (2018). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Suluh Media.

- Nurrahma, Surya Alfi and Khairina Tambunan. (2021). Pembangunan dan Pertumbuhan Ekonomi Dalam Perspektif Islam (Ekonomi Islam Sebagai Solusi Krisis Ekonomi). *Journal of Management, Accounting, Economic and Business*, 2 (4).
- Purwanto, Agung, and Budi Muhammad Taftazani. (2018). Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3L Universitas Padjadjaran. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2): 33. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18255>.
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi. (2018). Pengaruh Return On Asset Dan Return On Equity Terhadap Price Book Value Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di JII. UIN Sumatera Utara.
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Medan: FEBI UINSU Press .
- Roflin, Eddy. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Sari, Latifah Hanim Putri. (2019). Mekanisme Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Lampung Dalam PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Menurut Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. UIN Raden Intan Lampung.
- Soimah, Mar'atus. (2017). Analisis Penetapan Upah Minimum (UMK) Terhadap Kesejahteraan Buruh Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kabupaten Lampung Selatan). UIN Raden Intan Lampung.
- Suardi, D. (2021). Makna Kesejahteraan Dalam Sudut Pandang Ekonomi Islam. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(2): 321–34. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i2.180>.
- Suardi, Didi. (2018). *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Medan: Febi Uinsu Press.
- Sudiarti, Sri. (2018). *Fiqh Muamalah Kontemporer*. Medan: Febi Uinsu Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Soemitra, Andri and Pandapotan. (2022). Studi Literatur Strategi BMT Dalam Pemberdayaan Ekonomi Ummat Berbasis Masjid. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3 (3).

Tarigan, Azhari Akmal. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Medan: L-Tansa Press.

Telaumbanua, Dalinama. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Budi Utama.

Yanti, Novia Ratna. (2020). Pengaruh Pendapatan Dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga Miskin Di Desa Muhajirin Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi. UIN Sulthan Thara Saifuddin Jambi.

Zulaini, Liza.. (2020). Analisis Mekanisme Pengupahan Pekerja Industri Batu Bata Ditinjau Dari Konsep Ujrah (Studi Di Gampong Data Gaseu, Kabupaten Aceh Besar). UIN Ar-Raniry.

<https://gajikaryawan.com/gaji-umr-mandailing-natal/>

1. Diharapkan kepada Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada di dalam kuisioner dengan jujur dan apa adanya.
2. Berilah tanda ceklis pada kolom yang tersedia serta pilihlah salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.

3. Semakin tinggi persetujuan Bapak/Ibu pada jawaban kuisioner tersebut maka akan semakin tinggi derajat kesesuaian terhadap penelitian ini.
4. Setelah kuisioner diisi, mohon Bapak/Ibu dapat mengembalikan kembali kepada peneliti.
5. Nilai dari jawaban yang tersedia adalah:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

DAFTAR PERNYATAAN

1. Tingkat Upah

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
1	Jumlah upah yang diterima memenuhi kebutuhan dasar / pokok					
2	Upah yang diterima dapat membiayai pendidikan anak					
3	Jumlah upah yang diterima sesuai dengan kinerja yang telah diberikan					
4	Upah yang diterima mempengaruhi kesejahteraan					

2. Mekanisme Pengupahan

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
1	Kantor menggunakan prosedur pembayaran upah yang baik					
2	Pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan/perjanjian sebelum bekerja					
3	Upah yang diterima akan dinaikkan jika harga kebutuhan pokok naik					
4	Upah yang diterima sama dengan upah orang lain dengan pekerjaan yang sama					

3. Jumlah Anggota Keluarga

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
1	Banyaknya anggota keluarga mempengaruhi tingkat konsumsi/pengeluaran					
2	Banyaknya anggota keluarga dapat menghabiskan upah dari bekerja sebagai petugas kebersihan					
3	Adanya tanggungan selain anggota keluarga inti					

	mempengaruhi tingkat konsumsi/pengeluaran					
4	Banyaknya anak/tanggungan mempengaruhi kesejahteraan keluarga					

4. Kesejahteraan

No	Pernyataan	(STS)	(TS)	(KS)	(S)	(SS)
1	Keluarga bisa makan minimal dua kali dalam satu hari					
2	Kondisi rumah memiliki atap, dinding dan lantai yang tidak perlu diperbaiki					
3	Memperoleh minimal 1 stel pakaian baru dalam setahun					
4	Dapat melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaan yang dianut					
5	Mendapatkan informasi melalui surat kabar, radio, TV, majalah					
6	Dapat menyisihkan upah dari bekerja sebagai petugas kebersihan untuk ditabung					

Lampiran 5.2

TABULASI DATA KUISIONER

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	4	4	4	4	3	4	4	4
2	3	4	4	5	4	4	4	4
3	3	4	4	5	4	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5
6	4	4	4	4	3	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	5	5
8	4	4	5	4	3	5	4	5
9	5	4	4	4	4	4	5	4
10	4	3	4	4	4	4	5	4
11	4	4	4	4	3	3	4	4
12	3	4	3	4	2	2	3	4
13	4	3	4	5	4	2	4	4
14	4	4	3	4	4	5	4	4
15	4	4	4	5	4	4	4	4
16	2	3	4	4	2	5	2	4
17	2	3	3	4	2	4	2	4
18	3	4	4	4	3	3	4	4
19	3	4	4	3	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	3	3	3	4	4	4
22	3	4	4	4	3	4	4	4
23	4	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4
25	3	4	4	4	3	4	4	4
26	4	4	5	5	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	3	4	4
28	3	3	4	4	3	3	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	4	5	4	4	5	4
31	4	4	4	4	2	4	4	4
32	4	4	4	4	4	3	4	4
33	3	3	4	4	3	4	4	4
34	2	3	4	4	2	4	3	4
35	4	4	4	5	4	4	4	4
36	3	4	4	4	3	4	4	4

37	4	4	4	4	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4
39	2	3	4	4	3	3	3	4
40	4	4	4	4	4	3	4	4
41	2	3	4	4	3	4	4	4
42	4	4	4	5	4	4	5	5
43	3	3	3	5	3	4	4	4
44	3	3	4	4	3	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	4	4	3	3	4	4
47	4	4	4	4	4	3	4	4
48	2	3	4	4	2	4	3	4
49	3	3	5	4	3	4	4	4
50	3	3	4	4	3	3	4	4
51	3	3	4	4	3	3	4	4
52	4	4	4	5	4	3	5	5

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5
6	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5
7	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5
8	4	4	2	4	4	4	3	5	4	5
9	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4
10	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4
11	4	5	2	4	4	3	3	3	4	4
12	5	5	5	3	3	2	2	2	3	4
13	4	4	2	5	4	2	4	2	4	4
14	4	4	2	5	4	3	4	5	4	4
15	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
16	5	5	5	4	2	2	2	5	2	4
17	5	5	5	5	2	2	2	4	2	4
18	4	5	4	5	3	2	3	3	4	4
19	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4
20	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4

22	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4
23	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
25	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4
26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
28	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4
29	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4
30	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
31	5	5	5	5	3	2	2	4	4	4
32	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
33	4	5	5	5	3	2	3	4	4	4
34	5	5	5	5	2	2	2	4	3	4
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4
37	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
38	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	2	2	3	3	3	4
40	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
41	5	5	5	5	2	2	3	4	4	4
42	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
43	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4
44	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4
45	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	5	5	2	3	3	3	4	4
47	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
48	5	5	5	5	2	2	2	4	3	4
49	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4
50	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4
51	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4
52	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5

Lampiran 5.3

HASIL OUTPUT SPSS

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,617(**)	,198	,172	,864(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,160	,222	,000
	N	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	,617(**)	1	,032	,010	,692(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,823	,944	,000
	N	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	,198	,032	1	,141	,454(**)
	Sig. (2-tailed)	,160	,823		,317	,001
	N	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	,172	,010	,141	1	,482(**)
	Sig. (2-tailed)	,222	,944	,317		,000
	N	52	52	52	52	52
Total_X1	Pearson Correlation	,864(**)	,692(**)	,454(**)	,482(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,747	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-,048	,657(**)	,215	,708(**)
	Sig. (2-tailed)		,735	,000	,126	,000
	N	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	-,048	1	,158	,321(*)	,531(**)
	Sig. (2-tailed)	,735		,263	,020	,000
	N	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	,657(**)	,158	1	,520(**)	,856(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,263		,000	,000
	N	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	,215	,321(*)	,520(**)	1	,645(**)
	Sig. (2-tailed)	,126	,020	,000		,000
	N	52	52	52	52	52
Total_X2	Pearson Correlation	,708(**)	,531(**)	,856(**)	,645(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	5

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,470(**)	,782(**)	,366(**)	,819(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,008	,000
	N	52	52	52	52	52
X3.2	Pearson Correlation	,470(**)	1	,591(**)	,361(**)	,748(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,009	,000
	N	52	52	52	52	52
X3.3	Pearson Correlation	,782(**)	,591(**)	1	,461(**)	,942(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	52	52	52	52	52
X3.4	Pearson Correlation	,366(**)	,361(**)	,461(**)	1	,637(**)
	Sig. (2-tailed)	,008	,009	,001		,000
	N	52	52	52	52	52
Total_X3	Pearson Correlation	,819(**)	,748(**)	,942(**)	,637(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	5

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,695(**)	,830(**)	,053	,655(**)	,275(*)	,849(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,707	,000	,048	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.2	Pearson Correlation	,695(**)	1	,718(**)	,144	,594(**)	,354(*)	,841(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,310	,000	,010	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.3	Pearson Correlation	,830(**)	,718(**)	1	,016	,693(**)	,273	,850(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,911	,000	,051	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.4	Pearson Correlation	,053	,144	,016	1	,158	,321(*)	,368(**)
	Sig. (2-tailed)	,707	,310	,911		,263	,020	,007

	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.5	Pearson Correlation	,655(**)	,594(**)	,693(**)	,158	1	,520(**)	,830(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,263		,000	,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y.6	Pearson Correlation	,275(*)	,354(*)	,273	,321(*)	,520(**)	1	,548(**)
	Sig. (2-tailed)	,048	,010	,051	,020	,000		,000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Total_Y	Pearson Correlation	,849(**)	,841(**)	,850(**)	,368(**)	,830(**)	,548(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,007	,000	,000	
	N	52	52	52	52	52	52	52

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	7

B. Uji Ekonometrika

1. Uji Normalitas

One-Sample-Kolmogorov-Smirnov-Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,67036180
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,515
Asymp. Sig. (2-tailed)		,954

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

2. Uji Multikolienaritas

Coefficients(a)

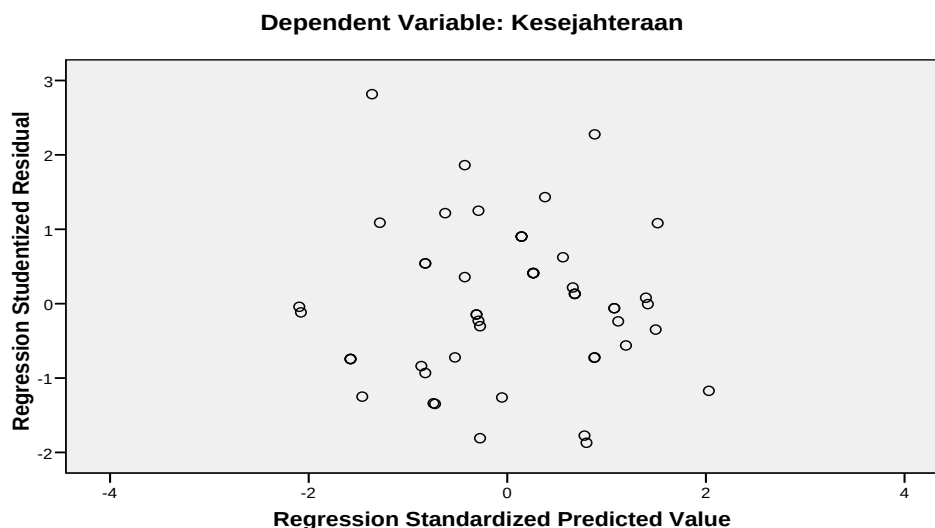
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,157	2,748		1,876	,067		
	Tingkat Upah	,280	,107	,131	2,613	,012	,437	2,290
	Mekanisme Pengupahan	1,187	,083	,669	14,345	,000	,505	1,978

Jumlah Anggota Keluarga	-,336	,067	-,273	-5,050	,000	,377	2,655
-------------------------	-------	------	-------	--------	------	------	-------

a Dependent Variable: Kesejahteraan

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



C. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,157	2,748	
	Tingkat Upah	,280	,107	,131
	Mekanisme Pengupahan	1,187	,083	,669
	Jumlah Anggota Keluarga	-,336	,067	-,273

a Dependent Variable: Kesejahteraan

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients(a)			
Model			
		T	Sig.
1	(Constant)	1,876	,067
	Tingkat Upah	2,613	,012
	Mekanisme Pengupahan	14,345	,000

Jumlah Anggota Keluarga	-5,050	,000
-------------------------	--------	------

a Dependent Variable: Kesejahteraan

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	412,062	3	137,354	287,670	,000(a)
Residual	22,919	48	,477		
Total	434,981	51			

a Predictors: (Constant), Jumlah Anggota Keluarga, Mekanisme Pengupahan, Tingkat Upah

b Dependent Variable: Kesejahteraan

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,973(a)	,947	,944	,69099

a Predictors: (Constant), Jumlah Anggota Keluarga, Mekanisme Pengupahan, Tingkat Upah

b Dependent Variable: Kesejahteraan

Lampiran 5.4

DOKUMENTASI



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rina Sari
NIM : 0501181023
Tempat, Tanggal Lahir : Pagaran Sigatal, 14 Agustus 1999
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam
Alamat : Jl. Mesjid Syuhada, Kel. Sipolu-polu, Kec.
Panyabungan, Kab. Mandailing Natal
Nomor Handphone : 083187643681

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. Abdul Basid
Nama Ibu : Riadoh
Pekerjaan Ibu : Tani

JENJANG PENDIDIKAN

SDN 080 Panyabungan Berijazah Tahun 2012
SMPN 2 Panyabungan Berijazah Tahun 2015
MAN Panyabungan Berijazah Tahun 2018
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan