

# ANALISIS SISTEM UPAH ISLAMI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MADHANI TALATAH NUSANTARA

Nova Islami<sup>1</sup>, Iman Setya Budi<sup>2</sup>, Abdul Wahab<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM 17510052

<sup>2</sup>Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIK. 061. 506.777

<sup>3</sup>Ekonomi Syariah, 60202, Fakultas Studi Islam, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIK. 061.811.1109

Email : novaislamiemy@gmail.com

## ABSTRAK

Dalam industri pertambangan batu bara urusan upah seringkali memunculkan masalah dan banyak kecelakaan akibat sistem dan proses kerja. Masalah upah dan jaminan sosial merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem upah islami terhadap produktivitas karyawan dan jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Madhani Talatah Nusantara. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Populasi berjumlah 470 karyawan dengan sampel karyawan. Sumber data primer adalah HRD dan karyawan, data yang dikumpulkan adalah hasil wawancara kepada HRD dan 10 karyawan. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini adalah sistem pengupahan pada PT. Madhani talatah Nusantara sudah sesuai dengan mencerminkan nilai keadilan dan nilai kelayakan yang diberikan bagi seluruh karyawan dengan memberikan upah sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab pekerja yaitu dengan memberi perjanjian akad sebelum bekerja. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya upah yang terjamin maka dengan ini akan mempengaruhi output atau hasil bagi perusahaan. Jaminan sosial yang diterapkan di PT. Madhani Talatah Nusantara sudah mengikut sertakan semua pekerjanya. Adanya program jaminan sosial ini sangat bermanfaat. Menurut tiga asas yaitu asas kemanusiaan perusahaan tidak memperbudak atau memanfaatkan mereka, asas manfaat setiap karyawan mendapatkan perlindungan dari program BPJS, asas keadilan perusahaan memperlakukan semua karyawan dengan perlakuan yang sama tanpa membedakan status sosial dan jabatan. PT. Madhani Talatah Nusantara menjaga agar kesejahteraan para karyawan tetap terjaga dengan baik dan dengan itu produktivitas semakin meningkat dan perusahaan akan menghasilkan output yang maksimal.

**Kata Kunci:** *Jaminan sosial, produktivitas karyawan, sistem upah islami*

## ABSTRACT

*In the coal mining industry, the issue of wages often creates problems and many accidents are caused by work systems and processes. The issue of wages and social security is a driving factor in achieving work productivity. This study aims to determine the Islamic wage system on employee productivity and social security on employee productivity at PT. Madhani Talatah Nusantara. The approach used is a qualitative approach with a descriptive method. The population is 470 employees with a sample of employees. Primary data sources are HRD and employees, the data collected is the result of interviews with HRD and 10 employees. The data analysis technique uses data reduction, data presentation and conclusion drawing. The result of this research is the wage system at PT. Madhani Talatah Nusantara is in accordance with reflecting the value of fairness and the value of feasibility given to all employees by providing wages according to the performance and responsibilities of workers, namely by giving a contract agreement before working. Employee work productivity will increase with guaranteed wages so this will affect the output or results for the company. Social security applied at PT. Madhani Talatah Nusantara has included all its workers. The existence of this social security program is very useful. According to three principles, namely the principle of humanity, the company does not enslave or exploit them, the principle of benefits for every employee to get protection from the BPJS program, the principle of corporate justice to treat all employees with the same treatment without discriminating between social status and position. PT. Madhani Talatah Nusantara keeps the welfare of the employees well maintained and with that productivity increases and the company will produce maximum output.*

**Keywords:** *Social security, employee productivity, Islamic wage system.*

## PENDAHULUAN

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.<sup>1</sup> Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.<sup>2</sup>

Menurut Islam upah mengupah diberikan segera setelah pekerjaan selesai. Hadits tentang upah menurut Islam : *“Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering”* (HR. Ibnu Majah, *shahih*). Hadis ini menjelaskan tentang ketentuan pembayaran upah terhadap orang yang dipekerjakan, yaitu Nabi sangat menganjurkan agar dalam pembayaran upah itu hendaklah sebelum kering keringatnya atau setelah pekerjaan itu selesai dikerjakannya. Pekerjaan yang dikerjakan oleh orang yang disewa (diupah) adalah amanah yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>3</sup> Industri Pertambangan batu bara urusan upah seringkali memunculkan masalah yang tak jarang berujung pada konflik antara perusahaan dan pekerja atau karyawan bahkan sering juga terjadinya demo pemortalan atau penutupan jalan secara paksa oleh para karyawan dikarenakan menuntut hak upah.

Berikut beberapa masalah upah yang sering terjadi dalam industry pertambangan ; (1) penurunan upah. Pekerja manapun tentunya tidak ingin upahnya mengalami penurunan, para pekerja jelas menginginkan kenaikan. Namun, penurunan upah dalam situasi tertentu tidak bisa dihindari ini merupakan hal-hal yang seharusnya disepakati perusahaan dan pekerja dalam bentuk perjanjian kerja. Makanya, kebijakan penurunan upah juga didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak. (2) upah di bawah UMR/UMK permasalahan yang sering terjadi. Prinsipnya, UU Ketenagakerjaan hadir untuk melindungi hak-hak pekerja,(3)adanya pemotongan upah, dan (4) pembayaran upah telat. Prinsipnya, perusahaan harus membayar upah pekerja pada waktu yang telah disepakati sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja namun faktanya masih saja padahal karyawan menginginkan adanya keadilan dalam pemberian upah. <sup>4</sup>

Pada industri pertambangan masih banyak kecelakaan akibat sistem kerja dan proses kerja, penempatan dan penggunaan mesin, dan alat yang bersumber dari keterbatasan pekerjaannya sendiri, perilaku hidup yang tidak sehat, perilaku kerja yang tidak selamat atau aman, buruknya lingkungan kerja, kondisi pekerjaan yang tidak *ergonomic* (kurang tepat), pengorganisasian pekerjaan, dan budaya kerja yang tidak kondusif bagi keselamatan dan kesehatan kerja.

Masalah upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas para pekerja, maka harus menggunakan beberapa cara, salah satunya dengan menggunakan sistem pemberian Upah Islami seperti: pembayaran upah tepat waktu. Dengan menggunakan sistem pemberian upah Islami ini akan bisa memotivasi para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya. <sup>5</sup>Dengan demikian sistem upah Islami dan jaminan sosial penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tercipta kondisi lingkungan yang lebih baik lagi serta lebih kondusif.

---

<sup>1</sup> Raden Roro Ade RosantriaStaff, Skripsi: *“Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tenaga Kerja Program BPJS Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja di Perusahaan Bus Po. Pansa.”* (Yogyakarta, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2016), hlm. 1–3.

<sup>2</sup> Mujibussalim, dkk., *Jaminan Sosial Kesehatan: Integrasi Program Jaminan Kesehatan Aceh Dalam Sistem Jaminan Nasional*. Jurnal Dinamika Hukum, 13 (2), hlm.231.

<sup>3</sup> Saleh Al-Fauzan, *Fikih Sehari-hari*, (Jakarta: Grema Insani Press, 2005), hlm. 488

<sup>4</sup> Bahasan. id, *4 Masalah Klasik Terhadap Upah*, <https://bahasan.id/4-masalah-klasik-terkait-upah/>, dikutip pada tanggal 12 Desember 2019.

<sup>5</sup> Abriyani Sulistyawan, Skripsi, *Analisis Kerja Lembur dan Produktivitas Tukang Batu pada Proyek Konstruksi*. (Semarang, Politeknik Negeri Semarang, 2007), hlm. 150.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, dengan spesifikasi penelitian *field research* (penelitian lapangan). Penelitian kualitatif deskriptif merupakan penulisan yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan status fenomena secara sistematis dan rasional (logika).<sup>6</sup>populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Madhani Talatah Nusantara yang berjumlah 470 karyawan. Kriteria-kriteria yang telah ditentukan peneliti, diperoleh sampel penelitian sebanyak 11 karyawan dari 470 populasi. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Wawancara (*Interview*) dan Dokumentasi

## PEMBAHASAN

1. Sistem Upah Islami Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Madhani Talatah Nusantara  
Berikut penuturan dari Bapak Muhammad Supiannor selaku Manajer HRD mengenai sistem pengupahan pada PT. Madhani Talatah Nusantara dalam wawancara :

“Untuk sistem pengupahan karyawan pada PT. Madhani Talatah Nusantara menggunakan sistem upah bulanan”.<sup>7</sup>Untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

a. Upah harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan Bersama Bapak Muhammad Supiannor selaku Manajer HRD :

“Jadi sebelum adanya kontrak kerja atau sebelum pekerjaan dimulai penetapan upah sudah disepakati yang akan diberikan setiap bulan, pihak kami atau pihak perusahaan sudah menyebutkan berapa jumlah upah yang akan diterima. Para karyawan sudah mengetahui jelas berapa upah yang akan diterimanya”.<sup>8</sup>

Pernyataan di atas sesuai dengan penuturan dari karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, berikut hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari beberapa karyawan yang peneliti jadikan sebagai informan :

“Saya mengetahui berapa upah yang akan saya terima perbulan, karena sebelum mulai bekerja ada kesepakatan awalnya dengan pihak perusahaan berapa upah yang akan diterima nantinya”.<sup>9</sup>

“Dari awal saya sudah mengetahui berapa upah yang akan diterima, jadi sebelum mulai bekerja ada surat perjanjian kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan, disurat tersebut sudah tertera didalamnya mengenai upah dan lain-lainnya, artinya semua sudah jelas dari upah maupun yang lainnya yang dinyatakan oleh pihak perusahaan”<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Winarno Surahkamad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Tarsito, 1989), hlm. 139.

<sup>7</sup> Wawancara dengan Muhammad Supiannor, HRD PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 9 Juni 2021.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Muhammad Supiannor, HRD PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 09 Juni 2021.

<sup>9</sup> Wawancara dengan Rifan Ariyesta, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 09 Juni 2021.

<sup>10</sup> Wawancara dengan Saprudin, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 10 Juni 2021.

Seperti yang dikatakan dalam Hadits : “*Barang siapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya.*” (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).

Pada PT. Madhani Talatah Nusantara ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati antara pemilik Perusahaan dan para karyawan. Dimana proses perjanjian kerja tersebut dilakukan secara tertulis. Proses perjanjian kerja tersebut berlangsung dengan pembicaraan- pembicaraan khusus, atau dengan melalui musyawarah tentang perjanjian kerja di antara mereka atau pihak perusahaan dan pihak karyawan yang akan bekerja untuk membicarakan tentang ketentuan-ketentuan perjanjian kerja yang akan mereka langungkan.

Meskipun dalam surat kontrak kerja tersebut pihak perusahaan sudah menyebutkan semua yang ditanggung atau yang diberikan oleh pihak perusahaan tetapi tidak menjelaskan seperti berdasarkan hadits atau pun secara rinci perjanjian kerja dalam islam namun secara terstruktur pada PT. Madhani Talatah Nusantara sudah memenuhi sistem pemberian upah dalam islam yang ada dalam surat kontrak kerja yaitu menyebutkan upah sebelum karyawan atau tenaga kerjanya memulai pekerjaan. Dalam hal ini antara karyawan dan pihak perusahaan saling Ridho. Praktek pengupahan yang diterapkan di PT. Madhani Talatah Nusantara tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja memulai pekerjaannya. Pada kesepakatan awal dari pihak PT. Madhani Talatah Nusantara dan Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara dalam hubungan kerja secara tidak langsung sudah terikat oleh perjanjian antara kedua belah pihak.

b. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Berikut hasil wawancara menurut bapak Muhammad Supiannor selaku Manajer HRD PT. Madhani Talatah Nusantara :

“Kami saat membayarkan upah sebisa mungkin tepat waktu, upah selalu kami bayarkan setiap akhir bulan sesuai dengan akad atau perjanjian yang sudah tertulis didalam kontak kerja yang telah disetujui kedua belah pihak saat akan mulai bekerja”.<sup>11</sup>

Penuturan yang disampaikan oleh bapak Muhammad Supiannor selaku Manajer HRD PT. Madhani Talatah Nusantara sesuai dengan yang disampaikan oleh beberapa karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara. Berikut hasil wawancara yang peneliti peroleh:

“Keterlambatan pembayaran upah dari faktor hari dan tanggal dimana biasanya upah diberikan pada tanggal 28 akhir bulan jika pada tanggal tersebut hari sabtu atau minggu pemberian upah akan dilakukan pada hari senin ataupun jika tanggal merah upah akan diberikan pada hari berikutnya, pihak perusahaan tidak pernah dengan sengaja melalaikan atau menunda-nunda pembayaran upah jadi tidak pernah ada keterlambatan dalam pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak PT. Madhani Talatah Nusantara”<sup>12</sup>

“Pembayaran upah dibayarkan pada setiap tanggal 28 akhir bulan, misalkan pada tanggal 28 bertepatan dengan hari minggu jadi pembayaran upah diberikan pada hari berikutnya dan juga misalkan hari sabtu tanggal 28 atau tanggal merah pada hari sabtu juga maka pembayaran upah akan dimajukan pada hari jumat tanggal 27, sebelumnya juga dari pihak perusahaan langsung

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Mauhammad Supiannor, HRD PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 09 Juni 2021.

<sup>12</sup> Wawancara dengan Kevin Harsenda, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada Tanggal 19 Juni 2021.

menginfokan kepada seluruh karyawan terkait yang saya jelaskan ,untuk ini tidak ada kesengajaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, dan yang mengurus upah karyawan langsung dari pusat”.<sup>13</sup>

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya Rasulullah SAW Bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering”

(HR. Ibnu Majah).<sup>14</sup>

Sistem pengupahan dalam Islam yang diberlakukan PT. Madhani Talatah Nusantara adalah tidak menunda nunda pembayaran upah hal ini diberlakukan kepada seluruh karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara dalam sistem ini PT. Madhani Talatah Nusantara selalu berusaha membayar upah pekerja tepat waktu yaitu setiap akhir bulan setiap tanggal 28, dan jika pada tanggal tersebut bertepatan dengan tanggal merah atau hari libur maka pihak PT. Madhani Talatah Nusantara akan menginfokan kepada seluruh karyawan terkait pembayaran upah yang bisa dimajukan pada tanggal 27 atau sebaliknya. hal itu terdapat juga dalam kontrak kerja yang telah disetujui oleh PT. Madhani Talatah Nusantara dan karyawan yang akan bekerja PT. Madhani Talatah Nusantara.

Berdasarkan dengan ayat diatas yang mengatakan bahwa “Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering” (HR. Ibnu Majah), Agar sesuai dengan hadist tersebut maka dari itu PT. Madhani Talatah Nusantara menerapkan sistem pembayaran upah dengan sistem waktu dimana upah diberikan setiap bulan. Dalam sistem waktu ini upah yang diberikan dapat ditentukan dengan hitungan per jam. Pada PT. Madhani Talatah Nusantara sistem jam kerja karyawannya yaitu 12 jam dengan 6 hari kerja dalam seminggu, dari hari senin-hari sabtu dengan 2 minggu sekali pergantian *shift* dihari minggu. Dengan penjelasan tersebut bisa dikatakan bahwa sistem pemberian upah yang dilakukan oleh PT. Madhani Talatah Nusantara sudah sesuai dengan Hadist.

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

Dalam Sistem Pengupahan karyawan dalam Islam itu memiliki Nilai-nilai. Adapun nilai-nilai Islam dalam sistem pengupahan karyawan di PT. Madhani Talatah Nusantara yaitu :

#### 1) Keadilan

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan Bersama Bapak Muhammad Supiannor selaku Manajer HRD PT. Madhani Talatah Nusantara, beliau mengatakan bahwa :

“Pihak perusahaan memberikan upah sesuai dengan bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya karyawan yang bekerja , tertuang juga didalam perjanjian kerja dengan bentuk PKWTT, yang dimana PKWTT itu sendiri merupakan status bagi karyawan tetap yang perjanjian kerjanya tidak lagi dibatasi oleh periode tertentu atau bisa dikatakan karyawan permanen”.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Johar Arifinnor, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 19 Juni 2021.

<sup>14</sup> Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hlm. 104.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Muhammad Supiannor, HRD PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 09 Juni 2021.

Penuturan diatas sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu informan karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, sebagai berikut:

“Selama 4 tahun saya bekerja di bagian *Coal getting*, Pembayaran upah yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada kami sebagai karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan tingkat kesulitan dan berat pekerjaan yang kami kerjakan, pemberian upah semuanya adil disamaratakan dengan bidang pekerjaan masing-masing”.<sup>16</sup>

Keadilan dalam penetapan upah di PT. Madhani Talatah Nusantara sudah sesuai dengan prinsip keadilan dalam Islam. Dilihat dari makna adil proporsional PT. Madhani Talatah Nusantara memberikan upah kepada karyawan sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan dengan tanggung jawab masing-masing pekejanya.

## 2) Kelayakan

PT. Madhani Talatah Nusantara, dalam menentukan upah pekerjaannya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena menurut keterangan dari karyawan bahwa upah dari hasil kerjanya sudah bisa mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan pada umumnya telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMR (Upah Minimum Regional).<sup>17</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti Bersama bapak Muhammad Supiannor selaku Manajer HRD PT. Madhani Talatah Nusantara, beliau mengatakan:

“Upah yang kami bayarkan di atas UMR (Upah Minimum Regional) yang ditetapkan oleh pemerintah daerah sebesar Rp 3.252.000 s/d 10.000.000”.<sup>18</sup>

Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para pekerja.

Hasil Penelitian dalam wawancara yang peneliti lakukan dengan manajer HRD PT. Madhani Talatah Nusantara pada tanggal 09 Juni 2021 bahwa sistem pengupahan yang terdapat dalam pengupahan PT. Madhani Talatah Nusantara sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara disini yang dimaksud sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara Adalah mencerminkan nilai keadilan dan nilai kelayakan yang diberikan bagi seluruh karyawan-karyawan yang mendapat upah sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab pekerja tersebut.

PT. Madhani Talatah Nusantara tentu saja dengan menimbang aspek dari segi perkenomian karyawan yaitu degan memberi perjanjian akad sebelum bekerja dengan PT. Madhani Talatah Nusantara, supaya karyawan mengetahui upah yang akan diterima dan mempertimbangkannya terlebih dahulu. dengan adanya sistem pengupahan seperti ini diharapkan dapat lebih menunjang

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan Abdullah Sani, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 10 Juni 2021.

<sup>17</sup>

<sup>18</sup> Wawancara dengan Muhammad Supiannor, HRD PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 09 Juni 2021.

kesejahteraan dan kemakmuran karyawan beserta keluarga maka dengan ini produktivitas kerja karyawan semakin terpacu atau lebih semangat lagi untuk bekerja.

Terkait pembayaran upah dalam Islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang atau tidak sesuai dengan yang telah diriwayatkan oleh Rasulullah SAW, kecuali keterlambatan tersebut telah diatur dalam akad (perjanjian) sebelum adanya kontrak kerja. Begitu juga dengan penundaan pembayaran upah oleh instansi atau perusahaan, harus terlebih dahulu diatur dalam akad. Oleh karena hal itu PT. Madhani Talatah Nusantara menjaga dan berusaha agar sebisa mungkin tidak dzolim atau ingkar kepada karyawannya.

PT. Madhani Talatah Nusantara dalam melakukan sistem pengupahan ini menjamin setiap pekerjaannya dengan memberikan upah yang mereka dapatkan atau sesuai dengan kinerja dan kontribusi atau keterlibatan mereka dalam bekerja, dengan adanya akad sebelum bekerja pekerja akan merasa aman dan tidak resah akan upah yang kadang telat tidak dibayarkan karena pada pihak PT. Madhani Talatah Nusantara akan selalu memberikan informasi jika akan ada keterlambatan upah. Adanya sistem upah Islami ini karyawan menjadi lebih tenang dan terjamin dan merasa tidak akan terdzolimi oleh pihak perusahaan mereka akan merasa produktivitas kerja mereka akan terpacu mengingat baiknya sistem yang diberlakukan di PT. Madhani Talatah Nusantara, dengan seperti ini produktivitas atau output yang mereka berikan kepada perusahaan juga akan lebih baik dan besar.

Begitu banyaknya manfaat yang didapatkan dengan diterapkannya sistem pengupahan Islami ini, sistem ini lebih terstruktur karena adanya akad di awal sebelum karyawan bekerja sebagai karyawan di PT. Madhani Talatah Nusantara karyawan jadi mengetahui berapa gaji atau upah yang akan mereka dapatkan sesuai dengan jabatan yang mereka inginkan semua tercantum dalam surat kontrak kerja. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya upah yang terjamin dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya PT. Madhani Talatah Nusantara sangat mementingkan kesejahteraan bagi karyawannya. Dengan meningkatnya kesejahteraan karyawan maka meningkat pula produktivitas kerja karyawan yang akan mempengaruhi output bagi perusahaan juga.

## 2. Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Madhani Talatah Nusantara

Pada PT. Madhani Talatah Nusantara, dimana semua pekerjaannya juga mendapatkan jaminan sosial. dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada PT. Madhani Talatah Nusantara diwajibkan bagi setiap pekerja untuk mempunyai Jaminan Sosial yaitu BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Pemberian BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) diberikan kepada setiap pekerja tanpa terkecuali, untuk melindungi pekerja atau sebagai perlindungan dan menolong pekerja apabila suatu saat terjadi sesuatu atau peristiwa yang tidak diinginkan, karena BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) itu sendiri mempunyai sifat *Ta'awun*. *Ta'awun* adalah tolong menolong.<sup>19</sup> Selain sebagai pelindung dan penolong bagi pekerja. Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Madhani Talatah Nusantara dalam menjalankan program jaminan sosial sudah baik dan diterima dengan baik oleh para karyawan. Perusahaan tersebut mengikutsertakan semua karyawannya ke dalam dua program, dimana program tersebut yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

---

<sup>19</sup> Dhita Koseno, *Memahami Arti Ta'awun Menurut Agama Islam, Dalil dan Contohnya*, <https://tirto.id/gbsP>, dikutip pada tanggal diakses 24 Maret 2021.

Berdasarkan uraian diatas, berikut hasil wawancara peneliti Bersama Bapak Muhammad Supiannor Selaku Manajer HRD PT. Madhani Talatah Nusantara:

“ Sesuai dengan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) pada PT. Madhani Talatah Nusantara memberikan jaminan sosial dalam bentuk program jaminan sosial, diantaranya JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JKM (Jaminan Kematian), JHT (Jaminan Hari Tua), dan JP ( Jaminan Pensiun). Pemberian BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ini mulai diwajibkan pada tahun 2014, dan untuk seluruh pekerja sudah terdaftar dalam semua program tersebut secara otomatis karena program jaminan sosial ini sudah tercantum dalam surat kontrak kerja”<sup>20</sup>

Pernyataan di atas sesuai dengan penuturan dari beberapa informan, yang menyatakan bahwa, BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) sudah diberikan kepada semua pekerja yang ada di PT. Madhani Talatah Nusantara. Berdasarkan hasil wawancara peneliti beberapa informan sebagai berikut:

“Pada saat tanda tangan kontrak kerja saya sudah terdaftar dalam jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan. Program jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan meliputi: jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan Kematian, dan jaminan pensiun. Saya merasa terjamin dengan adanya semua program tersebut terutama pada program kecelakaan kerja dan jaminan pensiun karena semisal ada kecelakaan kerja akan dibiayai. Jadi disini kalo ada kecelakaan nanti diinvestigasi dulu oleh *departemen safety*, dari hasil investigasi tersebut baru bisa disimpulkan karyawan tersebut diberikan surat peringatan atau tidak dan keputusan tersebut yang akan diambil menyesuaikan juga dari hasil kinerja karyawan tersebut bisa dilihat dari absensi dan lainnya. dan sudah masa pensiun nanti ada modal atau pegangan yang bisa dicairkan nantinya”<sup>21</sup>

“Ada 4 program jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan, diantaranya: Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Dari semua program yang diberikan kepada karyawan saya merasa diuntungkan dan terjamin merasa seperti diperhatikan oleh pihak perusahaan dan merasa terbantu juga dengan adanya program jaminan sosial tersebut”.<sup>22</sup>

“Ada BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan meliputi program jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun dari semua program jaminan sosial tersebut saya sebagai karyawan merasa diuntungkan dan terjamin misal kita lagi sakit tidak perlu bayar cash karena kita sudah terjamin dengan BPJS tersebut. Semua program jaminan sosial dipotong atau diberikan saat kita menerima upah setiap bulannya”.<sup>23</sup>

“Saya merasa aman dan nyaman, karena dengan adanya JK (Jaminan Kesehatan) saya tidak khawatir lagi apabila suatu saat mengalami kejadian yang tidak diinginkan, dengan adanya JK (Jaminan kesehatan) sudah ada dana yang mengcover dan tidak dipersulit atau karena sudah ditanggung oleh pihak perusahaan”.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Wawancara dengan Muhammad Supiannor, HRD PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada Tanggal 09 Juni 2021.

<sup>21</sup>Wawancara dengan Christy Jansen, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 19 Juni 2021.

<sup>22</sup> Wawancara dengan Suhaimi, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada Tanggal 14 Juni 2021.

<sup>23</sup> Wawancara dengan Riska Saputri, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 19 Juni 2021.

<sup>24</sup> Wawancara dengan Gusti, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 14 Juni 2021.



“Dalam surat kontrak kerja sudah tertera didalamnya semua program jaminan sosial yang diberikan oleh pihak perusahaan. Saya sebagai karyawan terjamin terutama untuk dana pensiunan ataupun jika nantinya kita di PHK (Pemutusan hubungan kerja)”.<sup>25</sup>

Asas (dasar) jaminan sosial dirumuskan dalam tiga hal, yaitu asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sebagai berikut:

- a. Asas kemanusiaan Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Hujurat ayat 13 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakanmu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikanmu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kalian saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antaramu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antaramu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”. (QS. Al-Hujurat ayat 13)

Ayat diatas menerangkan bahwa PT. Madhani Talatah Nusantara harus memperlakukan para karyawannya dengan baik secara kemanusiaan. Dalam menjalankan program jaminan sosial tenaga kerja juga mengacu kepada asas kemanusiaan yaitu saling menghormati dan menghargai sesama manusia, memperlakukan para pekerja dengan baik, saling membantu dan saling tolong-menolong, tidak memperbudak atau memanfaatkan mereka (pekerja). Tanpa adanya pekerja atau adanya sumber daya manusia maka tidak memungkinkan perusahaan akan mengalami kemajuan atau dapat berjalan karena itu PT. Madhani Talatah Nusantara memberikan perlindungan bagi tenaga kerjanya dengan sangat di apresiasi dan menganggap para karyawan atau tenaga kerjanya penting bagi kelangsungan perusahaan atas semua jasa-jasa yang telah diberikan atau dengan hasil kerja yang maksimal.

- b. Asas manfaat sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 36 sebagai berikut:

وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

Artinya: “Sembahlah Allah dan janganlah kalian mempersekutukan-Nya dengan sesuatu pun. Dan berbuat baiklah kepada kedua orang tua, karib-kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, tetangga yang dekat dan tetangga yang jauh, dan teman sejawat, ibnu sabil dan hamba sahayamu. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang sombong dan membangga-banggakan diri”.

(QS. An-Nisa ayat 36)

Ayat diatas menerangkan bahwa PT. Madhani Talatah Nusantara juga harus berbuat baik kepada semua karyawannya dengan memberikan fasilitas kerja yang memberikan manfaat kepada setiap karyawannya. Memberikan program-program meliputi program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagkerjaan. Kedua program tersebut menghasilkan perlindungan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua dan jaminan pensiun yang bermanfaat banyak bagi karyawan dengan ini karyawan merasa bahwa merasa dipedulikan dan terjamin dengan program yang diberikan oleh pihak perusahaan.

---

<sup>25</sup>Wawancara dengan Mulaidi Gulang, Karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara, Pada tanggal 13 Juni 2021.

c. Asas keadilan sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Ma'idah ayat 8 sebagai berikut:  
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kalian sebagai penegak keadilan karena Allah (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorongmu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kalian kerjakan”.  
(QS. Al-Ma'idah ayat 8)

Ayat diatas menerangkan bahwa PT. Madhani Talatah Nusantara harus memperlakukan semua karyawan dengan perlakuan yang sama tanpa membedakan status sosial dan jabatan. Memberikan kelayakan berupa upah yang sama sesuai dengan bidang pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaannya, fasilitas yang sama, perlindungan kesehatan yang sama, serta perlakuan yang sama antar karyawan. Dari hasil penelitian PT. Madhani Talatah Nusantara sudah memberikan fasilitas yang sama dan semua karyawan mendapatkan fasilitas yang sama atau bersikap adil untuk semua pekerjaannya.

Ketiga asas ini merupakan landasan berkelanjutan dan berhubungan, di mana antara asas yang satu dengan yang lain akan saling berdampingan dan tidak dapat berdiri sendiri untuk menopang dari sifat jaminan sosial. Artinya, menghilangkan satu asas dari ketiga asas tersebut dalam sistem jaminan sosial, maka akan mengurangi makna dari jaminan sosial itu sendiri.<sup>26</sup>

Hasil penelitian yang peneliti lakukan, disebutkan bahwa jaminan sosial yang diterapkan di PT. Madhani Talatah Nusantara sudah mengikut sertakan semua pekerja atau karyawan yang dimana secara otomatis didalam kontrak kerja tersebut sudah tercantum semua program jaminan sosial, jadi karyawan tidak repot lagi untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial semua sudah dikelola oleh perusahaan itu sendiri.

Terdapat beberapa aspek yang akan dijamin oleh pengelola jaminan sosial PT. Madhani Talatah Nusantara, yang pertama jaminan bagi karyawan yang mendapat musibah atau peristiwa kecelakaan, jaminan ini berlaku bagi karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara yang mengalami musibah kecelakaan. Dan jaminan bagi karyawan yang mengalami musibah tertimpa penyakit dan diharuskan dirawat dirumah sakit, peserta jaminan sosial akan mendapat jaminan berupa biaya selagi dirawat dirumah sakit dengan ketentuan yang ada.

Adanya program jaminan sosial di PT. Madhani Talatah Nusantara sangat bermanfaat dan sangat berguna sebagai perlindungan yang dilakukan untuk mengantisipasi dan mensejahterakan karyawan, manfaat jaminan sosial yang diberikan oleh PT. Madhani Talatah Nusantara tidak hanya dirasakan oleh para karyawan yang bekerja di PT. Madhani Talatah Nusantara namun juga untuk keluarga terdekat. Ini sangat dapat mempengaruhi produktivitas karyawan karena mereka merasa aman dan terjamin bekerja di PT. Madhani Talatah Nusantara.

Dari hasil penelitian ini, PT. Madhani Talatah Nusantara sudah berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada para pekerjaannya. Sebab para pekerja itu merupakan bagian dari perusahaan dan kalau bukan susah payah pekerja tidak mungkin usaha pengusaha dapat berhasil baik. Dengan

---

<sup>26</sup> Muhammad Yusuf, Skripsi: “Implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Pt Mega Tama Globalindo Di Desa Kembang Kecamatan Geladaksari Kabupaten Boyolali Menurut Hukum Positif Dan Hukum Islam”. (Salatiga, Institut Agama Islam Negeri,2020), hlm. 84-87.

kata lain antara pekerja dan pengusaha memiliki andil yang besar untuk kesuksesan usaha majikan atau bekerja sama. Maka pengusaha berkewajiban untuk mensejahterakan pekerja dan memenuhi hak-haknya, termasuk memberikan jaminan sosialnya dengan seperti ini produktivitas karyawan PT. Madhani Talatah Nusantara meningkat karena adanya peningkatan Motivasi kerja karyawan.

Secara umum produktivitas karyawan akan meningkat dengan seiringnya meningkatnya kesejahteraan karyawan yang bekerja pada sebuah instalasi perusahaan, maka dengan prinsip itulah sebisa mungkin PT. Madhani Talatah Nusantara menjaga agar kesejahteraan para karyawan tetap terjaga dengan baik dan dengan itu juga mereka akan mendapat imbalan produktivitas yang semakin meningkat dan perusahaan akan menghasilkan output yang maksimal.

## **PENUTUP**

1. Sistem pengupahan pada PT. Madhani talatah Nusantara sudah sesuai dengan mencerminkan nilai keadilan dan nilai kelayakan yang diberikan bagi seluruh karyawan dengan memberikan upah sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab pekerja yaitu dengan memberi perjanjian akad sebelum bekerja. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya upah yang terjamin maka dengan ini akan mempengaruhi output atau hasil bagi perusahaan.
2. Jaminan sosial yang diterapkan di PT. Madhani Talatah Nusantara sudah mengikut sertakan semua pekerjanya. Adanya program jaminan sosial ini sangat bermanfaat. Menurut tiga asas yaitu asas kemanusiaan perusahaan tidak memperbudak atau memanfaatkan mereka, asas manfaat setiap karyawan mendapatkan perlindungan dari program BPJS, asas keadilan perusahaan memperlakukan semua karyawan dengan perlakuan yang sama tanpa membedakan status sosial dan jabatan. PT. Madhani Talatah Nusantara menjaga agar kesejahteraan para karyawan tetap terjaga dengan baik dan dengan itu produktivitas semakin meningkat dan perusahaan akan menghasilkan output yang maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Jurnal**

Mujibussalim, dkk. (2013) Jaminan Sosial Kesehatan: Integrasi Program Jaminan Kesehatan Aceh Dalam Sistem Jaminan Nasional. *Jurnal Dinamika Hukum*, 13 (2), 23.

### **Buku**

Al-Fauzan, Saleh. (2005). *Fikih Sehari-hari*. Jakarta: Grema Insani Press.

Mustofa, Imam. (2016). *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Press.

Surahkamad, Winarno. (1989). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Tarsito.

### **Skripsi**

RosantriaStaff, Raden Roro Ade. (2016). *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Tenaga Kerja Program BPJS Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja di Perusahaan Bus Po. Pansa*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Sulistyawan, Abriyani. (2007). *Analisis Kerja Lembur dan Produktivitas Tukang Batu Pada Proyek Konstruksi*. Semarang: Skripsi Politeknik Negeri Semarang.

Yusuf, Muhammad. (2020). *Implementasi Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Pt Mega Tama Globalindo Di Desa Kembang Kecamatan Geladaksari Kabupaten Boyolali Menurut Hukum Positif Dan Hukum Islam*. Salatiga: Skripsi Institut Agama Islam Negeri.

### **Internet**

Id, Bahasan. (2019). *4 Masalah Klasik Terhadap Upah*. <https://bahasan.id>. Di akses pada tanggal 12 Desember 2019.

Koseno, Dhita. (2021). *Memahami Arti Ta'awun Menurut Agama Islam, Dalil dan Contohnya*. <https://tirto.id/gbsP>. Di akses pada tanggal 24 Maret 2021.

### **Wawancara**

Ariyesta, Rifan, (2021, Juni 09) Sistem Pemberian Upah dan Jaminan Sosial. (Nova Islami, Interviewer)

Arifinnor, Johar. (2021, Juni 19). Sistem Pemberian Upah. (Nova Islami, Interviewer).

Gusti,. (2021, Juni 14). Program Jaminan Sosial. (Nova Islami, Interviewer).

Gulang, Mulaidi. (2021, Juni 13) Jaminan Sosial. (Nova Islami, Interviewer).

Harsenda, Kevin. (2021, Juni 19) Sistem Pemberian Upah. (Nova Islami, Interviewer).

Jansen, Christy. (2021, Juni 19). Sistem Upah dan Jaminan Sosial. (Nova Islami, Interviewer).

Supiannor, Muhammad. ( 2021, Juni 09). Sistem Pemberian Upah dan Jaminan Sosial. (Nova Islami, Interviewer)

Saputri, Riska. (2021, Juni 19). Jaminan Sosial. (Nova Islami, Interviewer).

Saprudin. (2021, Juni 10) Sistem Pemberian Upah. (Nova Islami, Interviewer).

Suhaimi. (2021, Juni 14). Jaminan Sosial. (Nova Islami, Interviewer).

Sani, Abdullah.. (2021, Juni 10). Keadila Dalam Pemberian Upah. (Nova Islami, Interviewer).