



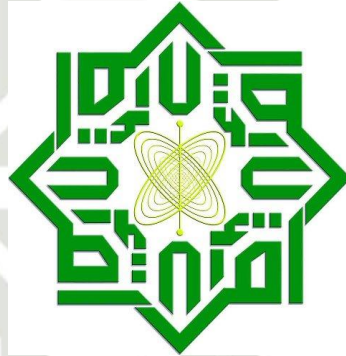
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PEKERJA BANGUNAN TERHADAP  
UPAH YANG DITERIMA PADA PROYEK KERJASAMA PT. SINAR  
INDO KARYA PEKANBARU DAN SUBKONTRAKTOR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi dan Melengkapi Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**OLEH**

**ISMAIL JAILANI**  
**NIM. 11325102913**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2020**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul, **ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PEKERJA BANGUNAN TERHADAP UPAH YANG DITERIMA PADA PROYEK KERJASAMA PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU DAN SUBKONTRAKTOR**, yang ditulis oleh :

Nama : ISMAIL JAILANI  
 NIM : 11325102913  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :  
 Hari/ Tanggal : Senin, 29 Juni 2020  
 Waktu : Jam, 08.00 WIB  
 Tempat : Dilaksanakan secara Daring

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Juni 2020  
**TIM PENGUJI MUNAQASAH**

Ketua  
**Dr. H. Maghfirah, MA.**

Sekretaris  
**Dra. Nurlaili, M.Si**

Penguji 1  
**Drs. H. Zainal Arifin, MA**

Penguji 2  
**Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec**

Mengetahui :  
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag**  
 NIP. 19580712 196803 1 005





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

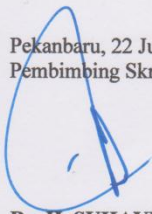
**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi dengan judul **ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PEKERJA BANGUNAN TERHADAP UPAH YANG DITERIMA PADA PROYEK KERJASAMA PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU DAN SUBKONTRAKTOR** yang ditulis oleh:

NAMA : ISMAIL JAILANI  
NIM : 11325102913  
PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 22 Juni 2020  
Pembimbing Skripsi

  
**Dr. H. SUHAYIB, M. Ag**  
NIK:19631231199203103

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

email Jailani (2020) : **ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PEKERJA BANGUNAN TERHADAP UPAH YANG DI TERIMA PADA PROYEK KERJASAMA PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU DAN SUBKONTRAKTOR**

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah, Bagaimana tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap sistem pengupahan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor, Bagaimanakah pelaksanaan sistem pengupahan pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor serta Bagaimanakah implikasi upah pekerja bangunan terhadap kesejahteraan dalam perspektif Ekonomi Islam.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan, yang bertempat di Jl. Rambutan depan PTPN V No 56 Pekanbaru, Perumahan Alam Lestari Residence Kec. Rumbai, Pondok Pesantren Baitul Qur'an 2 Kec. Tenayan Raya, dan Pondok Pesantren Ihsan Boarding School 2 Kec. Tenayan Raya, Pekanbaru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Subkontraktor, seluruh pengawas sebagai informan serta perkerja bangunan yang berjumlah 33 orang. Maka dalam pengumpulan data penulis menggunakan teknik Observasi Dokumentasi, Lapangan, dan Kuesioner. Metode data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa upah memiliki signifikasi secara positif terhadap kepuasan pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya upah akan berkaitan dengan tinggi rendahnya kepuasan pekerja. Hasil penelitian ini juga menemukan upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor memiliki hubungan yang kuat serta korelasi upah yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan output koefisien korelasi dengan nilai R sebesar 0.689 yang artinya bahwa korelasi kepuasan pekerja dengan upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor memiliki hubungan yang kuat. Implikasi upah pekerja bangunan terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam dari sistem upah secara umum sudah sesuai dengan Perspektif Ekonomi Islam. Karna pengupahan pekerja bangunan diberikan atas dasar yang telah disepakati. Selain upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), upah lembur, dan pemberian cuti pada saat hari-hari besar untuk memberi kesempatan pekerja bangunan dalam pelaksanaan beribadah. Secara khusus dapat menggambarkan jelas bagaimana eratnya hubungan antara *syari'at islam dengan kemaslahatan*. Kemaslahatan sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (Muqasid al Syariah).

*Kata Kunci: Kepuasan dan Tingkat Upah Perspektif Islam*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmad dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar. Sholawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad SAW, mudah-mudahan dengan seringnya bersholawat termasuk umat yang mendapat syafaat beliau di akhirat kelak.

Skripsi ini berjudul analisis tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap upah yang di terima pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor. Skripsi yang disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dari lubuk hati yang paling dalam kepada Yth:

1. Ayah tercinta Aji Iskak, Ibu tersayang Siti Maryam, Abang, Kakak, dan Adik, yang dengan tulus dan tidak henti-hentinya memberikan doa, motivasi, dukungan penuh baik moril maupun materil selama penulis kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, MA beserta Wakil Rektor I, II dan III.
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Bapak Dr. Drs. H. Hajar Hasan, MA beserta Wakil Dekan I, II dan III.
4. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Bapak Syahpawi, S.Ag, M.Sh dan Sekretaris Jurusan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak yang telah banyak membantu, membimbing penulis selama perkuliahan dan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Suhayib, M.Ag selaku pembimbing yang telah memberikan arahan serta meluangkan waktunya demi penyelesaian skripsi ini.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Budi Azwar, SE, M.Ec selaku Penasehat Akademis yang telah banyak memberikan nasehat kepada penulis selama perkuliahan.

Bapak dan Ibu dosen serta pegawai di lingkungan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis.

Kepala perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta seluruh karyawan dan karyawan yang telah berjasa meminjamkan bukunya sebagai referensi bagi penulis.

Teman-teman Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau khususnya angkatan tahun 2013 yang telah banyak memberikan bantuan maupun motivasi kepada penulis selama perkuliahan.

10. Segenap keluarga BKO Riau yang telah memberikan motivasi, doa dan juga bantuan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Doa dan harapan penulis semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak dengan kebaikan yang melimpah baik di dunia terlebih di akhirat kelak. Penulis mengharapkan kritik dan sarannya yang bersifat membangun dan memperbaiki skripsi ini ke depan. Atas kritik dan sarannya penulis ucapkan terima kasih. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pekanbaru, Juni 2020  
Penulis

**ISMAIL JAILANI**  
**NIM. 11325102913**



**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	9
E. Metode Penelitian .....	11
F. Sistematika Penulisan. ....	15
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PT. SINAR INDO KARYA</b>	
A. Sejarah.....	17
B. Tujuan .....	18
C. Visi dan Misi.....	18
D. Struktur Organisasi .....	18
E. Fungsi Jabatan.....	19
F. Gambaran Umum Proyek .....	23
G. Jumlah Pekerja Bangunan .....	23
H. Sistem Pengupahan dan Waktu Kerja .....	24

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB III TINJAUAN TEORITIS**

A. Kepuasan.....	26
1. Definisi Kepuasan Upah .....	26
2. Dimensi Kepuasan Upah.....	28
3. Pengukuran Kepuasan Upah .....	29
4. Dampak Dari Kepuasan Upah .....	30
B. Upah.....	31
1. Definisi Upah.....	31
2. Komponen Upah .....	36
3. Jenis Upah.....	37
4. Sistem Pemberian Upah.....	39
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah.....	42
C. Konsep Upah Menurut Ekonomi Islam .....	45
1. Definisi Upah Dalam Pandangan Islam.....	45
2. Dasar Hukum Upah (Ujrah).....	47
3. Rukun dan Syarat Upah .....	48
4. Macam-macam Upah.....	51
5. Prinsip Upah dalam Islam.....	52
6. Sistem Penetapan Upadah dalam Islam .....	53
7. Hak-hak Pekerja dalam Ekonomi Islam .....	60

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Responden.....	62
---------------------------------	----





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Usia Responden.....	62
2. Lama Bekerja .....	62
3. Status Perkawinan .....	63
B. Deskripsi Variable .....	63
1. Kepuasan Pekerja .....	65
2. Upah .....	66
C. Analisis Data.....	60
1. Uji Kualitas Data.....	60
2. Uji Asumsi Klasik.....	70
3. Uji Hipotesis Penelitian.....	74
D. Konsep Kesejahteraan.....	78
1. Kesejahteraan Secara Umum .....	78
2. Konsep Kesejahteraan Menurut Ekonomi .....	84
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran-Saran.....	90

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



**DAFTAR TABEL**

Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	63
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	63
Tabel IV.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Pekerja.....	65
Tabel IV.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variable Upah.....	66
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel IV.8	Reliability Statistics.....	70
Tabel IV.9	Tabel Uji Normalitas.....	71
Tabel IV.10	Hasil Uji Auto Korelasi.....	73
Tabel IV.11	Hasil Uji Regresi Sederhana.....	75
Tabel IV.12	Hasil Uji Regresi Parsial (Uji T).....	76
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	77

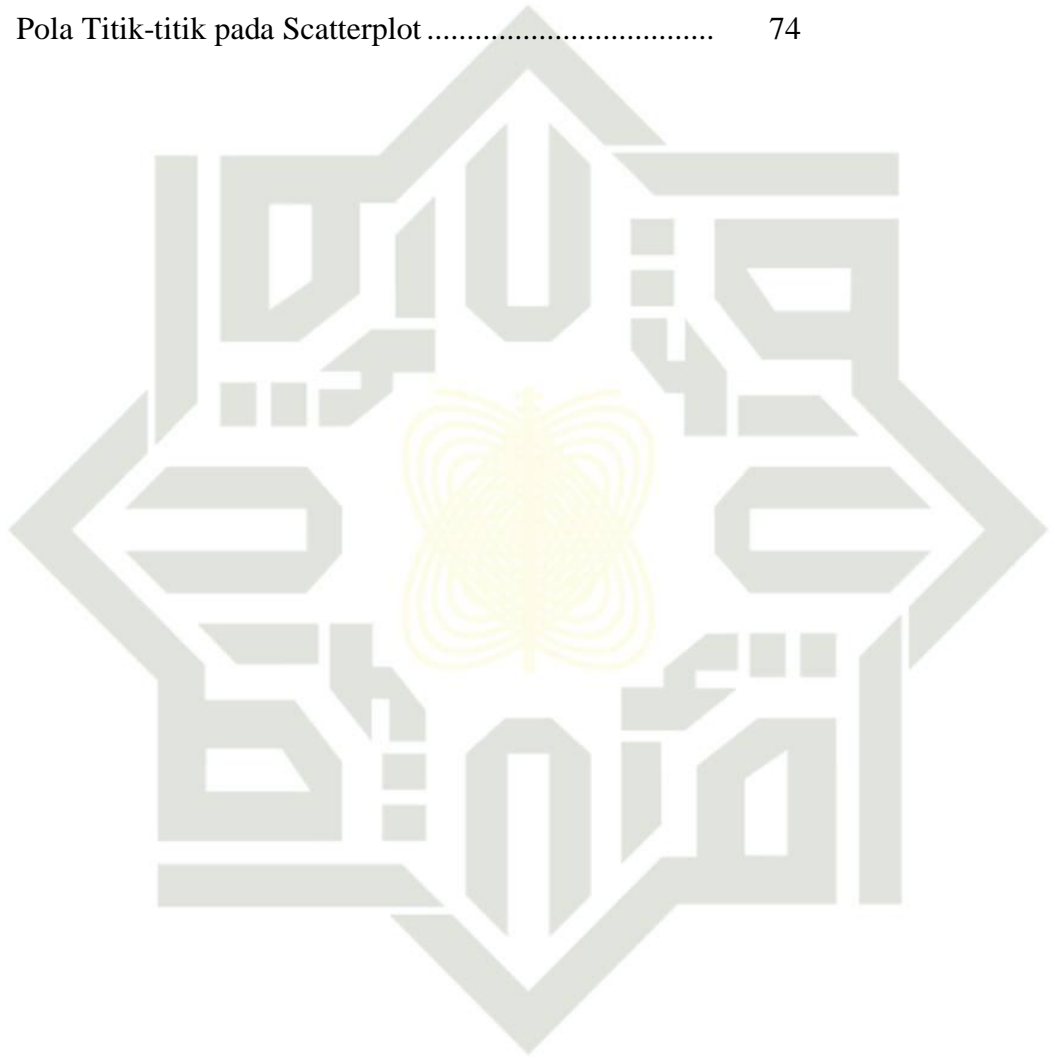
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1	Struktur Organisasi PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru ..	19
Gambar IV.1	Grafik Histogram .....	71
Gambar IV.2	Normal P-P Plot .....	72
Gambar IV.3	Pola Titik-titik pada Scatterplot .....	74



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi, politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif artinya yang mengatur semua aspek kehidupan manusia, baik aqidah, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang muamalah,<sup>1</sup> dalam ilmu fiqh muamalah telah membahas masalah sewa-menyewa serta tentang ketenagakerjaan yang sering kita kenal dengan istilah ijarah. Ijarah secara bahasa berarti upah dan sewa, jasa atau imbalan. Ia sesungguhnya merupakan transaksi yang memperjualbelikan manfaat suatu harta benda. Ijarah merupakan kegiatan muamalah yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup.<sup>2</sup>

Dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua macam yaitu ijarah dengan objek barang disebut dengan ijarah ‘ain dan ijarah dengan objek jasa yang disebut dengan ijarah bi al ‘amal. Ijarah bi al ‘amal adalah ijarah yang bersifat pekerjaan (jasa). Ijarah yang bersifat pekerjaan ialah memperkerjakan

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

<sup>2</sup> A. Mas’adi Ghufron, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 1.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang untuk melakukan suatu pekerjaan,<sup>3</sup> yang mana disatu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang disebut sebagai buruh atau pekerja, dipihak lain yang menyediakan pekerjaan atau lahan pekerjaan yang disebut majikan untuk melaksanakan satu kegiatan produksi dengan ketentuan pihak buruh atau pekerja mendapatkan kompensasi berupa upah.<sup>4</sup>

Pada prinsipnya setiap orang yang bekerja pasti akan mendapat imbalan dari apa yang dikerjakan dan masing-masing tidak akan rugi. Sehingga terciptalah keadilan diantara mereka. Dalam QS. Al-Jaatsiyah: 22, Allah berfirman:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

22. dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.<sup>5</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan semua manusia dengan haq dan Allah pun menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang haq, yakni penuh hikmah dan aturan, supaya bukti-bukti mengenai ketuhanan dan

<sup>3</sup> Al-Zuhailiy Wahbah, *Al-fiqih al- Islami wa Adillatuh*, (Beirut: Dar ar Fikr, 1989) jilid IV, hlm 766.

<sup>4</sup> Syafe'i Rahmat , *Fiqih Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 215.

<sup>5</sup>Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahan*, ( Bandung: Diponegoro, 2014), hlm. 500.

Kemahakuasaan Allah menjadi tampak jelas, dan selain itu juga diberi balasan yang adil bagi tiap-tiap jiwa, yakni manusia, sesuai apa yakni kebaikan dan kejahatan, yang dia kerjakan dan mereka dalam menerima balasan itu sedikit pun tidak akan dirugikan bahkan yang berbuat baik akan diuntungkan.<sup>6</sup>

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).<sup>7</sup> Islam memandang Upah sangat besar kaitannya dengan konsep moral serta tidak hanya sebatas materi tetapi menembus batas kehidupan, yakni pada dimensi akhirat yang disebut pahala, serta tidak lepas dari prinsip keadilan dan kelayakan.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional: Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu

<sup>6</sup> Shihab M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 361.

<sup>7</sup> Afifah Nurul Jannah, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan Di Masjid Agung Jawa Tengah*. (Semarang : Institut Agama Islam Walisongo, 2009) hlm. 2.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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>8</sup>

Dalam pasal 1 ayat 2 UU ketenagakerjaan No.13/ 2003 ditegaskan bahwa: tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sementara ayat 3 menegaskan: pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk lain.<sup>9</sup>

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategi dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukan bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.

<sup>8</sup> S. Ruky Ahmad, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2001), hlm. 7.

<sup>9</sup> Lembaran Negara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenaga Kerjaan*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Imam Malik dalam buku Toto Tasmara mengemukakan bahwa dalam rangka menetapkan upah kerja hanya ada satu cara yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja. Dia menegaskan bahwa transaksi ini berlangsung dengan adanya kerelaan antara dua orang yang bertransaksi. Demikian halnya dengan pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara pekerja dan pengusaha. Apabila kedua belah pihak telah sepakat atas suatu upah, sedangkan upah tersebut telah disebutkan, maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Hanya saja upah ini tidaklah bersifat pribadi akan tetapi terikat dengan masa tertentu yang telah disepakati, atau dengan pekerjaan yang telah disepakati untuk dikerjakan antara pengusaha dan buruh.<sup>10</sup>

Di dalam pemberian upah kita perlu juga memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan.

Dalam teori *equity* juga menekankan bahwa kepuasan upah disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas upah yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah

<sup>10</sup> Tasmara Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 55-56.

membandingkan dengan *outcome* yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang pekerja memformulasikan rasio *outcome*-nya (termasuk upah) dengan *input*. Rasio ini kemudian dibandingkan dengan rasio *outcome (input)* dan beberapa sumber yang menjadi acuan.<sup>11</sup> Sedangkan menurut Lum et.al. (1998), Lawler (1990) mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan atas upah seseorang merupakan suatu fungsi dari perbedaan antara perasaan seseorang mengenai apa yang seharusnya diterima dengan berapa banyak upah yang sebenarnya diterima.<sup>12</sup>

Disamping masalah keadilan dan kepuasan, maka dalam pengupahan perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.<sup>13</sup>

Memberi upah yang layak dan setimpal agar pekerja merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan dengan tidak mengurangi jumlah yang telah disepakati, adalah kewajiban yang tidak bisa ditunda. Karena jika memberi upah di bawah atau kurang dari apa yang disepakati sebelumnya, maka dari itu telah

<sup>11</sup> Farlianto. 2014. “Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan”: Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 11, Nomor 2 (hlm 49-50).

<sup>12</sup> Wijayanti Dian, Tesis: “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Guru PAUD”, (Salatiga: UKSW, 2013), hlm 12

<sup>13</sup> Ranupandojo Heidjrachman dkk, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2012). hlm.140.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



melakukan sebuah bentuk kezaliman yang mana kezaliman suatu bentuk perbuatan yang mendapatkan kecaman keras dari Allah SWT.

PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang developer dan kontraktor pembangunan perumahan, sekolah, perkantoran, tempat ibadah, dan infrastruktur lainnya di Pekanbaru dalam satu tahun ini mereka mengerjakan 3 proyek, satu proyek perumahan dan dua proyek pembangunan pondok pesantren. Pembangunan proyek ini dilakukan dalam waktu bersamaan yang mana PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru sebagai kontraktor utamanya bekerjasama dengan beberapa subkontraktor untuk membantu pengerjaan proyek tersebut.

PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru yang bekerjasama dengan subkontraktor sebagai pemborong memberikan upah pekerja kepada subkontraktor untuk diberikan kepada pekerja bangunan. Ada 2 sistem pemberian upah kepada pekerja yang di terapkan yaitu pertama upah diberikan seminggu sekali yang diberikan Sabtu sore dan sistem kedua yaitu upah diberikan setiap satu kali sebulan. Pemberian upah ini guna untuk kebutuhan hidup dan keluarga pekerja yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

biasanya bekerja terhitung waktu kerja pekerja bangunan dari pukul 8 pagi sampai sore dengan waktu libur setiap hari minggu.<sup>14</sup>

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam bagaimana sistem pengupahan yang di lakukan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor dalam memberikan upah yang adil serta layak dan untuk menganalisa tingkat kepuasan pekerja, dalam penelitian yang berjudul : **“Analisis Tingkat Kepuasan Pekerja Bangunan Terhadap Upah Pekerja Bangunan Pada Proyek Kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor”**

## B. Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya penulisan skripsi ini maka penulis hanya memfokuskan pembahasan pada analisis tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan subkontraktor.

<sup>14</sup> Nuryasin (*Direktur Utama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru*), Wawancara Pada 15 Januari 2019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di rumuskan permasalahan dasar yang di temui dalam kaitannya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap sistem pengupahan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan sistem pengupahan pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor ?
3. Bagaimanakah implikasi upah pekerja bangunan terhadap kesejahteraan dalam perspektif Ekonomi Islam ?

### D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan

Dengan melihat pokok masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap sistem pengupahan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor.
- c. Untuk mengetahui implikasi upah pekerja bangunan terhadap kesejahteraan



dalam perspektif Ekonomi Islam.

#### Manfaat Penelitian

##### a. Bagi Akademik

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menghasilkan dan mensosialisasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan serta menjadi wahana pengembangan pengetahuan mengenai ilmu syariah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang analisis tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor.

##### b. Bagi Praktisi

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada perusahaan PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor.

##### c. Bagi Masyarakat

Diharapkan menghasilkan informasi yang dapat menambah wawasan masyarakat dalam menentukan kebijakan terhadap pemberian upah kepada pekerja bangunan ketika mempekerjakan pekerja bangunan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, hal ini dimaksudkan agar permasalahan yang dijadikan fokus akan dikaji lebih mendalam, sehingga akan melihat bagaimana analisis tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor.

### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah kantor PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru, Jl. Rambutan depan PTPN V No 56 Pekanbaru, Perumahan Alam Lestari Residence Kec. Rumbai, Pondok Pesantren Baitul Qur'an 2 Kec. Tenayan Raya, dan Pondok Pesantren Ihsan Boarding School 2 Kec. Tenayan Raya.

### 3. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah Direktur PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru, seluruh pekerja bangunan Subkontraktor atau pemborong.

Objek utamanya adalah analisis tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Direktur PT. Sinar Indo Karya, Kepala Subkontraktor, seluruh pengawas sebagai informan serta pekerja bangunan yang berjumlah 33 orang.

Sampel diambil Menggunakan teknik seluruh populasi atau yang disebut total sampling, dengan wawancara semi tertutup yaitu semua populasi dijadikan objek dalam penelitian, dan untuk informan dilakukan teknik wawancara secara mendalam.

#### 5. Sumber Data

Data adalah bahan keterangan tentang suatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dikelompokkan menjadi tiga, yaitu :

##### a. Data Primer

Yaitu data utama yang diambil atau didapatkan dari sumber pertama yakni wawancara mendalam dengan informan serta hasil dari kuesioner yaitu (wawancara tertutup) dengan responden pekerja bangunan PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Data Sekunder

Data skunder didapat dari studi kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan mempelajari buku kepustakaan, literature, bulletin, majalah serta materi kuliah yang berkaitan erat dengan pembahasan masalah ini.

c. Data Tersier

Data tersier, yaitu data yang diperoleh dari Kamus/Ensiklopedia.

6. Metode Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan menggunakan teknik tertentu, yaitu:

a. Studi Dokumentasi

Yakni pengumpulan data-data yang diperlukan dengan cara mencari data dokumentasi melalui peninggalan tetulis, berupa arsip-arsip termasuk buku-buku tentang pendapat, teori, dalil, hukum-hukum dan lainnya yang berhubungan dengan masalah sistem pengupahan pekerja bangunan.

b. Penelitian lapangan ( *Field Research* )

Dengan keakuratan data yang terjaring dari metode ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Beberapa teknik pengumpulan data-data melalui metode penelitian lapangan yang digunakan penulis meliputi :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Observasi langsung

Secara umum pengertian observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang diadakan dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan sasaran penelitian. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang situasi dan kondisi di lingkungan kerja pekerja bangunan. Penyusun menggunakan metode observasi partisipan dimana penyusun terlibat di dalamnya. Dalam hal ini menggunakan alat bantu berupa pencatatan secara ringkas terhadap situasi dan kondisi yang dianggap penting dan relevan dengan pokok-pokok penelitian.

## 2. Wawancara

Wawancara atau interview adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi yang akan digali. Metode ini digunakan dalam rangka memperoleh informasi yang berkaitan dengan pokok penelitian yakni tentang analisis tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor, juga data

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lain yang berhubungan dengan penelitian.

### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai bentuk angket. Apabila angket tertutup cara menjawab cukup dengan membubuhkan check list (√) pada kolom. Sementara itu, apabila angket bersifat terbuka, cara menjawabnya dengan mengisi jawaban pada kolom yang tersedia.<sup>15</sup>

## F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan hal-hal yang terkait dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan teknik penulisan serta sistematika penulisan.

### BAB II GAMBARAN UMUM

Dalam bab ini, penulis menguraikan gambaran umum PT. Sinar Indo

<sup>15</sup><https://dosensosiologi.com/pengertian-kuesioner-jenis-dan-contohnya-lengkap/>. Diakses pada 25/3/2020



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karya Pekanbaru yang diteliti meliputi, sejarah dan latar belakang berdirinya, legal formal, struktur organisasi, visi dan misi, karyawan, pengawas, pekerja bangunan subkontraktor dan segala yang berkaitan dengan penelitian.

**BAB III TINJAUAN TEORITIS**

Dalam bab ini, penulis menguraikan dan menjelaskan teori mengenai gambaran umum tingkat kepuasan, sistem pengupahan dan Hukum Ekonomi Islam meliputi upah dalam pandangan fuqaha dan undang-undang, dan gambaran umum tentang implikasi pengupahan terhadap kesejahteraan dalam Hukum Ekonomi Islam.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, penulis menguraikan analisis tingkat kepuasan pekerja bangunan terhadap upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor meliputi analisis tingkat kepuasan dari segi pengupahan, sistem pelaksanaan pengupahan, dan implikasi kesejahteraan ekonomi.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan kemudian memberikan saran yang bermanfaat.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU

#### A. Sejarah

Management PT. Sinar Indo Karya mulai berdiri pada tahun 2017 berdasarkan pada akta pendirian PT. Pada tanggal 21 Februari 2017 nomor 02 Kantor Notaris Andre Prima Putra., SH. MKN. PT. Sinar Indo Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang property yaitu sebagai pengembang perumahan (Developer) dan kontraktor.

Pertumbuhan property di Indonesia berkembang cukup baik, salah satunya adalah property yang di peruntukan bagi pasar atau konsumen menengah kebawah, seperti program perumahan subsidi bagi masyarakat berpenghasilan rendah. Dengan demikian PT. Sinar Indo Karya mengambil peran dalam program rumah bersubsidi tersebut, hal ini dilakukan oleh manajemen PT. Sinar Indo Karya karena melihat peluang yang masih terbuka luas, selain itu PT. Sinar Indo Karya juga melihat peluang jasa konstruksi lainnya.

Tidak hanya sebagai pengembang perumahan saja PT. Sinar Indo Karya juga ikut serta dalam mengembangkan proyek konstruksi yang di lakukan bersama mitra, pemerintah, lembaga, atau instansi lain. Sehingga pada saat ini sudah banyak layanan yang di berikan untuk menjangkau kebutuhan konsumen dan mitra yang ingin bekerja sama dengan PT. Sinar Indo Karya antara lain yaitu penyediaan jasa konstruksi, developer, konsultan, marketing, dan masih banyak layanan yang di berikan termasuk bagi investor yang ingin menanamkan modal di PT. Sinar Indo Karya terdapat peluang yang disediakan oleh manajemen.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**B. Tujuan**

Adapun tujuan didirikannya Perusahaan PT. Sinar Indo Karya yang berhubungan dengan khalayak umum adalah sebagai berikut :

- a. Dengan adanya proyek ini maka dapat meningkatkan pendapatan daerah dari segi pajak maupun non pajak.
- b. Dapat menyerap tenaga kerja yang sifatnya padat karya baik dari bidang jasa maupun non jasa sehingga dapat mengurangi pengangguran.

**C. Visi dan Misi**

a. Visi

Menjadi perusahaan kontraktor terbaik dan terpercaya di Indonesia.

b. Misi

- a) Mengembangkan usaha properti yang bernilai tambah untuk masyarakat.
- b) Meningkatkan profesionalitas dan kesejahteraan karyawan.
- c) Mengoptimalkan nilai tambah mitra kerja, pemerintah dan semua pihak.
- d) Meningkatkan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan.

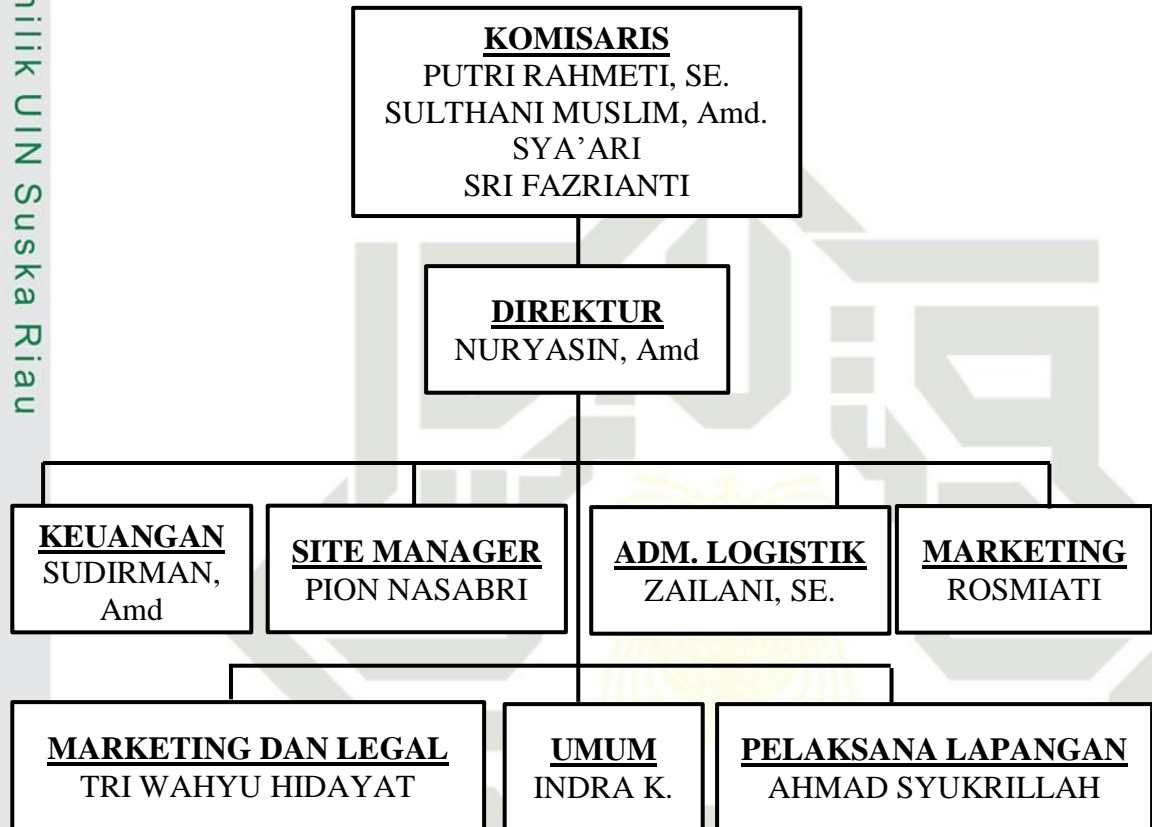
**D. Struktur Organisasi**

Dalam pelaksanaan setiap tugas / kinerja dalam management PT. Sinar Indo Karya telah disusun struktur organisasi, hal ini untuk mempermudah setiap pekerjaan serta pelimpahan wewenang masing masing bagian. Berikut ini merupakan bagan struktur PT. Sinar Indo Karya :



Gambar 2.1

Struktur Organisasi PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru



#### E. Fungsi Jabatan

Berikut rincian dari struktur organisasi serta tugas masing-masing bagian :

- a) Komisararis (dijabat oleh Putri Rahmeti, SE. , Sulthani Muslim, Amd. , Sya'ari, Sri Fazrianti)
  - a) Berwenang dan berkewajiban untuk memegang dan mengatur buku-buku, uang dan hal-hal lain yang menyangkut usaha-usaha perusahaan.
  - b) Berwenang mengangkat dan atau memberhentikan para karyawan.
  - c) Berwenang menetapkan gaji karyawan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9 Direktur (dijabat oleh Nuryasin, Amd.)

- a) Bertanggung jawab sepenuhnya atas semua hal mengenai pengurusan dan pemilikan (penguasaan) perusahaan.
  - b) Menghubungkan perusahaan dengan pihak lain, dengan ketentuan bahwa :
  - c) Memperoleh, melepaskan atau memindahkan hak atas benda-benda tetap (tak bergerak) bagi atau kepunyaan perusahaan.
  - d) Meminjam atau meminjamkan uang untuk atau atas nama perusahaan.
  - e) Membebani kekayaan perusahaan.
  - f) Mengikat perusahaan sebagai penjamin.
  - g) Mengangkat seorang kuasa atau lebih dan mencabut kembali kekuasaan itu.
- c. Administrasi Keuangan (dijabat oleh Sudirman, Amd.)
- a) Bersama dengan Site Manager membuat rencana anggaran dan pendapatan.
  - b) Mengeluarkan biaya-biaya rutin yang menjadi tanggung jawabnya.
  - c) Membuat laporan bulanan dan neraca.
  - d) Dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Direktur.
  - e) Bertanggung jawab atas keluar masuknya kas.
  - f) Bertanggung jawab terhadap pembelian dan pembayaran material.

10 Site Manager (dijabat oleh Pion Nasabri)

- a) Membuat perencanaan teknik pada setiap proyek yang akan dikerjakan oleh perusahaan.
- b) Perencanaan tersebut meliputi rencana kawasan, fasum, jaringan listrik, air, dan block plan dan site plan.
- c) Menyusun Rencana Anggaran Belanja (RAB) proyek.

- d) Membuat perencanaan logistic (material) dalam mendukung perencanaan proyek.
- e) Melakukan kerjasama-kerjasama dengan mitra kerja dan kontraktor untuk mendukung keberhasilan proyek.
- f) Dalam melaksanakan tugasnya dibantu pengawas lapangan.

Koordinator Marketing dan Legal (dijabat oleh Tri Wahyu Hidayat)

- a) Membuat perencanaan dan mempersiapkan proyek yang meliputi perijinan (legalitas proyek) dan rencana penjualan.
- b) Membuat target penjualan bulanan / tahunan seluruh proyek yang dikerjakan perusahaan.
- c) Membuat rencana dan target cash in pada masing-masing proyek, mengawasi dan mengevaluasi kerja divisi dibawahnya (marketing).
- d) Melakukan kerja sama dengan pihak-pihak terkait untuk mendukung penjualan.
- e) Atas persetujuan Direktur menetapkan harga jual dan diskon penjualan.
- f) Bertanggung jawab penuh pada keberhasilan penjualan proyek beserta target-targetnya yang meliputi legalitas dan pencairan dana dari perbankan.
- g) Mencari dan melakukan kerjasama dengan pihak perbankan.

Administrasi Logistik (dijabat oleh Zailani, SE.)

- a) Membuat laporan bulanan proyek yang meliputi arus keluar masuknya material proyek.
- b) Bertanggung jawab pada operasional proyek.
- c) Bertanggung jawab pada mekanisme pemesanan material proyek.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d) Melakukan koordinasi dengan pelaksana lapangan dan administrasi keuangan.

e) Melakukan pengecekan material proyek.

g) Marketing (dijabat oleh Rosmiati)

a) Bertanggung jawab terhadap target penjualan yang diberikan perusahaan.

b) Bersama-sama dengan koordinator marketing membuat langkah-langkah strategis berupa perencanaan dan pelaksanaan penjualan.

c) Membuat laporan berkala yang disampaikan kepada koordinator marketing.

d) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan administrasi user (pembeli).

e) Bertanggung jawab atas penarikan uang muka user.

f) Apabila pembelian rumah melalui KPR, bersama dengan Legal, marketing bertanggung jawab pada proses KPR.

g) Pembelian rumah secara CASH, mekanisme pembayarannya harus disetujui oleh Koordinator marketing dan direktur.

h) Pelaksana Lapangan (dijabat oleh Ahmad Syukrillah)

a) Mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan sub kontraktor maupun tenaga harian kantor dalam pelaksanaan proyek.

b) Mengawasi dan memastikan secara langsung pekerjaan fisik dilapangan sesuai dengan spesifikasi.

c) Bertanggung jawab terhadap keamanan lokasi proyek.

d) Membuat laporan berkala kepada Site Manager.

e) Menyetujui atau menolak progress pekerjaan yang diajukan oleh sub kontraktor.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Umum (dijabat oleh Indra K.)

- a) Membuka dan menutup kantor.
- b) Bertanggung jawab terhadap kenyamanan, kebersihan dan keamanan proyek.
- c) Membantu bagian administrasi dalam pelaksanaan yang berhubungan dengan bagian umum.

**F. GAMBARAN UMUM PROYEK**

Adapun beberapa proyek yang sedang dikerjakan oleh PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru sebagai berikut:

**a. Proyek Perumahan**

Proyek Perumahan yang kami bangun di daerah Kota Pekanbaru di bernama “Perumahan Alam Lestari Residence” yang berlokasi di Jalan Tengku Kasim Perkasa, Kelurahan Palas Kanan, Kecamatan Rumbai.

**b. Proyek Kontraktor**

Proyek kontraktor yang kami bangun di daerah Kecamatan Tenayan Raya yaitu pembangunan dua pondok pesantren, pondok pesantren Ihsan Boarding School dan pondok pesantren Baitul Qur’an.

**G. JUMLAH PEKERJA BANGUNAN**

Jumlah pekerja bangunan yang bekerja di proyek PT. Sinar Indo Karya sebanyak 33 orang, yang semua pekerja berjenis kelamin laki-laki. Semua pekerja tidak termasuk pekerja tetap, yang tetap hanya 3 orang yaitu bagian pengawas. Karena yang mendapat gaji bulanan hanya bidang tersebut, maksudnya semua pekerja boleh mempunyai pekerjaan lain selama tidak ada proyek. Tetapi, pada

saat ada pekerjaan proyek dan semua pekerja di beri informasi bahwa sudah ada lagi pekerjaan tanpa ada paksaan rata-rata pekerja kembali lagi keproyek semula apabila tidak ada pekerjaan.

## H. SISTEM PENGUPAHAN DAN WAKTU KERJA

Sistem pengupahan yang diterapkan PT. Sinar Indo Karya pada proyek kerjasama dengan subkontraktor sebagai berikut:

### 1. Sistem Upah Harian

Semua pekerja bangunan PT. Sinar Indo Karya ditetapkan diberi upah harian sebesar Rp. 130.000/orang kenek (pembantu tukang) dan Rp.150.000/orang untuk tukang. Upah tersebut merupakan uang operasional atau uang logistik untuk masing-masing tukang. Upah tersebut akan di serahkan setiap akhir pekan, dan apabila di hari kerja tidak masuk maka dipotong sesuai jumlah hari pekerja tidak masuk kerja. Upah harian tersebut bukan upah tetap. Akan tetapi sudah menjadi ketetapan oleh manajemen PT. Sinar Indo Karya, bahwa upah harian tersebut tetap di terima oleh semua pekerja ketika akhir pekan yang biasanya hari sabtu sore setelah selesai bekerja. Sistem penyerahan upah ini diberikan oleh manajemen kantor kepada subkontraktor dan langsung diserahkan oleh kepala tukang untuk di distribusikan kepada masing-masing pekerja bangunan sesuai hari masuk kerjanya terhitung full apabila masuk di hari senin sampai dengan sabtu, karena hari minggu terhitung libur kerja.

### 2. Sistem Upah Bulanan

Upah pekerja bangunan yang dibayarkan setiap satu bulan sekali, dan ini biasanya untuk tukang yang dari luar daerah karena harus mengirim upah kepada

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



keluarga dikampung, namun pada upah ini sering pekerja bangunan meminjam uang hanya untuk sekedar makan ditempat kerja, sisa dari potongan pinjamanlah yang akan dikirim untuk keluarga. Pada sistem upah bulanan sama seperti upah harian, upah diberikan kepada subkontraktor lalu diserahkan kepada kepala tukang untuk didistribusikan kepada pekerja bangunan pada setiap akhir bulan, dan hitungan upah bulannannya berbeda dengan upah harian, karena biasanya upah bulanan ini untuk pekerja dari subkontraktor yang memborong bagian proyek jadi penyerahan upahnya berdasarkan capaian kerja dan termin dari setiap pekerjaan yang dikerjakan.

### 3. Upah Lembur

Upah lembur diberikan kepada pekerja bangunan ketika melakukan pekerjaan diluar jam kerja dan akan dihitung diluar dari upah harian biasanya, upah lembur biasanya diberikan langsung ketika waktu pekerjaan telah selesai dan ini biasanya merupak bonus tersendiri bagi para pekerja bangunan karena akan mendapat uang tambahan diluar jam kerja.

Waktu kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen PT. Sinar Indo Karya yaitu hari senin sampai hari sabtu. Untuk waktu libur pekerja pekanan yaitu di hari minggu, sedangkan untuk libur hari besar seperti hari raya indul fitri dan hari keagamaan lainnya menyesuaikan dengan kalender tangal merah, serta jika ada yang ingin mengajukan cuti untuk libur dipersilahkan melapor kepada manager pelaksana lapangan.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Ahmad Syukrillah (Manager Pelaksana Lapangan PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru), wawancara Pada 24 Maret 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. KEPUASAN

##### 1. Definisi Kepuasan Upah

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa, kepuasan adalah rasa lega, senang, tak ada yang harus disalahkan (Robin, 2001). Kepuasan (*satisfaction*) diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap sesuatu. Seseorang yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif, sedangkan seseorang yang tidak merasa puas akan menunjukkan sikap yang negatif. Sikap ini dalam dunia perusahaan dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibun, 2005: 202).

Heneman dan Schwab (1985; dalam Sylvianasary dan Respati, 2014) menjelaskan definisi kepuasan upah sebagai tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif atau negatif terhadap upah yang mereka dapatkan dan dapat mempengaruhi individu tersebut dalam bekerja di suatu organisasi. Menurut Miceli dan Lane (1991, dalam Tnay, Othman, Siong & Lim, 2013), kepuasan upah didefinisikan sebagai dampak positif yang dirasakan individu terhadap upah. Hal ini berarti bahwa persepsi individu terhadap keseluruhan upah yang diterima dari atasan berdasarkan kebutuhan dan ekspektasi yang diberikan kepada karyawan. Singh dan Loncar (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan upah merupakan hal utama yang berhubungan dengan atasan dan karyawan. Bagi karyawan, upah merupakan sesuatu yang jelas dan penting dalam memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Kepuasan upah dianggap penting karena dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Karyawan yang memiliki ketidakpuasan terhadap upah dapat mengurangi komitmen kerja, meningkatkan angka pencurian, dan mengakibatkan terjadinya turnover (Currell et al., 2005; Greenberg, 1990; Miceli & Mulvey, 2000 dalam Singh & Loncar, 2010). Penelitian dengan tegas menunjukkan bahwa ketidakpuasan upah dapat memiliki dampak yang penting dan tidak diinginkan terhadap hasil kerja karyawan (Heneman & Judge, 2000, dalam Singh et al., 2010).<sup>17</sup>

Individu perlu merasakan adanya rasa keadilan (equity) terhadap gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya (Lum et al., 1998). Menurut Lum et.al dalam Andini (2006:15) kepuasan upah dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan upahnya ketika persepsi terhadap upah dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Heneman dan Schwab dalam Andini (2006:15) kepuasan upah merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat upah (pay level), struktur / pengelolaan upah (pay structure and administration), peningkatan upah (pay raise) dan tunjangan (benefit). Endang (2005:89) mendefinisikan kepuasan atas upah sebagai persepsi kepuasan atas upah atau upah langsung, sedangkan kepuasan atas struktur atau pengadministrasian upah didefinisikan sebagai persepsi kepuasan dengan hirarki upah internal dan metode yang digunakan untuk mendistribusikan upah. Kepuasan atas peningkatan upah berkenaan dengan persepsi kepuasan dalam perubahan tingkat upah. Kepuasan atas tunjangan

<sup>17</sup> Antonius Yogi Priambodo, "Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dan Intensi Turnover Pada Karyawan Operasional Hotel Bintang Dua", (Jawa Barat, Tahun 2018), hlm 19-24.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menekankan pada persepsi kepuasan dengan pembayaran tidak langsung yang diterima karyawan.<sup>18</sup>

Jadi secara sederhana dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan perasaan senang pada diri seseorang terhadap apa yang dialami dan dirasakan baik di dalam maupun di luar pelaksanaan pekerjaannya. Ini merupakan hasil interaksi antara manusia dengan lingkungan kerjanya. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan upah merupakan tingkat persepsi dan perasaan puas individu terhadap upah yang diterimanya.

## 2. Dimensi Kepuasan Upah

Heneman dan Schwab (1979, dalam Faulk, 2002) memodifikasi discrepancy model dari Lawler (1971, dalam Faulk, 2002). Heneman dan Schwab memperluas teori discrepancy model dengan mengusulkan bahwa upah dapat dipecah menjadi 4 kategori, yaitu tingkat upah, struktur upah, peningkatan upah, dan tunjangan.

- a. Tingkat upah merupakan kepuasan karyawan atas jumlah upah atau upah yang diterima. Jumlah tersebut berdasar dari rata-rata upah individu untuk posisi tertentu atau rata-rata upah untuk sejumlah posisi atau jabatan.
- b. Struktur upah merupakan kepuasan karyawan atas hirarki atau struktur pengupahan dan pendistribusian upah karyawan dalam suatu perusahaan.
- c. Peningkatan upah merupakan kepuasan karyawan terhadap cara organisasi dalam menentukan peningkatan upah untuk seorang karyawan berdasarkan jumlah waktu yang dimiliki karyawan tersebut dalam menghabiskan waktu dalam bekerja (time-based systems) atau untuk performansi atau efisiensi

<sup>18</sup> Agung Wahyu Handaru, "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT. Jamsostek", Vol. 3, No. 1, Tahun 2012, hlm.4-5

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(performance-based systems). Performance-based systems meliputi sistem insentif bagi individu atau grup, sistem jasa, komisi, rencana pemotongan upah, dan pembagian laba.

- d. Tunjangan merupakan kepuasan karyawan atas upah tidak langsung yang diberikan dalam bentuk pembayaran di luar kerja, seperti liburan, asuransi, pension, biaya hidup, pelayanan lainnya yang telah ditetapkan dan dirubah oleh organisasi berdasarkan klasifikasi pekerjaan.

### 3. Pengukuran Kepuasan Upah

PSQ digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan upah karyawan pada penelitian ini. Heneman dan Schwab (1979, 1985, dalam Judge & Welbourne, 1993) mengembangkan Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) untuk menggambarkan multidimensi dari kepuasan upah. Berikutnya PSQ menjadi alat yang populer karena PSQ dapat melihat tingkat kepuasan upah berdasarkan komponen-komponennya, seperti tingkat upah, struktur upah, peningkatan upah, dan tunjangan.

Judge dan Welbourne (1993) menjelaskan bahwa dimensi dari kepuasan upah tidak dapat berdiri sendiri atau saling dapat mempengaruhi satu sama lain. Ketika peningkatan upah mempengaruhi tingkat upah, karyawan yang merasa puas dengan kenaikan upah akan juga merasa puas dengan jumlah upah yang diterima. Selain itu, apabila prosedur kenaikan upah dianggap tidak menguntungkan karyawan, maka hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap kenaikan upah dan struktur upah yang diterima oleh karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4 Dampak Dari Kepuasan Upah

##### a. Kehadiran kerja

Upah dapat menjadi faktor penting dalam penentuan apakah seorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Ketidakhadiran dapat disebabkan oleh keinginan untuk menghindari ketidaknyamanan suatu lingkungan kerja (pekerjaan, rekan sejawat, atasan, kondisi kerja) atau kekecewaan terhadap struktur balas jasa organisasi (upah, promosi, pengakuan karyawan) (Simamora, 2004). Ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang kerja lebih dini dapat dikendalikan dengan menggunakan upah perjam kerja dapat mendatangkan ketidakpuasan di antara para professional dan buruh karena biasanya golongan pekerja kasarlah yang dihubungkan dengan upah seperti itu. Lebih jauh, upah lembur dapat mendorong kehadiran kerja di luar jam kerja normal seandainya diberikan upah per jam dan bonus yang memadai (Simamora, 2004).

##### b. Efektivitas Organisasional

Menurut Simamora (2004), manajer sumber daya manusia dan spesialis kompensasi perlu mengenali 3 poin utama ketika merancang, menerapkan, dan mengevaluasi sebuah program kompensasi. Pertama, upah pada umumnya merupakan faktor yang penting bagi karyawan dan memiliki dampak terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, putaran karyawan, dan produktivitas. Signifikansi dan dampak upah akan bervariasi diantara para karyawan, tergantung pada variabel-variabel seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendapatan, situasi keluarga, dan faktor cultural sosial, dan ekonomi lainnya. Kedua, tenaga kerja akan senantiasa berubah dengan cara-cara yang agak dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



di prediksi. Ketiga, organisasi mengubah misi, tujuan, strategi, dan kebijakan sumber daya manusia.

c. Komitmen afektif

Berberapa penelitian menunjukkan sebuah hubungan positif antara kepuasan upah dan komitmen afektif (Rizqi & Ridwan, 2015). Penelitian yang dilakukan Ward & Davis (1995), menunjukkan bahwa dampak dari kepuasan keuntungan terhadap komitmen organisasi dan menemukan korelasi yang positif dari kepuasan keuntungan, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan 3 komponen dari komitmen organisasi. Miceli & Mulvey (2000; dalam Rizqi & Ridwan, 2005) meneliti konsekuensi dari kepuasan tingkat upah dan sistem upah. Para peneliti menemukan bahwa kepuasan tingkat upah dan sistem upah memiliki hubungan yang positif dengan komitmen afektif pada karyawan. Penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara kepuasan upah dan tiga komponen komitmen organisasi (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002, dalam Rizqi & Ridwan, 2005).<sup>19</sup>

## B. UPAH

### F. Definisi Upah

Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga kerja inilah sumber daya alam dapat berubah menjadi hasil produksi yang bernilai. Untuk itu atas pengorbanan dan kerjanya buruh/karyawan berhak mendapatkan balas jasa dari majikan atau perusahaan berupa penghasilan dalam bentuk upah.

<sup>19</sup>Antonius Yogi Priambodo, op. cit, hlm. 19-24.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) upah memiliki pengertian yaitu bayaran yang diberikan sebagai balasan jasa atau ongkos tenaga yang sudah dikerjakan oleh orang lain, hasil sebagai akibat dari pekerjaan.<sup>20</sup> Upah juga merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan atau dibayarkan.

Ada beberapa perbedaan pendapat dari para ahli dalam mendefinisikan upah antara lain :<sup>21</sup>

- a. Menurut Edwin B. Flippo : Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.
- b. Menurut Imam Soepomo: Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.
- c. Menurut Hadi Purwono : Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang dikeluarkan oleh tenaga kerja melalui masa atau syarat-syarat tertentu.

Dalam teori ekonomi, upah secara umum dimaknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.<sup>22</sup> Sementara Sadono Soekirno mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga

<sup>20</sup> Abdul Pius, Prasetya Danu, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Surabaya: Arkol 1998), hlm. 602.

<sup>21</sup> Trito PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prespektif Partnersip dan Kolektivitas*, (Cip, Tugu Publisher, 2007), hlm. 136.

<sup>22</sup> Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*. Jilid. 2, hlm. 361

kerja kepada para pengusaha.<sup>23</sup> Sedang 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>24</sup>

Secara lebih jelas tentang upah dipaparkan dalam Undang-Undang Pasal 1 nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa upah adalah hak karyawan/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau aturan perundang- undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan.<sup>25</sup>

Upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.<sup>26</sup> Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah yang diterima oleh buruh sesuai dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.<sup>27</sup> Selain pendapat di atas, ada beberapa pengertian lain tentang upah, menurut Sadono Sukirno, upah adalah pembayaran atas jasa-

<sup>23</sup> Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III (Jakarta: P. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 350

<sup>24</sup> T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hlm. 211.

<sup>25</sup> F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, ( Jakarta : Sinar Grafika, 2008), hlm. 26.

<sup>26</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, (Jakarta : 2005), hlm.351.

<sup>27</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, (Jakarta : 2000), hlm.90.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



jasa fisik yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>28</sup> Sementara menurut Malayu SP. Hasibuan, upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.<sup>29</sup>

Selain upah, ada beberapa istilah yang sering dipakai untuk menunjuk makna yang sama, yaitu kompensasi dan imbalan. Secara umum, para ahli ekonomi mempersamakan ketiga istilah tersebut. Namun dalam manajemen sumber daya manusia modern, istilah imbalan dan kompensasi lebih banyak digunakan. Jusmaliani dan Sondang P. Siagian dalam buku mereka menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas social lainnya.<sup>30</sup>

Kompensasi, menurut Handoko, sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk: pertama pemberian uang, seperti gaji, tunjangan dan insentif, kedua pemberian material dan fasilitas, dan ketiga pemberian kesempatan berkarir. Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan atau pekerja secara periodik, sedang upah adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan hasil kerja tertentu, tidak secara periodik. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya,

<sup>28</sup> Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, (Jakarta, 2005), hlm.351.

<sup>29</sup> Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, (Jakarta: 1997), hlm.133.

<sup>30</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 116-117; Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 22-284.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedang insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atau prestasinya.<sup>31</sup>

Sedang Veithzal Rivai mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, bonus atau komisi. Sedang kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, yang meliputi: liburan, berbagai jenis asuransi, jasa dan lain sebagainya. Sedang kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.<sup>32</sup>

Dalam skripsi ini, peneliti menggunakan kata upah, dari pada kata imbalan dan kompensasi. Penggunaan istilah ini dengan pertimbangan bahwa istilah upah yang digunakan dalam ilmu ekonomi dan dalam regulasi peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan di Indonesia. Dari beberapa definisi tentang upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa, upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 183.

<sup>32</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm 357.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Komponen Upah

Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah adalah:<sup>33</sup>

### a. Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian.

### b. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan.

### c. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

Sedangkan yang tidak termasuk komponen upah adalah :

- 1) Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh.

<sup>33</sup> Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.



- 2) Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja atas hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produksi.
- 3) Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

### 3. Jenis Upah

G. Kartasapoetra dalam bukunya menyebutkan, bahwa jenis-jenis upah meliputi:<sup>8</sup>

#### a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana ke dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang (*money wages*), sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

#### b. Upah Nyata (*real wages*)<sup>34</sup>

Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari:

- 1) Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- 2) Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.

<sup>34</sup> Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Pemburuan...*, hlm. 89.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang atau fasilitas atau in natura, maka upah nyata yang diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang in natura tersebut.

c. Upah Minimum

Upah minimum yaitu upah terendah yang akan dijadikan sebagai standart oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari karyawan/buruh yang sedang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu, yaitu:

- 1) Menonjolkan arti dan peranan tenaga kerja (buruh) sebagai sub sistem dalam suatu hubungan kerja.
- 2) Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan secara materil kurang memuaskan.
- 3) Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan.
- 4) Untuk mengusahakan terjaminya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan.
- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal.

d. Upah Wajar

Upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan sesuai dengan perjanjian kerja diantara mereka. Upah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antara upah minimum, upah hidup, sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain :

- 1) Kondisi negara pada umumnya.
- 2) Nilai upah rata di daerah di mana perusahaan itu berada.
- 3) Peraturan perpajakan.
- 4) Standar hidup para buruh itu sendiri.
- 5) Undang-Undang khususnya mengenai upah.
- 6) Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Dari kelima jenis upah diatas yang diharapkan oleh buruh adalah upah wajar, bukan upah hidup. Untuk itu mengharapkan upah hidup untuk saat ini belum memungkinkan karena kondisi perusahaan di negara kita umumnya masih belum begitu besar.

#### 4. Sistem Pemberian Upah

Sistem pembayaran upah ini adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruhnya, sistem ini dalam teori dan praktik terkenal ada beberapa macam sebagai berikut : Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem pengupahan tersebut dalam teori maupun praktik terkenal ada beberapa macam sebagai berikut :<sup>35</sup>

##### a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan. Dengan sistem ini,

<sup>35</sup> Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Pemburuan..., hlm. 91.



urusan pembayaran gaji lebih mudah, namun kelemahan dalam sistem upah jangka waktu yaitu tidak memiliki perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang mungkin timbul pada karyawan yaitu dorongan bekerja lebih baik tidak ada.

Sistem ini mendasarkan upah pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan, bisa dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan. System ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan karyawan benar-benar bekerja selama jam kerja.

#### b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dasebagainya.

Manfaat pengupahan dengan sistem ini ialah sebagai berikut :

- 1) Buruh dapat dorongan untuk bekerja giat.
- 2) Produktivitas semakin tinggi.
- 3) Alat-alat produksi akan digunakan secara intensif, sedangkan keburukannya adalah :
  - a) Buruh selalu bekerja secara berlebih-lebihan.
  - b) Buruh kurang menjaga kesehatan dan keselamatannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Kadang-kadang kurang teliti dalam bekerja karena untuk mengejar jumlah potongan.
- d) Upah tidak tetap, tergantung jumlah potongan yang dihasilkan.

Untuk menampung keburukan dari sistem upah potongan ini maka diciptakanlah sistem upah gabungan antara minimum dari pekerjaannya sendiri.

#### c. Sistem Upah Borongan <sup>7</sup>

Sistem upah borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besar jasa didasarkan atas volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa didasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat diperlukan untuk menyelesaikannya. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas jasa, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksana. Misalnya untuk pembangunan gedung, pembuatan sumur dan lainnya.

#### d. Upah Premi

Sistem upah ini merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi. Premi dapat juga diberikan misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.

#### e. Upah bagi hasil

Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga di kenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.<sup>36</sup>

f. Sistem Upah Permufakatan

Adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

g. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

h. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.<sup>37</sup>

### 5. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Upah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya pemberian upah antara lain :<sup>38</sup>

a. Penawaran dan Permintaan

<sup>36</sup> T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hlm. 216-

<sup>37</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007), hlm.72-73

<sup>38</sup> Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduan bagi Pengusaha...*, hlm.



Suatu penawaran dari tenaga kerja tinggi karena mempunyai keahlian/ skill.

Sedang permintaan untuk rekrutannya sedikit maka upah yang ditawarkan cenderung tinggi, tetapi apabila penawaran rendah skill sedangkan permintaan banyak upah cenderung rendah.

b. Organisasi Serikat Pekerja

Lemah dan kuatnya serikat pekerja didalam melakukan bargaining akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

c. Kemampuan untuk Membayar

Meskipun adanya tuntutan dari pekerja kalau tidak ada kemampuan membayar maka upah belum tentu naik, hal ini dikarenakan upah merupakan salah satu komponen harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi kerja, semakin tinggi prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi apabila pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

e. Biaya hidup

Lingkungan tempat tinggal akan mempengaruhi kebutuhan hidup seseorang, dengan biaya hidup tinggi seperti yang terjadi di kota-kota besar upah cenderung tinggi, tetapi apabila di daerah terpencil/desa upah cenderung rendah.

f. (Kebijakan) Pemerintah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Kebijakan-kebijakan pemerintah yang dapat memberikan penghasilan yang layak bagi tenaga kerja dibidang pengupahan antara lain :<sup>39</sup>

- 1) Upah minimum yaitu ketentuan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja/buruh yang paling rendah tingkatnya, yang merupakan perlindungan bagi kelompok pekerja lapisan bawah atau pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja maksimal 1 tahun agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai nilai kebutuhan hidup minimum.
- 2) Upah lembur yaitu upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja karena pekerja telah melakukan pekerjaan lebih dari 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu terhadap pekerja yang dilakukan dalam 6 hari kerja ada setiap minggu untuk pekerja yang dilakukan 5 hari dalam seminggu. Pekerja yang melakukan pekerjaan lebih dari 8 jam dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu maka akan mendapatkan upah lembur. Dengan suatu ketentuan bahwa kegiatan lembur harus dilakukan atas perintah tertulis dari pengusaha dan disetujui secara tertulis dari pekerja yang bersangkutan.

---

<sup>39</sup> *Ibid.*, hlm. 75

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Uang pesangon yaitu uang yang diberikan kepada pekerja/buruh apabila diputuskan hubungan kerja dan mereka berhak menerimanya sesuai syarat tertentu.
- 4) Denda dan potongan upah, perusahaan akan terkena denda karena upah yang biasanya dibayar tidak tepat pada waktunya, hal ini bisa terjadi karena kondisi perusahaan sedang sepi atau faktor lain yang dapat mengakibatkan pembayaran upah ditunda, sedangkan potongan upah dilakukan karena pekerja/buruh hutang pada pengusaha atau untuk pembayaran iuran Organisasi Serikat Pekerja atau surat kuasa dari pekerja atau buruh, tetapi apabila potongan yang merupakan suatu kewajiban yang diatur dalam perundang-undangan yaitu mengenai kepersertaan jamsostek atau pajak penghasilan maka potongan tersebut tidak perlu adanya pembuatan surat kuasa dari pekerja atau buruh.

## C. KONSEP UPAH MENURUT EKONOMI ISLAM

### 1. Definisi Upah Dalam Pandangan Islam

Upah atau gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi<sup>40</sup>. Upah dalam bahasa arab sering disebut disebut dengan *ajrun/ajran* yang berarti memberikan upah atau hadiah. Dari segi bahasa *al-ajrun* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawad* (pahala) dinamakan juga *al-ajrun* atau *al-ujrah* (upah).<sup>41</sup> Jadi kata upah mengandung dua arti yaitu balasan atas pekerja dan pahala.

<sup>40</sup> Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: PT. Mizan Pustaka, 2010), hlm. 309.

<sup>41</sup> Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 29.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Upah menurut istilah fiqh adalah pemberian hak pemanfaatan dengan syarat ada imbalan dan juga disyaratkan pula agar upah dalam transaksi *ujrah* disebutkan secara jelas.<sup>42</sup> Upah diberikan sebagai balas jasa atau kerugian yang diterima pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang bersatus sebagai majikan. Sumber hukum dalam Islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan sumber hukum yang dapat digunakan. Al- Quran sebagai sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Sumber hukum upah salah satunya diambil dari Qur'an surat Al-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

105. 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.

Ayat diatas menjelaskan bahwa menurut konsep islam, upah terdiri dari dua bentuk yaitu upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain , ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak,

<sup>42</sup> Yusanto, *Mengagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Isan Pres, 2002), hlm. 193.

sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-Nya.

## 2. Dasar Hukum Upah (Ujrah)

Dasar hukum atau landasan hukum upah dalam Al-Quran, al-hadist dan ijtima'. Dasar hukum dari Al-Quran dan surah at-Thalaq: 6 dan al-Qashas: 26 sebagaimana firman Allah Swt.

a. Dasar hukum upah dalam Al-Qur'an:

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجَدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِن كُنَّ

أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِن أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ

أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضْ لَهُ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾

6 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.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

26. 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".

b. Dasar hukum upah dari hadits

"Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering" (HR. Ibnu Majah).<sup>43</sup>

### 3. Rukun dan Syarat Upah

a. Rukun Upah (*Ujrah*)

Rukun merupakan sesuatu yang harus ada dalam sebuah akad atau transaksi, upah akan dianggap tidak sah apabila tidak adanya rukun upah. Layaknya sebuah transaksi ijarah akan dapat dikatakan sah apabila memenuhi rukun dan syarat, menurut ulama Hanafiah rukun dari ijarah itu hanya satu yakni *Ijab* (ungkapan menyewakan) dan *Qabul* (persetujuan atas sewa-menyewa).<sup>44</sup>

Adapun menurut Jumhur Ulama' rukun *Ijarah* ada 4 antara lain :

- 1) *Aqid* (orang yang berakad), yaitu orang yang melakukan akad sewa menyewa atau upah mengupah. Orang yang memberikan upah dan yang menyewakan disebutkan *mu"jir* dan orang untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu disebut *musta"jir*.

<sup>43</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibn Majah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537

<sup>44</sup> Chairuman Pasaribu dan Suwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, ( Jakarta: Star Grafik, 2004), hlm. 53.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) *Sighat* , pernyataan kehendak yang lazimnya disebut *sighat akad (sigatul ul- ,,aqd)* terdiri atas *ijab dan qabul*. Dalam hukum perjanjian Islam, *ijab dan qabul* dapat melalui : a) ucapan, b) utusan dan tulisan, c) isyarat, d) secara diam-diam, e) dengan diam semata. Syarat-syaratnya sama dengan syarat *ijab dan qabul* pada jual beli, hanya saja *ijab dan qabul* dalam *ijarah* harus disebutkan masa atau waktu yang ditentukan.<sup>45</sup>
- 3) *Upah*, yaitu sesuatu yang diberikan kepada *musta'jir* atas jasa yang telah diberikan atau diambil manfaatnya oleh *mu'ajir* dengan syarat yaitu :
  - a) Sudah jelas/ sudah diketahui jumlahnya, karena itu *ijarah* tidak sah dengan *upah* yang belum diketahui.
  - b) Pegawai khusus seperti hakim tidak boleh mengambil uang dari pekerjaannya, karena mereka sudah mendapatkan gaji khusus dari pemerintah. Jika mereka mengambil gaji dari pekerjaannya berarti mereka mendapat gaji dua kali dengan hanya mengerjakan satu pekerjaan saja.
  - c) Uang sewa harus diserahkan bersama dengan penerimaan barang yang disewa. Jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewanya harus lengkap.
  - d) Manfaat, untuk mengontrak seorang *musta'jir* harus ditentukan bentuk kerjanya waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis

<sup>45</sup> Moh. Syaifullah Al-Aziz S, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005), h. 378.

pekerjaannya harus dijelaskan sehingga tidak kabur. Karenan transaksi ujah yang masih kabur hukumnya adalah fasid.<sup>46</sup>

b. Syarat Upah (*Ujrah*)

Dalam hukum Islam mengatur sejumlah persyaratan dalam berkaitan dengan *ujrah* (upah) antara lain :

- 1) Upah harus dilakukan dengan cara-cara musyawarah dan konsultasi terbuka, sehingga dapat terwujudkan didalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan umum.<sup>47</sup>
- 2) Upah harus berupa mal mutaqawwim dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas konkrit atau dengan menyebutkan kriteria-kriteria.<sup>48</sup>
- 3) Upah harus berbeda dengan jenis obyeknya. Mengupah suatu pekerja dengan pekerja yang serupa, merupakan contoh yang tidak memenuhi persyaratan ini, karean itu hukumnya tidak sah, karena dapat mengatarkan pada praktek riba.
- 4) Upah perjanjian persewaan hendaknya tidak berupa manfaat dari jenis sesuatu yang dijadikan perjanjian, dan tidak sah membantu seseorang dengan upah membantu orang lain. Masalah tersebut tidak sah karena persamaan jenis manfaat, maka masing-masing itu berkewajiban

<sup>46</sup> Chairuman Pasaribu dan Suhwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam...*, hlm.157.

<sup>47</sup> M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara : Prespektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999), hlm. 99.

<sup>48</sup> Gufran A. Mas'adi, *Fiqih Muammalah Konstektual*, (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2002), hlm. 186.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengeluarkan upah atau ongkos sepiantasnya setelah menggunakan tenaga seseorang tersebut.

- 5) Berupa harta tetap yang diketahui, jika manfaat itu tidak jelas dan menyebabkan perselisihan, maka akadnya tidak sah karena tidak jelas menghalangi penyerahan dan penerimaan sehingga tidak tercapai maksud akad tersebut.<sup>49</sup>

#### 4. Macam-Macam Upah

Didalam fiqih muamalah upah dapat di klasifikasikan menjadi dua macam antara lain:<sup>50</sup>

- a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musammah*) adalah upah yang sudah disebutkan itu syaratnya ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua belah pihak yang berakad.
- b. Upah yang sepadan (*ajru misti*) adalah Upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaan (profesi kerja) jika akad ijarahnya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dilihat dari segi objeknya, akad ijarah dibagi menjadi dua :

- a. Ijarah manfaat (*al-ijarah ala al-manfa'ah*), misalnya sewa menyewa rumah, kendaraan, pakaian, dan perhiasan. Dalam hal ini *mu'ajir* mempunyai benda-benda tertentu dan *mu'ajir* butuh benda tersebut dan terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, dimana *mu'ajir* mendapatkan imbalan tertentu dari *musta'jir* dan *musta'jir* mendapatkan manfaat itu

<sup>49</sup> Rahmad Syafci, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 129.

<sup>50</sup> M.I Yusanto dan MK.Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 67.



yang bolehkan syara' untuk dipergunakan, maka para Ulama' fiqih sepakat menyatakan boleh dijadikan akad sewa-menyewa.

- b. Ijarah yang bersifat pekerja (*Ijarah ala al-a"mal*) yaitu dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. *Ijarah* seperti ini menurut Ulama' fiqih, hukumnya boleh apabila jenis pekerjaan itu jelas, seperti buruh bangunan, tukang jahit, buruh pabrik, dan buruh tani.

*Mu"ajjir* adalah orang yang mempunyai keahlian, tenaga, jasa dan lain-lain, kemudian *musta"jjir* adalah pihak yang membutuhkan keahlian, tenaga, jasa tersebut dengan imbalan tertentu. *Mu"ajjir* mendapatkan upah atas tenaga yang mereka keluarga untuk *Musta"jjir* mendapatkan tenaga atau jasa dari *Mu"ajjir*.

*Ijarah „ala al-a"mal* terbagi menjadi dua yaitu :

- a. *Ijarah* khusus yaitu *Ijarah* yang dilakukan seorang pekerja. Hukum orang yang bekerja itu tidak boleh bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

*Ijarah musytarik*, yaitu *ijarah* yang dilakukan secara bersama-sama atau melalui kerjasama. Hukumnya dibolehkan kerjasama dengan orang lain.

## 2. Prinsip Upah dalam Islam

Islam telah banyak menyebutkan prinsip-prinsip dasar upah sebagai hak pekerja, baik itu disebutkan dalam Al-Qur'an dan Hadist. Prinsip-prinsip dasar upah antara lain :

- a. Prinsip kemerdekaan manusia, Islam datang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan alasan apapun terlebih lagi dengan adanya praktek jual beli pekerja dengan mengabaikan hak-hak pekerja yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

- b. Prinsip kemuliaan derajat manusia, Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan hormat. Islam tidak membeda-bedakan antara pekerja.
- c. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas di masyarakat. Begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan.
- d. Prinsip kelayakan upah pekerja, upah adalah pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja, maka islam memberikan pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal yaitu adil dan layak.

### 2. Sistem Penetapan Upah dalam Islam

Didalam Islam faktor makro dan mikro ekonomi seperti kurang berperan dalam hal penetapan upah, kurangnya mobilitas tenaga kerja antara perusahaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

satu dengan perusahaan lainnya, ataupun perbedaan jenis pekerjaan yang satu ke jenis lainnya. Hal ini berarti, jika upah ditawarkan lebih tinggi sebagai akibat kekurangan tenaga kerja, maka tidak akan terjadi perpindahan kerja untuk mengisi kekurangan tersebut.

Upah kurang berfungsi sebagai isyarat pasaran efektif, kecuali dalam hal adanya perbedaan upah yang sangat besar, baik untuk tenaga ahli maupun yang tidak ahli bahkan perbedaan upah dapat menyebabkan migrasi internasional. Maka secara umum faktor penawaran dan permintaan sepertinya tidak berperan penting, dan masih belum jelas apakah faktor-faktor itu akan berpengaruh besar disegi penawaran walaupun dapat mempengaruhi sisi permintaannya.<sup>26</sup>

Menyangkut ketentuan upah kerja, syariat Islam tidak memberikan ketentuan secara rinci dan tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al-Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ

وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

26. Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*kemungkarannya dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS. An-Nahl : 90)*<sup>51</sup>

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja atau akad kontrak maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerja (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjanya. Akad atau kontrak kerja berisi kesepakatan tentang hak dan kewajiban serta syarat-syarat tertentu yang disepakati oleh karyawan dan pemilik perusahaan atau majikan sebagai pemberikerja.<sup>52</sup> Jadi pembayaran upah dapat dilakukan berdasarkan kesepakatan tanpa ada unsur dzalim dan mendzalimi, kesepakatan tersebut berisi waktu pembayaran upah, besar upah, serta hak-hak lainnya yang bersangkutan dengan waktu menjalankan kerja maupun sesudah pekerjaan itu selesai.<sup>53</sup>

Akad atau kontrak kerja yang dibuat harus dengan jelas dimana kontrak atau akad tersebut harus memenuhi syarat:<sup>54</sup>

a. Para pihak yang berakad harus melakukan akad dengan didasari sukarela tanpa ada keterpaksaan.

b. Kedua belah pihak mengetahui secara jelas tujuan dari akad dan mengetahui manfaat dari benda yang akan disewa atau jasa yang akan dikerjakan dan mengetahui masa mengerjakan.

Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan seperti menganiaya.

<sup>51</sup> Departemen Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung:ALT art (j-ART),2005), hlm. 500.

<sup>52</sup> Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005), hlm. 193.

<sup>53</sup> *Ibid.*, hlm. 194.

<sup>54</sup> Qomarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 88.

Majikan harus ingat, jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.<sup>55</sup>

System penetapan upah dalam Islam antara lain :<sup>56</sup>

a. Upah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai

وَعَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ جَرَّاجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أُجْرَتُهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah bersabda :Artinya :” *Dari Abi Saidal-Khudri ra. Sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya”, (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al baihaqi menyambungkannya sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam.*<sup>57</sup>

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia memulai pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. Mereka akan

<sup>55</sup> Suhrawardi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004), hlm. 155.

<sup>56</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, ( Surakarta: Erlangga, 2012), hlm. 36.

<sup>57</sup> *Ibid.*, hlm. 515.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjalan pekerjaan sesuai dengan kontrak kesepakatan antara pekerja dengan majikan.

b. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayar upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

Artinya:”Berilah upah orang yang bekerjasebelum keringatnya mengering”

(HR. Ibnu Majah).<sup>58</sup>

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerjaan atau kekhawatiran bahwa upah mereka akan dibayarkan atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan, namun umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

Dalam kandungan dari kedua hadist tersebut sangatkah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika memperkerjakan seorang pekerja hendaklah menjelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringatnya pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau merasa akan dirugikan.

Nilai-nilai ekonomi Islam yang terdapat dalam sistem pengupahan antara lain:<sup>59</sup>

<sup>58</sup> Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005) VII/398, hadis nomor 2537.

<sup>59</sup> Afzatur Rahman, *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, “Doktrin Ekonomi Islam”, jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), hlm. 361.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**a. Keadilan**

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya. Adil digolongkan menjadi 4 yaitu :

- 1) Keadilan Eksternal adalah mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerja dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain.
- 2) Keadilan Internal yaitu seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerja lain dalam perusahaan yang sama.
- 3) Keadilan Perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerja yang sama dalam perusahaan, berdasarkan kinerja perorangan.
- 4) Keadilan Procedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.

**b. Kelayakan**

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum disebagaian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum

tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja, setiap pemerintah negara Islam rupanya merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.<sup>60</sup>

Negara agar dapat menetapkan suatu tingkat upah yang cukup, negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jauh.<sup>61</sup> Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilitas tenaga kerja. Disamping itu, member kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendaknya, demi kemakmuran dan kemajuan negara maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kebutuhan yang layak.<sup>62</sup>

Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan kelayakan. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak maka pemerintah menetapkan upah

<sup>60</sup> Salim, *Bisnis Menurut Islam...*, hlm. 107.

<sup>61</sup> Rahman, *Ekonomi Doktrines Islam...*, hlm. 365.

<sup>62</sup> Wuryanti Koentjoro, *Upah Dalam Perspektif Islam*, (Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011), hlm 36.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

minimum pekerja atau buruh, dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

## 7 Hak-Hak Pekerja dalam Ekonomi Islam

Pengertian dasar dari hak adalah segala sesuatu yang harus ditetapkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Didalam kamus besar bahasa Indonesia, hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, wewenang, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (yang telah ditentukan oleh undang-undang, aturan legal), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat.<sup>63</sup>

Secara yuridis pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja (buruh) tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.<sup>64</sup>

Sebenarnya mengenai hak asasi manusia termasuk hak-hak buruh atau pekerja sudah disebutkan dalam Al-Qur'an maupun al-Hadist, bahkan hak asasi

<sup>63</sup> Doni Judian, *Tahukah anda ? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, cetakan pertama, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014), hlm. 66.

<sup>64</sup> Mustari, Hak atas Pekerjaan Dengan Upah Yang seimbang, *Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar*, Vol XI Nomor 2, (Oktober 2016), hlm. 10.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



manusia (HAM) yang ada dalam Al-Qur'an dan hadist tersebut sudah dirumuskan kaidah-kaidah fikih, tetapi HAM dalam konsep Islam tersebut tersosialisasikan dalam masyarakat sehingga kurang dipahami. Dalam rangka memperingati abad ke-15 hijriyah, pada tanggal 21 Dzulkaidah atau 19 september 1981 para ahli hukum Islam mengemukakan *Universal Islamic declaration of human right* yang diangkat dari Al-Quran dan sunnah Nabi Muhammad SAW, pernyataan HAM menurut ajaran Islam ini terdiri XXIII bab dan 63 pasal yang meliputi seluruh aspek hidup dan kehidupan manusia. Beberapa hal pokok yang dimuat didalamnya antara lain :

- 1) Hak untuk hidup.
- 2) Hak untuk mendapat kebebasan.
- 3) Hak atas persamaan dan kedudukan.
- 4) Hak untuk mendapatkan keadilan.
- 5) Hak untuk mendapatkan perlindungan terhadap penyalahgunaan kekuasaan.
- 6) Hak untuk mendapatkan perlindungan atas kehormatan dan nama baik.
- 7) Hak untuk bebas berfikir dan berbicara.
- 8) Hak untuk bebas memilih agama.
- 9) Hak untuk bebas berkumpul dan berorganisasi.
- 10) Hak untuk mengatur tata kehidupan ekonomi.
- 11) Hak atas jaminan sosial.
- 12) Hak untuk bebas mempunyai keluarga dan segala sesuatu yang berkaitan dengannya.
- 13) Hak-hak bagi wanita dalam kehidupan rumah tangga (dan masyarakat).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil analisa data tentang Analisis Tingkat Kepuasan Pekerja Bangunan Terhadap Upah Yang Di Terima Pada Proyek Kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor maka ditarik kesimpulan :

Bahwa upah memiliki signifikasi secara positif terhadap kepuasan pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor. Hal Ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya upah akan berkaitan dengan tinggi rendahnya kepuasan pekerja.

2. Hasil penelitian ini juga menemukan upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor memiliki hubungan yang kuat serta upah yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan output koefisien korelasi dengan nilai R sebesar 0.689 yang artinya bahwa korelasi kepuasan pekerja dengan upah pekerja bangunan pada proyek kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru dan Subkontraktor memiliki hubungan yang kuat.

3. Implikasi upah pekerja bangunan terhadap kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam dari sistem upah secara umum sudah sesuai dengan Perspektif ekonomi Islam. Karna pengupahan pekerja bangunan diberikan atas dasar yang telah disepakati. Selain upah ada bentuk kompensasi lain dan fasilitas lainnya berupa tunjangan hari raya (THR), upah lembur, dan pemberian cuti pada saat

hari-hari besar untuk memberi kesempatan pekerja bangunan dalam pelaksanaan beribadah. Secara khusus dapat digambarkan jelas bagaimana eratnya hubungan antara *syari'at islam dengan kemaslahatan*. Kemaslahatan sendiri merupakan terpeliharanya tujuan syara' (Muqasid al Syariah).

## B. Saran-saran

1. Kepada PT.Sinar Indo Karya dan Subkontraktor hendaknya membayar upah kepada pekerja bangunan sesuai dengan waktu dan perjanjian yang telah disepakati bersama.
2. Kepada PT.Sinar Indo Karya dan Subkontraktor hendaknya memperhatikan kesejahteraan para pekerja bangunan dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.
3. Untuk para pekerja bangunan agar selalu menjalin kerjasama yang baik dengan perusahaan, serta selalu meningkatkan kualitas pekerjaan.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Mas'adi Ghufron, *Fiqh Muamalah Konstektual*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002)
- Abdul Pius, Prasetya Danu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Arkol 1998)
- Abdul Rahman Ghazali, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993)
- Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Bandung: Refrika Aditama, 2012)
- Arifah Nurul Jannah, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Pelaksanaan Upah Karyawan Di Masjid Agung Jawa Tengah*. (Semarang : Institut Agama Islam Walisongo, 2009)
- Afzatur Rahman, *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam" jilid II, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995)
- Agung Wahyu Handaru, "Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT. Jamsostek", Vol. 3, No. 1, Tahun 2012
- Ahmad Syukrillah (Manager Pelaksana Lapangan PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru), Wawancara Pada 24 Maret 2019
- Ali Zainuddin, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)
- A-Zuhailiy Wahbah, *Al-fiqih al- Islami wa Adillatuh*, (Beirut: Dar ar Fikr, 1989)
- Antonius Yogi Priambodo, "Hubungan Antara Kepuasan Gaji Dan Intensi Turnover Pada Karyawan Operasional Hotel Bintang Dua", (Jawa Barat, Tahun 2018)
- Anwar Abbas, *Bung Hatta dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Multi Presindo, 2008)
- Chairuman Pasaribu dan Suwardi K. Lubis, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, ( Jakarta: Sinar Grafik, 2004)
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, ( Bandung: Diponegoro, 2014)
- Doni Judian, *Tahukah anda ? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, cetakan pertama, (Jakarta: Dunia Cerdas, 2014)

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011)
- Erlianto. 2014. “Pengaruh Kepuasan Gaji, Shift Kerja Malam dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan”: *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 11, Nomor 2 (hlm 49-50)
- F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, ( Jakarta : Sinar Grafika, 2008)
- Gufan A. Mas’adi, *Fiqh Muammalah Konstektual*, (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2002)
- <https://dosensosiologi.com/pengertian-kuesioner-jenis-dan-contohnya-lengkap/>.  
Diakses pada 25/3/2020
- [http://www.directory.ung.ac.id/bei/data\\_lama/pekerja/TPPK-I.DOC](http://www.directory.ung.ac.id/bei/data_lama/pekerja/TPPK-I.DOC), diakses pada tanggal 12 Januari 2020, Pukul 10.00 WIB.
- Ikhwan Abidin Basri, *Islam dan Pembangunan Ekonomi*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005)
- Ibnu Majah, *Sunan Ibni Majah*, (*Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani*, 2005) VII/398, hadis nomor 2537
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011)
- Lembaran Negara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan
- Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, ( Surakarta: Erlangga, 2012)
- Malayu, SP, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, (Jakarta: 1997)
- Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam*, (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2005)
- M. Arkal Salim, *Etika Investasi Negara : Prespektif Etika politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1999)
- M.I Yusanto dan MK.Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insni Press, 2002)
- Moh. Syaifullah Al-Aziz S, *Fiqh Islam Lengkap*, (Surabaya: Terang Surabaya, 2005)
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, (Jakarta : 2000)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Muhammad Sulaiman dan Aizuddinur Zakaria, *Jejak Bisnis Rasul*, (Jakarta: PT. Mizan Publika, 2010)

Mustari, Hak atas Pekerjaan Dengan Upah Yang seimbang, *Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makasar*, Vol XI Nomor 2, (Oktober 2016)

Nuryasin (Direktur Utama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru), Wawancara Pada 15 Januari 2019

Omarul Huda, *Fiqh Mu'amalah*, (Yogyakarta: Teras, 2011)

Rahmad Syafci, *Fiqh Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001)

Ranupandojo Heidjrachman dkk, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2012)

Sadono, Sukirno, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, (Jakarta, 2005)

Shihab M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002)

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)

S. Ruky Ahmad, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2001)

Suhrawardi K Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2004)

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia : Panduan bagi Pengusahaan*

Syafe'i Rahmat , *Fiqh Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2001)

Tasmara Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995)

T. Gilarso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Mikro* (Yogyakarta: Kanisius, 2003)

Tito PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prespektif Partnersip dan Kolektivitas*, (t.t.p,Tugu Publisher,2007)

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, (Jakarta : 2005)





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wijayanti Dian, Tesis: “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Guru PAUD”, (Salatiga: UKSW, 2013)

Wuradji, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: P2LPTK, 1998)

Wuryanti Koentjoro, *Upah Dalam Perspektif Islam*, (Jurnal Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011)

W.J.S Poerwadarmita, *Pengertian Kesejahteraan Manusia*, (Bandung: Mizan, 1996)

Yusanto, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Isan Pres, 2002)

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2007)

Zainuddin Sardar, *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah*, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol 3 No.5.

## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/Ibu karyawan PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU DAN SUBKONTRAKTOR

Di-

### Tempat

Assalamualaikum warohmatullahiwabarokatuh.

Semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu sukses dalam menjalankan aktifitas sehari-hari.

Dalam menunjang pelaksanaan penelitian maka saya mengajukan permohonan bantuan kerjasama untuk dapat kiranya Bapak/Ibu mengisi sejumlah angket dan memberikan sejumlah jawaban atas pertanyaan yang dimaksud untuk tujuan sebagai dasar analisa dalam penulisan laporan penelitian (Skripsi).

Adapun permasalahan yang hendak dipaparkan pada laporan penelitian dalam bentuk skripsi ini adalah: **“ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PEKERJA BANGUNAN TERHADAP UPAH YANG DI TERIMA PADA PROYEK KERJASAMA PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU DAN SUBKONTRAKTOR MENURUT TINJAUAN EKONOMI ISLAM”**.

### ▲ Petunjuk pengisian

1. Kuesioner ini semata-mata diajukan untuk mendapat data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi/penelitian.
2. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca setiap pertanyaan dengan teliti serta memberikan jawaban yang benar sesuai pendapat anda.
3. Berkan tanda ( ✓ ) pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan.
4. Identitas Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.
5. Atas kerjasama dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**B. IDENTITAS PENELITI**

Nama : ISMAIL JAILANI  
 Nim : 11325102913  
 Jurusan : Ekonomi Islam  
 Fakultas : Syariah dan Hukum  
 Program Studi : Strata Satu (S1)  
 Universitas : UIN Sultan Syarif Kasim Riau

**C. IDENTITAS RESPONDEN**

Usia :  
 Umur :  
 Pendidikan terakhir :  SD  Strata 1  
    SLTP  Strata 2  
    SLTA  lainnya  
    Diploma 3  
 Lama bekerja : Tahun/Bulan

**D. TABEL PERNYATAAN**

Keterangan pilihan jawaban:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Kepuasan Pekerja (x)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri					
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja.					
3	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
4	Gaji saya terima tepat waktu.					
5	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.					
6	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.					
8	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu.					
9	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
10	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					

**Gabah (y)**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
2	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1	Saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan					
2	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
3	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
4	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
5	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
6	Saya merasa senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan					
7	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan					
8	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai kesepakatan perjanjian dengan perusahaan					



1. Validitas

a. Kepuasan pekerja

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	totalx
x1 Pearson Correlation	1	.604**	.737**	.327	.556**	.215	.506**	.394*	.530**	.289	.674**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.063	.001	.229	.003	.023	.002	.103	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
x2 Pearson Correlation	.604**	1	.669**	.739**	.525**	.352*	.611**	.362*	.872**	.277	.802**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.045	.000	.039	.000	.118	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
x3 Pearson Correlation	.737**	.669**	1	.437*	.659**	.333	.740**	.433*	.653**	.349*	.803**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.011	.000	.058	.000	.012	.000	.047	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
x4 Pearson Correlation	.327	.739**	.437*	1	.335	.262	.622**	.312	.771**	.399*	.700**
Sig. (2-tailed)	.063	.000	.011		.057	.140	.000	.078	.000	.021	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
x5 Pearson Correlation	.556**	.525**	.659**	.335	1	.489**	.622**	.574**	.578**	.486**	.777**
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.057		.004	.000	.000	.000	.004	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
x6 Pearson Correlation	.215	.352*	.333	.262	.489**	1	.336	.775**	.546**	.521**	.647**
Sig. (2-tailed)	.229	.045	.058	.140	.004		.056	.000	.001	.002	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

1. Dilarang men  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

x7	Pearson Correlation	.506**	.611**	.740**	.622**	.622**	.336	1	.419*	.632**	.495**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.056		.015	.000	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
x8	Pearson Correlation	.394*	.362*	.433*	.312	.574**	.775**	.419*	1	.522**	.699**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.023	.039	.012	.078	.000	.000	.015		.002	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
x9	Pearson Correlation	.530**	.872**	.653**	.771**	.578**	.546**	.632**	.522**	1	.444**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002		.010	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
x10	Pearson Correlation	.289	.277	.349*	.399*	.486**	.521**	.495**	.699**	.444**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.103	.118	.047	.021	.004	.002	.003	.000	.010		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
total	Pearson Correlation	.674**	.802**	.803**	.700**	.777**	.647**	.803**	.735**	.877**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	totaly
y1 Pearson Correlation	1	.554**	.735**	.286	.543**	.192	.491**	.292	.472**	.190	.619**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.106	.001	.286	.004	.099	.006	.290	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y2 Pearson Correlation	.554**	1	.701**	.595**	.604**	.445**	.668**	.428*	.852**	.297	.829**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.009	.000	.013	.000	.093	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y3 Pearson Correlation	.735**	.701**	1	.396*	.661**	.351*	.735**	.414*	.630**	.391*	.808**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.000	.045	.000	.017	.000	.025	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y4 Pearson Correlation	.286	.595**	.396*	1	.511**	.346*	.550**	.355*	.599**	.527**	.703**
Sig. (2-tailed)	.106	.000	.023		.002	.049	.001	.042	.000	.002	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y5 Pearson Correlation	.543**	.604**	.661**	.511**	1	.476**	.636**	.469**	.632**	.393*	.793**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002		.005	.000	.006	.000	.024	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y6 Pearson Correlation	.192	.445**	.351*	.346*	.476**	1	.366*	.771**	.606**	.459**	.669**
Sig. (2-tailed)	.286	.009	.045	.049	.005		.036	.000	.000	.007	.000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

y7	Pearson Correlation	.491**	.668**	.735**	.550**	.636**	.366*	1	.430*	.659**	.460**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.000	.036		.013	.000	.007	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y8	Pearson Correlation	.292	.428*	.414*	.355*	.469**	.771**	.430*	1	.610**	.531**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.099	.013	.017	.042	.006	.000	.013		.000	.001	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y9	Pearson Correlation	.472**	.852**	.630**	.599**	.632**	.606**	.659**	.610**	1	.409*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.018	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
y10	Pearson Correlation	.190	.297	.391*	.527**	.393*	.459**	.460**	.531**	.409*	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.290	.093	.025	.002	.024	.007	.007	.001	.018		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
total	Pearson Correlation	.619**	.829**	.808**	.703**	.793**	.669**	.814**	.707**	.873**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Reliabilitas**  
**a. Kepuasan pekerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha	
	Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.913	.913	10

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x1	4.09	.631	33
x2	3.91	.843	33
x3	3.85	.972	33
x4	3.76	.867	33
x5	3.76	.867	33
x6	3.85	.795	33
x7	3.94	.899	33
x8	3.79	.960	33
x9	4.00	.935	33
x10	3.39	.827	33



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	34.24	36.814	.615	.626	.909
x2	34.42	33.877	.747	.834	.900
x3	34.48	32.758	.738	.769	.901
x4	34.58	34.814	.621	.753	.908
x5	34.58	33.939	.715	.599	.902
x6	34.48	35.883	.567	.697	.910
x7	34.39	33.371	.745	.717	.900
x8	34.55	33.693	.655	.755	.906
x9	34.33	32.167	.836	.871	.894
x10	34.94	35.496	.582	.592	.910

**b. Upah**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.911	10

**Item Statistics**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.15	.566	33
y2	3.91	.843	33
y3	3.85	1.034	33
y4	3.64	.929	33
y5	3.79	.820	33
y6	3.85	.795	33
y7	3.94	.933	33
y8	3.91	.843	33
y9	4.03	.918	33
y10	3.45	.794	33

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	34.36	36.489	.559	.583	.909
y2	34.61	32.434	.780	.809	.896
y3	34.67	31.042	.739	.773	.898
y4	34.88	33.172	.616	.559	.906
y5	34.73	33.017	.737	.580	.898
y6	34.67	34.479	.591	.656	.907
y7	34.58	31.814	.755	.658	.897
y8	34.61	33.746	.631	.674	.905
y9	34.48	31.258	.831	.817	.892
y10	35.06	34.934	.540	.495	.909



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

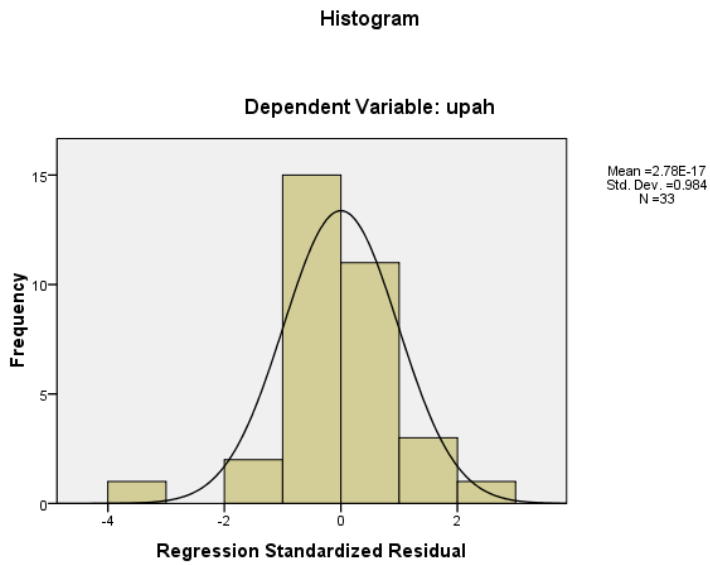
**3. Uji normalitas**

**a. normalitas**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62255304
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.103
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.637

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**b. Histogram**

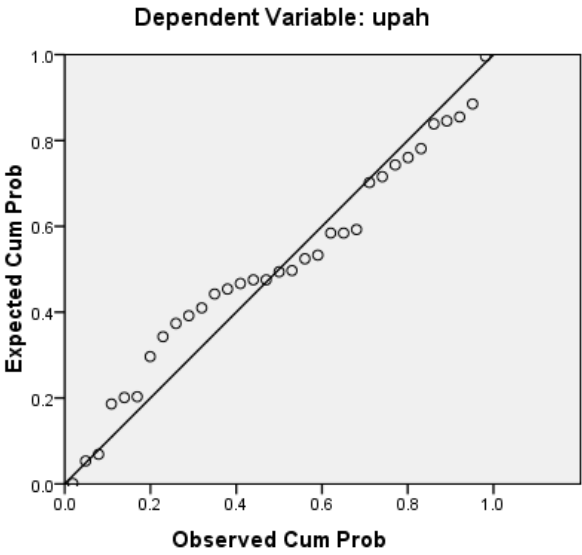


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

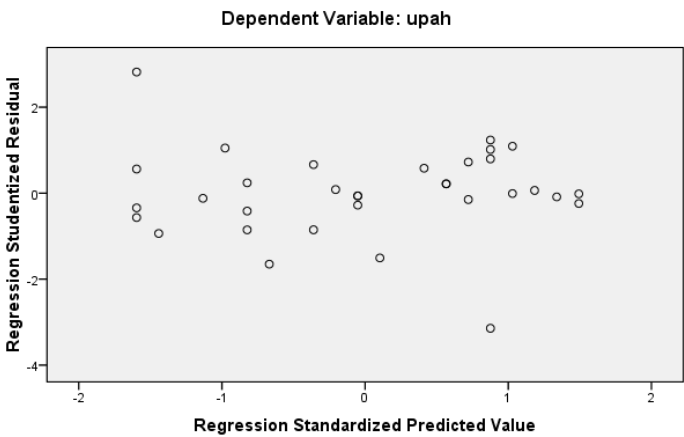
**P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**d. Heteroskedastisitas**

Scatterplot





**e Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	Sig. F Change	
1	.689 <sup>a</sup>	.674	.457	4.697	.674	.000	1.798

a. Predictors: (Constant), kepuasan pekerja

b. Dependent Variable: upah

**4. Linier sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.528	4.983		2.514	.017
	kepuasan pekerja	.678	.128	.689	5.287	.000

a. Dependent Variable: upah

**5. Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.528	4.983		2.514	.017		
	kepuasan pekerja	.678	.128	.689	5.287	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: upah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan hak cipta dilindungi undang-undang.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

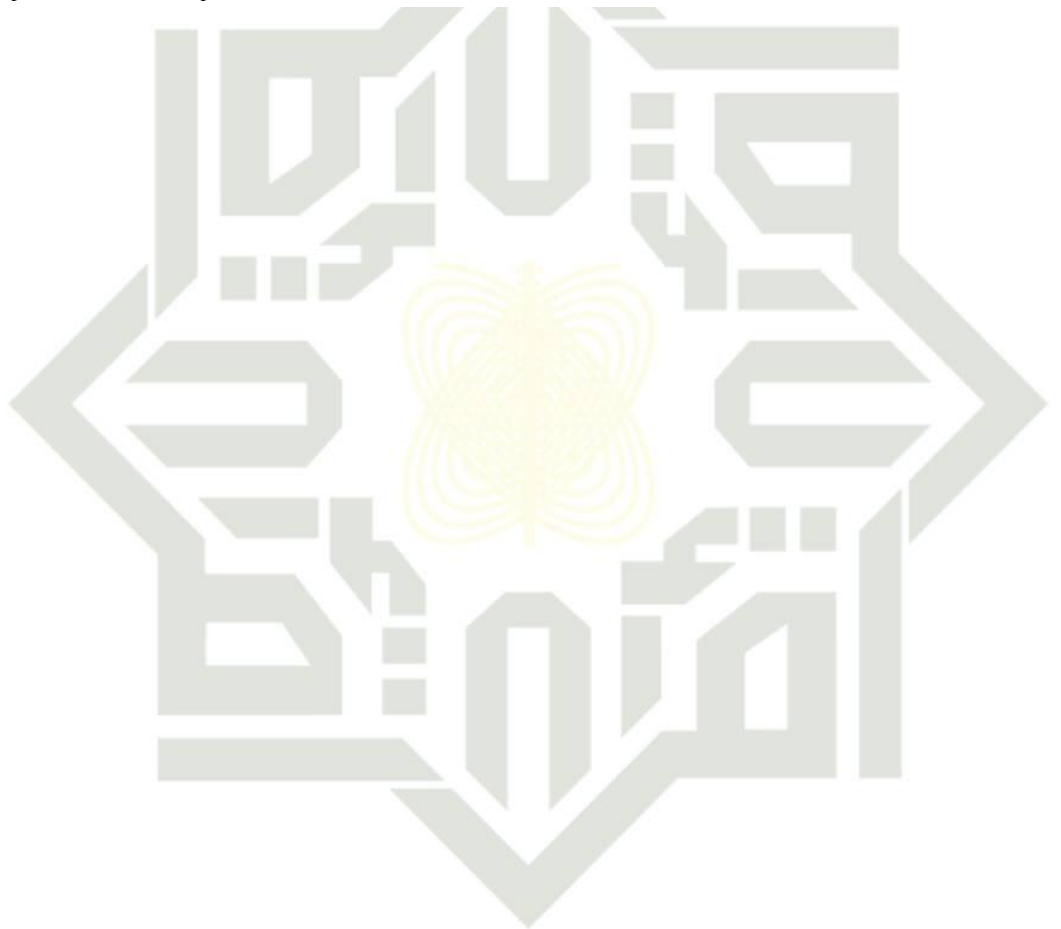
**6. Koefisien determinasi dan korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.474	.457	4.697

a. Predictors: (Constant), kepuasan pekerja

b. Dependent Variable: upah





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul, "ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PEKERJA BANGUNAN TERHADAP UPAH YANG DITERIMA PADA PROYEK KERJASAMA PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU DAN SUBKONTRAKTOR" yang ditulis oleh :

Nama : ISMAIL JAILANI  
NIM : 11325102913  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :  
Hari/ Tanggal : Senin, 29 Juni 2020  
Waktu : Jam, 08.00 WIB  
Tempat : Dilaksanakan secara Daring

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, Juni 2020  
**TIM PENGUJI MUNAQASAH**

Ketua  
**Dr. H. Magfirah, MA.**

Sekretaris  
**Dra. Nurlaili, M.Si**

Penguji 1  
**Drs. H. Zainal Arifin, MA**

Penguji 2  
**Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec**

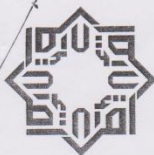
Mengetahui,  
Kasubbag Akademik Kemahasiswaan dan Alumni

**Julinis, S.Ag**  
NIP. 19750801 200701 1 023



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون  
FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

### BERITA ACARA SEMINAR USUL PENELITIAN

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1. N A M A                         | : Ismail jailani   |
| 2. NOMOR MAHASISWA                 | : 11325102913  |
| 3. JUDUL USUL PENELITIAN           | : Sistem pengupaaahan pekerja bangunana pada proyek kerjasama pt. Sinar indo karya pekanbaru dan subkontraktor |
| 4. Hari/Tgl. Diseminarkan          | : Selasa / 21 Mei 2019   |
| 5. Hasil Seminar dirumuskan adalah | :  |
| a. Judul                           | : <del>Disetujui / Ditolak</del> / Disempurnakan   |
| b. Latar Belakang Masalah          | : <del>Jelas/Masih Kabur</del> /Perlu Perbaikan  |
| c. Permasalahan                    | : <del>Jelas / Masih Kabur</del> / Dirumuskan kembali agar menjadi jelas                                       |
| d. Tujuan dan Kegunaan Penelitian  | : <del>Jelas / Mengambang</del> / Perlu Perbaikan  |
| e. Kerangka Teoritis (jika ada)    | : <del>Jelas / Kurang Jelas</del> / Perlu Disempurnakan  |
| f. Rumusan Hipotesis (jika ada)    | : <del>Cukup Tajam</del> / Perlu Dipertajam  |
| g. Metode Penelitian               | : <del>Jelas / Masih Kabur</del> / Perlu Perbaikan   |
| h. Daftar Pustaka                  | : <del>Cukup</del> / Belum untuk mendukung pemecahan masalah yang diteliti                                     |

Demikianlah keputusan Tim Seminar disampaikan kepada yang bersangkutan, untuk selanjutnya disampaikan kepada Dekan / Wakil Dekan I

NARASUMBER

Devi Megawati, SE.I, ME.Sy

Catatan :

Perubahan Judul dalam Seminar  
Dikonsultasikan dengan WD I





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

**PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Proposal dengan judul Analisis Tingkat Kepuasan Pekerja Bangunan Terhadap Upah Yang Di Terima Pada Proyek Kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru Dan Subkontraktor, ditulis oleh saudara :

Nama	: ISMAIL JAILANI
NIM	: 11325102913
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Diseminarkan pada	: R. Auditorium FSH LT. III
Hari / Tanggal	: Selasa, 21-05-2019
Narasumber	: Devi Megawati, SE. I, ME.Sy

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kepala Sub Bagian Akademik

Asfendi, S.Ag. M. Si  
NIP. 19610918 198803 2 002

Pekanbaru,  
Narasumber

Devi Megawati, SE. I, ME. Sy  
NIP. 1980082 9 200604 2 001



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

## SURAT KETERANGAN

Nomor : Un.04/F.I/PP.01.1/7303/2019

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ISMAIL JAILANI  
N I M : 11325102913  
Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Telah Lulus :

## UJIAN KOMPREHENSIF

Yang diselenggarakan pada tanggal : 20 AGUSTUS 2019

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 5 September 2019  
Dekan,



DR. Drs. H. Hajar, M.Ag  
NIP. 195807121986031005





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/9541/2019  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 04 Desember 2019

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : ISMAIL JAILANI  
NIM : 11325102913  
Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
Semester : XIII (Tiga Belas)  
Lokasi : Pekanbaru

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul  
: Analisis Tingkat Kepuasan Pekerja Bangunan Terhadap Upah Yang Diterima Pada Proyek  
Kerjasama PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru Dengan Subkontraktor

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai  
tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan  
memberikan izin guna terlaksana riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan



H. Hajar., M.Ag  
19580712 198603 1 005

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmpmsp@riau.go.id Kode Pos : 28126

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/28474  
TENTANG



032010

#### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/9541/2019 Tanggal 4 Desember 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- |                      |   |
|----------------------|---|
| 1. Nama              | : ISMAIL JAILANI  |
| 2. NIM / KTP         | : 11325102913   |
| 3. Program Studi     | : EKONOMI SYARIAH   |
| 4. Jenjang           | : S1  |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PEKERJA BANGUNAN TERHADAP UPAH YANG DI TERIMA PADA PROYEK KERJASAMA PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU DENGAN SUBKONTRAKTOR |
| 7. Lokasi Penelitian | : PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU  |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 4 Desember 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

#### Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Direktur PT. Sinar Indo Karya Pekanbaru
- ③ 3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

### Journal For Islamic Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www.Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

#### SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : ISMAIL JAILANI

NIM : 11325102913

Jurusan : EKONOMI SYARIAH

Judul : ANALISIS TINGKAT KEPUASAN PEKERJA BANGUNAN TERHADAP UPAH YANG DITERIMA PADA PROYEK KERJASAMA PT. SINAR INDO KARYA PEKANBARU DAN SUBKONTRAKTOR

Pembimbing : Dr. H. Suhayib, M.Ag

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 15 Juli 2020

An. Pimpinan Redaksi



M. Alpi Syahrin, SH., MH., CPL  
NIP. 198804302019031010





## RIWAYAT HIDUP PENULIS

**Ismail Jailani**, lahir di Kecamatan Rengat Barat pada Tanggal 05 Juni 1996. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara dari Bapak Aji Iskak dan Ibu Siti Maryam. Riwayat pendidikan formal yang telah penulis tempuh adalah sebagai berikut. Tamat Sekolah Dasar Negeri 019 Rengat Barat tahun 2007. Tamat pada SMP Negeri 03 Rengat Barat pada tahun 2010. Pendidikan SMA AL-Huda Pekanbaru pada tahun sampai 2012 tamat di PKBM Riau Cekatan pada tahun 2013.

Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Ekonomi Syariah pada tahun 2013 dengan mengambil Jurusan Ekonomi Syariah yang lulus pada jalur SBMPTN. Pada tahun 2016 penulis melakukan program praktik kerja lapangan di salah satu lembaga perbankan yang berada di Kota Pekanbaru yaitu Bank Rakyat Indonesia Syariah. Selama menjalani perkuliahan penulis juga aktif mengikuti beberapa organisasi kampus diantaranya Forum Kajian Mahasiswa Syaria'ah (FK-Massya), Komisi Pemilihan Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah (HMJ Eksyar), dan Forum Kajian Islam Intensif (FKII ASY-Gams).

Dan Pada hari Rabu, 29 Juni 2020 penulis melaksanakan Ujian Munaqasah atau Ujian Sarjana (S1) Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan dinyatakan LULUS dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi Syariah.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.