

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH PABRIK KAYU PT. ANEKA INDO  
MANDIRI DI TANJUNG MORAWA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI  
ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN  
KELUARGA**

Oleh

**Sri Ayu Jenawati**

**NIM : 51141018**

**Program Studi**

**EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2018**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Sri Ayu Jenawati**  
Nim : 51.14.10.18  
Tempat/tgl.Lahir : BangunRejo/ 06 Januari 1997  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Dusun VII Desa Bangun Rejo, Tanjung Morawa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**SISTEM PENGUPAHAN BURUH PABRIK KAYU PT. ANEKA INDO MANDIRI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KELUARGA**” benar karya saya sendiri, 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, Oktober 2018

Yang membuat pernyataan

Materai  
6000

**Sri Ayu Jenawati**  
**Nim 51.14.10.18**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul:

### **SISTEM PENGUPAHAN BURUH PABRIK KAYU PT. ANEKA INDO MANDIRI DI TANJUNG MORAWA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KELUARGA**

Oleh:

Sri Ayu Jenawati

Nim. 5114.1018

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

Medan, 01 November 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Zuhrinal M. Nawawi, MA  
NIP. 197608182007101001

Tuti Anggraini, MA  
NIP. 197705312005012007

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, M.Ag  
NIP. 197601262003122003

## ABSTRAKSI

**Skripsi berjudul “SISTEM PENGUPAHAN BURUH PABRIK KAYU PT. ANEKA INDO MANDIRI DI TANJUNG MORAWA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KELUARGA.” Dibawah bimbingan Zuhrial M. Nawawi, MA (selaku Pembimbing I ) dan Tuti Anggaraini, MA (selaku pembimbing II)**

Saat ini, banyak praktek pengupahan yang diterapkan oleh pengusaha terhadap pekerja membuat protes para pekerja atas ketidakpuasan pekerja karena balas jasa dari pengusaha. Tetapi, ada juga pekerja yang menerima upah karena dorongan akan kebutuhan hidup yang mendesak. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri Di Tanjung Morawa Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga. Adapun permasalahan yang timbul yaitu bagaimana sistem pengupahan buruh pabrik kayu di desa bangun rejo? Bagaimana perspektif ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan buruh pabrik kayu di desa bangun rejo? Dan bagaimana implikasi upah buruh pabrik kayu terhadap kesejahteraan keluarga?. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat penerapan nilai-nilai Ekonomi Islam pada sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Aneka Indo Mandiri dan kesejahteraan buruh PT. Aneka Indo Mandiri dengan upah yang diberikan. Untuk mengetahui tingkat kesesuaian tersebut penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif yang akan menggambarkan dengan jelas bagaimana penerapan nilai-nilai Ekonomi Islam pada sistem pengupahan buruh di PT. Aneka Indo Mandiri. Adapun hasil penelitian ini bahwa sistem pengupahan yang ada di PT. Aneka Indo Mandiri yaitu upah harian dimana buruh akan mendapatkan upah berdasarkan hari masuk kerja dan upah borongan akan mendapatkan upah berdasarkan setiap kontainer keluar membawa hasil produksi. Hasil menunjukan, praktik sistem pengupahan yang diterapkan di PT. Aneka Indo Mandiri belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Hal ini dilihat dari sistem pemberian upah belum memenuhi konsep adil karena antara buruh yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang lebih besar dengan yang memiliki resiko lebih kecil tidak ada perbedaannya. Dan upah yang diberikan juga belum sesuai standar Upah Minimum Kabupaten/Kota Deli Serdang yakni Rp. 2.720.100. Sehingga implikasi upah terhadap tingkat kesejahteraan buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri dapat dikatakan tidak sejahtera, karena upah yang mereka terima masih dibawah batas Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang. Sehingga untuk mensejahterahkan keluarga mereka harus memiliki pendapatan lain selain bekerja sebagai buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri.

**Kata Kunci :** Upah, Perspektif Ekonomi Islam, Sejahtera.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“SISTEM PENGUPAHAN BURUH PABRIK KAYU PT. ANEKA INDO MANDIRI DI TANJUNG MORAWA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KELUARGA”**. Serta tidak lupa Shalawat beriring salam penulis tujukan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW semoga dengan memperbanyak Shalawat kita akan mendapatkan syafaatnya diakhirat kelak.

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) bagi mahasiswa program S-1 jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU).

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan banyak bantuan, bimbingan, serta doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis persembahkan skripsi ini kepada orang-orang istimewa kepada kedua Orang Tua tercinta. Ayahanda tercinta Bapak Misno dan Ibunda tersayang Yeti Hendyarani yang telah memberikan kasih sayang, memberikan motivasi dan selalu mendoakan serta dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adik-adik tersayang, Sri Dewi Anggaraini dan Satria Ramadhana Syahputra yang selalu menghibur, memberikan semangat, dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr.Saidurahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Marliyah, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.

4. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Juliati, MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam.
5. Bapak Zuhrial M. Nawawi, MA selaku Pembimbing I.
6. Ibu Tuti Anggraini, MA selaku Pembimbing II.
7. Bapak Agus, selaku Personalia PT. Aneka Indo Mandiri yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh data-data penelitian pada penulisan skripsi ini.
8. Karyawan PT. Aneka Indo Mandiri yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Staff Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan banyak ilmu dan bantuan selama masa perkuliahan.
10. Teruntuk seluruh keluarga Ekonomi Perbankan Syariah C . Terima kasih atas dukungan, motivasi dan doa kalian kawan. Semoga kita bisa sama-sama wisuda tahun ini. Aamiin
11. Teruntuk sahabat ku Tio Atri Aulia Matondang temen seperjuangan satu Penasihat Akademik. Terimakasih telah sama-sama berjuang untuk menunggu dosen dan memberikan motivasi serta selalu menjadi teman berbagi cerita.
12. Sahabat KKN Uhuy 88 (Hendri, Ade, Omri, Anzari, Edy, Biah, Candra, Kak Fitri, Kak Nurul, Miswan, Husna, Ana, Puri, Ramiana, Rifkha, Akbar, Tiwi, Venty, Zahra, Mail, Widya, Marauli, Tina). Terima kasih atas kebersamaan selama sebulan
13. Sahabat KKN Uhuy (Tia, Fikul, Akbar, Aan, Biah, Edy, Muasim). Terima kasih untuk kalian kawan berasa keluarga di KKN. Terima kasih juga atas dukungan dan motivasi-motivasi kalian.
14. Sahabat Pejuang Surga ku (Bunche (Ica), April, Ayu, Julai) terima kasih atas kasih sayang, motivasi dan doa kalian. Terima kasih juga telah membuat kenangan indah di masa perkuliahan ku.
15. Sahabat-sahabat ku Maya, Dita, Dian, Linda Sari, Citra, Indah, Uli, Ananta, Iqbal, Hadi, Suwandi, Widy, Janah, Zulfa. Terima kasih sudah

mendengarkan keluh kesah ku dan memberikan motivasi-motivasi terhebat.

16. Teruntuk my boyfriend Sehatman Al-Akbar Hasibuan terimakasih atas support dan selalu mendengar keluh kesah ku.
17. Kakanda Atika Septiana Nst. Terima kasih telah memberikan arahan dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi penulis.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang membaca dan bagi penulis. Kepada Allah SWT penulis memohon ampun, semoga Allah selalu melimpahkan Karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin

Medan, Oktober 2018  
Penulis

SRI AYU JENAWATI

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat .....	4
D. Batasan Istilah .....	5
E. Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>7</b>
A. Kajian Teori .....	7
1. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	7
a. Pengertian Upah.....	7
b. Jenis-jenis Upah .....	8
c. Tujuan Pemberian Upah.....	9
d. Sistem Pengupahan .....	10
2. Sistem Pengupahan Dalam Islam.....	12
a. Pengertian Upah .....	12
b. Landasan Hukum Mengenai Upah.....	17
c. Sistem Pengupahan Dalam Islam.....	19
3. Hubungan Buruh Dalam Islam.....	22



4. Kesejahteraan .....	25
a. Pengertian Kesejahteraan .....	25
b. Kesejahteraan Menurut Islam .....	27
c. Indikator Kesejahteraan .....	29
d. Indikator Menurut Islam .....	31
B. Kajian Terdahulu.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	35
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Subjek Penelitian.....	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Analisis Data .....	37
<b>BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	39
B. Temuan Penelitian .....	48
1. Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT.Aneka Indo Mandiri.....	48
2. Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandri dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	50
3. Implikasi Upah Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri Terhadap Kesejahteraan Keluarga .....	54
C. Pembahasan Penelitian.....	58
1. Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT.Aneka Indo Mandiri.....	57
2. Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandri dalam Perspektif Ekonomi Islam .....	59
3. Implikasi Upah Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri Terhadap Kesejahteraan Keluarga Kesejahteraan Keluarga Buruh.....	63

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	68

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1.....	13
Tabel 4.1.....	43

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1.....	41
-----------------	----

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian gaji yang diberikan oleh majikan kepada karyawan atau buruh. Gaji tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama bagi karyawan atau buruh.<sup>1</sup> Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan, dll. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut.

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukan sehingga upah yang diberikan harus sebanding dengan kontribusi yang dilakukan oleh pekerja.

Peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya yang mendorong kemajuan dunia usaha serta produktivitas kerja, ketentuan mengenai pengaturan penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, dan penetapan upah minimum. Peraturan Pemerintah ini pada hakekatnya mengatur pengupahan secara menyeluruh yang mampu menjamin kelangsungan hidup secara layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya sesuai dengan perkembangan dan kemampuan dunia usaha.

Salah satu kebijakan pengupahan yang diberikan pemerintah adalah penetapan upah minimum. Upah minimum tersebut dapat berupa Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sebagaimana dimaksud di atas diarahkan kepada pencapaian kehidupan yang layak. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari pada minimum.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT. BPF, 1987), hal.130

<sup>2</sup>Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta : Rajawali pers, 2010), hal.159

Dalam hal pengupahan, Islam memberikan ketentuan dasar mengenai akad atau perjanjian kerja, yang menimbulkan hubungan kerjasama antara pekerja dengan atasan. Perjanjian tersebut berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kewajiban yang utama bagi atasan adalah membayar upah atau gaji kepada pekerjanya, sedangkan kewajiban pekerja adalah mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan teliti dan benar.

Mengenai penetapan upah bagi para pekerja harus mencerminkan keadilan dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan sesuai dengan peraturan dan ajaran Islam tentang hak tenaga kerja. Dalam Islam upah harus dibayarkan tepat waktu, jelas pembayarannya dan upah harus sesuai dengan apa yang dikerjakan.<sup>3</sup> Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

*Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (QS. An-Nahl: 90)*

Prakteknya di lapangan pada zaman post-modernisme dewasa ini banyak sekali praktek sistem pengupahan atau penggajian yang kurang tepat ataupun kurang sesuai dengan aturan sehingga muncullah berbagai permasalahan yang terkadang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi para buruh hal tersebut bertolak belakang dengan apa yang dijelaskan Islam bahwa dalam memakai tenaga seseorang terlebih dahulu ditentukan mengenai bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis usahanya dijelaskan dan waktu pembayaran upahnya pun harus jelas ditetapkan. Dengan demikian tidak ada pihak yang akan dirugikan dikemudian hari.

Dalam hal pemberian upah, perusahaan-perusahaan biasanya memiliki cara yang berbeda-beda hal ini tergantung kebijakan pemilik perusahaan tersebut.

---

<sup>3</sup>Farid Wajdi, *Hukum Ekonomi Islam*, ( Jakarta : Sinar Grafika, 2012), hal.167

Demikian pula yang terjadi di PT. Aneka Indo Mandiri yang terletak di Dusun II Desa Bangun Rejo Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. PT. Aneka Indo Mandiri adalah sebuah pabrik kayu yang bergerak dibidang produksi daun pintu. Bahan baku yang digunakan adalah kayu hutan rakyat seperti Kayu Durian, Kemiri, Jengkol, dll. Sistem pengupahan yang terjadi di PT. Aneka Indo Mandiri yaitu sistem upah harian dan sistem upah borongan. Sistem upah harian yaitu buruh akan mendapatkan upah sesuai hari masuk kerja sedangkan upah borongan berdasarkan hasil produksi yang didapatkan. Selain itu, dalam hal melakukan pekerjaannya setiap buruh memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, dan semua buruh mendapat bagian upah yang sama. Dalam artian pemberian upah yang dilakukan PT. Aneka Indo Mandiri tersebut tidak berdasarkan porsi kerja atau porsi tanggung jawab dari masing-masing buruh.<sup>4</sup>

Kerjasama antara buruh dan pengusaha terjadi pada PT. Aneka Indo Mandiri di Dusun II Desa Bangun Rejo Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Kerjasama antara buruh dan PT. Aneka Indo Mandiri tidak menggunakan perjanjian tertulis, melainkan dengan kesepakatan lisan saja. Hal ini berdasarkan wawancara dengan Ibu Nurlia buruh borongan PT. Aneka Indo Mandiri yang mengatakan bahwa buruh yang bekerja kebanyakan dari daerah sekitar perusahaan.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kesepakatan kerja yang terjalin hanya dengan pernyataan lisan sehingga hal tersebut belum mempunyai kekuatan hukum yang pasti, sehingga dikhawatirkan terjadi adanya eksploitasi terhadap buruh.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri Di Tanjung Morawa Dalam Perspektif Ekonomi Islam Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga**

---

<sup>4</sup>Data yang diperoleh melalui wawancara oleh Bapak Agus, personalia PT. Aneka Indo Mandiri pada tanggal 19 Juli 2018

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, timbul permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu di Desa Bangun Rejo?
2. Bagaimana Perspektif Ekonomi Islam terhadap Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu di Desa Bangun Rejo?
3. Bagaimana Implikasi Upah Buruh Pabrik Kayu terhadap Kesejahteraan keluarga?

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan buruh pabrik di Desa Bangun Rejo.
2. Untuk mengetahui bagaimana perspektif Islam terhadap sistem pengupahan buruh yang dilakukan PT. Aneka Indo Mandiri.
3. Untuk mengetahui kesejahteraan keluarga dengan sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Aneka Indo Mandiri.

### b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

#### 1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam implementasi system pengupahan pada buruh pabrik.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Instansi

Memberikan masukan, informasi dan referensi bagi Pabrik-pabrik yang ada di Desa Bangun Rejo Kec. Tanjung Morawa Kab. Deli Serdang agar dapat mengimplementasikan sistem pengupahan pada buruh pabrik dengan baik lagi.

##### b. Bagi Penulis



Selain sebagai syarat dan melengkapi tugas, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang sistem pengupahan.

c. Bagi Universitas

Sebagai sumbangan pemikiran bagi Universitas selaku lembaga pendidikan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi.

d. Bagi Mahasiswa

Sebagai referensi, pengembangan ilmu pengetahuan, dan bahan perbandingan mengenai implementasi sistem pengupahan.

#### **D. Batasan Istilah**

Agar tidak terlalu meluas dan terjadinya penyimpangan dalam pembahasan, maka dalam hal ini penulis membatasi masalah penelitian mengenai sistem pengupahan buruh pabrik kayu dalam perspektif ekonomi Islam dan implikasinya terhadap kesejahteraan keluarga di Desa Bangun Rejo kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini, akan di bahas berbagai hal yang berkaitan dengan isi dari skripsi ini, yaitu :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : KAJIAN TEORITIS**

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti, yaitu landasan teori yang meliputi sistem pengupahan buruh dan kesejahteraan keluarga, peneliti sebelumnya, kerangka teoritis, dan hipotesa.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

**BAB IV : TEMUAN PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan analisa penulis.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan,keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk organisasi dan peneliti yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Tinjauan Umum Tentang Sistem Pengupahan**

###### **a. Pengertian Upah**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>5</sup>

Menurut Afzalur Rahman dalam bukunya *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2* bahwa upah adalah jumlah uang yang dibayar oleh orang yang member pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai dengan perjajian.<sup>6</sup> Menurut Sadono Soekirno Upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan kepada tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>7</sup> T. Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain-lain.<sup>8</sup>

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kepada penerima pekerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), hal.1108

<sup>6</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 361

<sup>7</sup>Sadono Soekirno, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori, Edisi III*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 350

<sup>8</sup>T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hal. 211

<sup>9</sup>Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *SIstem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), hal. 24

Jadi Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari manfaat tenaga yang dibayar atas jasanya dalam bekerja.

### **b. Jenis-Jenis Upah**

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Zaeni Asyhadie dapat dikemukakan sebagai berikut.<sup>10</sup>

#### 1) Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan keentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

#### 2) Upah Nyata (*Riil Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

#### 3) Upah Hidup

Upah hidup adalah upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

#### 4) Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan

---

<sup>10</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2007), hal. 70

pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a) Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja
- b) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan
- c) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
- d) Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
- e) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara nominal

#### 5) Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a) Kondisi perekonomian Negara
- b) Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
- c) Peraturan perpajakan
- d) Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- e) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian Negara
- f) Proses Penentuan Upah

### **c. Tujuan Pemberian Upah**

#### 1) Kepuasan Kerja

Dengan upah, karyawan/buruh dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

## 2) Displin

Dengan pemberian upah yang cukup besar maka disiplin buruh semakin baik, mereka akan menyadari serta akan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

## 3) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan para buruh akan terkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 4) Pengaruh Pemerintah

Jika program upah sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (Seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **d. Sistem Pengupahan**

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam, sebagai berikut:<sup>11</sup>

- 1) Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu. Misalnya harian, mingguan, bulanan.
- 2) Sistem upah potongan. Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaan dapat dinilai menurut ukuran tertentu. Misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.
- 3) Sistem upah pemufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

---

<sup>11</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, hal. 72-73

- 4) Sistem skala upah berubah. Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi dipasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya jika harga turun upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.
- 5) Sistem pembagian keuntungan. Sistem ini dapat disamakan dengan biaya pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan diakhir tahun.
- 6) Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja.
- 7) Sistem upah premi. Cara pemberian upah ini merupakan komisi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi "premi". Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya.

Menurut Drs. D.S. Widodo dalam bukunya *Pokok-pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian* mengemukakan bahwa sistem pengupahan atau penggajian ada empat, yaitu :

a) Sistem Perbandingan

Sistem perbandingan hanya dapat dilakukan dalam organisasi kecil. Di sini pemberi kerja dapat melihat kegiatan tiap-tiap pekerja. Pemberian upah atau gaji menurut sistem ini berdasarkan atas pengamatan berat ringannya pekerjaan.

b) Sistem Nilai

Sistem ini biasanya digunakan pada organisasi yang sudah berkembang dan memiliki berbagai jenis pekerjaan yang harus dilakukan. Para pekerja dibagi dalam kelompok-kelompok yang nilai pekerjaannya hampir sama dan selanjutnya dimanfaatkan sebagai dasar pembayaran upah bagi kelompok itu sendiri. Setiap kelompok pekerjaan mempunyai nilai yang berbeda sehingga dapat disusun

tingkat upah yang harus dibayar kepada para karyawan/buruh. Upah seorang pekerja yang nilai pekerjaannya lebih tinggi harus lebih tinggi juga.

c) Sistem Penggolongan

Sistem penggolongan pada hakikatnya merupakan penyempurnaan lebih lanjut dari sistem pengupahan berdasarkan nilai. Kelompok pekerjaan yang satu dengan yang lain mempunyai nilai yang berbeda, karena itu setiap kelompok pekerjaan harus dinilai atas dasar perbandingan yang sama.

## 2. Sistem Pengupahan Dalam Islam

### a. Pengertian Upah

Menurut Fiqih Mu'amalah upah disebut juga dengan *ijarah* (أجرة). *Al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* (الأجر) arti menurut bahasa adalah *al-iwadh* (الأواض) yang arti dari bahasa Indonesianya ialah upah dan ganti.<sup>12</sup>

*Ijarah* secara etimologi adalah masdar dari kata *ajara-ya'jiru*, (أجرة) - (يأجر) yaitu upah yang diberikan sebagai kompensasi sebuah pekerjaan. *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. *Al-ajru* (الأجر) makna dasarnya adalah pengganti, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat immateri.<sup>13</sup>

Ada yang menerjemahkan *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia, ada pula yang menerjemahkan sewa menyewa, yakni mengambil manfaat dari barang. Jumhur ulama fiqih berpendapat bahwa *ijarah* adalah “menjual manfaat dan yang boleh disewakan adalah manfaat bukan bendanya.”<sup>14</sup>

Menurut Adiwarman A.Karim *ijarah* adalah hak memanfaatkan asset dengan membayar imbalan tertentu.<sup>15</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* (upah). *Al-ajru* berarti upah atau imbalan untuk sebuah

---

<sup>12</sup>Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 1

<sup>13</sup>Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hal. 101

<sup>14</sup>Rachmat Syafei, *Fiqih Mu'amalah*, (Bandung; Pustaka Setia, 2001), hal. 122

<sup>15</sup>Adiwarman A.Karim, *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, (Jakarta; Gema Insani Pers, 2001), hal. 100



pekerjaan, sehingga *al-ijarah* adalah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat baik dalam hal sewa tenaga/jasa manusia maupun sewa suatu barang dengan membayar imbalan, upah atau kompensasi tertentu.

Ada perbedaan pendapat yang besar dikalangan ahli ekonomi, baik dari kalangan Islam maupun kalangan non Islam mengenai masalah seberapa besar upah seorang pekerja yang harus diterima atau bagaimana upah tersebut ditetapkan. Sebagian mengatakan upah ditetapkan berdasarkan tingkat kebutuhan hidup.<sup>16</sup>

Tabel 2.1

Perbedaan pemikiran tentang Upah dari Kalangan Ahli Ekonomi

Kalangan non Islam	Kalangan Islam
<p>1. Teori Karl Max dalam pengupahan didasarkan pada teori nilai dan asas pertentangan kelas. Pada dasarnya, pendapat Karl Max bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang.<sup>17</sup></p>	<p>1. Ibnu Taimiyah juga mengatakan tentang ekonomi mengenai kompensasi ekuivalen yang diukur dari nilai ekuivalennya. Kompensasi tersebut merupakan fenomena yang baku dan relative bertahan lama karena merupakan suatu kebiasaan yang mapan, sedangkan <i>just-price</i> lebih bersifat dinamis ditentukan oleh interaksi antara permintaan dan penawaran dan juga dipengaruhi oleh</p>

<sup>16</sup>Afzalur Rahman, hal. 362

<sup>17</sup>J.T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek*, (PT Intermasa,1988), hal.106

	keinginan seseorang terhadap aktivitas bisnis. <sup>18</sup>
<p>2. Thomas Aquinas berpegang pada gagasan upah yang layak. Berpegang pada gagasan upah “layak” yang biasanya dikaitkan dengan soal pemerataan. Di lingkungan dunia Islam masalah moral jauh lebih dipentingkan daripada di dunia Barat dan menurut pandangan umum tidak adil, bahkan tidak bisa diterima jika soal moral saja.</p>	<p>2. Ibnu Khaldun menyatakan bahwa di dalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas sosial. Allah menciptakan semua yang ada di dunia ini untuk manusia. Dan manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada di dunia ini. Tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang, maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan ia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya. Oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari kerjanya. Dalam pekerjaan pertukangan nilai</p>

---

<sup>18</sup>Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012), hal. 36

	<p>kerja harus ditambahkan kepada (harga) produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan ada produksi. Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari penghasilan dan laba menggambarkan nilai dari kerja manusia. Nilai setiap orang terletak dalam keahliannya. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawabnya.<sup>19</sup></p>
--	---

Islam menawarkan penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.

Untuk itu upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja bisa berbeda-beda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pekerja. Upah yang di berikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Hal ini sesuai dengan Q.S Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُؤْفِقَهُمْ<sup>ط</sup> أَعْمَلَهُمْ<sup>ط</sup> وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

<sup>19</sup>Charles Issawai, *An Arab Phylosophy of History Selections From the Prolegomena of Ibn Khaldun of Tunis*, Terj. Mukti Ali, Filsafat Islam Tentang Sejarah, (Jakarta: Tintamas, 1976), hal. 23

*Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf: 19)*

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.<sup>20</sup> Sedangkan tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad. Dalam prakteknya, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut:

1) Perjanjian Untuk Melakukan Jasa-jasa Tertentu

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pihak yang menghendaki tersebut bersedia memberikan upah. Biasanya pihak yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti pengacara, dokter, notaris, dan lain-lain. Pihak yang melakukan perjanjian tersebut sudah menentukan tarif untuk suatu pekerjaan yang akan dilakukannya.

2) Perjanjian Kerja Perburuhan

Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh) dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan).

3) Perjanjian Pendorongan Pekerjaan

Perjanjian pendorongan pekerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pendorong dengan yang memberikan pekerjaan pendorongan. Bagaimana cara pendorong menyelesaikan pekerjaannya tidaklah penting bagi pihak yang memborongkannya. Yang penting asli pekerjaan yang diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Biasanya perjanjian pendorongan selalu dikaitkan dengan jangka waktu.<sup>21</sup>

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja adalah :

---

<sup>20</sup>Rachmat Syafei, *Fiqh Mu'amalah*, hal. 127

<sup>21</sup>Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hal. 151-

- a) Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syariat berguna bagi perorangan atau masyarakat.
- b) Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas. Termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.

### **b. Landasan Hukum Mengenai Upah**

Adapun landasan hukum akad *ijarah* adalah :

#### 1. Al-Quran

Dalam firman Allah pada Surat Al-Kahfi ayat 77 yang berbunyi:

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطْعَمَا أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّفُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَاقَامَهُ<sup>ط</sup> قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٧٧﴾

Yang artinya :

*“Maka keduanya berjalan; hingga tatkala keduanya sampai kepada penduduk suatu negeri, mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh, Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu". (QS. Al-Kahfi: 77)*

Dalam ayat lain Allah berfirman :

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ<sup>ع</sup> فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ<sup>ط</sup> وَاتَّمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضْ لَهُ<sup>ط</sup> الْآخَرَىٰ ﴿٦١﴾

Yang artinya :

*“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu*

sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS. At-Thalaq : 6)

Allah juga berfirman :

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ<sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحَدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ<sup>ط</sup> فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ عَلَيْكَ<sup>ع</sup> سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٦٧﴾

Yang artinya :

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik”.(QS. Al-Qashash: 26-27)

## 2. Hadis

Disamping ayat-ayat dalam Al-Quran diatas, dijumpai pula sabda Rasulullah SAW tentang upah yaitu :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah)<sup>22</sup>

مَنْ اسْتَأْجَرَ جَرَّاجِيرًا فَلْيُعْلَمْهُ أَجْرَهُ

---

<sup>22</sup>Ibnu Majah, *Sunan Ibn Majah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005), VII/398, hadis nomor 2537

Artinya: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”. (HR. Abdurrazaq dan Al-Baihaqi)<sup>23</sup>

### c. Sistem Pengupahan Dalam Islam

Berbagai teori dikemukakan oleh para ahli ekonomi modern mengenai penentuan upah ini. Menurut *subsistence theory*, upah cenderung mengarah ke suatu tingkat yang hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya. *Wages fund theory*, menerangkan bahwa upah tergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja. *Residual claimant theory*, upah adalah sisa jika seluruh imbalan bagi faktor produksi yang lain telah dibayarkan. Menurut *marginal productivity theory*, dalam kondisi persaingan sempurna, setiap pekerja memiliki *skill* dan efisiensi yang sama dalam suatu kategori dalam menerima upah yang sama dengan *value of marginal product* (VMP) jenis pekerjaan yang bersangkutan. Artinya tidak ada kesepakatan diantara para ahli ekonomi mengenai masalah bagaimana upah itu ditetapkan.<sup>24</sup>

Menyangkut penentuan upah kerja, syari’at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan Al-Qur’an maupun Sunnah Rasul. Secara umum sistem penetapan upah dalam Islam dapat dirumuskan sebagai berikut:

#### 1) Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadis.<sup>25</sup>

مَنْ اسْتَأْجَرَ جَرَّاجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

---

<sup>23</sup>Faishal bin Abdul Aziz Alu Mubarak, *Bulughul Maram dan Penjelasannya*, (Solo: Ummul Qura, 2015), hal. 669

<sup>24</sup>Muhammad Sharif Chaudhry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economic System)*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hal. 197-198

<sup>25</sup>Dwi Condro Triono, *Ekonomi Pasar Syaiah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, (Yogyakarta: Irtikaz, 2016), hal. 293

Artinya: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”. (HR. Abdurrazaq dan Al-Baihaqi)<sup>26</sup>

Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

## 2) Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering

Dalam Al-Qur’an dan hadis Rasulullah saw menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah saw bersabda:<sup>27</sup>

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering (HR. Ibnu Majah)

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ<sup>ط</sup> وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ<sup>ط</sup> وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَمَسْرُوعٌ لَهُ<sup>ط</sup> الْآخَرَى ﴿٦﴾

Yang artinya :

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.” (QS. At-Thalaq : 6)

---

<sup>26</sup>Ibid

<sup>27</sup>Ibid



Maksud dari Al-Qur'an dan Hadis tersebut adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberi kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakannya. Dalam kandungan dari Al-Qur'an dan Hadis tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut.

Nilai-nilai Ekonomi Islam dalam Pengupahan yaitu :

1) Memberikan Upah Yang Adil

Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip keadilan sudah tercantum dalam potongan ayat firman Allah Surah Al-Maidah: 8 sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا ۗ اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". (QS Al-Maidah: 8)

Adil adalah hal yang mudah untuk diucapkan, tapi sulit untuk diimplementasikan. Uzair menegaskan bahwa satu filosofi Islam yang paling

penting dalam masalah upah/gaji adalah keadilan.<sup>28</sup> Keadilan didalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:

- a) Adil bermakna jelas dan transparan, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut mengikuti besarnya upah dan tata cara pembayarannya.
- b) Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut pekerjaan tersebut.

## 2) Memberikan Upah Yang Layak

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi kelayakan. Layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek yaitu: mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya. Allah swt berfirman dalam Surah Ash- Shu'ara: 183 sebagai berikut:

وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”. (QS. Ash-Shu'ara: 183)

Ayat diatas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar seseorang dibawah gaji yang biasa diberikan.

## 3. Hubungan Kerja Dalam Islam

Dalam sebuah lingkungan pekerjaan hubungan kerja antara majikan dan buruh harus dijaga dengan baik. Karena jika diantara majikan dan buruh tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi konflik dalam sebuah hubungan pekerjaan. Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan,

---

<sup>28</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, hal. 30

dengan cara tersebut maka tidak akan terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing. Didalam sebuah lingkungan pekerjaan maka sangat dibutuhkan adanya rasa saling percaya, niat yang baik dan menghormati hak-hak orang lain.<sup>29</sup>

Hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut:<sup>30</sup>

a. Hak Memilih Pekerjaan yang Sesuai

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi yang dimiliki.

b. Hak Persamaan Antara Pria dan Wanita Dalam Bekerja

Islam tidak melihat dari sisi gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya. Al-Quran menegaskan, hasil kerja dan kesungguhan wanita pun dihargai sebagaimana pria. Allah SWT berfirman :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا<sup>ط</sup> وَلِلنِّسَاءِ  
نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ<sup>ع</sup> وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ<sup>ق</sup> إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

*Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.” (QS. An-Nisa : 32)*

c. Hak Memperoleh Upah yang Sesuai

Kaidah Islam menegaskan bahwa upah sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kezaliman, pengurangan atau tindakan anarki. Jika Islam menetapkan

---

<sup>29</sup>Ibid, hal.384

<sup>30</sup>Abdul Hamid Mursi, *SDM Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 1997), hal. 155

bahwa upah ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah yang ditentukan berdasarkan jenis suatu pekerjaan.

d. Hak Cuti dan Keringanan Pekerjaan

Hak cuti biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja, hari libur dan faktor-faktor lain yang mengharuskan atau memungkinkan seseorang harus istirahat atau cuti.

e. Hak Memperoleh Jaminan dan Perlindungan

Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak bebas abad yang lalu. Ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahiliahan dan keterbelakangan. Islam menetapkan hak ini di atas segala hak.

Kewajiban para pekerja yaitu sebagai berikut :

a. Amanah Dalam Bekerja

Islam menilai bahwa memahami amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Dalam bekerja Islam mengarahkan individu dan masyarakat untuk melakukan amanah yang telah diberikan secara baik dan benar. Hal ini bisa dilakukan jika karyawan/buruh bekerja secara professional dan jujur.

b. Mendalami Agama dan Profesi

Mendalami agama merupakan kewajiban setiap muslim apapun profesinya. Menekuni dan memahami pekerjaan yakni pekerja dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreativitas dalam bekerja. Hal ini benar apa yang difirmankan oleh Allah SWT :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

*Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,*

*lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (QS. At-Taubah : 105)

Jika sudah mengetahui hak dan kewajiban para pekerja, maka perlu diketahui hak dan kewajiban para pengusaha. Adapun hak dari seorang pengusaha yaitu memperoleh keuntungan dari usahanya baik berupa material maupun non material. Sedangkan kewajiban para pengusaha terhadap para pekerja yaitu membayar upah atau gaji, karena upah merupakan salah satu kesejahteraan yang harus diterima oleh para pekerja dan merupakan kewajiban para pengusaha terhadap pekerjanya.<sup>31</sup>

Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara *internal* maupun *eksternal*, gabungan *eksternal* dan *internal* tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Sejauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai.<sup>32</sup>

Hubungan kerja yang menyangkut pemeliharaan bertujuan untuk menciptakan keserasian dan keterpaduan kerja sama, baik antar manusia dalam perusahaan maupun hubungannya dengan manusia yang berada di luar perusahaan. Artinya ada hubungan timbal balik antara pekerja dan pengusaha sebagai akibat dari perjanjian kerja yang dibuat.

#### **4. Kesejahteraan**

##### **a. Pengertian Kesejahteraan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna aman, sentosa, makmur, dan selamat, terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran, dan sebagainya.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup>Izzuddin Khatib At-Tamimi, *Bisnis Islam*, (Jakarta: Fikahati Aneska, 1995), cet ke-2, hal. 115

<sup>32</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Dan Manajemen SDM*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), cet. Ke-1, hal. 153

<sup>33</sup>Almizan, *Distribusi Pendapatan : Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam*, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, No. 1, (Januari-Juni 2016), hal.72

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial dijelaskan bahwa kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, dan sosial warga Negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.<sup>34</sup>

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan diluar upah yang diberikan kepada buruh dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja buruh tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan buruh diluar upah. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran langsung serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.<sup>35</sup>

Kesejahteraan material dan spiritual merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan haruslah dicapai tidak saja dalam aspek material, akan tetapi juga dalam aspek spiritual. Ketika sebuah proses pembangunan hanya diarahkan untuk mencapai keberhasilan material maka bisa dipastikan kesejahteraan masyarakat yang diinginkan tidak akan bisa tercapai.

Masyarakat akan merasakan kehidupan yang hampa dan tanpa makna meskipun semua fasilitas tersedia. Kesejahteraan oleh sebagian masyarakat selalu dikaitkan dengan konsep kualitas hidup. Konsep kualitas hidup merupakan gambaran tentang keadaan kehidupan yang baik.

*World Health Organization* mengartikan kualitas hidup sebagai sebuah persepsi individu terhadap kehidupannya di masyarakat dalam konteks budaya dan sistem nilai yang ada yang terkait dengan tujuan, harapan, standar, dan juga perhatian terhadap kehidupan. Konsep ini memberikan makna yang lebih luas

---

<sup>34</sup>Amirus Sodik, "Konsep Kesejahteraan dalam Islam", dalam *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 3, No.2, (Desember 2015), hal.384

<sup>35</sup>Hendra Eka, *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap motivasi Dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pasar Operasional PT Bank Aceh* Volume 4 No. 3, (Agustus, 2015), hal.77

karena dipengaruhi oleh kondisi fisik individu, psikologis, tingkat kemandirian, dan hubungan sosial individu dengan lingkungannya.

Biro Pusat Statistik Indonesia menerangkan bahwa guna melihat tingkat kesejahteraan rumah tangga suatu wilayah ada beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran, antara lain adalah :<sup>36</sup>

- 1) Tingkat pendapatan keluarga
- 2) Komposisi pengeluaran rumah tangga dengan membandingkan pengeluaran untuk pangan dengan non-pangan.
- 3) Tingkat pendidikan keluarga
- 4) Tingkat kesehatan keluarga
- 5) Kondisi perumahan serta fasilitas yang dimiliki dalam rumah tangga

#### **b. Kesejahteraan Menurut Islam**

Menurut Ekonomi Islam kesejahteraan merupakan terhindar dari rasa takut terhadap penindasan, kelaparan, dahaga, penyakit, kebodohan, masa depan diri, bahkan lingkungan. Hal ini sesuai dengan kesejahteraan surgawi dapat dilukiskan antara lain dalam peringatan Allah Swt kepada Nabi adam a.s yang berbunyi dalam Al-Qur'an surah Taha: 117-119

فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَ مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى ﴿١١٧﴾ إِنَّ لَكَ أَلًا  
تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى ﴿١١٨﴾ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى ﴿١١٩﴾

*Artinya: "Maka Kami berkata: "Hai Adam, Sesungguhnya ini (iblis) adalah musuh bagimu dan bagi isterimu, Maka sekali-kali janganlah sampai ia mengeluarkan kamu berdua dari surga, yang menyebabkan kamu menjadi celaka. Sesungguhnya kamu tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan Sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya." (QS. Taha: 117-119)*

---

<sup>36</sup>Muhammad Syaiful, *Strategi Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota*, *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan*, Volume 1, Nomor 1, 2016, ISSN : 2502-5171, hal.100

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sandang, pangan, papan yang diistilahkan dengan tidak lapar, dahaga, telanjang dan kepanasan semuanya telah dipenuhi disana. Terpenuhi kebutuhan ini merupakan unsur pertama unsur kesejahteraan masyarakat.

Kesejahteraan dalam Islam tidak hanya diukur dan terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga terpenuhinya kebutuhan spiritual. Yaitu :<sup>37</sup>

1) *Ad-din* (memelihara Agama)

Ryandono mengatakan bahwa memelihara agama dapat diukur dari implementasi Rukun Islam. Selain itu juga bisa dilihat pula dari tercapainya amalan rukun Iman.

2) *An-Nafs* (memelihara Jiwa)

Ryandono berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa yaitu dengan dipenuhi kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, serta fasilitas umum lainnya.

3) *Al-Aql* (memelihara Akal)

Menurut Syatibi dalam Bakri memelihara akal dapat dibedakan menjadi tiga perangkat. Dalam peringkat *Dharuriyah* adalah diharamkannya meminum minuman keras. Dalam peringkat *hajjiyah* seperti dianjurkannya menuntut ilmu pengetahuan.

4) *An-Nasl* (memelihara Keturunan)

Kita sebagai manusia tidak perlu khawatir apabila masih belum mampu dalam hal ekonomi untuk menikah karena Allah Swt akan memberikan rezeki serta karunia-Nya.

5) *Al-maal* (memelihara Harta)

Menurut Ryandono cara menjaga harta adalah meliputi mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, rezeki yang halal dan *thoyib*, serta persaingan yang adil.

Kesejahteraan dalam Ekonomi Islam adalah kesejahteraan secara menyeluruh, yaitu kesejahteraan secara spiritual. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi Islam

---

<sup>37</sup>Ziauddin Sardar, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Volume 3 No. 5, (Mei 2016), hal.395



tidak hanya diukur berdasarkan nilai ekonomi saja. Tetapi juga mencakup nilai moral, spiritual, dan juga nilai sosial. Sehingga kesejahteraan berdasarkan Islam mempunyai konsep yang lebih mendalam.

### **c. Indikator Kesejahteraan**

Indikator kesejahteraan keluarga adalah terpenuhinya kebutuhan pokok bagi keluarga. Indikator kesejahteraan keluarga pada dasarnya disusun untuk menilai taraf pemenuhan kebutuhan keluarga yang dimulai dari kebutuhan yang sangat mendasar sampai dengan pemenuhan kebutuhan yang diperlukan untuk pengembangan diri dan keluarga. Ukuran taraf pemenuhan kebutuhan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis, dan kebutuhan pengembangan.<sup>38</sup> Pengertian dari ketiga kelompok tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Dasar terdiri dari:
  - a) Pangan, kebutuhan ini mencakup pemenuhan kebutuhan makan dan gizi sehari-hari.
  - b) Sandang, kebutuhan ini mencakup pemenuhan pakaian yang layak pakai dan bersih.
  - c) Papan, merupakan tempat tinggal sehari-hari bagi keluarga yang harus terpenuhi.
  - d) Kesehatan, kebutuhan untuk hidup sehat sehari-hari.
- 2) Kebutuhan sosial psikologis terdiri dari:
  - a) Pendidikan, pemenuhan kebutuhan pendidikan bagi anak yang mencakup pendidikan formal, informal, dan informal.
  - b) Rekreasi, kebutuhan akan hiburan dalam kehidupan keluarga.
  - c) Transportasi, kebutuhan akan kendaraan untuk transportasi sehari-hari.
  - d) Interaksi sosial internal dan eksternal, kebutuhan untuk berinteraksi dalam keluarga juga masyarakat.
- 3) Kebutuhan pengembangan terdiri dari :

---

<sup>38</sup>Tamadi, *Petunjuk Teknis Pencatatan dan Pelaporan Pendapatan Keluarga*, (Jakarta: BKKBN, 2000), hal.16

- a) Tabungan, simpanan uang atau barang yang digunakan untuk kesehatan, pendidikan anak, jaminan hari tua, dan juga untuk kebutuhan yang mendadak.
- b) Akses terhadap informasi, kebutuhan untuk mendapatkan informasi dari luar keluarga, misal informasi dari masyarakat, dan Negara.

Dalam kondisi kesejahteraan keluarga, pemenuhan kebutuhan pendidikan anak merupakan hal yang harus diutamakan. Pendidikan anak meliputi pendidikan informal, formal, dan pendidikan nonformal. Ketiganya harus terpenuhi dengan baik. Pendidikan informal dan nonformal dapat diberikan oleh orang tua pada anak dalam kehidupan sehari-hari sejak usia dini. Selanjutnya pendidikan formal diberikan mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, hingga ke perguruan tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan keluarga adalah faktor internal keluarga dan faktor eksternal keluarga. Adapun faktor-faktornya yaitu:<sup>39</sup>

1) Faktor Internal Keluarga

a) Jumlah anggota keluarga

Perkembangan kemajuan zaman menyebabkan semakin tingginya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia. Kebutuhan manusia tidak hanya mencakup kebutuhan primer saja, akan tetapi juga kebutuhan lainnya seperti hiburan, sarana ibadah, sarana transportasi, dan lingkungan. Semakin banyak jumlah anggota keluarga, maka semakin banyak kebutuhan yang harus dipenuhi oleh keluarga tersebut.

b) Tempat tinggal

Keadaan tempat tinggal akan mempengaruhi kesejahteraan keluarga. Kondisi tempat tinggal yang bersih, sehat, nyaman, dan teratur sesuai dengan keinginan penghuninya akan menimbulkan suasana yang aman, tenteram, dan damai dalam keluarga.

c) Keadaan sosial keluarga

Untuk mendapatkan kesejahteraan keluarga alasan yang paling kuat adalah keadaan sosial dalam keluarga. Keadaan sosial dalam

---

<sup>39</sup> BKKBN, *Pendidikan Kesejahteraan Keluarga*, (Jakarta: BKKBN, 1995), hal.15-16

keluarga dapat dikatakan baik atau harmonis, bilamana ada hubungan yang baik dan benar-benar didasari ketulusan hati dan rasa kasih sayang antara anggota keluarga. Hubungan yang benar-benar didasari ketulusan hati dan rasa penuh kasih sayang, nampak dengan adanya saling hormat-menghormati, toleransi, saling membantu, dan saling mempercayai.

d) Kondisi ekonomi keluarga

Kondisi ekonomi keluarga merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan keluarga. Ekonomi dalam keluarga meliputi keuangan dan sumber-sumber yang dapat meningkatkan taraf hidup anggota keluarga. Semakin banyak sumber-sumber keuangan atau pendapatan yang diterima, maka akan meningkatkan taraf hidup keluarga.

2) Faktor Eksternal Keluarga

Suatu keluarga perlu memelihara dan mengembangkan kesejahteraan keluarganya. Hal itu diperlukan agar kegoncangan dan ketegangan jiwa antara anggota keluarga, dapat dihindari, karena dapat mengganggu ketentraman, keamanan, kenyamanan dalam keluarga. Faktor-faktor yang mengakibatkan kegoncangan dan ketegangan jiwa dalam keluarga yang datang dari luar yaitu :

- a) Faktor manusia diluar intern keluarga, seperti iri hati, fitnah dari tetangga, ancaman fisik, dan pelanggaran norma.
- b) Faktor alam, seperti musibah tanah longsor, gempa bumi, banjir, letusan gunung berapi, kerusakan lingkungan hidup.

**d. Indikator Kesejahteraan Menurut Islam**

Menurut beberapa ahli dalam buku P3EI, “indikator kesejahteraan Islami adalah terpenuhinya kebutuhan fisik dari rezeki yang halal, hidup sehat secara jasmani dan rohani, keberkahan rezeki yang diterima, keluarga yang sakinah mawaddah wa rahmah, rasa cinta kasih sesama. Ridho dan qana’ah dengan apa yang diberikan Allah kepadanya serta merasa bahagia.

Indikator kesejahteraan menurut Islam merujuk kepada Al-qur’an surah Al-Quraisy: 3-4

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۖ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ۚ

Artinya : “Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan Pemilik rumah ini (Ka'bah) yang telah memberi makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari ketakutan.” (QS. Al-Quraisy: 3-4)

Dari ayat diatas bahwa indikator kesejahteraan dalam Al-qur'an ada tiga, yaitu :

1) Menyembah Tuhan (pemilik) Ka'bah

Indikator kesejahteraan yang pertama dan paling utama didalam Al-qur'an adalah “menyembah Tuhan (pemilik) ka'bah”, mengandung makna bahwa proses mensejahterakan masyarakat tersebut didahului dengan pembangunan tauhid, sehingga sebelum masyarakat sejahtera secara fisik, maka terlebih dahulu dan yang paling utama adalah masyarakat benar-benar menjadikan Allah sebagai pelindung, pengayom, dan menyerahkan dirinya sepenuhnya kepada sang khalik.

2) Menghilangkan Lapar

Mengandung makna bahwa, yang memberi makan kepada orang lapar tersebut adalah Allah. Kemudian ayat ini juga disebutkan bahwa rezeki yang bersumber dari Allah tersebut untuk menghilangkan lapar.

3) Menghilangkan Rasa Takut

Membuat suasana jadi aman, nyaman dan tentram bagian dari indikator sejahtera atau tidaknya suatu masyarakat. Jika perampokan, pemerkosaan, bunuh diri, dan kasus kriminlitas tinggi, maka mengindikasikan bahwa masyarakat tersebut belum sejahtera.

Al-qur'an mendefinisikan tentang kesejahteraan, kesejahteraan dimulai dari kesejahteraan individu-individu yang mempunyai tauhid yang kuat, kemudian tercukupi kebutuhan dasarnya dan tidak berlebih-lebihan, sehingga suasana menjadi aman dan tentram.

Ayat lain yang menjadi rujukan bagi kesejahteraan terdapat dalam Al-Quran surat An-nisa' ayat 9 yang artinya adalah

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا

سَدِيدًا ﴿٩﴾

*Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar.” (QS. An-Nisa: 9)*

Pada ayat diatas dapat disimpulkan, bahwa kekhawatiran terhadap generasi yang lemah adalah representasi dari kemiskinan, yang merupakan lawan dari kesejahteraan, ayat tersebut menganjurkan kepada manusia untuk menghindari kemiskinan dengan bekerja keras sebagai wujud ikhtiar dan bertawakal kepada Allah swt. Kemudian Allah juga menganjurkan kepada manusia untuk memperhatikan generasi penerusnya (anak keturunannya) agar tidak terjatuh dalam kondisi kemiskinan, hal itu bisa dilakukan dengan mempersiapkan atau mendidik generasi penerusnya (anak keturunannya) dengan pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada kesejahteraan moral dan material, sehingga kelak menjadi SDM yang terampil dan berakhlakul karimah, mengingat anak adalah asset yang termahal bagi orang tua.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan dapat diperoleh dengan membentuk mental menjadi mental yang hanya bergantung kepada Allah dan juga berbicara dengan jujur dan benar, serta menjadi generasi yang kuat, baik kuat dalam hal ketaqwaan kepada Allah swt, maupun kuat dalam hal ekonomi.

## **B. Kajian Terdahulu**

1. Murni Ngurawan (2015), meneliti tentang “*Sistem Pengupahan Buruh Bangunan Dalam Perspektif Ekonomi Islam Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (Studi Kasus Pada Perumahan Mapanget Griya Indah).*” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pembayaran upah buruh bangunan ini belum menerapkan sistem pembayaran yang adil dan merata kepada buruh harian dan buruh borongan sesuai dengan syariat

Islam yaitu upah perlu ditentukan secara adil dan tidak dilakukan dengan sewenang-wenangnya. Sehingga tingkat kesejahteraan pada buruh bangunan perumahan Mapanget Griya belum sejahtera karena belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Perbedaan skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada studi kasus penelitian dan subjek penelitian.

2. Umi Fadilah (2017), meneliti tentang *Analisis Besaran Upah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Pekerja Cleaning Service di UIN Raden Intan Lampung)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur penetapan upah di UIN Raden Intan Lampung belum optimal karena dari tahun 2015 belum ada kenaikan upah, dan adanya potongan-potongan pajak terhadap pekerja yang tidak dilakukan secara transparan. Dan tingkat kesejahteraan para pekerja dikategorikan telah memenuhi tingkat kesejahteraan. Perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan penulis dari segi analisisnya. Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan analisis kualitatif sedangkan yang dilakukan oleh Umi Fadilah menggunakan analisis kuantitatif.
3. Agus (2017), meneliti tentang *Sistem Pengupahan Batu Bata Dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh Di Dusun Pacuan Kuda Kabupaten Sidrap*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan prinsip hukum Ekonomi Islam, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengupahan usaha batu bata telah memenuhi prinsip pengupahan Islam dan berdasarkan peraturan perundang-undangan serta kesepakatan kerja (akad) sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem pengupahan tersebut memberikan kesejahteraan kepada buruh batu bata di dusun Pacuan Kuda Kabupaten Sidrap. Perbedaan yang menonjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan penulis belum memenuhi prinsip ekonomi Islam karena pekerja masih belum sejahtera hal ini disebabkan majikan memberikan upah kepada pekerja masih dibawah standar Upah Minimum Kabupaten/Kota.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi yang akan diteliti secara menyeluruh dan luas. Secara garis besar, penelitian deskriptif merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, factual dengan penyusunan yang akurat.<sup>40</sup>

Sedangkan penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan temuan tidak berdasarkan prosedur statistik atau cara kuantifikasi tertentu, yang biasanya merujuk kepada hidup seseorang, pengalaman hidup, perilaku, emosi, perasaan, fungsi organisasi, gerakan sosial dan fenomena interaksi budaya.<sup>41</sup>

Metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama, dinamakan metode postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat postpositivistik. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Sesuai dengan judul penelitian yang diterapkan maka penelitian ini dilaksanakan di Desa Bangun Rejo Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang.

---

<sup>40</sup>Supardi, *Metodologi Penelitian Dan Bisnis*, (Yogyakarta: UII Pres, 2005), hal.32

<sup>41</sup>Azwar Juliandi, *et al. Metodologi Penelitian Bisnis*, (Medan: UMSU Pers, 2015), hal.11

### C. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah para buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri Desa Bangun Rejo Kec Tanjung Morawa Kab Deli Serdang berjumlah  $\pm$  60 orang.<sup>42</sup>

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci.<sup>43</sup> Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul representatif. Sampel dari penelitian ini adalah buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri di Desa Bangun Rejo Kec Tanjung Morawa Kab Deli Serdang berjumlah 30 orang. Sampel diambil dengan menggunakan metode *accidental sampling*, yaitu penulis mengambil sampel yang kebetulan ditemui. Hal ini mengingat populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak dan memungkinkan penulis untuk menjangkau.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standart untuk memperoleh data yang diperlukan. Agar diperoleh data-data yang dapat diuji kebenarannya, relevan dan lengkap, maka dalam penelitian ini menggunakan instrument sebagai berikut:

#### 1. Metode Observasi

Metode Observasi yaitu proses pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan atau pencatatan serta sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.<sup>44</sup> Metode ini digunakan untuk pengumpulan data langsung dari lapangan dan mengidentifikasi tempat yang hendak akan diteliti. Peneliti

---

<sup>42</sup>Data yang diperoleh melalui Wawancara pada buruh pabrik pada tanggal 19 Juli 2018

<sup>43</sup>Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal.137

<sup>44</sup>Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal.136



menggunakan observasi partisipatif yaitu observasi dengan penelitian terlibat langsung dalam kegiatannya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih lengkap dan nyata.

Dalam hal ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung serta ikut terjun dilapangan dan mencatat kejadian-kejadian yang berkaitan dengan buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri Desa Bangun Rejo Kec Tanjung Morawa Kab Deli Serdang.

## 2. Wawancara

Wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang, yaitu yang melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang diteliti berputar disekitar pendapat dan keyakinannya.<sup>45</sup>

Wawancara dilakukan dengan para buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri di Desa Bangun Rejo Kec Tanjung Morawa Kab Deli Serdang.

## 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui penyelidikan terhadap benda-benda seperti buku majalah, dokumen, agenda, dan lain-lain. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang telah didokumentasikan antara lain : data tentang sejarah perusahaan, visi misi perusahaan, dan lain-lain.

## **E. Analisis Data**

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu strategi meneliti yang lebih banyak memanfaatkan dan mengumpulkan informasi secara mendalam terhadap fenomena yang diteliti.<sup>46</sup> Analisa data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode/tanda, dan mengkatagorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktifitas tersebut, data

---

<sup>45</sup>Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisa Data*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal. 38-50

<sup>46</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal.246

kualitatif biasanya beserakan dan bertumpuk-tumpuk yang bisa disederhanakan untuk dipahami lebih mudah. Analisa data kualitatif sesungguhnya sudah dimulai saat peneliti mulai mengumpulkan data, dengan cara memilih mana data yang penting dan tidak penting.<sup>47</sup> Analisis data kualitatif bersifat induktif, yaitu data analisa berdasarkan data yang diperoleh, yang selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Analisis ini telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung sampai penulisan hasil penelitian.<sup>48</sup>

Alat analisis data pada penelitian ini adalah analisis data deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Tahapan-tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data, yaitu data yang dikumpulkan berasal dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi.
2. Mengklarifikasi materi data, langkah ini digunakan untuk memilih data-data yang dapat dilakukan dengan mengelompokkan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.
3. Pengeditan, yaitu melakukan penelaahan terhadap data yang terkumpul melalui teknik-teknik yang digunakan kemudian dilakukan penelitian atau pemeriksaan kebenaran serta perbaikan apabila terdapat kesalahan sehingga mempermudah proses penelitian lebih lanjut.
4. Menyajikan data, yaitu data yang telah ada dideskriptifkan secara verbal kemudian diberikan penjelasan dan uraian berdasarkan pemikiran yang logis, serta memberikan argumentasi dan dapat ditarik kesimpulan.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup>Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktek*, (Jakarta: Bumiaksara, 2013), hal.209

<sup>48</sup>Sugiono , *Metode Penelitian Bisni, Cetakan 15*, (Bandung; Alfabeta, 2010), hal.428-429

<sup>49</sup>Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2010), hal.48

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Aneka Indo Mandiri**

Perusahaan ini berdiri pada tahun 1950 bergerak di bidang produksi daun pintu pangsa pasar lokal dengan nama PT. Indah Wood. Kemudian dengan perkembangan zaman dan tuntutan kebutuhan konsumen yang lebih maju maka pada tahun 2008 perusahaan ini berubah nama menjadi PT. Aneka Indo Mandiri dengan pangsa pasar Internasional meliputi Amerika, Eropa, Afrika dan Australia.

PT. Aneka Indo Mandiri berada di Jalan Limau Mungkur No. 230 Desa Bangun Rejo Dusun II Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli serdang Provinsi Sumatera Utara. *PT. Aneka Indo Mandiri* menggunakan bahan baku kayu hutan rakyat seperti Kayu Durian, Kemiri, Jengkol, Karet, dll. Sejak didirikan, PT. Aneka Indo Mandiri telah menghasilkan berbagai macam produk kayu olahan dengan pasar yang membentang mulai dari penjualan lokal hingga ke luar negeri seperti China, India, Singapura, dll.

PT. Aneka Indo Mandiri bertujuan untuk memperoleh keuntungan dari hasil produksi dan untuk mengurangi pengangguran yang ada di Desa Bangun Rejo, sehingga dapat membantu perekonomian masyarakat yang ada di Desa Bangun Rejo khususnya yang berada di Dusun II.<sup>50</sup>

##### **2. Visi dan Misi**

Adapun visi misi PT. Aneka Indo Mandiri adalah menjadikan Indonesia sebagai satu satunya produsen daun pintu terbaik tingkat dunia. Dan memperoleh keuntungan yang maksimal.

---

<sup>50</sup>Agus, Personalia PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun rejo Dusun II, tanggal 1 Oktober 2018

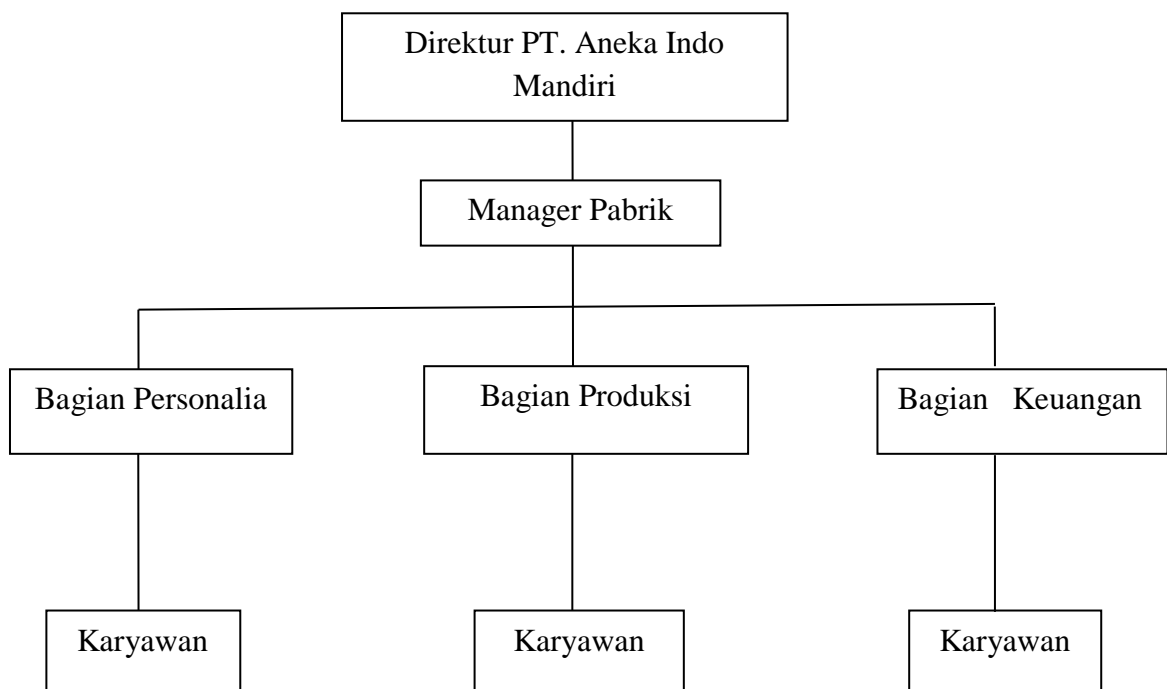
### 3. Ruang Lingkup Bidang Usaha

Ruang lingkup usaha pada PT. Aneka Indo Mandiri ini merupakan usaha yang bergerak di bidang produksi daun pintu. Bahan baku yang digunakan yaitu kayu hutan rakyat seperti Kayu Durian, Kemiri, Jengkol, Karet, dll. Kemudian pemasaran yang dilakukan PT. Aneka Indo Mandiri tidak hanya penjualan lokal tetapi sampai ke luar negeri seperti China, India, Singapura, dll.

### 4. Struktur Organisasi dan Manajemen

#### a. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi pada PT. Aneka IndoMandiri adalah sebagai berikut :



Gambar : 4.2. Struktur Organisasi PT. Aneka Indo Mandiri

#### b. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

##### 1) Direktur Perusahaan

Direktur di PT. Aneka Indo Mandiri merupakan pemilik usaha yang merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang bertanggung jawab mengatur perusahaan secara keseluruhan.

Tugas :

- a) Pemimpin atau pemilik dalam perusahaan.
- b) Menentukan peraturan atau kebijakan dalam perusahaan.
- c) Memeriksa laporan secara tertulis maupun lisan dari staff perusahaan.

Tanggung Jawab :

- a) Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b) Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan usaha, baik dalam administrasi, pengadaan barang, maupun perekrutan karyawan.

## 2) Manager Pabrik

Tugas :

- a) Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- b) Menghadiri pertemuan, seminar ataupun pelatihan.
- c) Berkomunikasi secara teratur terhadap direktur, ataupun bagian staff yang ada di PT. Aneka Indo Mandiri.

Tanggung Jawab :

- a) Mengontrol kebijakan perusahaan agar berjalan dengan maksimal.
- b) Membuat laporan untuk Direktur mencakup kegiatan usaha
- c) Menyetujui dan menerima tenaga pelaksana, mandor, dan pekerja sesuai dengan target untuk mencapai tujuan produksi.

## 3) Kepala Bagian atau Mandor

Tugas :

- a) Mengawasi, mengontrol dan mengarahkan para pekerja dalam proses produksi.
- b) Mencatat keluar masuk barang, jam kerja, mengabsensi siapa yang masuk dan tidak masuk.
- c) Memberikan upah.

Tanggung Jawab :

- a) Membuat laporan hasil kerja lapangan.
- b) Memberikan upah kepada karyawan.
- c) Mengawasi dan mengarahkan karyawan dalam proses produksi.

4) Karyawan

Tugas dan tanggungjawab karyawan yaitu melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan mulai dari bahan sampai diproses untuk membentuk suatu produk. Dan bertanggung jawab atas produksi tersebut.

**c. Jumlah Karyawan/Tenaga Kerja**

Jumlah tenaga kerja di PT. Aneka Indo Mandiri sebanyak 102 orang. 45 orang pekerja laki-laki dan 67 pekerja perempuan. Semua pekerja tidak termasuk pekerja tetap, yang tetap hanya seluruh staff dan satpam, karena yang mendapat gaji bulanan hanya bidang tersebut. Selama tidak ada bahan baku seluruh buruh diliburkan dan apabila bahan baku sudah ada maka, seluruh buruh di beri informasi untuk bekerja kembali.

Adapun nama-nama pekerja yang bekerja di PT. Aneka Indo Mandiri adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

**Data Buruh PT. Aneka Indo Mandiri**

No	Nama	Jabatan	Usia	Lama Bekerja
1	Agus Sukarjan	Personalia	53 Tahun	10 Tahun
2	Jefri	Personalia	45 Tahun	8 Tahun
3	Yurei	Personalia	45 Tahun	9 Tahun
4	Hasanah Fahmi	Staff	42 Tahun	5 Tahun
5	Rury Sofyani	Staff	22 Tahun	4 Tahun
6	Hany Sariah	Staff Lapangan	40 Tahun	6 Tahun
7	Suhaida Nur	Staff Lapangan	40 Tahun	7 Tahun
8	Puryetno	Kepala QC	45 Tahun	5 Tahun
9	Huzairi	Stuffi	37 Tahun	3 Tahun

10	Rihadi	Lapangan	39 Tahun	4 Tahun
11	Jumingan	Satpam	48 Tahun	7 Tahun
12	Andriani	Buruh	35 Tahun	7 Tahun
13	Bela	Buruh	30 Tahun	2 Tahun
14	Eli	Buruh	40 Tahun	7 Tahun
15	Farida	Buruh	45 Tahun	4 Tahun
16	Jumiatik	Buruh	50 Tahun	3 Tahun
17	Kuswi	Buruh	45 Tahun	4 Tahun
18	Muliani	Buruh	42 Tahun	5 Tahun
19	Nurhayati	Buruh	40 Tahun	5 Tahun
20	Rosneli	Buruh	45 Tahun	4 Tahun
21	Rina	Buruh	35 Tahun	5 Tahun
22	Sri	Buruh	33 Tahun	3 Tahun
23	Suratni	Buruh	45 Tahun	5 Tahun
24	Suprayani	Buruh	35 Tahun	4 Tahun
25	Sumargiatik	Buruh	50 Tahun	5 Tahun
26	Supiatik	Buruh	45 Tahun	4 Tahun
27	Santi	Buruh	39 Tahun	5 Tahun
28	Lia	Buruh	33 Tahun	3 Tahun
29	Yanti	Buruh	45 Tahun	6 Tahun
30	Lina	Buruh	50 Tahun	5 Tahun
31	Ica	Buruh	35 Tahun	3 Tahun
32	Suprayetno	Buruh	50 Tahun	5 Tahun
33	Sutesno	Buruh	45 Tahun	5 Tahun
34	Dedi Rahmadi	Buruh	42 Tahun	4 Tahun
35	Lilis Widia	Buruh	22 Tahun	3 Tahun
36	Agam	Buruh	28 Tahun	4 Tahun
37	Suriadi	Buruh	30 Tahun	4 Tahun
38	Sismuliadi	Buruh	45 Tahun	5 Tahun
39	Putra	Buruh	50 Tahun	5 Tahun

40	Amru	Buruh	30 Tahun	3 Tahun
41	Amat	Buruh	32 Tahun	3 Tahun
42	Antin	Buruh	35 Tahun	5 Tahun
43	Hesti	Buruh	30 Tahun	3 Tahun
44	Partik	Buruh	48 Tahun	5 Tahun
45	Patra	Buruh	43 Tahun	4 Tahun
46	Romansyah	Buruh	40 Tahun	5 Tahun
47	Risman	Buruh	50 Tahun	6 Tahun
48	Suriani	Buruh	48 Tahun	7 Tahun
49	Zulfahmi	Buruh	45 Tahun	6 Tahun
50	Nurlia	Buruh	33 Tahun	6 Tahun
51	Kiki	Buruh	25 Tahun	3 Tahun
52	Imam	Buruh	28 Tahun	5 Tahun
53	Irda	Buruh	30 Tahun	4 Tahun
54	Rudi	Buruh	37 Tahun	5 Tahun
55	Rika	Buruh	35 Tahun	3 Tahun
56	Wahyu	Buruh	29 Tahun	4 Tahun
57	Risky	Buruh	22 Tahun	4 Tahun
58	Eko	Buruh	26 Tahun	5 Tahun
59	Anjas	Buruh	24 tahun	3 Tahun
60	Amin	Buruh	25 Tahun	4 Tahun
61	May	Buruh	25 Tahun	4 Tahun
62	Novi	Buruh	28 Tahun	4 Tahun
63	Ogi	Buruh	29 Tahun	3 Tahun
64	Rida	Buruh	35 Tahun	5 Tahun
65	Gunawan	Buruh	36 Tahun	3 Tahun
66	Sinta	Buruh	32 Tahun	4 Tahun
67	Puput	Buruh	35 Tahun	5 Tahun
68	Sainem	Buruh	50 Tahun	10 Tahun
69	Samini	Buruh	48 Tahun	10 Tahun



70	Susiani	Buruh	45 Tahun	7 Tahun
71	Sutini	Buruh	42 Tahun	5 Tahun
72	Jumini	Buruh	50 Tahun	6 Tahun
73	Lilik	Buruh	48 Tahun	5 Tahun
74	Sandi	Buruh	25 Tahun	6 Tahun
75	Pras	Buruh	25 Tahun	2 Tahun
76	Jaya	Buruh	36 Tahun	5 Tahun
77	Hendri	Buruh	32 Tahun	4 Tahun
78	Ari	Buruh	25 Tahun	3 Tahun
79	Hartoyo	Buruh	39 Tahun	10 Tahun
80	Ari Anggara	Buruh	30 Tahun	5 Tahun
81	Sudirman	Buruh	45 Tahun	10 Tahun
82	Nina	Buruh	45 Tahun	8 Tahun
83	Siti Aminah	Buruh	42 Tahun	6 Tahun
84	Erni	Buruh	34 Tahun	5 Tahun
85	Dewi	Buruh	40 Tahun	6 Tahun
86	Painem	Buruh	43 Tahun	9 Tahun
87	Aisyah	Buruh	32 Tahun	3 Tahun
88	M. Sach Billy	Buruh	30 Tahun	6 Tahun
89	Sumantri	Buruh	38 Tahun	5 Tahun
90	Selamat	Buruh	50 Tahun	10 Tahun
91	Ifnu	Buruh	45 Tahun	7 Tahun
92	Andi	Buruh	42 Tahun	5 Tahun
93	Irwan	Buruh	40 Tahun	5 Tahun
94	Ridho Aswad	Buruh	38 Tahun	4 Tahun
95	M. Irian	Buruh	35 Tahun	2 Tahun
96	Nuraida	Buruh	40 Tahun	10 Tahun
97	Suriadi	Buruh	42 Tahun	10 Tahun
98	Agus	Buruh	38 Tahun	10 Tahun
99	Widya	Buruh	30 Tahun	5 Tahun

100	Adi	Buruh	38 Tahun	6 Tahun
101	Giatik	Buruh	42 Tahun	10 Tahun
102	Atik	Buruh	35 Tahun	5 Tahun

#### **d. Waktu Kerja**

Waktu kerja PT. Aneka Indo Mandiri dimulai dari pukul 08.00-16.00 WIB. Dengan waktu istirahat satu jam dimulai pukul 12.00-13.00, sehingga total jam kerja 8 jam kerja dengan 6 hari dalam seminggu, sedangkan hari Minggu para buruh diliburkan.

#### **e. Sistem Pengupahan**

Sistem pengupahan pada PT. Aneka Indo Mandiri dibedakan menjadi tiga, yaitu :

##### 1) Sistem Upah Harian

Buruh yang mendapatkan upah harian di PT. Aneka Indo Mandiri sebanyak 16 orang. Buruh ini mendapatkan upah sebesar Rp. 95.000 perhari. Pembayaran yang dilakukan pada buruh harian ini sebanyak dua kali dalam sebulan yaitu pada tanggal 01 dan tanggal 16.

##### 2) Sistem Upah Borongan

Buruh yang mendapatkan upah borongan sebanyak 75 orang. Pada sistem ini buruh di beri upah setiap container mengangkut barang yang akan dipasarkan. Sehingga tidak pasti tanggal berapa mereka menerima upah. Buruh borongan ini dihitung kerja dengan ketentuan setiap 1 pcs pintu seharga Rp. 40.000.

##### 3) Sistem Upah Bulanan

Yang menjadi pekerja tetap pada PT. Aneka Indo Mandiri adalah seluruh Staff dan Satpam. Upah yang diterima oleh staff sebesar Rp3.750.000 sedangkan upah yang diterima oleh satpam yaitu Rp. 2.700.000. Adanya perbedaan upah ini karena tingkat pendidikan yang tinggi dan karena tugas satpam dianggap paling besar tanggung jawabnya.

## **5. Proses Produksi**

### **a. Bahan Baku**

Bahan baku di PT. Aneka Indo Mandiri yaitu kayu hutan rakyat seperti kayu Durian, Kemiri, Jengkol, Karet, dll. Kemudian kayu kayu tersebut diolah dengan cara memilah, memotong, membentuk, merakit/memasang, menghaluskan permukaan dan mengemas untuk diproduksi menjadi barang jadi.

### **b. Uraian Proses Produksi**

Adapun uraian proses produksi pengolahan kayu bahan bangunan dan perabotan rumah tangga adalah sebagai berikut :

1) Klin Dry

Kayu yang sudah di stik, dikeringkan kira-kira 15-20 hari.

2) Pengetaman

Bahan baku yang sudah kering diketam sesuai dengan ukuran yang dibutuhkan.

3) Multi Rip

Kayu dibelah menjadi beberapa batang.

4) Moulding

Bahan yang sudah dibelah dimoulding sesuai dengan bentuk yang diinginkan.

5) Dipotong

Bahan siap moulding dipotong ukuran sebenarnya dan disambung.

6) Moulding

Sebagian bahan siap dimoulding kembali.

7) Dibubut/Sanding

Bahan yang siap disanding/gosok supaya lebih halus.

8) Quality Control

Siap sanding bahan dipilih/seleksi kembali.

9) Packing

Bahan bagus siap pilih dipacking dan dibalut plastik.

10) Bubut

Kayu bagus siap diketam dibubut sesuai dengan bentuk.

11) Laminating

Kayu yang sudah diketam dan dibentuk delaminating dengan menggunakan lem.

12) Kertas Pasir/Dempul

Bahan siap bubut dan moulding didempul untuk bahan yang berlubang jarum dan pecah.

13) Finishing

Bahan siap sanding diperiksa kembali lalu dipacking dengan plastik.

## **B. Temuan Penelitian**

### **1. Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri**

Sistem pengupahan buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri menggunakan sistem upah harian dan upah borongan. Dalam hasil wawancara penulis dengan Personalia, *Staff* dan beberapa buruh dari PT. Aneka Indo Mandiri diperoleh beberapa keterangan berkaitan dengan sistem pengupahan buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri sebagai berikut:

#### **a. Sistem Penetapan Upah**

Seperti yang disampaikan personalia PT. Aneka Indo Mandiri oleh Bapak Agus :

*“Sistem upah di pabrik ini ada sistem upah harian, upah borongan, dan upah bulanan. Upah harian telah ditetapkan diawal dan dihitung berapa hari buruh tersebut masuk kerja, sedangkan upah borongan diberikan upahnya setelah kontainer keluar mengangkut barang yang telah diproduksi, sehingga tidak tau pasti kapan mereka menerima upah. Sedangkan upah bulanan yaitu para staff dan satpam yang telah memiliki gaji tetap yang sesuai dengan UMK”.*<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>Agus, Personalia PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 1 Oktober 2018

## 1. Buruh Harian

Dalam wawancara yang dilakukan penulis kepada Ibu Rury selaku *Staff* yang memberikan upah terhadap buruh harian PT. Aneka Indo Mandiri beliau mengatakan bahwa :

*“Kami membayarkan upah dua minggu sekali yaitu setiap tanggal 01 dan tanggal 16. Upah yang diberikan perhari adalah sebesar Rp 95.000. Itu pun upah yang diterima setiap orang tidak sama artinya apabila dalam dua minggu tersebut tidak masuk kerja maka itu tidak dihitung dalam pembayaran upah, yang dihitung apabila ia masuk kerja saja”.*<sup>52</sup>

Hal senada juga diungkapkan oleh ibu Dewi selaku buruh :

*“kami menerima upah setiap dua minggu sekali yaitu setiap tanggal 01 dan tanggal 16, itupun setiap orang tidak sama karena dilihat dari absensinya, kalau banyak tidak masuk ya tidak dihitung”.*<sup>53</sup>

Ibu Erni juga mengatakan bahwa :

*“kami disini buruh harian menerima upah setiap tanggal 01 dan tanggal 16. Upah perharinya sebesar Rp 95.000, kemudian itu dihitung berapa hari kita masuk kerja dalam dua minggu tersebut dik.”*<sup>54</sup>

## 2. Buruh Borongan

Dalam wawancara yang dilakukan penulis kepada Bapak Agus selaku Personalia PT. Aneka Indo Mandiri beliau mengatakan :

*“ upah pada buruh borongan ditentukan berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan. Dimana setiap perpcs daun pintu seharga Rp. 40.000. Dan upah mereka diberikan setiap container keluar membawa hasil produksi”.*<sup>55</sup>

Selain upah pokok yang diterima, buruh hanya mendapatkan tunjangan hari raya (THR). Mereka tidak mendapatkan tunjangan yang lainnya seperti tunjangan makan ataupun kesehatan. Seperti yang diungkapkan Ibu Nurlia :

---

<sup>52</sup>Ruri, Staff PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>53</sup>Dewi, Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 3 Oktober 2018

<sup>54</sup>Erni, Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>55</sup>Agus, Personalia PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 1 Oktober 2018

*“Tunjangan yang ada yaitu tunjangan hari raya saja (THR), itupun besarnya juga bervariasi ada yang dapat Rp.500.000 ada juga Rp. 700.000. Dilihat juga berapa lama kerjanya kemudian sering absen atau tidak. Kalau tunjangan yang lainnya gak dapat.”<sup>56</sup>*

Untuk jam lembur buruh pabrik yang bekerja pada sistem borongan tidak memiliki upah jam lembur disebabkan mereka sudah memiliki target sendiri untuk menyelesaikan produksi daun pintu tersebut. Jika pun mereka harus lembur atau melewati batas waktu yang telah ditentukan mereka tetap menerima upah yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini dijelaskan oleh Bapak Agus :

*“Kalau upah lembur anak borongan mereka tidak memiliki upah lembur artinya mereka bekerja sesuai target yang telah ditetapkan yaitu 10 hari kerja, jika mereka bekerja melewati target atau ada jam tambahan kerja mereka tidak memiliki upah tambahan”.<sup>57</sup>*

Lain halnya dengan buruh harian mereka mendapatkan upah jam lembur sebesar Rp. 10.000 perjamnya. Biasanya mereka bekerja lembur hanya 2 jam sehingga mereka akan pulang pukul 18.00 WIB. Hal ini diungkapkan oleh Lilis :

*“Kalau kami karena buruh harian mendapatkan upah lembur perjamnya yaitu Rp.10.000. Biasanya kami lembur hanya 2 jam saja, itupun kalau orderan lagi banyak kalau orderan tidak banyak ya gak lembur lah”.<sup>58</sup>*

### 3. Buruh Bulanan

Hasil wawancara dengan Ibu Rury selaku *staff* mengatakan bahwa :

*“Yang mendapatkan upah bulanan disini yaitu para staff dan satpam saja, kami sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yaitu Rp 2.700.000. Kalau kami lembur itu tidak ada nilai tambahan itu hanya sebagai loyalitas kami untuk PT. Aneka Indo Mandiri.”*

## **2. Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan Al-Qur'an maupun Sunnah

---

<sup>56</sup>Nurlia, Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>57</sup>Agus, Personalia PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 1 Oktober 2018

<sup>58</sup>Lilis, Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

Rasul. Menurut pendapat para ahli untuk menetapkan upah yang sesuai dengan Ekonomi Islam seperti, upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai, membayar upah sebelum kering keringatnya, keadilan dan kelayakan. Maka penulis melakukan penelitian terhadap buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri sebagai berikut :

#### **a. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai**

Dalam Al-Qur'an dan hadis Rasulullah saw menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Hasil wawancara penulis dengan Ibu Sainem selaku buruh borongan mengatakan bahwa :

*“Upah borongan perpcs daun pintu Rp 40.000, nah itu pun menerima upahnya setelah kontainer keluar bawa barang. Kalau kontainer keluar barulah kami menerima upah. Upah pastinya gak tau berapa soalnya kan kadang dalam sebulan itu diliat juga berapa yang keluar containernya mau aja sebulan hanya dua kali kontainer keluar bawa barang. Kalau lagi banyak orderan bisa kadang sampai lima container.”<sup>59</sup>*

Hal senada juga dikatakan Bapak Sumantri :

*“Saya sudah bekerja disini 5 Tahun dik sebagai buruh harian sebelum bekerja saya sudah dijelaskan sama pihak pabrik bahwasannya upah perharinya itu sebesar Rp 95.000.”<sup>60</sup>*

#### **b. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering**

Dalam Al-Qur'an dan hadis Rasulullah saw menganjurkan seorang majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Hasil wawancara penulis dengan Bapak Agus mengatakan bahwa:

*“Disini pemberian upah kepada buruh tidak pernah telat semuanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.”*

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan oleh Ibu Widya :

---

<sup>59</sup>Sainem Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>60</sup>Sumantri, Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

*“Pemberian upah disini sudah tepat waktu, buruh harian setiap dua minggu sekali sedangkan buruh borongan setiap kontainer keluar membawa hasil produksi ”.*<sup>61</sup>

### **c. Keadilan Bermakna Jelas dan Transparan**

Adil bermakna jelas dan transparan, artinya sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut mengikuti besarnya upah dan tata cara pembayarannya. Hasil wawancara dengan Ibu Rury, selaku staff yang memberikan upah beliau mengatakan bahwa:

*“Disini upah diberikan setiap tanggal 1 dan tanggal 16, sedangkan upah borongan setiap satu kontainer keluar membawa barang maka mereka akan menerima upah. Kalau upah harian sudah jelas waktunya, tetapi kalau upah borongan belum pasti karena satu kontainer keluar tidak tahu pastinya di tanggal berapa ”.*<sup>62</sup>

Ibu Nurlia selaku buruh borongan mengatakan :

*“Saya bekerja sudah 6 tahun disini. Mengenai kesepakatan kerjanya ada yaitu 8 jam kerja mulai hari Senin-Sabtu, kalau upahnya disebutkan Rp 95.000 perhari untuk upah buruh harian dan Rp 40.000/pcs daun pintu untuk upah borongan. Akan tetapi kesepakatan tersebut tidak secara tertulis melainkan secara lisan saja ”.*<sup>63</sup>

### **d. Keadilan Bermakna Proporsional**

Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut pekerjaan tersebut. Hal ini dikatakan oleh Amat :

*“Kalau mengenai upah yang diberikan PT. Aneka Indo Mandiri kepada semua buruh disini sama, tidak ada bedanya meskipun pekerjaan setiap orang berbeda-beda, tua, muda, sudah menikah atau lajang semua tetap sama. Seperti saya bekerja di bagian S4S disitu saya bekerja dengan menggunakan mesin sehingga resiko saya lebih besar dibandingkan buruh yang lain”.*

Hal senada juga diungkap oleh Rudi:

---

<sup>61</sup>Widya Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>62</sup>Rury Staff PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>63</sup>Nurlia Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018



*“Upah yang kami terima disini sama rata semua baik yang sudah lama kerja, ataupun yang sudah berkeluarga semua sama bahkan yang pekerjaan yang menanggung resiko sangat besar pun tetapsama dengan yang memiliki resiko pekerjaan yang cukup kecil.”<sup>64</sup>*

#### **e. Kelayakan**

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi kelayakan. Layak yang dimaksud disini yaitu dilihat dari tiga aspek yaitu: mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya.

Hasil wawancara penulis dengan Bapak Adi beliau mengatakan :

*“Upah disini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari apalagi saya sudah berkeluarga memiliki tanggungan istri dan anak. Anak saya juga sudah bersekolah untuk memenuhi kebutuhan sekolah anak ya tidak cukup dengan upah yang saya terima. Makanya saya buka usaha yaitu berjualan sayuran dan jajan-jajanan dirumah istri saya yang jaga warung tersebut untuk tambahan pendapatan.”<sup>65</sup>*

Hal senada juga di katakan oleh Bapak Risman bahwa :

*“Saya bekerja disini sudah 6 Tahun, upah disini tidak cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari dik karena saya juga memiliki istri dan anak yang menjadi tanggung jawab saya sebagai seorang suami dik. Makanya saya juga memiliki ternak ayam di rumah untuk menambah pendapatan dik”.*

Lain hal nya dengan yang diungkapkan Ibu Giatik :

*“ Upah yang saya terima di sini sudah cukuplah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, karena kan saya sebagai istri hanya membantu perekonomian keluargasaja. Suami saya juga bekerja untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai kepala keluarga.”<sup>66</sup>*

Hal ini diungkapkan oleh Ari :

---

<sup>64</sup>Rudi Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>65</sup>Adi Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>66</sup>Giatik Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

*“ Kalau saya karena belum berkeluarga ya upah disini cukup lah untuk uang jajan saya sendiri bisa dikatakan layak untuk saya lah dik. ”*<sup>67</sup>

### **3. Implikasi Upah Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri Terhadap Kesejahteraan Keluarga**

Indikator kesejahteraan keluarga adalah terpenuhinya kebutuhan pokok bagi keluarga. Indikator kesejahteraan keluarga pada dasarnya disusun untuk menilai taraf pemenuhan kebutuhan keluarga yang dimulai dari kebutuhan yang sangat mendasar sampai dengan pemenuhan kebutuhan yang diperlukan untuk pengembangan diri dan keluarga. Ukuran taraf pemenuhan kebutuhan dibagi menjadi tiga kelompok yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis, dan kebutuhan pengembangan diri.

#### **a. Kebutuhan Dasar**

Peneliti melakukan wawancara terhadap buruh mengenai kebutuhan dasar meliputi: kebutuhan pangan, sandang, dan papan serta kesehatan. Dari hasil wawancara terhadap buruh sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan Ibu Lia juga mengungkapkan :

*“Kalau untuk makan saja sih cukup atau pas-pasan lah, kita untuk makan membutuhkan biaya sekitar Rp 15.000- Rp 30.000, kita makan tetap 3x sehari kok dek, tapi yaa itulah harus dicukup- cukupkan karena sekarang lagi semua kebutuhan pokok lumayan mahal dek. ”*<sup>68</sup>

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Ani :

*“Alhamdulillah kalau untuk makan masih cukup, tapi ya terkadang harus hemat-hemat lah biar bisa untuk belanja besok lagi uangnya dek. ”*<sup>69</sup>

Untuk pemenuhan sandang keluarga buruh pabrik PT. Aneka Indo Mandiri sudah tercukupi dengan baik. Seperti yang diungkapkan Ibu Farida :

---

<sup>67</sup>Ari Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>68</sup>Lia Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>69</sup>Ani Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo, tanggal 2 Oktober 2018

*“Alhamdulillah dek cukup, kita bisa berganti-ganti baju setiap hari. Belinya paling menjelang Idul Fitri.”<sup>70</sup>*

Untuk pemenuhan kebutuhan kesehatan buruh pabrik PT. Aneka Indo Mandiri. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Handri :

*“Kami disini gak dapet jaminan kesehatan dari pabrik, kalau ada keluarga yang sakit kami bawa ke Puskesmas atau Rumah Sakit terdekat dengan biaya yang ditanggung sendiri dek pabrik gak punya tanggung jawab atas kesehatan saya dan keluarga. Kalau sakitnya Cuma flu, pusing atau masuk angin ya paling beli obat diwarung saja.”<sup>71</sup>*

Kebutuhan akan papan atau tempat tinggal buruh pabrik PT. Aneka Indo Mandiri juga telah terpenuhi dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibu Jumini :

*“Iya beginilah kondisi rumah ibu dek, Alhamdulillah meskipun kecil tapi punya sendiri yang penting gak kena hujan sama panas dek.”<sup>72</sup>*

#### **b. Kebutuhan Sosial Psikologi**

Kebutuhan sosial psikologi meliputi transportasi, rekreasi dan pendidikan. Oleh karena itu peneliti melakukan wawancara terhadap buruh sebagai berikut:

Untuk pemenuhan sarana transportasi pribadi, Ibu Jumini mengatakan bahwa :

*“Alhamdulillah punya kereta dek 2 ,satu motornya udh jelek tapi masih bisa dipakai bapak untuk mengangkat getah karet dikebun dek. Satu lagi ya bisa lah untuk kegiatan sehari-hari Ibu pergi kerja dek.”*

Hal senada juga disampaikan Ibu Painem :

*“Kalau Ibu punya motor satu aja dek itu dibawa bapak kerja kalau ibu kerja naik angkot atau kalau gak ya numpang sama tetangga.”<sup>73</sup>*

---

<sup>70</sup>Farida Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>71</sup>Handri Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>72</sup>Jumini Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>73</sup>Painem Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan rekreasi keluarga. Mereka melakukan rekreasi jika ada yang mengadakan acara rekreasi beramai-ramai, atau guru-guru sekolah anak mereka yang mengadakan. Seperti pernyataan Ibu Atik :

*“kemarin itu piknik ketika anak saya lulus TK, yang mengadakan gurunya untuk acara perpisahan.”<sup>74</sup>*

Untuk pemenuhan kebutuhan pendidikan anak para buruh PT. Aneka Indo Mandiri. Penulis melakukan wawancara dengan Ibu Sainem mengatakan bahwa :

*“Saya mempunyai 3 orang anak, dan Alhamdulillah sekarang ketiga anak saya mempunyai pendidikan dek seperti anak saya yang pertama sekarang dia sudah menjadi PNS bertugas di Aceh sedangkan adik-adik nya hanya lulusan SMA. Saya dan bapaknya selalu mengajarkan kepada anak saya tentang sopan santun dan saling menghormati yang lebih tua atau menghargai sesama dek.”<sup>75</sup>*

Ibu Atik juga mengungkapkan sebagai berikut :

*“Anak saya dua dek. Umurnya yang besar 19 tahun sudah lulus SMA dan bekerja di pabrik kayu dan yang kecil 15 tahun. Pendidikan untuk anak itu penting dek, orang tua lah yang pertama mengajarkan anak bagaimana ia harus berbuat sopan santun, berbahasa yang baik dan menghormati yang lebih tua. Bapaknya juga membantu mendidik anak-anaknya, kalau anak-anak nakal ya bapaknya menasehati, menunjukkan mana yang baik dan mana yang buruk dek.”<sup>76</sup>*

Selanjutnya Ibu Painem juga mengungkapkan bahwa :

*“Anak saya dua, yang pertama umurnya 7 tahun, yang kedua umur 4 tahun. Bagi saya pendidikan anak itu penting, sebagai orang tua harus mampu mengajarkan yang baik-baik kepada anak dan mendukung setiap*

---

<sup>74</sup>Atik Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>75</sup>Sainem Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>76</sup>Atik Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

*kegiatan anak selagi itu positif. Kalau anak-anak nakal biasa bapaknya yang menasehati.*"<sup>77</sup>

**c. Kebutuhan Pengembangan Diri**

Penulis melakukan penelitian terhadap buruh pabrik PT. Aneka Indo Mandiri untuk melihat kebutuhan pengembangan diri yang meliputi tabungan para buruh pabrik tersebut.

Seperti yang dikatakan oleh Ibu Lia bahwa :

*"Saya tidak memiliki tabungan dek, uang yang saya dapat sudah pas-pasan untuk memunuhi kebutuhan sehari-hari dan anak sekolah jadi saya tidak memiliki uang sisa untuk ditabung, bahkan untuk belanja besok saja saya harus berhemat dek."*<sup>78</sup>

Lain halnya dengan Ibu Farida mengungkapkan bahwa :

*" Alhamdulillah saya punya tabungan dek, ya walaupun gak banyak tapi untuk jaga-jaga untuk kebutuhan yang mendadak jadi saya gak perlu minjam-minjam sana sini untuk kebutuhan yang mendadak itu dek."*<sup>79</sup>

Ibu Fitri juga mengatakan bahwa :

*"Saya gak punya tabungan dek, upah yang diterima sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari dan anak sekolah, sedangkan bapak saja kerja di kebun Limau Mungkur juga gak tentu gajiannya dek."*<sup>80</sup>

Ibu Widya mengatakan bahwa :

*"Alhamdulillah dik kalau ibu bisa lah menabung sedikit-sedikit soalnya kan bapak juga kerja ibu kerja jadi ya bisa menyisihkan untuk keperluan mendadak."*<sup>81</sup>

Hal senada juga dikatakan Ibu Sainem :

---

<sup>77</sup>Painem Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>78</sup>Lia Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>79</sup>Farida Buruh Borongan PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>80</sup>Fitri Buruh Harian PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

<sup>81</sup>Widya, Buruh Borongan PT Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 2 Oktober 2018

*“Saya bisa dik menyisihkan uang untuk keperluan mendadak, soalnya bapak juga bekerja anak-anak saya juga sudah berkeluarga. Ya Alhamdulillah dik meski sedikit tapi bisa untuk jaga-jaga keperluan mendadak kan.”*

### **C. Pembahasan Penelitian**

#### **1. Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri**

Sistem pengupahan buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri yang ada di Desa Bangun Rejo Dusun II, Kecamatan Tanjung Morawa menggunakan sistem upah harian dan upah borongan. Pemberian upah harian telah ditetapkan pada tanggal 01 dan tanggal 16. Sedangkan upah borongan ditentukan dengan hasil produksi dan diberikan upahnya setelah satu kontainer keluar membawa hasil produksi.

Buruh borongan ini upahnya ditentukan berdasarkan jumlah produksi pengolahan kayu yaitu sebanyak 1.000 pcs daun pintu atau setara dengan satu kontainer. Dalam upah borongan mereka menerima upah ketika satu kontainer keluar membawa barang, sehingga mereka tidak tahu pasti kapan menerima upah. Perhitungan upah borongan yaitu :

$1/\text{pcs pintu} = \text{Rp } 40.000$  1 container = 1.000 pcs daun pintu, maka  $\text{Rp } 40.000 \times \text{Rp } 1.000 = \text{Rp } 40.000.000$

Pada upah borongan ini terbagi atas 6 (enam) bagian yaitu : S4S, LVL, Panel, CC, Assy/Door, Finishing. Maka  $\text{Rp } 40.000.000 : 6 = \text{Rp } 6.666.666$ . Kemudian setiap bagian tersebut dikerjakan oleh 10 (sepuluh) buruh, jadi  $\text{Rp } 6.666.666 : 10 = \text{Rp } 666.666$  dibulatkan menjadi  $\text{Rp } 670.000$ .

Jadi upah yang mereka terima ketika satu kontainer keluar membawa barang adalah sebesar  $\text{Rp } 670.000$ .<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup>Agus, Personalia PT. Aneka Indo Mandiri, wawancara di Desa Bangun Rejo Dusun II, tanggal 1 Oktober 2018

## **2. Sistem Pengupahan Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri dalam Perspektif Ekonomi Islam**

Menurut pendapat para ahli untuk menetapkan upah yang sesuai dengan Ekonomi Islam seperti, upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai, membayar upah sebelum kering keringatnya, keadilan dan kelayakan. Maka hasil penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

### **a. Upah Disebutkan Sebelum Pekerjaan di Mulai**

Ketentuan akad kontrak kerja harus jelas berapa besar upah (gaji) yang akan diberikan oleh majikan kepada pekerjanya. Dasar dari keharusan adanya kejelasan dalam besaran upah yang akan diberikan dalam akad kontrak kerja adalah dari Hadis.

مَنْ اسْتَأْجَرَ جِرًّا فَلْيُعَلِّمُهُ أَجْرَهُ

*“Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”.*(HR. Abdurrazaq dan Al-Baihaqi ).<sup>83</sup>

Dalam hadis tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

Akan tetapi pengupahan untuk buruh borongan belum sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah, yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Meskipun telah ditetapkan bahwa 1/pcs daun pintu sebesar Rp. 40.000, tapi buruh mendapatkan upah belum pasti disebabkan karena sebulan tidak tentu berapa kontainer yang keluar membawa barang hasil produksi.

Untuk prosedur pelaksanaan sistem pengupahan buruh borongan dapat dikatakan belum baik, hal ini disebabkan tidak adanya perjanjian pemberian upah

---

<sup>83</sup> Faishal bin Abdul Aziz Alu Mubarak, *Bulughul Maram dan Penjelasannya*, (Solo: Ummul Qura, 2015), h. 669

antara buruh dengan majikan. Dengan adanya perjanjian diawal maka buruh dapat melakukan tawar-menawar mengenai upahnya. Karena di dalam Islam pekerja juga berhak menentukan upahnya.

### **b. Membayar Upah Sebelum Keringatnya Kering**

Hasil dari penelitian penulis bahwa pembayaran upah yang terjadi di PT. Aneka Indo Mandiri sudah memenuhi karakteristik dalam nilai Islam tentang sistem pengupahan, karena PT. Aneka Indo Mandiri tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Akan tetapi pembayaran upah masih belum sesuai dengan ajaran Nabi Muhammad SAW tentang waktu pembayaran upah harus diberikan sebelum keringat pekerja kering.

### **c. Keadilan**

Organisasi yang menetapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Al-Quran menegaskan :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْٓا اَعْدِلُوْٓا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Maidah: 8)*

#### **1) Bermakna Jelas dan Transparan**

Yang dikatakan adil bermakna jelas dan transparan yaitu bahwa sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dan sesuai dengan kesepakatan. Namun, jika ia



membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja melakukannya maka majikan berhak memotong upahnya karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama pekerja mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.

Pihak PT. Aneka Indo Mandiri telah melakukan pembayaran upah dengan jelas dan transparan, artinya mereka mengetahui sebelum bekerja berapa upah yang diterima dan kapan pihak perusahaan memberikan upah. Upah diberikan dua minggu sekali untuk buruh harian sedangkan upah buruh borongan diberikan setiap kontainer keluar membawa hasil produksi. Upah diberikan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati antara buruh dan pihak perusahaan.

## 2) Keadilan Bermakna Proporsional

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا<sup>ط</sup> وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ<sup>ط</sup> وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

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

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat kerjanya. Upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Siapapun pekerja atau karyawannya, baik tua, muda, sudah menikah atau masih lajang, selagi mereka mengerjakan pekerjaan yang sama, maka mereka akan dibayar dengan upah yang sama.

Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan disana belum sepenuhnya dapat dikatakan adil. Karena, adil secara proporsional yaitu pekerja akan mendapat upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan. Penentuan upah di PT.Aneka Indo Mandiri belum sepenuhnya menerapkan sistem pembagian kerja.

Ibnu Khaldun menyatakan bahwa upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan. Artinya pekerja harus diberikan upah sesuai dengan porsi kerjanya masing-masing, jika ia memiliki tanggung jawab dan resiko yang lebih besar maka harus diberikan upah yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan, begitu pun

sebaliknya jika pekerja hanya memiliki tanggung jawab dan resiko yang lebih kecil ia harus menerima upah yang sesuai. Berbeda dengan yang dilakukan PT. Aneka Indo Mandiri bahwa pihak PT. Aneka Indo Mandiri tidak menerapkan upah sesuai dengan jenis pekerjaannya. Mereka membayar dengan upah yang sama kepada pekerja yang memiliki tanggung jawab dan resiko yang lebih besar.

#### **d. Kelayakan**

Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima. Dapat diketahui bahwa kelayakan upah diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu: Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan Papan (tempat tinggal). Hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan.

Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini.

PT. Aneka Indo Mandiri dalam menentukan upah pekerjanya belum sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan papan. Sedangkan keterangan pekerja PT. Aneka Indo Mandiri sebagian mengatakan bahwa upah dari hasil kerjanya belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari apalagi buruh yang telah berkeluarga. Untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, sebagian pekerja mencari tambahan pendapatan seperti, ternak ayam dan berjualan dirumah.

Sedangkan sebagian buruh wanita mengatakan telah cukup memenuhi kebutuhan karena mereka hanya seorang istri yang membantu suami untuk menambah ekonomi keluarga. Pekerja yang masih lajang atau belum menikah juga mengatakan bahwa upah yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, hal ini disebabkan karena mereka belum memiliki tanggungan.

Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Upah minimum tersebut merupakan upah minimum perbulan yang sudah termasuk tunjangan dengan ketentuan kerja 7 jam kerja perhari. Upah tersebut biasanya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan perekonomian masyarakat. Untuk UMK di wilayah Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2018 yaitu Rp 2.720.100.

Jika dihitung rata penghasilan buruh belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten Deli Serdang.

Dalam hitungan satu minggu jika buruh harian mendapatkan upah Rp 95.000 perhari. Maka  $Rp\ 95.000 \times 4\ minggu = Rp\ 2.280.000$ . jika buruh borongan mendapatkan upah ketika satu kontainer keluar adalah sebesar Rp 670.000 maka dalam sebulan ada (4) empat kali kontainer keluar membawa barang. Jadi  $Rp\ 670.000 \times 4 = Rp\ 2.680.000$ . Itu pun belum tentu buruh borongan mendapatkan upah segitu, karena dalam sebulan tidak bisa dipastikan berapa kontainer yang keluar membawa hasil produksi.

Melalui perhitungan tersebut bahwa sudah jelas PT. Aneka Indo Mandiri belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

### **3. Implikasi Upah Buruh Pabrik Kayu PT. Aneka Indo Mandiri Terhadap Kesejahteraan Keluarga Buruh**

Kesejahteraan keluarga adalah suatu kondisi dinamis keluarga dimana terpenuhi semua kebutuhan fisik, materil, mental, spiritual, dan sosial yang memungkinkan keluarga dapat hidup wajar sesuai dengan lingkungannya serta memungkinkan anak-anak tumbuh kembang dan memperoleh perlindungan yang diperlukan untuk membentuk sikap mental dan kepribadian yang matang sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Setiap keluarga mempunyai berbagai macam kebutuhan hidup sehari-hari yang harus dipenuhi dengan biaya yang berasal dari pendapatan keluarga. Pemenuhan kebutuhan hidup keluarga sehari-hari merupakan upaya yang dilakukan untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi berbagai kebutuhan

sehari-hari, seperti kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis, dan kebutuhan pengembangan diri.

#### **a. Kebutuhan Dasar**

Kebutuhan dasar terdiri dari Pangan, sandang, papan dan kesehatan. Menurut Kuswardinah pencapaian ketahanan pangan dapat dilihat dari ketersediaan pangan, konsumsi gizi, dan status gizi.<sup>84</sup> Usaha untuk mewujudkan ketahanan pangan pada tingkat keluarga atau rumah tangga dapat ditempuh melalui peningkatan daya beli masyarakat, peningkatan cadangan pangan dan peningkatan pengetahuan tentang pangan dan gizi. Dari hasil penelitian penulis bahwa pemenuhan kebutuhan pangan sudah tercukupi akan tetapi gizi yang dikandung pada makanan yang mereka konsumsi belum memenuhi kebutuhan gizi harian mereka.

Menurut Pujosuwarno pakaian dan rumah merupakan sarana untuk mewujudkan pemenuhan kebutuhan sosial psikologis keluarga dan anggotanya. Kualitas dan kuantitas dalam pemilihan sandang dan papan akan berpengaruh pada tingkat kesejahteraan keluarga. Dari hasil penelitian penulis bahwa pemenuhan kebutuhan sandang dan papan pada buruh telah terpenuhi dengan baik. Mereka mempunyai rumah yang baik dan nyaman untuk ditempati. Untuk kebutuhan sandang para buruh telah tercukupi dengan baik pula, mereka membeli pakaian setiap setahun sekali menjelang Idul Fitri.

Pemenuhan kebutuhan kesehatan setiap anggota keluarga merupakan syarat penting untuk dapat bekerja secara produktif, sehingga menghasilkan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kesehatan keluarga tidak dapat dipisahkan dengan ketahanan pangan keluarga. Keduanya saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Dari hasil penelitian penulis bahwa dalam pemenuhan kebutuhan kesehatan para buruh sudah cukup baik. Jika ada anggota keluarga yang sakit, maka mereka segera membawanya ke puskesmas untuk berobat. Akan tetapi mereka tidak mendapatkan fasilitas kesehatan dari PT.

---

<sup>84</sup>Asih Kuswardinah, *Ilmu Kesejahteraan Keluarga*, (Semarang: UNNES Press, 2007), hal. 63

Aneka Indo Mandiri sehingga mereka harus menyisihkan sebagian dari gaji untuk kebutuhan kesehatan.

#### **b. Kebutuhan Sosial Psikologis**

Kebutuhan Sosial Psikologis terdiri dari Rekreasi, transportasi dan pendidikan. Kebutuhan akan rekreasi juga penting dalam kehidupan keluarga. Dengan rekreasi dalam suatu keluarga akan menimbulkan rasa nyaman dan tentram. Rekreasi merupakan hiburan untuk keluarga. Dari hasil penelitian penulis mereka mengatakan pernah melakukan rekreasi bersama keluarganya. Mereka sudah memenuhi kebutuhan rekreasi bagi keluarga minimal saat ada acara penting seperti perpisahan anak sekolah dan liburan ibu-ibu perwiridan.

Dalam pemenuhan sarana transportasi, buruh PT. Aneka Indo Mandiri sudah memiliki kendaraan pribadi sehingga dapat dikatakan pemenuhan untuk transportasi mereka cukup baik.

Sedangkan dalam pemenuhan kebutuhan pendidikan keluarga buruh PT. Aneka Indo Mandiri dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya program wajib belajar 12 tahun. Meskipun untuk ke jenjang Perguruan Tinggi masih sulit dijangkau, karena upah yang terima tidak mampu mencukupi kebutuhan pendidikan tersebut.

#### **c. Kebutuhan Pengembangan Diri**

Menurut Poerwadarminto pendapatan adalah hasil pencarian atau perolehan dari usaha dan bekerja. Pendapatan merupakan jumlah penghasilan yang diterima seseorang baik berupa uang atau barang yang merupakan hasil kerja atau usaha.<sup>85</sup>

Kesimpulan dari hasil penelitian bahwa pendapatan yang diperoleh dari pabrik kayu tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sehingga para pekerja memutuskan untuk memiliki pekerjaan lain selain bekerja di PT. Aneka Indo Mandiri seperti memiliki ternak ayam dan berjualan dirumah. Dari hasil tambahan

---

<sup>85</sup>W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 20

penghasilan yang diperoleh, mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, bahkan diantara mereka bisa menyisihkan penghasilan untuk ditabung sehingga kondisi ekonomi mereka meningkat. Akan tetapi masih ada juga sebagian dari mereka yang belum bisa menyisihkan penghasilan untuk ditabung.

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap kesejahteraan para buruh yang dilihat dari kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis dan kebutuhan pengembangan diri dapat dikatakan bahwa mereka belum sejahtera, hal ini dilihat dari kebutuhan sosial psikologis para buruh. Para buruh belum mampu menyekolahkan anak mereka sampai ke Perguruan Tinggi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian pembahasan penulis tentang sistem pengupahan buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri dalam perspektif Ekonomi Islam dan implikasinya terhadap kesejahteraan keluarga pada bab sebelumnya, maka dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Adapun tata cara sistem pengupahan buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri yakni menggunakan pola upah harian dan upah borongan. Dengan besaran upah harian perhari yakni Rp 95.000 sedangkan upah borongan setiap kontainer keluar yaitu sebesar Rp.670.000. Dengan upah yang diterima oleh buruh dapat dikatakan belum layak untuk memenuhi kebutuhan hidup.
2. Sistem pengupahan dilihat dari perspektif Ekonomi Islam dapat dikatakan belum baik hal ini dilihat dari nilai-nilai Ekonomi Islam dalam menetapkan upah seperti upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, membayar upah sebelum kering keringatnya, keadilan dan kelayakan. Ketetapan upah pada PT. Aneka Indo Mandiri dilihat dari penetapan upah secara adil dan layak adalah :
  - a. Dalam pemberian upah pada PT. Aneka Indo Mandiri belum mengikuti konsep adil. Karena, antara buruh yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dengan yang memiliki resiko lebih kecil tidak ada perbedaannya. Semua diberi upah yang sama, adil dalam Islam yaitu seorang pekerja akan memperoleh upah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk melakukan pekerjaan.
  - b. Dalam menentukan upah buruh pabrik PT. Aneka Indo Mandiri belum cukup baik, karena belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
3. Implikasi atau dampak dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga buruh pabrik PT. Aneka Indo Mandiri dapat dikatakan tidak sejahtera

karena upah yang mereka terima lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota Deli Serdang yakni Rp.2.720.100. Sehingga untuk mensejahterahkan keluarganya mereka memiliki pendapatan lain selain bekerja sebagai buruh pabrik kayu PT. Aneka Indo Mandiri.

## **B. Saran**

Masalah di bidang pengupahan pekerja akan selalu ada, apalagi pelaku bisnis sudah banyak sehingga persaingan bisnis menjadi sangat ketat, ini membuat para pelaku bisnis akan menimalisir kerugian dengan harapan mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya.

Untuk itu penulis memberikan saran kepada :

1. PT. Aneka Indo Mandiri :
  - a. Agar membuat pembagian kerja yang jelas dan pasti, sehingga pekerja mengetahui tugas dan tanggung jawab nya serta kepastian upah yang akan diperoleh sesuai dengan bagian pekerjaannya. Karena upah sebagai balas jasa atas manfaat dan tenaga yang telah pekerja berikan, maka upah pekerja seharusnya diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakannya dan adanya keterbukaan majikan terhadap pekerjanya.
  - b. Agar pihak perusahaan dapat meningkatkan upah yang diterima buruh sehingga upah mereka sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota.
2. Pekerja:Sebaiknya dalam bekerja diperlukan kesungguhan dan profesionalisme, karena upah merupakan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dan juga sebagai sumber pendapatan bagi diri dan keluarga.



## DAFTAR PUSTAKA

- A. Karim, Adiwarmam. *Ekonomi Islam Suatu Kajian Kontemporer*, Jakarta; Gema Insani Pers, 2001
- Almizan. *Distribusi Pendapatan : Kesejahteraan Menurut Konsep Ekonomi Islam*, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Volume 1, No. 1, Januari-Juni 2016
- Amadi, *Petunjuk Teknis Pencatatan dan Pelaporan Pendapatan Keluarga*, Jakarta: BKKBN, 2000
- al-Qarasyi Baqir, Syarif. *Huququl 'Amil fil Islam*, Terj. Ali Yahya, "Keringat Buruh", Jakarta: Al-Huda, 2007
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- At-Tamimi, Izzuddin Khatib *Bisnis Islam*, Jakarta: Fikahati Aneska, 1995
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja*, Jakarta : PT Grafindo Persada, 2007
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007
- BKKBN. *Pendidikan Kesejahteraan Keluarga*, Jakarta: BKKBN, 1995
- BR, Afrida . *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001
- Chaudhry, Muhammad Sharif, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economic System)*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999
- Didin Hafidhuddi dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008
- Djumialdji, F. X. *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008
- Eka, Hendra. *Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap motivasi Dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pasar Operasional PT Bank Aceh Volume 4 No. 3*, Agustus, 2015

- Emzir. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisa Data*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Fathoni, Abdurrahmat *Organisasi Dan Manajemen SDM*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006, cet. Ke-1,
- Gilarso, T. *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro*, Yogyakarta: Kanisius, 2003
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktek*, Jakarta: Bumiaksara, 2013
- Hakim, Lukman *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012
- Herdiansyah, Haris. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Salemba Humanika, 2010
- Huda, Nurul. *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoriti*, Jakarta: Kencana, 2009
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta : Rajawali pers, 2010
- Isnaini Harahap, Yenni Samri Juliati Nasution, dkk, *Hadis-Hadis Ekonomi* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015
- Issawai, Charles *An Arab Phylosophy of History Selections From the Prolegomena of Ibn Khaldun of Tunis*, Terj. Mukti Ali, Filsafat Islam Tentang Sejarah, Jakarta: Tintamas, 1976
- Juliandi, Azwar. *et al. Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan: UMSU Pers, 2015
- K, Lubis, Suhrawardi. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2001
- Koentjoro, Wuryati. *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPF, 1987
- Moekijat. *Administrasi Gaji dan Upah*, Jakarta: Mandar Maju, 1992
- Mustofa, Imam. *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Mursi, Abdul Hamid *SDM Produktif: Pendekatan Al-Quran dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Pers, 1997
- Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan P Simanjuntak, Panyaman. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LPEEUI, cet. 2, 1998

- Rahman, Afzalur. *Economic Doctrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Rozalinda. *Fikih Ekonomi Syariah : Prinsip dan Implementasinya pada Sektor Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Sardar, Ziauddin. *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, Volume 3 No. 5, Mei 2016
- Sholahuddin, M. *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Sholihin Ifham, Ahmad. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010
- Soekirno, Sadono. *Mikro Ekonomi Pengantar Teori*, ed. 3, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005
- Sodiq, Amirus. “*Konsep Kesejahteraan dalam Islam*”, dalam *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 3, No.2, Desember 2015
- Soedarji. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan 15*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011
- Supardi. *Metodologi Penelitian Dan Bisnis*, Yogyakarta: UII Pres, 2005
- Syafei, Rachmat. *Fiqih Mu’amalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001
- Syaiful, Muhammad. *Strategi Koperasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota*, Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan, Volume 1, Nomor 1, 2016, ISSN : 2502-5171
- Tamadi. *Petunjuk Teknis Pencatatan dan Pelaporan Pendapatan Keluarga*, Jakarta: BKKBN, 2000
- Tim Pengembang Perbankan Syari’ah Institut Bankir Indonesia, *Konsep Produk dan Implementasi Operasional Bank Syari’ah*, Jakarta: Djambatan, 2001
- Triono, Dwi Condro, *Ekonomi Pasar Syaiah : Ekonomi Islam Madzhab Hamfara jilid 2*, Yogyakarta: Irtikaz, 2016
- T. Salim. J, *Bisnis Menurut Islam Teori dan Praktek*, PT Intermedia, 1988

## **CURRICULUM VITAE**

### **A. Identitas**

1. Nama : Sri Ayu Jenawati
2. Nim : 51141018
3. Tempat/Tgl. Lahir: Bangun Rejo, 06 Januari 1997
4. Anak ke/dari : Satu/ 3 bersaudara
5. Alamat : Tanjung, Morawa Desa Bangun Rejo Dusun VIII
6. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Misno
  - b. Ibu : Yeti Hendrayani
7. Alamat Orang Tua: Tanjung Morawa, Desa Bangun Rejo Dusun VIII

### **B. Pendidikan**

1. SD Negeri 105326 Bangun Rejo tamat pada tahun 2008
2. SMP Negeri 1 Tanjung Morawa tamat pada tahun 2011
3. MAN 1 Deli Serdang tamat pada tahun 2014
4. Melanjut kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU) Jurusan Ekonomi Islam.

Panduan Wawancara Penelitian

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH PABRIK KAYU DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN KELUARGA**

Kepada buruh PT. Sakura Jaya

Nama :

Umur :

1. Sudah berapa lama saudara bekerja disini?
2. Menurut saudara, apakah tenaga yang dikeluarkan untuk bekerja sudah sesuai dengan gaji yang diberikan?
3. Berapa upah maksimal yang pernah anda peroleh dan berapa upah yang berlaku pada umumnya dalam produksi ini?
4. Bagaimana awal perekrutan saudara bisa bekerja di PT. Sakura Jaya?
5. Apakah pernah ada terjadi keterlambatan atau penangguhan upah pekerja?
6. Pernahkah terjadi kecelakaan ditempat kerja? jika pernah apakah perusahaan bertanggungjawab untuk pengobatannya?
7. Apakah saudara mendapatkan tunjangan seperti tunjangan masa kerja? atau lainnya?
8. Apakah saudara telah berkeluarga?
9. Berapa anggota keluarga yang menjadi tanggungan saudara?
10. Apakah upah disini sudah memenuhi kebutuhan hidup keluarga saudara?
11. Upah pekerja yang sudah berkeluarga apakah sama dengan pekerja yang lajang?

Panduan Wawancara Penelitian

**SISTEM PENGUPAHAN BURUH PABRIK KAYU DALAM PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN KELUARGA**

Kepada Pihak PT. Sakura Jaya :

Nama :

Jabatan :

1. Sudah berapa lama PT. Sakura Jaya berdiri?
2. Bagaimana struktur organisasi yang ada di PT. Sakura Jaya?
3. Berapa jumlah karyawan/buruh di PT. Sakura Jaya?
4. Apakah karyawan/buruh sudah menerima upah sesuai dengan Upah Minimum Regional(UMR)?
5. Bagaimana sistem pembayaran upah kepada karyawan/buruh?
6. Bagaimana sistem kerja karyawan/buruh?
7. Apakah ada perbedaan antara upah karyawan dengan buruh?
8. Adakah insentif yang diberikan kepada pekerja di luar pemberian upah?
9. Tunjangan apa saja yang diberikan kepada karyawan/buruh PT.Sakura Jaya?
10. Jika pekerja bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan (lembur), adakah upah tambahan dan berapa?



Wawancara dengan Bapak Agus Personalia PT. Aneka Indo Mandiri



Wawancara dengan Ibu Dewi Buruh Borongan bagian *Finishing*



Wawancara dengan Ibu Sainem Buruh Borongan bagian *Panel*



Wawancara dengan Ibu Atik Buruh Harian bagian *Panel*





Kondisi pada saat buruh sedang membersihkan kayu



Kondisi saat buruh sedang memotong kayu



Kondisi saat buruh mengelem dan merakit kayu



Kondisi kayu setelah pengeleman



Kondisi kayu setelah perakitan



Daun pintu yang sudah jadi