



Pengaruh Sistem Upah dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Pakerja Perkebunan Kelapa Sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang

Fahrudin^{1*}, Rizki Fadiyah¹,

¹ Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, Indonesia

 rizkiifadiyah@gmail.com*

Abstract

This research is based on how the wage system, social security and welfare level of KJP Cipta Prima Sejahtera oil palm plantation workers, where it is currently seen that many workers' rights are not fulfilled. Such as wages below the UMK and social security for workers is not fulfilled. This study aims to determine and analyze the influence of the wage system and social security on the welfare of KJP Cipta Prima Sejahtera oil palm plantation workers in Saka Tamiang Village. The type of this research is field research with a quantitative descriptive method. Data collection techniques are by questionnaires and documentation. The subjects of this study were KJP Cipta Prima Sejahtera oil palm plantation workers, the sample determination used a saturated sample technique totaling 32 respondents. Data analysis techniques with the IBM SPSS Version 22 program. The results of the study prove that partially the wage system has a positive effect on worker welfare ($0.011 < 0.05$) and social security has a positive effect on worker welfare ($0.021 < 0.05$). The wage and social security system simultaneously has a positive effect on the welfare of oil palm plantation workers at KJP Cipta Prima Sejahtera in Saka Tamiang Village ($0.003 < 0.05$).

Keywords: Wage System, Social Security, Workers' Welfare

ARTICLE INFO

Article history:

Received
June 12, 2024

Revised
August 21,
2024

Accepted
August 31,
2024

Published by
ISSN

Website

This is an open access article under the CC BY SA license

CV. Creative Tugu Pena
2774-7077

<https://attractivejournal.com/index.php/bce/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Islam merupakan agama yang telah disempurnakan serta dijamin kesempurnaannya oleh Allah SWT. Selain itu, Allah telah menjamin keselamatan seluruh umat manusia baik di kehidupan ini dan selanjutnya. Islam memandang bekerja adalah untuk menjaga harga diri dan martabat kemanusiaan yang harus dijunjung tinggi serta untuk memenuhi kebutuhan hidup. Islam memberikan kebebasan kepada manusia untuk mencari dan memanfaatkan kekayaan guna mempertahankan eksistensinya di dunia. Seorang muslim harus dapat mendefinisikan kebebasannya dalam mengejar kekayaan dengan ketentuan syariah.

Kehidupan sejahtera yang diinginkan adalah penghidupan yang berkelanjutan (sustainable livelihood), yaitu sejahtera di masa sekarang dan sejahtera di masa akan datang. Penghidupan berkelanjutan suatu komunitas mencerminkan kesejahteraan komunitas tersebut, baik sebagian atau bahkan seluruh komunitas (Schoonhoven-Speijer, 2015). Para pakerja yang bekerja di suatu perusahaan telah mengabdikan diri dan terikat kontrak ataupun berstatus pakerja tetap. Karena itu, untuk perusahaan sangat penting dalam memenuhi kesejahteraan pakerjanya (Erwin, 2022). Memperhatikan tingkat

kesejahteraan yang ditawarkan disini bisa memberikan sesuatu dalam bentuk pelayanan, baik finansial maupun non finansial, serta menyediakan fasilitas yang dibutuhkan pekerja. (Herman, 2008) Dalam Teori Hierarki kebutuhan menurut Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dikelompokkan dalam lima tingkatan yaitu: kebutuhan dasar atau fisiologis, keamanan, sosial, apresiasi, dan aktualisasi diri. (Alami, et al, 2020) Kesejahteraan dapat dicapai dengan tepenuhinya kebutuhan ini.

Secara umum, pekerja bekerja untuk mencari keuntungan dan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya, yang tentu saja berpengaruh pada tingkat kesejahteraannya. Pekerja seringkali menggunakan upah sebagai acuan ketika menjalankan tanggung jawab mereka di dalam perusahaan. Upah dipandang berbeda oleh masing-masing pihak yang berkepentingan. Pekerja/buruh memandang upah mereka sebagai sumber penghasilan yang membantu mereka dan keluarganya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Upah secara psikologis dapat meningkatkan kepuasan pekerja. Pengusaha sebaliknya memandang upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah memandang upah membantu memastikan pekerja dan keluarganya dapat hidup layak, serta membantu meningkatkan produktivitas dan daya beli masyarakat. (Pajrin, et al., 2022)

Upah memiliki peran penting dalam mengukur berbagai aspek kesejahteraan, sehingga pemerintah memiliki peran aktif dalam mengatur masalah pengupahan. Sistem pengupahan harus memasukkan faktor kelayakan disamping persoalan keadilan, keadilan ini tidak berarti bahwa segala sesuatu harus didistribusikan secara merata, melainkan harus ada hubungan antara biaya (input) dan imbalan (output). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Keister dan Moller (dalam Batara, 2017) bahwa penggunaan pendapatan sebagai salah satu indikator dalam pengukuran kesejahteraan. Upah adalah imbalan atas hak yang diberikan dalam bentuk uang sebagai upah, termasuk tunjangan, bagi pekerja dan keluarganya atas jasa yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan kerja dan peraturan perundang-undangan. (Rivai, 2004)

Islam memerintahkan agar upah dibayar sesuai dengan jumlah tenaga yang telah mereka keluarkan. Pekerja tidak boleh dianiaya, dibohongi, atau dilecehkan. Para pengusaha dituntut untuk menghargai tugas-tugas yang telah mereka kerjakan dan memberikan hak sesuai pekerjaan. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. Al-Ahqaf/46 :19:

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾ (19)

Artinya: *“Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi”*. (Kemenag, 2019)

Ayat tersebut menerangkan bahwa majikan harus memberikan upah yang setidaknya dapat menutupi kebutuhan pokok mereka. Menurut Quraish Shihab, yang menulis buku Tafsir Al-Misbah, baik Muslim maupun non-Muslim akan diberikan posisi berdasarkan tindakan mereka. Semua ini dilakukan agar Allah memperlakukan mereka dengan adil dan memberi mereka pahala atas perbuatan baik mereka tanpa sedikit pun menipu mereka, karena mereka pantas mendapatkan pahala yang telah ditetapkan untuk mereka. Oleh karena itu, upah perlu mempresentasikan keadilan dengan menawarkan upah yang cukup oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan pekerja setiap jam,

harian, mingguan, atau bulanan, dan dapat mendorong peningkatan kesejahteraan para pekerja.

Selain upah, jaminan sosial memiliki peran yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kesejahteraan pekerja. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sulastomo (2008), jaminan sosial yaitu cara untuk mencapai kesejahteraan dan memberikan rasa aman selama hidup seseorang, dengan pendekatan sistem. Jaminan sosial merupakan bentuk pencegahan yang diberikan kepada pekerja atas potensi hilangnya pendapatan karena hal-hal seperti, kecelakaan kerja, kesehatan, kematian dan masa tua terkait pekerjaan. Setiap perusahaan harus mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial dengan adanya jaminan sosial yang ditawarkan oleh perusahaan para pekerja dapat merasa aman dan nyaman. Maka dari itu, sangat penting untuk memberikan perlindungan, perawatan, dan peningkatan kesejahteraan kepada para pekerja. Adapun dalam mengembangkan kesejahteraan pekerja masih menghadapi beberapa masalah. Permasalahan yang sering terjadi dalam mengembangkan kesejahteraan pekerja tidak terlepas dari meningkatnya kebutuhan atau tuntutan hidup dan tidak adanya jaminan sosial yang diperoleh dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah dalam hal pengupahan yang diberikan pihak perusahaan masih tidak sesuai dengan upah minimum (UMR/UMP) suatu daerah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), untuk mengetahui besarnya pengaruh sistem upah dan jaminan sosial terhadap kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang, Kecamatan Kapuas Barat, Kabupaten Kapuas, Provinsi Kalimantan Tengah. Populasi dan Sampel Penelitian, dengan sensus yang seluruh anggota populasinya dijadikan sampel adalah nama lain dari sampel jenuh. (Sugiyono, 2019) Pada penelitian ini, sampel sebanyak 32 pekerja.

Uji Hipotesis, Penelitian ini memakai uji t dan uji F sebagai alat ukur untuk melihat pengaruh moderasi variabel bebas terhadap variabel terikat melalui taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 5%. hasil Alpha (5%). a) Uji signifikansi parameter (Uji t), membuktikan variabel independen memiliki tingkat signifikansi 5% berpengaruh parsial terhadap variabel dependen. Keputusan dibuat berdasarkan nilai t-hitung lebih tinggi dari nilai t-tabel atau hasil signifikansi lebih rendah dari 0,05. Jika demikian, maka variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y begitupun sebaliknya. b) Uji signifikansi simultan (Uji F), membuktikan variabel independen memiliki pengaruh serentak (simultan) terhadap variabel dependen. Keputusan diambil berdasarkan hasil signifikansi lebih rendah dari 0,05 atau nilai f-hitung lebih tinggi dari nilai f-tabel. Jika demikian, maka variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Namun, jika hasil signifikansi lebih tinggi dari 0,05 atau nilai f-hitung lebih rendah dari nilai f-tabel, bahwa variabel X tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Dan c) Uji koefisien determinasi, menilai sejauh mana model dapat menggambarkan variasi variabel dependen maka dipakai uji ini. Melihat hasil koefisien determinasi diantara angka nol dan angka satu. Jika angka ini rendah, hal ini menunjukkan bahwa kapasitas terbatas untuk memperhitungkan variasi dalam variabel dependen. Sedangkan pada variabel independen

berisi informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen jika nilainya mendekati angka satu. (Ghozali, 2006)

Analisis data dengan uji validitas ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka valid dan sebaliknya), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60), uji asumsi klasik; a) uji normalitas (jika nilai Sig > 0,05 maka data terdistribusi normal dan sebaliknya), b) uji multikolinearitas (tidak ada, apabila hasil VIF dibawah 10 atau hasil tolerance diatas 0,1 dan sebaliknya), c) uji heteroskedastisitas (ada, apabila hasil signifikansi lebih rendah dari 0,05 dan sebaliknya). Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kesejahteraan)

X_1 = Variabel independen (sistem upah)

X_2 = Variabel independen (jaminan sosial)

α = Nilai Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari X_1

b_2 = Koefisien regresi dari X_2

e = Variabel error (diluar penelitian)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, terdapat 21 responden lak-laki (66%) dan 11 responden perempuan (34%). Responden Berdasarkan Usia, terdapat 6 responden yang berusia 20-30 tahun (19%). Selain itu, terdapat 12 responden berusia 31-40 tahun (38%), 8 responden berusia 41-50 tahun (25%), dan 6 responden berusia 51-60 tahun (19%). Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir, bahwa terdapat 19 responden yang memiliki tingkat pendidikan SD (59%). Selain itu, terdapat 4 responden memiliki tingkat pendidikan SMP (13%), 8 responden memiliki tingkat pendidikan SMA (25%), dan 1 responden yang memiliki tingkat pendidikan Perguruan Tinggi (3%).

Hasil Uji Instumen Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Bahwa nilai pengujian validitas, bahwa kuesioner memiliki 3 variabel penelitian 19 pernyataan, dan hasil r-tabel 0,361 dari 32 responden. Hasil r-tabel diperoleh berdasarkan rumus: $df = n - 2$

$$df = 32 - 2 = 30 = 0,361 \text{ tingkat signifikan } 5\%$$

Perhitungan ini dapat disimpulkan r-hitung lebih tinggi dari r-tabel, maka kuesioner penelitian valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach'Alpha* lebih tinggi dari 0,60, di tabel 4.24 menandakan bahwa data tersebut bersifat reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas di tabel 4.25 memakai metode *Kolmogrov-Smirnov* (K-S), ditemukan hasil sig sebesar 0,200 ($> 0,05$), maka data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Menilai hasil tolerance untuk variabel Sistem Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) adalah $0,993 > 0,1$. Sedangkan hasil VIF untuk variabel Sistem Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) adalah $1,007 < 10$. Bahwa tidak ada multikolinearitas dengan berdasarkan pada pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menentukan varian residual model regresi bergeser secara signifikan dari satu pengujian ke pengujian. Uji heteroskedastisitas di tabel 4.27 ditemukan hasil signifikansi untuk variabel Sistem Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) setiap variabel sebesar 0,390 dan 0,089 lebih tinggi dari 0,05. Bahwa tidak ada heteroskedastisitas dengan berdasarkan pada pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti memakai analisis ini guna menilai besar dan arah hubungan antara variabel sistem upah, jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja. Berikut model persamaan analisis yang digunakan:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10,583	3,519
	Sistem Upah	0,408	,151
	Jaminan Sosial	0,424	,173

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Pekerja

Berikut model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel 4.28:

$$Y = 10,583 + 0,408X_1 + 0,424X_2 + e$$

Berikut penjelasan persamaan regresi linier berganda di atas:

- 1) Nilai konstanta 10,583 menandakan ketika variabel sistem upah (X_1) dan jaminan sosial (X_2) tidak memiliki pengaruh atau bernilai nol, maka kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit di Desa Saka Tamiang akan memiliki nilai tetap 10,583 dengan anggapan variabel lainnya tetap atau tidak berubah.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel sistem upah (X_1) 0,408 berarti variabel sistem upah (X_1) terdapat pengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja. Artinya, jika terjadi penambahan 1% dalam variabel sistem upah (X_1), maka kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit di Desa Saka Tamiang akan naik 0,408, dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel jaminan sosial (X_2) 0,424 berarti variabel jaminan sosial (X_2) terdapat pengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja. Artinya, jika terjadi penambahan 1% dalam variabel jaminan sosial (X_2), maka kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit di Desa Saka Tamiang akan naik 0,424, dengan anggapan variabel lainnya tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,007	,005
	Sistem Upah	2,703	,011
	Jaminan Sosial	2,450	,021
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Pakerja			

Membuktikan pengaruh setiap variabel X (sistem upah dan jaminan sosial). Maka hasil t-tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 32 - 2 - 1) = t(0,025 ; 29) = 2,045$. Dari hasil uji t disimpulkan:

1) Uji t Variabel Sistem Upah (X1)

Nilai signifikansi (sig) dari X1 adalah $0,011 < 0,05$. Hal tersebut menandakan variabel terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, hasil t-hitung untuk variabel sistem upah adalah 2,703, sedangkan hasil t-tabel untuk tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,045. Hasil t-hitung $>$ t-tabel, maka hipotesis (H_a) diterima. Ini berarti variabel sistem upah berpengaruh secara parsial terhadap kesejahteraan pakerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel sistem upah merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan pakerja.

2) Uji t Variabel Jaminan Sosial (X2)

Nilai signifikansi (sig) dari X2 adalah $0,021 < 0,05$. Hal tersebut menandakan variabel terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, hasil t-hitung untuk variabel jaminan sosial adalah 2,450, sedangkan hasil t-tabel untuk tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,045. Hasil t-hitung $>$ t-tabel, maka hipotesis (H_a) diterima. Ini berarti variabel jaminan sosial berpengaruh secara parsial terhadap kesejahteraan pakerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel jaminan sosial merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan pakerja.

b. Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model		Df	F	Sig.
1	Regression	2	7,247	,003 ^b
	Residual	29		
	Total	31		
a. Dependent Variable: Kesejahteraan Pakerja				
b. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Sistem Upah				

Sumber: Hasil Analisis data tahun 2023

Membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka ditemukan hasil signifikansi (sig) sebesar $0,003 < 0,05$ menandakan variabel sistem upah dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja. Sedangkan hasil f-hitung sebesar 7,247, untuk hasil f-tabel dapat diperoleh dari $df(N1) = k-1$ atau $df(N1) = 3-1 = 2$ dan $df(N2) = n-k$ atau $df(N2) = 32-3 = 29$, dari jumlah tersebut terdapat hasil f-tabel sebesar 3,33. Hasil f-hitung $>$ f tabel, maka hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima. Ini berarti variabel sistem upah dan jaminan sosial berpengaruh secara simultan terhadap kesejahteraan pekerja.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	,333	,287	1,907
a. Predictors: (Constant), Jaminan Sosial, Sistem Upah				

Menunjukkan nilai $R = 0,577$ dan $R\text{-square} = 0,333$. Maka disimpulkan bahwa model tersebut dapat menjelaskan variabel sistem upah dan jaminan sosial terhadap variabel kesejahteraan pekerja sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Sistem Upah terhadap Kesejahteraan Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang

Berdasarkan analisis data variabel sistem upah (X_1) memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan pekerja. Hal tersebut diamati berdasarkan hasil signifikansi variabel sistem upah (X_1) yang hasilnya sebesar $0,011 < 0,05$. Selain itu juga dibuktikan dari hasil t-hitung variabel sistem upah (X_1) sebesar $2,703 > 2,045$ t-tabel, maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Ini berarti secara parsial, variabel sistem upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik sistem upah, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan pekerja.

Hasil penelitian selaras dengan penelitian yang dikerjakan oleh Nur Yanti dan Fuad Fauzan (2021) dalam "Pengaruh Sistem Pembayaran Upah terhadap Kesejahteraan Pekerja di PT. Sindora Seraya Bantayan Rokan Hilir Riau Perspektif Ekonomi Islam" dari penelitian ini dinyatakan bahwa variabel sistem pembayaran upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kesejahteraan pekerja.

Hal ini searah dengan pendapat yang dikemukakan oleh Keister dan Moller (dalam Batara, 2017) bahwa penggunaan pendapatan sebagai salah satu indikator dalam pengukuran kesejahteraan.

Pemberian upah dalam Islam harus berdasarkan upah yang adil dan layak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah yang diterima para pekerja masih dibawah upah minimum kabupaten/kota kapuas maka dapat dikatakan sistem pengupahan pada

pakerja perkebunan kelapa sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang masih belum sesuai dengan prinsip Islam.

2. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Pakerja Perkebunan Kelapa Sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang

Berdasarkan analisis data variabel jaminan sosial (X_2) memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan. Hal tersebut diamati berdasarkan hasil signifikansi variabel jaminan sosial (X_2) yang hasilnya sebesar $0,021 < 0,05$. Selain itu, dapat diamati juga dari hasil t-hitung variabel jaminan sosial sebesar $2,450 > 2,045$ t-tabel, maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima. Ini berarti secara parsial, variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pakerja perkebunan kelapa sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang. Sehingga dapat diinterpretasikan kesejahteraan pakerja dapat meningkat ketika adanya layanan jaminan sosial yang diberikan.

Hasil penelitian selaras dengan penelitian yang dikerjakan oleh Surya Agung Batara (2017) dalam "Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi pada Pabrik Gula (PG) Kebon Agung Malang" dari penelitian ini dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel jaminan sosial terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja.

Hal ini searah dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Sulastomo, 2008) jaminan sosial merupakan cara untuk mencapai kesejahteraan dan memberikan rasa aman selama hidup seseorang, melalui pendekatan sistem.

Dalam Islam jaminan sosial diberikan berdasarkan kemanusiaan, manfaat, dan keadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial yang diberikan kepada para pakerja perkebunan kelapa sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang belum dipenuhi, maka dapat dikatakan bahwa pemberian jaminan sosial kepada para tenaga kerja masih tidak sesuai dengan prinsip Islam.

3. Pengaruh Sistem Upah dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Pakerja Perkebunan Kelapa Sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang

Berdasarkan analisis data variabel sistem upah (X_1) dan variabel jaminan sosial (X_2) berpengaruh terhadap kesejahteraan pakerja. Hal tersebut diamati berdasarkan uji F dengan hasil signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil f-hitung sebesar $7,247 > 3,33$ f-tabel. Maka disimpulkan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima. Dalam dua variabel independen tersebut sistem upah memiliki pengaruh paling menonjol dengan hasil signifikansi sebesar $0,011$. Ini berarti variabel sistem upah dan variabel jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kesejahteraan pakerja perkebunan kelapa sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang.

Menurut Hasibuan (2002) kesejahteraan pakerja adalah imbalan tambahan berupa kebutuhan material maupun nonmaterial yang disediakan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental pakerja sehingga dapat bekerja lebih produktif.

Penelitian ini searah dengan teori hierarki kebutuhan oleh Maslow, teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat dikelompokkan dalam lima

tingkatan yaitu: kebutuhan dasar atau fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kesejahteraan pekerja dapat dicapai dengan melalui kebutuhan ini.

Sumber kesejahteraan dalam islam dapat dicapai melalui terpenuhinya lima kebutuhan yaitu terpeliharanya agama, jiwa, akal, keturunan serta harta. Jika kelima kebutuhan tersebut dipenuhi maka akan memberikan masalah bagi pekerja dan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sudah memenuhi kebutuhan para pekerja dari segi memelihara agama, memelihara akal dan keturunan. Namun masih belum memenuhi kebutuhan pekerja dari segi memelihara jiwa dan memelihara harta. Menurut islam, tidak boleh ada yang merasa dirugikan dalam urusan bisnis/transaksi. Seorang pemberi kerja harus memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya dengan memberikan upah layak bagi pekerjanya dan memberikan perlindungan untuk membuat para pekerja merasa nyaman dan tenang dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika kelima kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik maka para pekerja lebih semangat ketika melakukan pekerjaan hasilnya dapat berkontribusi pada meningkatnya keuntungan bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Berikut simpulan berdasarkan hasil penelitian: Sistem upah berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang. Hal tersebut diamati berdasarkan hasil signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar $2,703 > 2,045$ t-tabel, maka hipotesis $[(H)]_a$ diterima. Jaminan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang. Hal tersebut diamati berdasarkan hasil signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan dibuktikan dengan hasil t-hitung sebesar $2,450 > 2,045$ t-tabel, maka hipotesis $[(H)]_a$ diterima. Sistem upah dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja perkebunan kelapa sawit KJP Cipta Prima Sejahtera di Desa Saka Tamiang. Hal tersebut diamati berdasarkan uji F dengan hasil signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil f-hitung sebesar $7,247 > 3,33$ f-tabel, maka hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis $[(H)]_a$ diterima. Ini berarti secara simultan sistem upah dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pekerja.

REFERENSI

- Abdul Ghofur, R. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- Alami, et al, M. N. (2020). The Effect of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation. *AABFJ*, 14(4), 40.
- Aprianto, N. E. K. (2017). Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Atmani, H. D. (2017). Kajian Teori Pemikiran Ekonomi Mazhab Klasik dan Relevansinya pada Perekonomian Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 519.
- Badroen, F. (2006). *Etika Bisnis Dalam Islam*. Kencana Perdana Media Group.
- Batara, Surya Agung. (2017). Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula (PG) Kebon Agung Malang). *Universitas Brawijaya*.
- Budiono, A. R. (1995). *Hukum Perburuhan Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Chaudry, M. Sharif. (2012). *Sistem Ekonomi Islam*. Kencana Dwi.
- Dewi, N. Y. S. (2019). Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif. *Econetica*, 1(2).

- Ehrenberg, R. G. (2009). *Modern labor Economics: Theory and public policy*. Pearson Education, Inc.
- Erwin. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi. *Jurnal Hunatech*, 1(1).
- Farida, Sri Hartato, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ke 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herman, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Kartasapoetra, G. (1992). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Sinar Grafindo.
- Mankiw, N. G. (2006). *Makro Ekonomi Edisi Ke-enam(terjemahan)* (6th ed.). Erlangga.
- Mustafa, et al. (2018). Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1).
- Pajrin, et al, Z. N. (2022). The Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra. *Internasional Journal of Business, Technology, and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6).
- Putri Dwi Yuliana dan Edward Efendi Silalahi. (2018). Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial (BPJS) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating Pada PT. Taman Impian Jaya Ancol. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 6(1).
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Saydam. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung.
- Schoonhoven-Speijer, M., & Ruben, R. (2015). Maintaining sustainable livelihoods: Effects of Utz certification on market access, risk reduction and livelihood strategies of Kenyan coffee farmers. *Coffee Certification in East Africa: Impact On Farms, Families and Cooperatives*, 149–173.
- Sela Indah Pamela. (2021). *Analisis Pengaruh Sistem Upah dan Etos Kerja terhadap Kesejahteraan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah Ikan Teri Asin Pulau Pasaran)*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Setiadi. (2009). *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Semarang Makmur Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir al-Misbah*. Lentera Hati.
- Soepomo, I. (1981). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan.
- Sonhaji. (2019). Organisasi Serikat Pekerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja atau Buruh di PT. Apac Inti Corpora. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(4).
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulastomo. (2008). *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Rajawali Pres.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Widyawati, S. R. (2018). *Pengaruh Insentif Finansial dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Secara Antique Kuta, Badung Bali*. 13(2).
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. prenadamedia group.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.
- Ziauddin Sardar dan Muhmmad Nafik H.R. (2016). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 3(5), 396.