INDEKS KESEJAHTERAAN BURUH PADA PT. DENDYMARKER BERBASIS MAQASHID SYARIAH

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)

Dalam Ilmu Ekonomi Syariah

OLEH:

ULPA RATNA SARI

NIM. 21681048

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

2025

Hal: Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Bapak Rektor IAIN Curup

Di

Curup

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari Ulpa Ratna Sari mahasiswa IAIN Curup yang berjudul: **INDEKS KESEJAHTERAAN BURUH PADA PT. DENDYMARKER BERBASIS MAQASHID SYARIAH** sudah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup,

Demikian permohonan ini kami ajukan, kami ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Curup, 2025

Pembimbing I	Pembimbing II
Pefriyadi, M. M	Dr. M. Sholihin, M.S.I
NIP.198702012020121003	NIP.198402182019031005

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama	: Ulpa Ratna Sari
Nomor Induk Mahasiswa	: 21681048
Fakultas	: Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Judul Kripsi	: Indeks Kesejahteraan Buruh pada PT.Dendymarker Berbasisi Maqashid Syriah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memeperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi. Dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikain pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 2025

Peneliti

Ulpa Ratna Sari

Nim: 21681048

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN CURUP)
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jl. Dr. Ak Gani No. 01 Kontak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Homepage : http://www.iaincurup.ac.id Email: admin@iaincurup.ac.id Kode pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 533/In.34/1/FS/PP.00.9/ 9 /2025

Nama : **Ulpa Ratna Sari**
NIM : **21681048**
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**
Program Studi : **Ekonomi Syariah**
Judul : **Indeks Kesejahteraan Buruh pada PT.Dendymarker Berbasis Maqashid Syari'ah**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup pada :

Hari/ Tanggal : **Jum'at, 22 Agustus 2025**
Pukul : **15.00 s/d 16.30 WIB**
Tempat : **Gedung Munaqasyah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Ruang 05**

Dan telah diterima untuk memperbaiki sebagian syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Ilmu Hukum Tata Negara.

TIM PENGUJI

Ketua
Topan Alparedi, M.M
NIP 198812202020121004

Sekretaris
Dr. Hendrianto, M.A.
NIP 198706212023211022

Penguji I
Andriko, M.E.Sy
NIP 19890101 201903 1 019

Penguji II
Soleha, S.E.I,M.E
NIP 199310062025212019

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

Dr. Ngadri Yusro, M.Ag
NIP. 19690206 199503 1 001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh

Alhamdulillah hirabbil'alamiin, puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya berupa kesehatan, kesempatan, kekuatan, dan kemudahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **Indek Kesejahteraan Buruh pada PT Dendymarker Berbasis Maqashid Syariah.**

Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada kekasih Allah junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga dengan bersholawat kita akan mendapatkan Syafa'at di yaumul akhir. Amin Ya Rabbal'alamin. Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, saran dan informasi yang penulis sangat butuhkan, sehingga penulisan ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup
2. Dr. Yusefri, M. Ag, selaku Wakil Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup
3. Muhammad Istan, SE., M.Pd., MM., selaku Wakil Rektor II Institut Agama Islam Negeri Curup

4. Dr. Nelson, S.Ag., M. Pd, selaku Wakil Rektor III Institut Agama Islam Negeri Curup
5. Dr. Ngadri, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Curup.
6. Pefriyadi, M.M sebagai pembimbing I yang telah bersedia membimbing dan berbagi ilmu untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr. M. Sholihin, M.S.I sebagai pembimbing II yang telah bersedia membimbing dan berbagi ilmu untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Fitmawati, M. E sebagai ketua prodi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Curup
9. Sineba Arli Silvia, M.E sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan berbagi ilmu kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ekonomi Syariah yang telah membekali Peneliti dengan berbagai ilmu pendidikan
11. Kepada para buruh di PT Dendi Marker yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Terimakasih yang sedalam-dalamnya atas waktu, kepercayaan, dan keterbukaan yang telah diberikan. Ditengah padatnya pekerjaan dan beratnya beban hidup, kalian masih bersedia meluangkan waktu untuk menjawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sabar.

12. Seluruh keluarga besar Civitas Akademik Institut Agama Islam Negri Curup yang selama ini telah membantu, mengarahkan dan memberikan bantuan yang baik untuk menunjang dalam proses memperluas wawasan ilmu pengetahuan.
13. Seluruh Civitas Perpustakaan Institut Agama Islam Negri Curup selaku lembaga fasilitas peminjaman sumber belajar yang selama ini telah membantu dalam proses belajar dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kesalahan dan kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Demikian yang dapat penulis sampaikan, atas perhatiannya peneliti ucapkan terimakasih.

Curup 2025

Ulpa Ratna Sari

NIM. 21681048

MOTTO

“Kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha

Kecil yang diulangi hari demi hari”

<Ulpa Rs>

“Aku berjalan perlahan, tertatih, bahkan kadang ingin berhenti. Tapi aku percaya, bahwa tidak ada perjuangan yang sia-sia, dan tidak ada air mata yang tak diganjar pahala olehnya. Waktu memang terasa berat, tapi bersamanya ada pembelajaran, pendewasaan dan keikhlasan. Semoga setiap lelah ini bernilai ibadah”

Q.S Al-Insyirah:6

“Sabar itu bukan diam,

tapi terus melangkah meski perlahan”

<Ulpa Ratnasari>

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Hirabbil’Alamiin

Segala puji dan syukur kami haturkan hanya untuk-Mu. Engkaulah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Engkau limpahkan rahmat-Mu yang tak terhingga kepada kami, meski kami sering lalai dalam mengingat-Mu. Terimalah segala amal kebaikan yang kami persembahkan untuk-Mu, dan jauhkanlah kami dari rasa sombong dan riya. Hanya kepada-Mu kami pasrah dan berserah diri. Dengan karya yang sederhana ini penulis mempersembahkan untuk:

1. Sembah sujud serta syukur kepada **Allah SWT,** taburan cinta dan kasih sayangmu telah memeberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar dan baik.
2. untuk perempuan hebat dan pintu surgaku, ibuku tercinta "Yulima" terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan skripsi ini untuk mu ibuku tersayang. karena semua do'a, pengorbanan dan tulus kasihmu kepadaku. Beliau memang tidak sempat merasakan bangku perkuliahan bahkan bangku SMP sekalipun, namun beliau mampu memberikan yang terbaik sehingga anakmu ini dapat merasakan dan menyelesaikan di bangku perkuliahan ini. Doamu sangat berarti bagiku, sarjanaku kupersembahkan untukmu ibuku. Terimakasih telah memberikan kasih sayang yang tiada hentinya untuk putrimu ini.

3. Kepada cinta pertama dan lelaki terhebatku, panutan dalam hidupku Bapak “Amrozi” yang selalu menjadi pahlawan, penyemangatku, yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terimakasih untuk kerja keras nya selama ini sehingga putrimu sampai ketitik yang tidak pernah anakmu bayangkan dan terimakasih berkat doa dan dukunganmu sehingga penelitian bisa berada di titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi untuk selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidupku.
4. untuk kakaku tersayang,”Alvin & Yayan” saudara laki-laki yang menjadi tulang punggung dalam diam. Terimakasih atas kerja kerasmu tanpa lelah, atas setiap rupiah yang kau sisihkan untuk biaya kuliahku, meskipun kadang kau sendiri harus menunda keinginanmu. Ketulusanmu adalah cahaya yang menguatkanku ditengah keputusasaan. Semoga allah membalas lelahmu dengan keberkahan yang tak pernah putus.
5. untuk saundari perempuanku tercinta “Kamai” tempatku bersandar di saat dunia terasa berat. Terimakasih telah setia menjadi pendengar setia di setiap tangis, resah, dan keluhku. Di saat orang lain mungkin lelah mendengar, engkau tetap hadir dengan sabar dan penuh kasih. Doamu dan pelukanmu menjadi penawar yang tak tergantikan.

6. untuk seorang teman yang sangat berarti hadir dalam senyap, yang tak hanya hadir saat aku butuh data, tapi juga ketika aku butuh tenaga, waktu, dan semangat yang tak ternilai harganya. Terimakasih atas telinga yang slalu mendengar, hati yang slalu memahami. Kebaikanmu dan ketulusanmu akan slalu ku ingat sebagai bagian berharga dalam perjalanan akademikku.
7. Kepada para buruh di PT Dendi Marker yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Terimakasih yang sedalam-dalamnya atas waktu, kepercayaan, dan keterbukaan yang telah diberikan. Ditengah padatnya pekerjaan dan beratnya beban hidup, kalian masih bersedia meluangkan waktu untuk menjawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sabar. Tanpa kontribusi kalian, karya ini tidak akan pernah selesai. Semoga hasil dari penelitian ini suatu hari dapat menjadi bagian kecil dari suara yang memeperjuangkan kesejahteraan kalian.
8. untuk orang orang yang sudah membantu (memberi pinjaman uang kepada orang tua peneliti) dalam proses perkuliahan peneliti selama ini yang tidak bisa disebut satu satu. Terimakasih atas bantuan kalian selama ini, peneliti doakan semoga kalian sehat sehat selalu.
9. untuk teman-teman seperjuangan, senasib, (Yuni Okmiati dan Annisa Nasir) Terimakasih orang baik, yang selalu senantiasa membantu peneliti mulai dari semester satu. peneliti meraih toga

yang sering kita ceritakan, terimakasih sudah menjadi bagian dari proses yang sulit yang kita lalui selama ini, terimakasih atas waktu, tenaga dan materi yang selama ini kalian relakan untuk peneiti, terimakasih.

ABSTRAK

Ulpa Ratna Sari (21681048) “Indek Kesejahteraan Buruh pada PT.Dendymarker Berbasis Maqashid Syariah.” Skripsi, Program Studi Ekonomi Syari’ah

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kesejahteraan buruh di PT.Dendymarker untuk mengetahui sejauh mana hak-hak buruh terpenuhi, bagaimana kondisi kesejahteraan mereka saat ini, dan dimensi apa yang paling menonjol maupun masih perlu ditingkatkan. Fokus utama penelitian ini adalah Mengukur dan mengevaluasi tingkat kesejahteraan buruh PT.Dendymarker dengan menggunakan pendekatan maqashid syariah *(hifz al-mal, hifz al-nafs, dan hifz al-nasl, hifz al-din dan hifz al-'aql)*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan dikuatkan dengan evaluatif dengan alat pengumpulan data yang mencakup observasi, kuesioner dan dokumentasi. Informan dalam studi ini terdiri dari buruh operasional PT.Dendymarker serta didukung dengan informasi dari pihak atasan PT. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan buruh di PT.Dendymarker dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kesejahteraan buruh berada pada kategori sangat puas. Hal ini ditunjukkan oleh tiga dimensi utama, yaitu *Hifz al-Māl* (menjaga harta), *Hifz al-Nafs* (menjaga jiwa), dan *Hifz al-Nasl* (menjaga keturunan) yang memperoleh nilai rata-rata tinggi sehingga termasuk dalam kategori sangat sejahtera. Sementara itu, pada dimensi *Hifz al-'Aql* (menjaga akal) dan *Hifz al-Dīn* (menjaga agama) hasil penelitian menunjukkan kategori cukup sejahtera, yang berarti kedua aspek ini sudah cukup baik namun masih memerlukan perhatian lebih lanjut.

Kata Kunci: Indeks Kesejahteraan, Buruh, Maqashid Syariah

ABSTRACT

Ulpa Ratna Sari (21681048) *"The Welfare Index of Workers at PT. Dendymarker Based on Maqashid Shariah."* Undergraduate Thesis, Islamic Economics Study Program.

This study aims to assess the welfare of workers at PT. Dendymarker by examining the extent to which their rights are fulfilled, their current welfare conditions, and the dimensions that are most prominent as well as those that require improvement. The main focus of this research is to measure and evaluate the level of workers' welfare at PT. Dendymarker using the Maqashid Shariah framework (hifz al-māl, hifz al-nafs, hifz al-nasl, hifz al-dīn, and hifz al-'aql). The method employed in this study is descriptive quantitative, reinforced by evaluative analysis, with data collection tools including observation, questionnaires, and documentation. The informants of this study consist of operational workers at PT. Dendymarker, supported by additional information from the company's management. The findings reveal that the overall welfare level of workers at PT. Dendymarker falls into the category of *very satisfied*. This is indicated by three main dimensions—Hifz al-Māl (protection of wealth), Hifz al-Nafs (protection of life), and Hifz al-Nasl (protection of progeny)—which achieved high average scores and are categorized as *very satisfied*. Meanwhile, the dimensions of Hifz al-'Aql (protection of intellect) and Hifz al-Dīn (protection of religion) are categorized as *fairly satisfied*, suggesting that while these aspects are reasonably fulfilled, they still require further attention.

Keywords: Welfare Index, Workers, Maqashid Shariah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING i
HALAMAN PENGESAHAN…….ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI iii
KATA PENGANTAR..... iv
MOTO vii
PERSEMBAHAN..... viii
ABSTRAK xii
DAFTAR ISI..... xiv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR TABEL xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB 1 PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Batasan Masalah.....12
C. Rumusan Masalah 13
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat penelitian 14
G. Kajian Terdahulu.....15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....28
A. Landasan Teori.....28
1. Kesejahteraan dalam islam 28
2. Kesejahteraan dalam konvensional.....31
3. Maqashid Syariah 34
B. Kerangka Pemikiran.....42

C. Kerangka Indeksasi Kesejahteraan Berbasis Maqashid syariah 44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 47

A. Pendakatan dan jenis Penelitian.....47

B. Tempat dan waktu penelitian 47

C. jenis dan sumber data 48

D. populasi dan sampel 49

E. Teknik analisa data/ instrumen.....51

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 57

A. Temuan Hasil Penelitian 57

1. Profil Objek Penelitian PT. Dendymarker.....57

a. Sejarah Singkat Perusahaan 57

b. Visi & Misi.....58

c. Struktur Organisasi 59

d. kerangka evaluasi dan hasil 60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 82

A.Kesimpulan 86

B.Saran.....87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir.....43

2.2 Diagram indeksasi kesejahteraan.....44

4.1 Struktur Organisasi.....59

4.2 Perpektif ekonomi/harta (hifz al-mal).....60

4.3 Jawaban angket dimensi Hifz al-mal.....64

4.4 Perspektif kesehatan/jiwa (hifz al-nafs).....66

4.5 Jawaban angket dimensi Hifz al-nafs..... 69

4.6 Perpektif sosial/keturunan (hifz al-nasl).....71

4.7 Jawaban angket dimensi Hifz al-nasl.....73

4.8 Perspektif pendidikan/akal (hifz al-‘aql).....75

4.9 Jawaban angket dimensi Hifz al-‘aql..... 77

4.10 Perpektif spiritual/agama (hifz al-din)..... 79

4.11 Jawaban angket dimensi Hifz al-din.....83

4.12 tingkat kesejahteraan buruh perdimensi..... 84

DAFTAR TABEL

TABEL

1.1 Jumlah Anggota 9

1.2 Data Gaji UMR Buruh dengan UMK Muratara Tahun 2025 11

3.1 Skala Interval 53

3.2 Penilaian kesejahteraan Buruh Berbasis Maqashid Syariah 56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran
2. Berita Acara Seminar Proposal
3. SK Pembimbing
4. SK Penelitian
5. Surat Terima Penelitian atau Selesai Penelitian
6. Instrumen Observasi
7. Instrumen Dokumentasi
8. Kuesioner Penelitian
9. Jawaban Responden (Kuesioner)
10. Dokumentasi
    a) Screnshoot Bukti Nyebar Kuesioner
    b) Bukti Responden Isi Kuesioner
    c) BPJS Ketenagakerjaan
    d) Fasilitas atau transportasi dari PT
    e) Fasilitas keagamaan
    f) Kegiatan pelatihan bimsik
    g) Tempat Istirahat Buruh
    h) Lahan PT.Dendymarker
    i) Interaksi Sosial Antarburuh & Atasan (Breafing)
    j) Kegiatan Buruh PT.Dendymarker
    k) Fasilitas Kesehatan / Klinik PT.
    l) Kebersamaan Buruh & Atasan

m) Wawancara Mengenai Sejarah PT.

n) Finger Print & Face Recognation (sistem absensi)

o) Alat Pelindung, Kebersihan dan Keamanan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Abdul Mannan, mendefinisikan ekonomi Islam sebagai nilai sosial yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam. Ekonomi Islam merupakan suatu sistem ekonomi yang berbeda sama sekali dari sistem-sistem yang sedang berlaku. Ia menjadi akar dalam syari'ah yang menjadi sumber pandangan dunia sekaligus tujuan-tujuan dan strateginya. Berbeda dari sistem-sistem sekular yang menguasai dunia dewasa ini, tujuan-tujuan Islam *(maqāśid syari'ah*) adalah bukan semata-mata bersifat materi. Justru tujuan-tujuan itu berdasarkan pada konsep-konsepnya sendiri mengenai kesejateraan manusia *(falah*) dan kehidupan yang baik (*hayat thayyibah*), yang memberikan nilai sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosio-ekonomi dan menuntut suatu kepuasaan yang seimbang, baik dalam kebutuhan-kebutuhan materi maupun ruhani dari seluruh umat manusia.

Kesejahteraan buruh merupakan lembaga ketenagakerjaan yang lahir dari rahimnya ekonomi islam. Untuk mencapai tujuan ekonomi islam yang telah ada sejak awal yaitu mencapai falah, maka maqāśid syari'ah dapat menjadi roh bagi buruh untuk mencapai falah. Lembaga ketenagakerjaan merupakan sebuah lembaga yang mempunyai misi dan tujuan yang sangat mulia, yaitu profit oriented dan social oriented. Artinya

dalam operasionalnya prinsip-prinsip yang sejalan dengan kedua tujuan tersebut harus menjadi prioritas.

Menurut Veithzal Rivai, perusahaan setiap saat atau secara berkala perlu melakukan analisis terhadap kinerja perusahaan tersebut, demikian pula halnya dengan buruh yang selain untuk kepentingan manajemen pemilik atau pun pemerintah sebagai upaya untuk mengetahui kondisi saat ini dan sekaligus untuk memudahkan dalam menentukan kebijakan usahanya untuk masa yang akan datang analisis kinerja ini dilakukan meliputi seluruh aspek baik operasional maupun operasional buruh tersebut.

Sedangkan menurut capra, untuk dapat mencapai makasyid Syariah, sebuah buruh harus mampu melakukan penjagaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Hal ini ditanggapi oleh Muhammad dan Toyib bahwa mengacu pada pendapat tersebut maka diperlukan sebuah alat ukur yang sesuai dengan prinsip dan tujuan bank syariah yang dapat memberikan evaluasi sejauh mana ke tingkatan kesejahteraan terhadap guru tidak hanya pada aspek konvensional saja namun buruh dalam kesejahteraan secara Syariah harus mampu mencapai aspek makashid Syariah.

Maqashid merupakan *jamak* dari kata *maqsüd* yang berarti tuntutan, kesengajaan atau tujuan. *Shari'ah* adalah sebuah kebijakan (hikmah) dan tercapainya perlindungan bagi setiap orang pada kehidupan dunia dan akhirat. Adapun makna maqashid *al-syariah* secara istilah adalah *al-*

ma'aani allati syuri'at laha al-ahkam yang berarti nilai-nilai yang menjadi tujuan penetapan hukum. Sebagai landasan dalam berijtihad dalam rangka menetapkan hukum, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa pertimbangan *maqashid al-syariah* menjadi suatu yang urgen bagi masalah-masalah yang tidak ditemukan hukumnya secara tegas dalam *nash.*

Maqashid Syariah adalah kerangka nilai dalam hukum Islam yang menekankan kesejahteraan manusia dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks kesejahteraan buruh, *maqashid syariah* mencakup lima tujuan utama.[1]

1. *Hifdz al-Din (Perlindungan Agama):* Memastikan bahwa buruh memiliki kebebasan untuk beribadah dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung nilai-nilai agama.
2. *Hifdz al-Nafs (Perlindungan Jiwa):* Menjamin keselamatan kerja dan kesejahteraan fisik serta mental buruh.
3. *Hifdz al-Aql (Perlindungan Akal):* Memberikan akses pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan buruh meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
4. *Hifdz al-Nasl (Perlindungan Keturunan):* Memastikan kesejahteraan keluarga buruh, termasuk hak atas pendidikan dan perlindungan anak.
5. *Hifdz al-Mal (Perlindungan Harta):* Memberikan upah yang adil dan

[1] A. Hassan and A. Noor, "Maqasid al-Shariah and Human Development," *Journal of Islamic Studies* 15, no. 3 (2020): 233–245.

layak, serta memastikan hak ekonomi buruh.

Kesejahteraan buruh adalah isu penting dalam industri kelapa sawit, terutama di negara penghasil utama seperti Indonesia. Meskipun kesejahteraan buruh telah banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, sebagian besar studi menggunakan model pengukuran yang berfokus pada aspek ekonomi dan material, seperti Human Develoment Index (HDI), Sustainable Livelihood Framework (SLF) dan Living Wage and Decent Work Index. Keterbatasan model-model konvensional ini dalam konteks buruh sektor kelapa sawit antara lain :

a. Kuranganya pendekatan holistik, yang mana hanya fokus pada kesejahteraan ekonomi saja tanpa memperhitungkan kesejahteraan spiritual dan sosial.
b. Minimnya aspek nilai agama, tidaknya mempertimbangkan nilai-nilai islam yang sangat penting dalam kehidupan buruh muslim.
c. Kurangnya fokus pada keluarga, mengabaikan dampak kesejahteraan buruh terhadap keluarga mereka, yang merupakan elemen penting dalam maqashid syariah.

Namun, hingga saat ini, belum banyak model indeks yang secara khusus mengintegrasikan kelima aspek maqashid syariah dalam konteks kesejahteraan buruh, khususnya di perkebunan kelapa sawit. Hal ini menciptakan kurangnya konseptual dalam nilai agama kesejahteraan buruh, di mana aspek spiritual, moral, dan sosial seringkali terabaikan. Model-model konvensional seperti Human Development Index (HDI),

Sustainable Livelihood Framework (SLF), dan Living Wage and Decent Work Index umumnya hanya fokus pada aspek ekonomi dan material, tanpa mempertimbangkan dimensi spiritual dan kesejahteraan keluarga yang sangat penting dalam Islam.[2]

Dalam konteks masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam, pendekatan pengukuran kesejahteraan yang berbasis nilai-nilai Islam menjadi sangat relevan. Salah satu pendekatan tersebut adalah melalui penerapan model indeks kesejahteraan buruh berbasis maqashid syariah, atau yang dikenal dengan MBLWI (Maqashid-Based Labor Welfare Index). Model ini tidak hanya mempertimbangkan aspek material, tetapi juga aspek spiritual, moral, dan sosial yang berakar dari lima prinsip utama *Maqashid Syariah*: penjagaan agama (*din*), jiwa (*nafs*), akal (*'aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*mal*). Dengan menggunakan model ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan holistik mengenai kesejahteraan buruh di PT.Dendymarker, serta mendorong terciptanya sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.[3]

MBLWI (Maqashid-Based Labor Welfare Index) merupakan suatu model indeks yang dikembangkan untuk mengukur kesejahteraan buruh secara menyeluruh berdasarkan kerangka nilai-nilai Islam, khususnya

[2] Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (Herndon: IIIT, 2010).

[3] Asyraf Wajdi Dusuki and Shabnam Bouheraoua, *The Framework of Maqasid al-Shari'ah and Its Implications for Islamic Finance*, ISRA Research Paper No. 22 (Kuala Lumpur: ISRA, 2011).

prinsip-prinsip Maqashid Syariah. Model ini hadir sebagai respons terhadap keterbatasan pendekatan kesejahteraan konvensional yang terlalu fokus pada aspek material seperti pendapatan, jam kerja, dan tunjangan finansial. Pendekatan konvensional ini sering kali mengabaikan dimensi-dimensi non-material yang sangat penting dalam Islam, seperti keseimbangan spiritual, moral, dan sosial dalam kehidupan buruh.[4] MBLWI menempatkan lima tujuan utama Maqashid Syariah sebagai fondasi dalam pengukuran kesejahteraan buruh, yaitu: penjagaan agama (*al-din*), penjagaan jiwa (*al-nafs*), penjagaan akal (*al-'aql*), penjagaan keturunan (*al-nasl*) dan penjagaan harta (*al-mal*).

Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa makasyid Syariah indeks bisa menjadi alternatif penting yang dapat mengukur seberapa baik kinerja buruh dan hasilnya dapat diimplementasikan dalam bentuk strategi komprehensif dengan menggunakan maqashid syariah indeks kesejahteraan buruh akan lebih terukur dengan benar dan tidak hanya dari aspek ekonomi namun dapat mengukur kesejahteraan buruh terkait aspek kelingkungan dan sosial. Makasid Syariah indeks dikembangkan berdasarkan tiga faktor utama yaitu pendidikan individu penegakan keadilan dan pencapaian kesejahteraan di mana 3 faktor tersebut sesuai dengan tujuan umum makasi Syariah yaitu mencapai kesejahteraan dan menghindari keburukan titik penilaian buruh menggunakan lokasi Syariah

[4] F. Rohman et al., "Developing Maqashid Shariah Based Labor Welfare Index (MBLWI) for Islamic Perspective," *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 8, no. 1 (2022): 1–15

ini bersifat universal yang seharunya menjadi tujuan dan dasar operasional setiap entitas berakuntabilitas publik seperti halnya kesejahteraan buruh pada perusahaan kinerja buruh ini seperti buruh operasional misalnya yang selama ini masih banyak diteliti membahas tentang konvensional saja padahal perlu dilakukan evaluasi terkait tujuan mereka agar sesuai dengan maqashid syariah.

PT dendyarker merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di wilayah Desa Bingin Rupit. Kecamatan Rupit. Kabupaten Musi Rawas Utara. dengan mayoritas penduduk beragama Islam. Karakteristik budaya masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai Islam, baik dalam kehidupan sosial, tata kerja, maupun dalam persepsi terhadap kesejahteraan. Dengan demikian, perusahaan ini memiliki relevansi yang tinggi untuk dikaji dari perspektif ekonomi Islam, khususnya dalam hal kesejahteraan buruh.

Kesejahteraan buruh di sektor perkebunan kelapa sawit sering kali hanya dinilai dari indikator ekonomi konvensional seperti upah dan produktivitas. Padahal, dalam konteks masyarakat muslim, kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek material, tetapi juga menyangkut dimensi spiritual, sosial, intelektual, dan fisik. Padahal, perusahaan ini beroperasi di wilayah dengan mayoritas masyarakat muslim dan memiliki karakteristik budaya islam yang kuat, sehingga pendekatan berbasis syariah sangat relevan untuk digunakan. Kesejahteraan buruh yang selama

ini diukur secara konvensional lebih banyak menitikberatkan pada aspek material, tanpa mempertimbangkan dimensi spiritual, sosial, dan intelektual yang menjadi bagian penting dalam Islam.[5] Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan merumuskan sebuah indeks kesejahteraan buruh berbasis Maqashid Syariah, yaitu kerangka kerja Islam yang menekankan lima tujuan utama syariah: perlindungan terhadap agama (spiritual), jiwa (kesehatan), akal (pendidikan), keturunan (sosial), dan harta (ekonomi). Indeks ini dikembangkan sebagai alat ukur alternatif yang lebih holistik dan kontekstual dalam menilai kesejahteraan buruh, khususnya di lingkungan kerja yang mayoritas Muslim. Melalui pendekatan ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana prinsip maqashid syariah telah diimplementasikan dalam kebijakan dan praktik kesejahteraan perusahaan, serta mengidentifikasi area yang masih memiliki kesenjangan agar dapat diberikan rekomendasi perbaikan.[6]

Berdasarkan data yang diperoleh dari buruh/karyawan di PT Sawit Dendymarker tersendiri. Penelitian ini dilakukan kepada buruh/karyawan operasional lapangan di PT Sawit Dendymarker di Desa Bingin Rupit Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara.

---

[5]. Muhammad Umer Chapra, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah* (Jeddah: Islamic Research and Training Institute, 2008).

[6] A. H. Nur, "Analisis Kesejahteraan Masyarakat dalam Perspektif Maqashid Syariah," *Masharif al-Syatiah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8, no. 2 (2023).

Tabel 1.1 Jumlah Anggota Per-shift Devisi Pengamanan di PT Sawit Dendi Marker

PER-SHIFT	JAM KERJA	HARI KERJA	JUMLAH
1	06.00-18.00	10 Hari	11 Orang
2	18.00-06.00	10 Hari	10 Orang
Libur	Libur	10 Hari	10 Orang
Total			31 Orang

Sumber : Karyawan Devisi Pengamanan PT Sawit Dendi Marker

Dari tabel di atas jumlah seluruh Devisi Pengamanan di PT Sawit Dendi Marker yang mengikuti shift 1, 2 dan libur berjumlah 31 orang.

Menurut salah satu buruh/karyawan yang merupakan rekan Saudara Deri Damaswara selaku karyawan/buruh di PT Sawit Dendymarker dari hasil pra survey (wawancara sigkat). “banyak buruh di PT Sawit Dendymarker merasa bahwa dimensi kesejahteraan mereka belum sepenuhnya terpenuhi. Keluhan tidak hanya berkisar pada masalah Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT Sawit Dendymarker, diketahui bahwa sebagian besar buruh merasakan bahwa kesejahteraan mereka belum sepenuhnya terpenuhi. Keluhan yang disampaikan tidak hanya menyangkut aspek penghasilan atau ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan kondisi kerja yang melelahkan, kurangnya waktu istirahat, fasilitas kerja yang terbatas, serta kurangnya perhatian terhadap kebutuhan keluarga buruh.

Kesenjangan inilah yang menjadi alasan kuat mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan. Selain dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan konsep kesejahteraan Islam, penelitian ini juga memiliki nilai praktis dalam merumuskan kebijakan perusahaan yang lebih adil dan berorientasi pada kemaslahatan pekerja. Dengan mengukur kesejahteraan melalui lima dimensi maqashid menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. penelitian ini diharapkan mampu menghadirkan indeks kesejahteraan yang menyeluruh, kontekstual, dan sesuai dengan realitas buruh Muslim di lapangan.[7]

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu ekonomi islam, khususnya dalam konteks ketenagakerjaan, dengan cara menawarkan pendekatan konseptual baru dalam pengukuran kesejahteraan buruh yang berbasis Maqashid Syariah. Pendekatan ini tidak hanya menilai kesejahteraan dari aspek material, tetapi juga memasukkan dimensi spiritual, intelektual, sosial, dan moral sebagai indikator penting dalam kehidupan kerja.

Dengan merumuskan indeks kesejahteraan buruh yang sesuai dengan lima tujuan utama maqashid yaitu perlindungan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk merumuskan kebijakan perusahaan yang lebih inklusif, adil, dan

[7] M. A. Yusof and M. F. M. Salleh, "The Concept of Welfare State in Islam: A Maqasid Approach," *International Journal of Business and Social Science* 2, no. 4 (2011): 189–197.

sesuai dengan nilai-nilai syariah. Model ini relevan terutama untuk perusahaan yang beroperasi di wilayah dengan mayoritas penduduk muslim.[8]

Dalam konteks penelitian indeks kesejahteraan buruh di PT Sawit Dendymarker, Pendekatan pengukuran kesejahteraan yang selama ini digunakan seringkali terbatas pada indikator ekonomi-material seperti pendapatan dan upah minimum regional (UMR). Padahal, kesejahteraan sejati dalam islam mencakup aspek jasmani, rohani, sosial, dan spiritual. Oleh karena itu, perlu pendekatan alternatif yang lebih holistik, salah satunya adalah maqashid syariah.

Tabel 1.2 Data Gaji UMR Buruh dengan UMK Musi Rawas Utara Tahun 2025

Keterangan	Nilai (Rp)	Ket Evaluasi
UMK Muratara 2025	3.430.076	Standar Minimum
Rata-Rata Gaji Buruh PT.Dendymarker	3.200.000 (contoh simulasi)	<UMK-belum selesai
Selisih	-230.076	Kekurangan dibanding UMK

[8] T. Alamsyah, *Tinjauan Maqasid Syariah terhadap Sistem Upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja* (Skripsi, UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2025)

Berdasarkan penjelasan di atas, secara keseluruhan, pada PT Sawit Dendymarker telah menerapkan beberapa prinsip Maqasid Syariah dalam sistem kesejahteraan buruhnya, namun masih terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diperbaiki. Dengan adanya perbaikan dalam aspek ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan spiritual, kesejahteraan buruh dapat ditingkatkan secara lebih menyeluruh sesuai dengan tujuan utama Maqasid Syariah, yaitu menciptakan kehidupan yang lebih sejahtera, adil, dan bermartabat bagi seluruh pekerja/buruh. Jadi penulis dapat membuat kesimpulan bahwa, PT Sawit Dendymarker telah menerapkan beberapa prinsip Maqashid Syariah dalam sistem kesejahteraan buruhnya, terutama dalam aspek perlindungan ekonomi dan sosial. Namun, masih ditemukan sejumlah kesenjangan yang perlu diperbaiki, khususnya dalam pemenuhan aspek ekonomi, kesehatan, pendidikan, dan spiritual buruh.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menetapkan judul penelitian ini **"Indeks Kesejahteraan Buruh pada PT Sawit Dendi Marker Berbasis Maqashid Syariah".**

B. Batasan Masalah

Penelitian Ini dibatasi pada buruh sawit di PT. Dendymarker sebagai responden dengan fokus pada pengukuran kesejahteraan menggunakan lima dimensi maqashid Syariah yaitu. Data diperoleh melalui kuesioner skala likert dan dianalisis secara kuantitatif untuk membentuk indeks kesejahteraan buruh. Penelitian ini hanya akan membahas perlindungan terhadap agama (spiritual), jiwa (kesehatan), akal (pendidikan), keturunan

(sosial), dan harta (ekonomi) pada PT. Dendymarker dan tidak mencakup perusahaan lain dalam industri perkebunan sawit. Data yang digunakan hanya berasal dari buruh operasional bagian lapangan di PT Sawit Dendymarker dalam rentang waktu penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah tentang "Indek Kesejahteraan Buruh pada PT Sawit Dendymarker Berbasis *Maqashid Syariah*" yaitu:

1. Apakah Kesejahteraan Buruh pada PT.Dendymarker dapat di Ukur dengan Maqashid Syariah, Berdasarkan *Hifz Al-Mal, Hifz Al-'Aql, Hifz-Al-Nafs, Hifz Al-Nasl Dan Hifz Al-Din* ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk melihat model indeks kesejahteraan islam berbasis Maqashid Syariah, yang mencakup dimensi-dimensi perlindungan terhadap agama (spiritual), jiwa (kesehatan), akal (pendidikan), keturunan (sosial), dan harta (ekonomi). Melalui kelima dimensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan masing-masing indikator dalam mencerminkan kesejahteraan buruh, mengidentifikasi dimensi mana yang paling sejahtera, serta mengevaluasi apakah kesejahteraan buruh telah mencapai kategori ideal sesuai dengan prinsip *maqashid syariah*.

E. Manfaat Penelitian

Pentingnya manfaat atau kontribusi dalam sebuah penelitian, oleh karena itu, berikut ini adalah manfaat atau kontribusi yang terdapat dalam penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu ekonomi Islam, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan pengukuran kesejahteraan berbasis maqashid syariah. Penelitian ini juga berkontribusi dalam pengembangan konsep indeks kesejahteraan Islami.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi peneliti

      Harapanya setelah selesai menyelesaikan penelitian ini hasilnya bisa berkontribusi dalam pengembangan konsep kesejahteraan buruh berbasis Maqashid Syariah, membangun model indeks kesejahteraan tenaga kerja berbasis syariah, serta memperkaya literatur ekonomi Islam dalam konteks ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam integrasi ekonomi Islam dalam manajemen sumber daya manusia, serta dalam pengembangan kebijakan kesejahteraan tenaga kerja yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan dalam

perspektif Islam.

b. Bagi Akademik

Sebagai sarana pembelajaran serta untuk memberikan saran supaya penelitian dapat difokuskan secara lebih mendalam dan meluas.

c. Bagi Mahasiswa

Peneliti berharap agar bisa memberi informasi, wawasan serta pemahaman yang berguna untuk mahasiswa tentang indeks kesejahteraan buruh yang berbasis maqashid syariah, mahasiswa tidak hanya menyelesaikan tugas akademis, tetapi juga berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang kesejahteraan sosial dalam konteks islam.

F. Kajian Terdahulu

Literatur Riview penelitian memiliki peran penting dalam memastikan bahwa penelitian yang dilakukan adalah hasil original dan tidak melibatkan plagiarisme. Berikut ini adalah kajian pustaka yang digunakan oleh peneliti ini:

1. **Chapra, M. U. (2008).** ***The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah*****. Jeddah: Islamic Research and Training Institute (IRTI). Hal 1-50**

Auda, J. (2008). ***Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach.*** **London: The International Institute of Islamic Thought (IIIT). Hal 19-60**

Secara umum, Chapra (2008) dan Auda (2008) sama-sama menekankan pentingnya menjadikan maqashid syariah sebagai kerangka utama dalam membangun sistem sosial, ekonomi, dan kebijakan yang berorientasi pada kemaslahatan manusia. Keduanya sepakat bahwa kesejahteraan dalam Islam tidak boleh hanya dipahami secara material, tetapi harus mencakup aspek spiritual, moral, sosial, dan intelektual secara terpadu.

Chapra fokus pada pembangunan ekonomi Islam yang berkeadilan, dengan mengedepankan maqashid sebagai dasar konsep kesejahteraan umat. Ia mengkritik sistem ekonomi modern yang terlalu materialistis dan tidak memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan moralitas. Menurutnya, maqashid syariah harus menjadi parameter untuk menilai pembangunan yang benar-benar manusiawi dan seimbang.[9]

Sementara itu, Auda mengembangkan pemikiran maqashid dari sisi metodologi. Ia menekankan pentingnya pendekatan systems thinking (pendekatan sistem) yang fleksibel, kontekstual, dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Auda memperluas cakupan

[9] A. Nasution, "Indeks Maqasid Syariah sebagai Alternatif Pengukuran Kesejahteraan di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Syariah* 11, no. 2 (2019): 115–126.

maqashid dari kerangka hukum klasik menjadi instrumen untuk reformasi sosial, pendidikan, kebijakan publik, dan institusi, termasuk dalam dunia kerja dan ketenagakerjaan.[10]

2. **Nur, A. H. (2023). Analisis kesejahteraan masyarakat dalam persfektif maqashid syariah.** ***Masharif al-Syatiah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*****, 8(2).**

   Salleh, M. S. (2015). Integrating Maqasid al-Shariah into quality of life: The case of the Malay-Muslim ***community in Malaysia. Intellectual Discourse,*** **23(1), 65–87.**

   Secara umum, Nur, A. H. (2023) dalam artikel berjudul "Analisis Kesejahteraan Masyarakat dalam Perspektif Maqashid Syariah" membahas bagaimana kesejahteraan masyarakat dapat dianalisis dan diukur menggunakan kerangka maqashid syariah — yaitu lima tujuan utama syariat Islam: menjaga agama (din), jiwa (nafs), akal (‘aql), keturunan (nasl), dan harta (mal). Ini juga bertujuan untuk menjelaskan bahwa kesejahteraan bukan hanya diukur dari aspek ekonomi seperti pendapatan atau kekayaan, melainkan harus mencakup dimensi spiritual, pendidikan, keamanan, keluarga, dan stabilitas ekonomi sesuai prinsip-prinsip maqashid syariah.[11]

[10] M. I. Azmi and N. H. Mohamad, “Maqasid-Based Performance Measurement in Islamic Institutions,” *Journal of Islamic Management Studies* 2, no. 1 (2018): 23–34.

[11] A. G. Ismail and N. S. A. Latiff, “Islamic Work Ethics and Maqasid al-Shariah,” *International Journal of Islamic Thought* 5, no. 1 (2014): 24–32.

Di sisi lain, Salleh (2015) dalam artikelnya Integrating Maqasid al-Shariah into Quality of Life menekankan pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai maqashid dalam pengukuran kualitas hidup komunitas Muslim secara kontekstual. Peneliti ini menyoroti bahwa kesejahteraan tidak hanya dapat dilihat dari sisi material atau ekonomi, tetapi juga spiritual, sosial, dan kultural. Kajian Salleh memberikan pendekatan yang bersifat normatif dan kualitatif untuk memahami kesejahteraan secara lebih menyeluruh dalam konteks kehidupan masyarakat Muslim.[12]

3. **Dusuki, A. W., & Bouheraoua, S. (2011).** ***The framework of Maqasid Al-Shariah and its implication for human welfare.*** **Research Paper No. 22, International Shariah Research Academy for Islamic Finance (ISRA).**

   Yusof, M. A., & Salleh, M. F. M. (2011). The concept of welfare state in Islam: A Maqasid approach. ***International Journal of Business and Social Science,*** **2(4), 189–197.**

   Secara umum, kedua literatur ini memperluas pemahaman maqashid syariah sebagai kerangka normatif dan fungsional dalam pembangunan dan kesejahteraan masyarakat, khususnya dalam sektor sosial dan ketenagakerjaan. Dusuki dan Bouheraoua (2011) mengembangkan kerangka maqashid syariah sebagai instrumen

[12] F. Rahman, "Konsep Kesejahteraan dalam Islam: Pendekatan Maqashid Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 5, no. 1 (2016): 89–100.

evaluasi kesejahteraan dan kebijakan publik yang menekankan pada pencapaian kemaslahatan manusia (maslahah). Mereka menyatakan bahwa maqashid tidak hanya relevan dalam bidang hukum, tetapi juga dalam ekonomi, lembaga keuangan, dan manajemen sosial.[13]

Sementara itu, Yusof dan Salleh (2011) secara spesifik mengkaji konsep negara kesejahteraan (welfare state) dalam perspektif Islam. Mereka menekankan bahwa kesejahteraan tidak cukup ditopang oleh intervensi negara semata, melainkan juga oleh sistem nilai syariah, dengan maqashid sebagai fondasi utamanya. Keduanya menyoroti perlunya instrumen kebijakan yang selaras dengan maqashid agar tercipta sistem yang adil, manusiawi, dan seimbang.[14]

4. **Alamsyah, T. (2025).** ***Tinjauan Maqasid Syariah terhadap Sistem Upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja.*** **Skripsi. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. https://digilib.uinsgd.ac.id/103912/**

   Kamaluddin, I (2024). ***Welfare concept of labor in the perspective of maqashid shariah.*** **International conference on education and shariah (ICES).**

   Penelitian mengenai maqashid syariah telah banyak digunakan sebagai kerangka evaluatif terhadap kebijakan publik, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan dan ekonomi nasional. Alamsyah

[13] M. O. Farooq, "Self-Interest, Invisible Hand and Maqasid al-Shariah," *Humanomics* 22, no. 4 (2006): 31–50

[14] M. R. P. Sakti and M. A. Fikri, "Evaluasi Kesejahteraan Buruh Industri Perkebunan dari Perspektif Islam," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 7, no. 1 (2021): 45–59.

(2025) dalam studinya yang berjudul Tinjauan Maqasid Syariah terhadap Sistem Upah dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengkaji implementasi prinsip-prinsip maqashid dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini menyoroti bahwa sistem upah dan perlindungan pekerja belum sepenuhnya mencerminkan keadilan dan kemaslahatan sebagaimana diamanatkan dalam maqashid, khususnya perlindungan terhadap jiwa (hifz al-nafs) dan harta (hifz al-mal). Oleh karena itu, Alamsyah menekankan perlunya reformasi kebijakan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan pekerja secara menyeluruh, tidak hanya berfokus pada efisiensi ekonomi.[15]

Imam Kamaluddin menjelaskan bahwa dalam Islam, konsep kesejahteraan bukan sekadar kondisi ekonomi atau material, tetapi sebuah prinsip mendasar dalam islam *maqashid syariah*. Tujuan utama maqashid adalah untuk memastikan tercapainya manfaat maslahah bagi manusia dalam semua aspek kehidupan: spiritual, fisik, intelektual, sosial, dan ekonomi.

Kesejahteraan buruh, menurut Kamaluddin, adalah bagian dari tujuan syariah itu sendiri. Buruh tidak hanya dipandang sebagai bagian dari sistem produksi, tetapi sebagai manusia utuh yang harus dijaga martabat, hak, dan kebutuhannya..[16]

---

[15] Abu Hamid al-Ghazali, *Al-Mustasfa min 'Ilm al-Usul*, ed. M. M. Shakir (Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 2005).

[16] I. al-Shatibi, *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah* (Kairo: Dar al-Ma'arif, 2004).

5. **Nasution, A. (2019). Indeks Maqasid Syariah sebagai alternatif pengukuran kesejahteraan di Indonesia.** ***Jurnal Ekonomi Syariah,*** **11(2), 115–126.**

   Azmi, M. I., & Mohamad, N. H. (2018). Maqasid-based performance measurement in Islamic institutions. ***Journal of Islamic Management Studies,*** **2(1), 23–34.**

   Dalam rangka membangun kerangka pengukuran kesejahteraan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, beberapa penelitian telah mengembangkan indeks berbasis maqashid syariah. Nasution (2019) mengusulkan indeks maqashid syariah sebagai alternatif alat ukur kesejahteraan masyarakat Indonesia. Ia menyusun indikator yang mencerminkan lima dimensi pokok maqashid, dan menekankan bahwa pendekatan ini mampu menjawab kekurangan indikator konvensional yang hanya berfokus pada pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini menjadi acuan penting dalam pengembangan instrumen kesejahteraan yang bersifat spiritual, sosial, dan berkeadilan.[17]

   Selain itu, Azmi dan Mohamad (2018) menyusun kerangka penilaian kinerja organisasi Islam berbasis maqashid. Mereka menunjukkan bahwa keberhasilan suatu institusi tidak hanya dapat dinilai dari aspek keuangan, tetapi juga dari kontribusinya terhadap perlindungan nilai-nilai maqashid seperti pendidikan, etika kerja, dan

[17] M. Marzuki, "Penerapan Maqashid Syariah dalam Pengukuran Kesejahteraan UMKM di Daerah Muslim," *Jurnal Ekbis Syariah* 10, no. 1 (2022): 33–47.

tanggung jawab sosial. Konsep ini sangat relevan untuk diterapkan dalam konteks perusahaan yang ingin mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan sumber daya manusianya.[18]

6. **Ismail, A. G., & Latiff, N. S. A. (2014). Islamic work ethics and Maqasid al-Shariah. *International Journal of Islamic Thought,* 5(1), 24–32.**

   Rahman, F. (2016). Konsep kesejahteraan dalam Islam: Pendekatan Maqasid Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam,* 5(1), 89–100.

   Kesejahteraan dalam Islam mencakup dimensi spiritual dan etika yang tidak bisa dilepaskan dari konteks kerja. Ismail dan Latiff dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islam, seperti amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan, dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja. Mereka mengaitkan prinsip etika tersebut dengan maqashid syariah sebagai landasan pembentukan lingkungan kerja yang berkeadilan dan bermartabat.[19]

   Sebaliknya, Rahman menyajikan pendekatan konseptual tentang kesejahteraan dalam perspektif maqashid, dengan menekankan bahwa perlindungan terhadap jiwa (hifz al-nafs), agama (hifz al-din),

[18] A. Muttaqien, "Indeks Maqashid Syariah pada Sektor Pekerja Informal," *Jurnal Ekonomi Islam Transformatif* 8, no. 1 (2023): 58–73.

[19] Suryani, "Persepsi Buruh Muslim terhadap Kesejahteraan di Perusahaan Perkebunan," *Jurnal Sosiologi Islam* 6, no. 2 (2021): 147–165..

dan harta (hifz al-mal) adalah bagian integral dari kesejahteraan hakiki. Ia menyoroti pentingnya menciptakan sistem kerja yang tidak hanya menguntungkan secara ekonomi, tetapi juga mendukung pemenuhan kebutuhan spiritual dan sosial para pekerja.[20]

7. **Farooq, M. O. (2006). Self-interest, invisible hand and Maqasid al-Shariah. *Humanomics,* 22(4), 31–50. https://doi.org/10.1108/eb046621**

   Sakti, M. R. P., & Fikri, M. A. (2021). Evaluasi kesejahteraan buruh industri perkebunan dari perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam,* 7(1), 45–59.

   Konsep maqashid syariah tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat dijadikan sebagai kerangka kerja dalam merancang sistem ekonomi dan ketenagakerjaan yang berkeadilan. Farooq menjelaskan bahwa dalam sistem ekonomi Islam, kepentingan pribadi (self-interest) tidak boleh dibiarkan berjalan tanpa kendali seperti dalam sistem kapitalis. Sebaliknya, ia harus dikontrol oleh nilai-nilai maqashid agar tidak merugikan kepentingan masyarakat. Dengan demikian, maqashid dapat menjadi alternatif etis untuk membentuk ekonomi yang seimbang dan manusiawi.[21]

   Dalam konteks yang lebih praktis, Sakti dan Fikri mengkaji kesejahteraan buruh industri perkebunan dari perspektif maqashid.

[20] Muhammad Umer Chapra, *The Future of Economics: An Islamic Perspective*, trans. Ikhwan Abidin Basri (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).

[21] Jasser Auda, *Maqasid Shariah as Philosophy of Islamic Law: A System Approach*, trans. Rosidin and ‘Ali ‘Abd el-Mun‘im (Bandung: Mizan Pustaka, 2015).

Mereka menggunakan lima dimensi maqashid untuk menilai implementasi kebijakan perusahaan terhadap kesejahteraan buruh, seperti jaminan kesehatan, pendapatan yang layak, dan perlindungan sosial. Penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi buruh di lapangan dan prinsip-prinsip syariah yang seharusnya dijadikan acuan.[22]

8. **Al-Ghazali. (2005). *Al-Mustasfa min 'Ilm al-Usul* (ed. M. M. Shakir). Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.**

   Syahputra, I. (2020). Kesejahteraan tenaga kerja dalam perspektif ekonomi Islam: Studi kasus di Aceh. *Jurnal Iqtishadia*, 13(2), 223–238.

   Konsep maqashid syariah memiliki struktur hirarkis yang dirumuskan secara sistematis oleh Imam Al-Shatibi dalam karyanya Al-Muwafaqat. Ia membagi maqashid menjadi tiga tingkatan: dharuriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat. Kelima tujuan utama maqashid (agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta) termasuk dalam kategori dharuriyyat, yang merupakan kebutuhan pokok manusia. Pemikiran ini memberikan kerangka penting untuk menyusun indikator kesejahteraan yang bertingkat dan menyeluruh (Al-Shatibi, 2004).[23]

   Dalam penerapan kontemporer, Marzuki menunjukkan bagaimana prinsip-prinsip maqashid dapat dijadikan dasar pengukuran

[22] Adiwarman Karim, *Ekonomi Makro Islami*, edisi 3 (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007).

[23] Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995).

kesejahteraan bagi pelaku UMKM. Ia menyusun indikator kesejahteraan berdasarkan lima maqashid dan mengujinya melalui studi lapangan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesejahteraan dalam perspektif maqashid tidak hanya mencakup pendapatan, tetapi juga akses pendidikan, lingkungan spiritual, keamanan sosial, dan ketahanan keluarga.[24]

9. **Al-Shatibi, I. (2004). *Al-Muwafaqat fi Usul al-Shariah*. Kairo: Dar al-Ma'arif.**

   Marzuki, M. (2022). Penerapan maqashid syariah dalam pengukuran kesejahteraan UMKM di daerah Muslim. *Jurnal Ekbis Syariah*, 10(1), 33–47.

   Konsep maqashid syariah memiliki struktur hirarkis yang dirumuskan secara sistematis oleh Imam Al-Shatibi dalam karyanya Al-Muwafaqat. Ia membagi maqashid menjadi tiga tingkatan: dharuriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat. Kelima tujuan utama maqashid (agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta) termasuk dalam kategori dharuriyyat, yang merupakan kebutuhan pokok manusia. Pemikiran ini memberikan kerangka penting untuk menyusun indikator kesejahteraan yang bertingkat dan menyeluruh (Al-Shatibi, 2004).[25]

   Dalam penerapan kontemporer, Marzuki menunjukkan bagaimana prinsip-prinsip maqashid dapat dijadikan dasar pengukuran

[24] Azis Budi Setiawan, "Konsep Dasar Ekonomi Islam," *Islamic Banker*, diakses 8 Maret 2017

[25] Dominick Salvatore, *Teori Mikroekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009).

kesejahteraan bagi pelaku UMKM. Ia menyusun indikator kesejahteraan berdasarkan lima maqashid dan mengujinya melalui studi lapangan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesejahteraan dalam perspektif maqashid tidak hanya mencakup pendapatan, tetapi juga akses pendidikan, lingkungan spiritual, keamanan sosial, dan ketahanan keluarga.[26]

10. **Muttaqien, A. (2023). Indeks maqashid syariah pada sektor pekerja informal.** ***Jurnal Ekonomi Islam Transformatif*****, 8(1), 58–73.**

    Suryani, D. (2021). Persepsi buruh Muslim terhadap kesejahteraan di perusahaan perkebunan. ***Jurnal Sosiologi Islam*****, 6(2), 147–165**.

    Pendekatan maqashid syariah tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat diterapkan sebagai alat ukur kondisi riil kesejahteraan pekerja. Muttaqien menyusun indeks maqashid syariah yang dirancang khusus untuk sektor pekerja informal. Ia mengadaptasi lima maqashid utama ke dalam indikator praktis yang mencerminkan kondisi spiritual, ekonomi, pendidikan, dan sosial dari pekerja yang seringkali tidak terlindungi oleh kebijakan formal. Penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan maqashid dapat bersifat aplikatif dan relevan di sektor manapun, termasuk sektor nonformal.[27]

---

[26] Moh. Toruquddin, "Teori Maqashid Syariah Perspektif al-Syatibi," *Jurnal Syariah dan Hukum* 6, no. 1 (2014): 2–33.

[27] Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut al-Syatibi* (Jakarta: PT

Sementara itu, Suryani meneliti persepsi buruh Muslim terhadap kesejahteraan di perusahaan perkebunan. Ia menemukan bahwa dimensi spiritual dan sosial memainkan peran penting dalam membentuk pandangan buruh terhadap kesejahteraan. Akses beribadah, hubungan kerja yang harmonis, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan menjadi bagian penting dari kesejahteraan yang dirasakan. Penelitian ini memberikan dimensi kualitatif yang melengkapi pengukuran indeks yang lebih kuantitatif.[28]

Raja Grafindo Persada, 1996).

[28] Moh. Mukri, *Aplikasi Konsep Maslahah al-Ghazali pada Isu-isu Hukum Islam Kontemporer di Indonesia* (Yogyakarta: Idea Press, 2012).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kesejahteraan dalam islam

Pandangan ekonomi Islam tentang kesejahteraan didasarkan atas keseluruhan ajaran Islam tentang kehidupan ini. Sehingga konsep kesejahteraan Islam sangat berbeda dengan konsep kesejahteraan dalam ekonomi konvensional, dikarenakan perbedaan dalam memandang kehidupan. Kesejahteraan menurut Islam tidak selalu diwujudkan dengan memaksimalkan kekayaan dan konsumsi, namun menuntut kepuasan aspek materi dan spiritual diri manusia dalam suatu cara yang seimbang. Kebutuhan kebutuhan materi mencakup sandang, pangan, papan, pendidikan, transportasi, jaminan kehidupan serta harta benda yang memadai, dan semua barang dan jasa yang memberikan kenyamanan dan kesejahteraan riil. Sementara, kebutuhan spiritual mencakup ketakwaan kepada Allah, kedamaian pikiran (budi), kebahagiaan batin, keharmonisan keluarga serta masyarakat, dan tiadanya kejahatan anomi.[29]

Sedangkan Imam Al-Ghazali memaknai kesejahteraan dengan menggunakan pendekatan maqashid. Ghazali mendefinisikan aspek ekonomi dari fungsi kesejahteraan sosial dalam kerangka sebuah

[29] Ika Yunia and Abdul Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam (Perspektif Maqashid al-Syariah)* (Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung, 2014).

hierarki utilitas individu dan sosial yang tripartit meliputi: keniscayaan atau daruriyyat, kebutuhan atau hajiyyat, dan kelengkapan atau tahsiniyyat.[30] Sehingga tujuan utama syariah adalah mendorong kesejahteraan manusia yang terletak pada pemenuhan daruriyyat yaitu: perlindungan agama (hifzudiin), jiwa (hifzunnafs), harta benda (hifzul maal), akal (hifzul-aqli), keturunan (hifzunnasl).[31] Kata melindungi mengandung arti perlunya mendorong pengayaan perkara-perkara tersebut secara terus menerus sehingga keadaan semakin mendekat kepada kondisi ideal dan membantu umat manusia meningkatkan kesejahteraannya secara berkelanjutan.[32]

Kunci pemeliharaan dari kelima tujuan dasar tersebut terletak pada penyediaan tingkatan Pertama (*daruriyyat*), yaitu kebutuhan seperti makanan, pakaian, dan perumahan. Namun demikian, Ghazali menyadari bahwa kebutuhan-kebutuhan dasar cenderung fleksibel, mengikuti waktu dan tempat serta dapat mencakup kebutuhan sosiopsikologis. Kelompok kebutuhan Kedua (*hajiyyat*), yaitu terdiri dari semua kegiatan dan hal-hal yang tidak vital bagi lima fondasi tersebut, tetapi dibutuhkan untuk menghilangkan rintangan dan kesukaran dalam hidup. Kelompok Ketiga

[30] A. H. al-Ghazali, "Maqashid al-Shariah: A Framework for Muslim Welfare," *Journal of Islamic Economics* 8, no. 2 (n.d.): 125–140.

[31] Ahmad Sarwat, *Maqashid Syari'ah* (Jakarta Selatan: Rumah Fiqih Publishing, 2019).

[32] Kuat Ismanto, *Asuransi Perspektif Maqashid Asy-Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016).

(tahsiniyyat), yaitu mencakup kegiatan-kegiatan dan hal-hal yang lebih jauh dari sekedar kenyamanan saja; meliputi hal-hal yang melengkapi, menerangi atau menghiasi hidup.[33]

Dalam literatur lain menerangkan bahwa kesejahteraan dalam Islam terdapat empat indikator, yaitu; nilai ajaran Islam, kekuatan ekonomi (industri dan perdagangan), pemenuhan kebutuhan dasar dan sistem distribusi, dan keamanan serta ketertiban sosial.[34]

Adapun kesejahteraan perspektif ekonomi Islam berdasarkan klasifikasi sifat yaitu:

a. Kesejahteraan holistik dan seimbang Mencakup dimensi material maupun spiritual serta mencakup individu maupun sosial. Manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan harus seimbang di antara keduanya. Demikian pula manusia memiliki dimensi individual, akan tetapi tentu saja tidak terlepas dari lingkungan sosial. Manusia akan bahagia jika terdapat keseimbangan di antara dirinya sendiri dengan lingkungan sosialnya.
b. Kesejahteraan di dunia dan di akhirat Manusia tidak hanya hidup di alam dunia saja, akan tetapi juga di alam akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak dapat dicapai maka kesejahteraan di akhirat tentu

[33] Engelberth Ivangelist Lamalouk and Risma Adelina Simanjuntak, "Re-Design Kemasan Produk Keripik Tempe dengan Menggunakan Metode Kansei Engineering," *Jurnal Rekayasa Industri* 5, no. 1 (2023)

[34] Dessy Anggraini et al., "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Kemiskinan terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jambi Selama Tahun 2017–2020," *Jurnal Ojs Ekonomis* (2020)

lebih diutamakan, sebab ia merupakan suatu kehidupan yang dalam segala hal lebih bernilai. Istilah umum yang banyak digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan hidup yang sejahtera secara material spiritual pada kehidupan di dunia maupun akhirat dalam bingkai ajaran Islam adalah falah.[35]

Konsep Falah menurut Afzalur Rahman, adalah tujuan akhir kehidupan manusia yaitu falah di akhirat, sedangkan falah di dunia hanya merupakan tujuan antara. Hal ini tidak berarti bahwa kehidupan di dunia tidak penting, namun kehidupan dunia merupakan ladang bagi pencapaian tujuan akhirat. Falah dapat terwujud apabila terpenuhi kebutuhan kebutuhan hidup manusia secara seimbang sehingga tercipta maslahah. Maslahah sebagai tujuan antara untuk mencapai falah.[36] Dengan demikian definisi kesejahteraan dalam pandangan Islam adalah falah, yaitu kemuliaan dan kemenangan dalam hidup.

2. Kesejahteraan dalam Konvensional

a. Pengertian kesejahteraan konvensional

Kesejahteraan adalah tujuan dari ekonomi, salah satunya yaitu dalam sitem ekonomi konvensional. Kesejahteraan ekonomi konvensional ditujukan hanya untuk mengutamakan

[35] Regina Jaklyn Tampi, Irvan Trang, and Regina Trifena Saerang, "The Effect of Organizational Support on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Taspen Manado Branch," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 11, no. 1 (2023)

[36] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

pada kesejahteraan materil, dengan mengabaikan kesejahteraan spiritual dan moral. Dimana kesejahteraan ekonomi konvensional menggunakan pendekatan dalam menentukan kesejahteraan ekonomi, yaitu pendekatan Neo-Klasik dan pendekatan ekonomi kesejahteraan yang baru. Pendekatan Neo-Klasik beranggapan bahwa nilai guna merupakan konsumsi tambahan yang menye diakan peningkatan yang semakin kecil dalam nilai guna.[37]

Pendekatan Neo-Klasik beranggapan bahwa semua individu memiliki fungsi nilai guna yang sama, maka dari itu hal tersebut memiliki arti untuk membandingkan nilai guna individu dengan nilai guna milik orang lain. Dengan adanya anggapan ini, memungkinkan untuk menyusun suatu fungsi kesejahteran sosial dengan hanya menjumlahkan seluruh fungsi nilai guna individu. Pendekatan modern merupakan perkembangan dari neo klasik dimana kombinasi antara kesejahteraan tidak dapat diukur hanya dengan materi, namun non materi juga dipertimbangkan dalam menentukan sebuah kesejahteraan. Sebab kesejahteraan mencakup jasamani yang besifat materil dan rohani yang bersifat non materil.

[37] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2015).

b. Dimensi kesejahteraan konvensional

1) Kesejahteraan Ekonomi

Dimensi ini merupakan aspek paling dasar dalam mengukur kesejahteraan. Indikatornya meliputi pendapatan, daya beli, kepemilikan aset, dan akses terhadap pekerjaan. Seseorang dikatakan sejahtera secara ekonomi jika penghasilannya mampu mencukupi kebutuhan dasar secara berkelanjutan.

2) Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial merujuk pada keterlibatan individu dalam kehidupan sosial masyarakat, termasuk keamanan sosial, keadilan, dan hubungan yang harmonis dalam keluarga maupun komunitas. Menurut Bappenas (2004), kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan sosial individu agar hidup secara layak dan bermartabat.

3) Kesejahteraan Fisik dan Psikologis

Dimensi ini mencakup kesehatan fisik, kondisi emosional, dan rasa aman. Kesejahteraan tidak hanya berarti bebas dari penyakit, tetapi juga mencakup perasaan puas, bahagia, dan bebas dari tekanan hidup.

c. Kesejahteraan dalam konteks ketenagakerjaan

Dalam konteks ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja atau buruh merujuk pada pemenuhan hak-hak dasar pekerja baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Hal ini meliputi:

1) Gaji atau upah yang layak
2) Tunjangan dan bonus kerja
3) Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
4) Waktu kerja yang manusiawi
5) Cuti kerja (cuti tahunan, cuti hamil/melahirkan)
6) Keharmonisan hubungan industrial antara pekerja dan manajemen

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan wajib memenuhi hak-hak pekerja termasuk pemberian upah minimum, perlindungan sosial, serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi.

Kesejahteraan pekerja juga menjadi komponen penting dalam produktivitas perusahaan. Buruh yang merasa sejahtera secara fisik dan psikologis cenderung lebih loyal, produktif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

3. Maqashid Syariah

a. Pengertian maqashid syariah

Secara etimologi maqashid syariah merupakan istilah gabungan dari dua kata maqashid dan al syariah. Maqashid adalah

bentuk plural dari maqsud, qasd, maqsid atau qusud yang merupakan derivasi dari kata kerja qasada yaqsudu, dengan beragam makna seperti menuju suatu arah, tujuan. Syariah, secara etimologi bermakna jalan menuju mata air, jalan menuju mata air ini dapat pula dikatakan sebagai jalan kearah sumber pokok kehidupan. Syariah secara terminologi adalah al nusus al muqaddasah (teks-tekssuci) dari Al-Qur‟an dan As-Sunnah yang muttawatir yang sama sekalibelum dicampuri oleh pemikiran manusia.[38]

Secara terminologi, maqasid al-syariah dapat diartikan sebagai nilai dan makna yang dijadikan tujuan dan hendak direalisasikan oleh pembuat syariah. Allah SWT dibalik pembuatan syariat dan hukum, yang diteliti oleh para ulama mujtahid dari teks-teks syariah. Membicarakan tentang maqashid syariah atau tujuan hukum Islam merupakan suatu pembahasan penting dalam hukum Islam yang tidak luput dari perhatian ulama serta pakar hukum Islam. Sebagian ulama menempatkannya dalam bahasan ushul fiqh dan ulama lain membahasnya sebagai materi tersendiri serta diperluas dalam filsafat hukum Islam. Bila diteliti semua perintah dan larangan *Allah SWT* dalam *Al-Qur'an*, begitu pula suruhan dan larangan Nabi *Muhammad SAW* dalam

[38] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

Sunnah yang terumuskan dalam fiqh akan terlihat bahwa semuanya mempunyai tujuan dan tidak ada yang sia-sia. Semuanya mempunyai hikmah yang mendalam, yaitu sebagai rahmat bagi umat manusia.[39]

Bahwasannya banyak ulama yang mendefinisikan tentang maqashid syariah, yaitu sebagai berikut diantaranya :

1) Menurut pernyataan *al-Syatibi* dapat dikatakan bahwasannya, kandungan maqashid syariah atau tujuan hukum ialah kemaslahatanumat manusia. Penekanan maqashid syariah yang dilakukan *al- Syatibi* secara umum betitik tolak dari kandungan ayat-ayat *Al-qur"an* yang menunjukan bahwa hukum hukum Tuhan mengandungkemaslahatan.
2) Menurut al-Gazali dapat dikatakan bahwa maqashid syariah merupakan salah satu bentuk pendekatan dalam menetapkan hukumsyara selain melalui pendekatan kaidah kebahasaan yang sering digunakan oleh para ulama. Jika dibandingkan dengan penetapan hukum islam melalui pendekatan maqashid syariah dapat membuat hukum islam lebih flexibel.[40]

[39] Morrisan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012).
[40] Maidiana, "Penelitian Survey," *Alacrity: Journal of Education* 1, no. 2 (2021).

3) Menurut Ibnu Ashur bahwa *maqashid syariah* adalah tujuan-tujuan akhir yang harus terealisasi dengan diaplikasikannya syariat. Maqashid syariah bisa berupa *maqashid syariah al-ammah* yang meliputi keseluruhan aspek syariat. Dan maqashid syariah al khasahyang dikhususkan pada satu bab dari bab-bab syariat yang ada, seperti *maqashid al syariah* pada bidang ekonomi, hukum keluarga dan lain, atau *maqashid syariah al juz"iyyah* yang meliputi setiap hukum syara‟ seperti kewajiban shalat, diharamkannya zina, dan sebagainya.[41]

Jadi, bahwasannya yang harus digaris bawahi ialah maqashid syariah bermuara pada kemaslahatan. Syariah diturunkan untuk dilaksanakan sesuai dengan maqashidnya agar kehidupan manusia yang adil dapat ditegakkan, kebahagiaan sosial dapat diwujudkan dan ketenangan dalam bermasyarakat dapat dipertahankan.[42]

Maqashid Syariah adalah tujuan atau prinsip-prinsip dasar dalam hukum Islam yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan manusia, yang meliputi lima aspek utama: perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam penelitian ini, yang berjudul Indeks Kesejahteraan Buruh

[41] "Indexing," *Kamus Internasional*, diakses 20 Juli 2023

[42] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pad PT Sawit Dendymarker Berbasis Maqashid Syariah digunakan sebagai kerangka kerja untuk menilai dan mengukur kesejahteraan buruh, dengan mempertimbangkan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika dan moral dalam perlakuan terhadap buruh.[43] Meskipun Maqashid Syariah mencakup lima dimensi (Agama, Jiwa, Akal, Harta dan Keturunan), tidak semua dimensi tersebut secara langsung relevan dalam konteks buruh.

b. Pembagian maqashid syariah

Dilihat dari tingkat kepentingannya, Maqashid Syari‟ah terbagi menjadi empat bagian yaitu *dharuriyat, hajiyat*, dan *tahsiniyat.*

1) Dharuriyyat

Dharuriyyat merupakan kemaslahatan yang bersifat harus dipenuhi dan jika tidak terpenuhi akan berdampak pada kerusakan tatanan dalam kehidupan manusia, dan apabila telah rusak maka keadaan tidak jauh berbeda dari keadaan hewan. Contoh dari tingkatan ini *adalah al-kulliyyat al-khamsah* yaitu antara lain memelihara agama, nyawa, akal, nasab, dan harta.[44]

[43] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

[44] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2) *Hajiyyat*

Hajiyyat merupakan suatu kebutuhan umat yang terpenuhi untuk kemaslahatannya dan bertujuan untuk menjaga tatanan kehidupan, akan tetapi jika tidak terpenuhi tidak sampai mengakibatkan rusaknya tatanan kehidupan yang ada. Hal ini banyak terjadi pada bab mubah dalam urusan muamalah.[45]

3) *Tahsiniyat*

Tahsiniyyat merupakan kemaslahatan sebagai pelengkap bagi tatanan kehidupan umat yang bertujuan untuk hidup denga naman dan tentram. Umumnya hal-hal yang berkaitan dengan tingkatan ini adalah akhlak (*makarim al-akhlak*) dan etika (*suluk*). Seperti halnya kebiasaan baik yang bersifat umum maupun khusus. Selain itu, terdapat juga *al-mashalih al-mursalah* yang merupakan jenis maslahat yang tidak dihukumi secara jelas oleh syariat. Tetapi menurut Imam Ibnu Asyur, maslahat yang satu ini tidak peril diragukan lagi *hujiyyat-nya*, sebab penetapannya memiliki kesamaan dengan penetapan qiyas.

c. Prinsip-prinsip maqashid syariah

1) Menjaga agama (*Hifz ad-Din*)

[45] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Hifz al-din memberikan jaminan hak kepada umat Islam untuk memelihara agama dan kayakinannya. Sementara itu Islam juga menjamin sepenuhnya atas identitas (kelompok) agama yang bersifat lintas etnis, dan oleh karena itu Islam menjamin kebebasan beragama, dan larangan adanya pemaksaan agama yang satu dengan agama lainnya. Menurut *Asy-Syatibi*, pilar-pilar ibadah dikembalikan untuk menjaga agama (*Hifdh al-din*) dari wujudnya seperti iman seperti, mengucapkan ke dua kalimat *syahadat, shalat, zakat, puasa,* dan *haji*. Dalam hal ini yang menjadi objek dalam pelaksanaanya adalah umat Islam.

Agama adalah unsur utama dalam kehidupan manusia yang memberikan pedoman dalam bertindak dan berinteraksi dengan sesama serta dengan *Allah SWT*. Islam menekankan pentingnya menjaga agama dalam berbagai aspek kehidupan.

2) Menjaga jiwa (*Hifz an-Nafs*)

Hifz al-nafs memberikan jaminan hak atas setiap jiwa (nyawa) manusia untuk tumbuh dan berkembang secara layak. Dalam hal ini Islam menuntut adanya keadilan, pemenuhan kebutuhan dasar (hak atas penghidupan) pekerjaan, hak kemerdekaan, dan keselamatan, bebas dan penganiayaan, dan kesewenang-wenangan.

Setiap manusia memiliki hak untuk hidup dan Islam menganggap kehidupan sebagai anugerah yang harus dijaga. Oleh karena itu, Islam menetapkan hukum untuk melindungi nyawa manusia dari ancaman.

3) Menjaga akal (*Hifz al-Aql*)

Hifz al-aql adalah suatu jaminan atas kebebasan berekspresi, kebebasan mimbar, kebebasan mengeluarkan opini, melakukan penelitian, dan berbagai aktivitas ilmiah. Dalam hal ini Islam melarang terjadinya perusakan akal dalam bentuk penyiksaan, penggunaan ekstasi, minuman keras dan lain-lain.

Akal adalah anugerah *Allah SWT* yang membedakan manusia dari makhluk lain. Oleh karena itu, Islam memberikan perhatian khusus dalam menjaga dan mengembangkan akal manusia.

4) Menjaga keturunan (*Hifz an-Nasl*)

Hifz al-nasl merupakan jaminan atas kehidupan privasi setiap individu, perlindungan atas profesi (pekerjaan), jaminan masa depan keturunan dan generasi penerus yang lebih baik dan berkualitas. Keturunan memiliki arti kesinambungan. Kesinambungan yang dimaksud adalah keberlangsungan hidup.

Keluarga yang baik adalah pondasi utama dalam membangun masyarakat yang sejahtera. Islam mengatur konsep pernikahan, hak asuh anak, serta etika seksual untuk menjaga keturunan manusia.

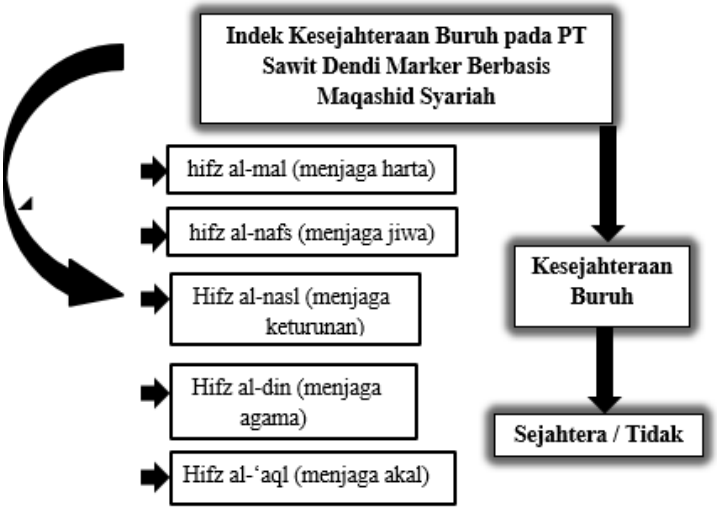
5) Menjaga harta (*Hifz al-Mal*)

Hifz al-mal merupakan sebagai jaminan atau pemilikan harta benda, properti dan lain-lain. Hal ini dimaksudkan juga sebagai larangan adanya tindakan mengambil hak dari harta orang lain, seperti mencuri, korupsi, monopoli, oligopoli, dan lain-lain.

Harta merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup. Islam mengatur kepemilikan dan distribusi harta agar tidak terjadi ketimpangan ekonomi.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori kesejahteraan dalam perspektif Maqashid Syariah, yang dikembangkan dari lima dimensi utama, yaitu *Hifzh al-Din* (agama), *Hifzh al-Nafs* (jiwa), *Hifzh al-Aql* (akal), *Hifzh al-Nasl* (keturunan), dan *Hifzh al-Mal* (harta). Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert 1–5 berdasarkan persepsi buruh sawit terhadap kondisi kesejahteraannya. Lebih jelas kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan pada Gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Ket: ⟶ = Pengaruh Variabe X terhadap Y

▭ = Variabel X (3 Maqashid Syariah)

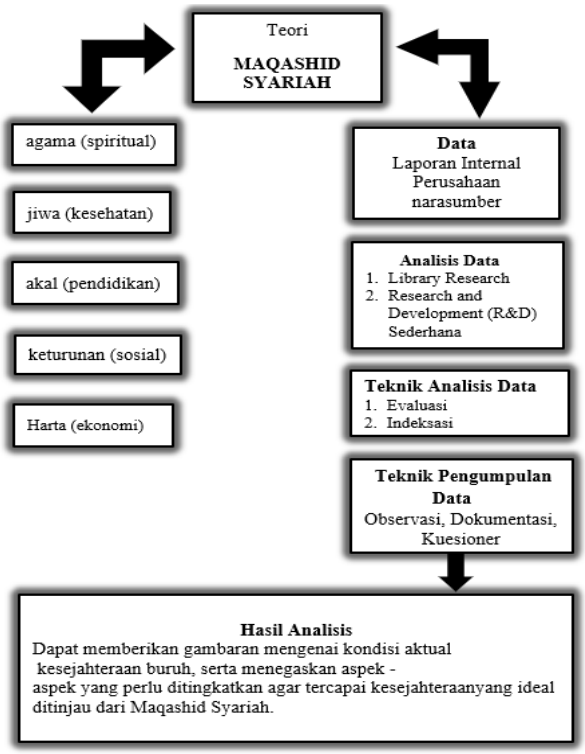
= Variabel Y (Indeks Kesejahteraan Buruh)

Kerangka pemikiran diatas menunjukan dalam penelitian ini memiliki variabel X (independen) yang berpengaruh terhadap variabel Y (dependen). Dimana dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pemenuhan maqashid syariah (X) maka akan semakin tinggi pula Indeks kesejahteraan buruh (Y).

Melalui pendekatan ini, kesejahteraan tidak hanya diukur dari aspek ekonomi semata, melainkan juga mencakup perlindungan terhadap kesehatan kerja dan kehidupan keluarga, sesuai dengan nilai-nilai Islam.

C. Kerangka Indeksasi Kesejahteraan Berbasis Maqashid Syariah

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian ini, berikut ini disusun kerangka indeksasi berdasarkan kajian teoritik yang telah dilakukan. Hal ini merupakan kerangka konsep yang digunakan dalam mencapai tujuan penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.2 Diagram Indeksasi Kesejahteraan

Dari kerangka diatas, konsep ini menggunakan pendekatan *maqashid syariah* sebagai landasan dalam mengembangkan indeks kesejahteraan buruh. Mengapa pendekatan tersebut yang dipilih? Karena mampu memberikan karangka tuujuan yang komprehensif dalam mengukur kesejahteraan buruh, tidak hanya dari sisi sosial dan pemenuhan prinsip syariah. Penelitian ini dikaji dari lima perspektif yaitu *hifz al-mal, hifz al-'aql, hifz al-din, hifz al-nafs dan hisfz al-nasl*.

yang kemudian dihubungkan dengan teori Maqashid Syariah sebagai dasar pengmbangan indikator-indikator kesejahteraan. Menurut Umar Chapra, untuk dapat mencapai maqashid syariah, sebuah perusahaan harus mampu melakukan penjagaan terhadap agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Menurut Hassan dan Ab Rahman, tingkat kesejahteraan berbasis maqashid syariah dapat diukur melalui indeks dengan skala 0 sampai 1. Indeks tersebut kemudian dikategorikan menjadi empat tingkatan, yaitu: 00% sampai 25% sebagai kategori sangat rendah yang menunjukkan kondisi tidak sejahtera; 26% sampai 50% sebagai kategori rendah yang menandakan buruh masih kurang sejahtera; 51% sampai 75% sebagai kategori sedang yang berarti buruh cukup sejahtera meskipun belum optimal; serta 76% sampai 100% sebagai kategori tinggi yang mencerminkan sangat sejahtera. Sesuai dengan lima aspek utama maqashid syariah. Dengan demikian, buruh baru dapat dikatakan "sejahtera" apabila nilai indeks yang diperoleh berada pada kategori tinggi, yaitu minimal 0,76 atau setara dengan 76 persen ke atas.[46]

Berdasarkan teori di atas dalam penelitian ini, skala pengukuran kesejahteraan buruh diadaptasi menjadi empat tingkatan, yakni 00% sampai 25% (tidak sejahtera), 26% sampai 50% (kurang sejahtera), 51% sampai 75% (cukup sejahtera), 76% sampai 100% (sangat sejahtera).

[46] Hassan, M. A., & Ab Rahman, A. (2015). *The Measurement of Maqasid al-Shari'ah Based Index: Evidence from Malaysia*. International Journal of Economics, Management and Accounting.

Apabila diselaraskan dengan pedoman Hassan dan Ab Rahman, maka skor 00% sampai 25% masuk ke dalam kategori tidak sejahtera, skor 26% sampai 50% termasuk kategori kurang sejahtera, sedangkan skor 51% sampai 75% dapat dikategorikan sebagai cukup sejahtera. Dengan kata lain, buruh PT Sawit Dendi Marker dapat dikatakan telah mencapai kesejahteraan maqashid syariah apabila nilai rata-rata indeks yang diperoleh 76% sampai 100%, yang berarti masuk ke dalam kategori sangat sejahtera.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah research and development sedangkan untuk pengujian model menggunakan kuantitatif deskriptif dengan bantuan evaluasi deskriptif dan indeksasi. Penelitian research and development yang dimaksud sebagai metode penelitian yang secara sengaja, sistematis, bertujuan/diarahkan untuk mencaritemukan, merumuskan, memperbaiki, mengembangkan, menghasilkan, menguji keefektifan produk, model, metode/strategi/cara, jasa, prosedur tertentu yang lebih unggul, baru, efektif, efisien, produktif, dan bermakna. Sedangkan deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Research And Development dalam riset ini akan mengembangkan model matematika yang diuji secara empirik yang akan menghasilkan Index kesejahteraan buruh.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sawit Dendymarker yang berlokasi di Desa Bingin Rupit, Kecamatan Rupit, Kabupaten Musi

Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan. Lokasi ini dipilih karena PT. Dendymarker merupakan salah satu perusahaan sawit yang cukup besar dan berperan dalam menyerap tenaga kerja lokal, khususnya buruh harian.

2. Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian pra survei dilakukan pada tanggal 18 Desember 2024, pukul 11.00 WIB. Sampai Maret 2025 penelitian skripsi ini mengeksplorasi perjalanan yang sistematis dan terstruktur, melibatkan tahapan perencanaan metode, eksekusi, analisis mendalam, hingga penyusunan laporan, mencerminkan dedikasi penuh terhadap upaya pemahaman dan kontribusi ilmiah.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala hal yang dapat memberikan informasi tentang data. Berdasarkan asalnya, data dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Sumber data yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data.[47] Data ini dapat dari pra survei/wawancara terhadap Pekerja/karyawan di PT Sawit Dendymarker di Desa Bingin Rupit, Kecamatan Rupit, Kabupaten Musi Rawas Utara.

[47] Gary Dessler, *Human Resource Management* (Harlow: Pearson, 2020).

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah melakukan penelitian sebelumnya atau dari laporan yang dikeluarkan oleh instansi terkait yang relevan dengan topik yang sedang diteliti.[48] Penelitian ini memanfaatkan data sekunder yang diperoleh melalui jurnal, artikel, skripsi, tesis dan informasi yang relevan yang ditemukan melalui internet yang berhubungan dengan subjek penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Pengertian Populasi

Populasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, dengan tujuan menghasilkan kesimpulan. Ini merujuk pada seluruh pengukuran, individu, atau objek yang menjadi fokus penelitian. Penting untuk dicatat bahwa dalam konteks statistik, populasi tidak terbatas hanya pada sekelompok atau kumpulan orang tetapi mencakup semua hitungan, kualitas atau ukuran yang menjadi fokus dari penelitian.[49] Populasi dalam

[48] Muhammad Ghafur W., *Potret Perbankan Syariah Terkini: Kajian Kritis Perkembangan Perbankan Syariah* (Yogyakarta: Biruni Press, 2017).

[49] Regina Jaklyn Tampi, Irvan Trang, and Regina Trifena Saerang, "The Effect of Organizational Support on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Taspen Manado Branch," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 11, no. 1 (2023): 405

penelitian ini adalah seluruh karyawan/buruh PT Sawit Dendi Marker yang bekerja dalam sistem shift di Desa Bingin Rupit, Kecamatan Rupit, Kabupaten Musi Rawas Utara. Dalam satu bulan (30 hari), jumlah karyawan yang aktif tercatat sebanyak 31 orang yang terbagi ke dalam tiga kelompok shift, yaitu:

a. Shift pagi/siang : 11 orang
b. Shift malam : 10 orang
c. Shift libur (bergiliran) : 10 orang

Total populasi yang menjadi objek penelitian adalah 31 orang yang teridiri 26 laki-laki dan 5 perempuan buruh.

2. Pengertian Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono, total sampling adalah teknik pengambilan sampel bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 50 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan secara lebih akurat.[50]

[50] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

Dengan demikian, karena jumlah buruh di PT Sawit Dendymarker hanya berjumlah 31 orang, maka seluruh buruh dijadikan sampel dalam penelitian ini.

E. Instrumen / Teknik Pengumpulan data

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti. Instrumen yang akan digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini merupakan skala interval dengan 4 poin.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menyusun indeks kesejahteraan buruh sawit berbasis maqashid syariah dan mengukur sejauh mana tingkat kesejahteraan buruh. Dalam hal cara atau teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian melalui pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui dan menemukan informasi yang ada. Selama berada di lapangan, peneliti melakukan observasi untuk menggambarkan situasi umum yang terjadi, kemudian mencatat secara tertulis, merekam, dan menganalisis data yang diperoleh.[51] Jadi peneliti mengamati secara langsung kondisi kerja buruh pada

[51] Balaka, *Metodologi Penelitian Kualitatif* .

PT Sawit Dendymarker.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data yang menyediakan atau membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan bahwa mereka akan memberikan jawaban terhadap pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun oleh peneliti sebelumnya.[52] Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pada buruh PT. Sawit Dendymarker yang menjadi sampel penelitian. Karena penelitian menggunakan teknik total sampling, maka seluruh populasi yang berjumlah 31 orang buruh dijadikan responden. Kuesioner disebarkan melalui *platform* media sosial *whatsApp* dan *google form*. Kuesioner dalam bentuk *google form* harus diisi sendiri oleh responden.

Perhitungan atas kuesioner dilaksanakan dengan menggunakan rumus Dean J. Champion dalam bukunya Basic Statistic For Social Research seperti yang dikutip oleh Andi Muh. Nurul Afdal dalam skripsinya, yaitu dengan menjumlahkan jumlah jawaban "YA" kemudian dilakukan perhitungan dengan cara sebagai berikut :[53]

---

[52] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

[53] Andi Muh. Nurul Afdal, Studi Pemahaman Nilai-Nilai Syariah Pada Praktisi Perbankan Syariah (Studi Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Niaga Madani) (Universitas Hasanuddin; Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi), hal. 51

$$\text{Persentase} = \frac{\sum jawaban\ sesuai}{\sum jumlah\ pertayaan}\ X\ 100\%$$

Berikut tabel dibawah ini pengukuran indeks dan skala interval terhadap kesejahteraan buruh di PT Dendymarker sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Interval

Kategori Jawaban	Nilai	Skor
Tidak sejahtera	1	00%-25%
Kurang sejahtera	2	26%-50%
Cukup sejahtera	3	51%-75%
Sangat sejahtera	4	76%-100%

Dengan skala Interval ini dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden terhadap pengaruh akurasi data.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengumpulan dan analisis dokumen-dokumen, baik dalam bentuk tertulis maupun elektronik. Metode pengumpulan data dengan cara mengambil data yang berkenaan dengan penelitian dari sumber-sumber peneliti seperti foto, dan lainnya.[54]

D. Teknik Analisa Data

Dalam *research and development* sedangkan untuk pengujian model menggunakan kuantitatif deskriptif dengan bantuan statistik evaluasi dan indeksasi. Statistik Evaluasi adalah metode analisis data

[54] "Memahami Penelitian Kualitatif," *Kamus Internasional*, diakses 20 Juli 2023

yang digunakan untuk menilai, mengukur, dan menggambarkan sejauh mana suatu program kebijakan, atau kondisi tertentu telah mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan indeksasi adalah pengindeksan dihitung dan tak terhitung, indexsing jamak sebuah sistem yang digunakan untuk menetapkan indeks.[55] Sedangkan indeks adalah akumulasi skor untuk tiap pertanyaa.[56] Indeks dilakukan dengan cara menjumlahkan skor yang diberikan terhadap setiap atribut yang mewakili suatu variabel.[57]

Indeks Kesejahteraan Buruh pada PT Sawit Dendymarker Berbasis Maqashid Syariah, yang berdasarkan 5 aspek yaitu perlindungan terhadap agama (spiritual), jiwa (kesehatan), akal (pendidikan), keturunan (sosial), dan harta (ekonomi). bahwa dari lima persfektif/dimensi ini masing-masing memiliki 3 indikator yaitu :

1. *Hifz al-mal*
    a) Gaji sesuai UMR
    b) Ketepatan pembayaran gaji
    c) Kecukupan pendapatan
2. *Hifz al-nafs*
    a) Jam kerja manusiawi
    b) Aman ditempat kerja

[55] Masri Singarimbun and Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1989), 105.
[56] Morrisan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), 82.
[57] Islamic Research and Training Institute, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah* (Jeddah: IRTI, 2008), 412.

c) BPJS aktif

3. *Hifz al-nasl*

a) Waktu bersama keluarga cukup

b) Akses pendidikan untuk anak

c) Tunjangan keluarga tersedia

4. *Hifz al-'aql*

a) Pengembangan kompetensi

b) Akses informasi dan pengetahuan

c) Peningkatan kualitas SDM

5. *Hifz al-din*

d) Fasilitas ibadah

e) Kesempatan beribadah

f) Budaya kerja islami

Namun setiap indikator memiliki 3 pertanyaan, maka instrumen ini memiliki 45 item pertanyaan. Setiap presentase skor akan dikonversikan dalam bentuk nilai. Setelah itu dirumuskan sebagai berikut:[58]

$$\frac{Total\ Skor}{9} x\ 100$$

[58] Asyraf Wajdi Dusuki and Nurdianawati Irwani Abdullah, "Maqasid al-Shariah, Maslahah, and Corporate Social Responsibility," *The American Journal of Islamic Social Sciences* 24, no. 1 (2007).

Setelah diperoleh hasil dari rumus diatas, maka akan ditentukan indeks kesejahteraan buruh pada PT sawit dendi marker berbasis maqashid syariah dari skor 1 sampai dengan skor 5.

Tabel 3.2 penilaian kesejahteraan buruh berbasis maqashid syariah

Skor	Nilai Indeks	Nilai Persentase	Kategori
1	1, 00	00%-25%	Tidak sejahtera
2	2, 00	26%-50%	Kurang sejahtera
3	3, 00	51%-75%	Cukup sejahtera
4	4, 00	76%-100%	Sangat sejahtera

BAB 1V

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Hasil Penelitian

1. Profil Objek Penelitian PT Dendymarker (Desa Bingin, Kecamatan Rupit, Kabupaten Musi Rawas Utara)

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Sawit ini sebelumnya PT. Lipo Dendymarker berdiri pada tahun 1995. Perusahaan ini bergerak di bidang industri kelapa sawit, meliputi kegiatan perkebunan, pengolahan, serta distribusi hasil olahan kelapa sawit. Lokasi pabrik ini di Desa Bingin Rupit, Kecamatan Rupit, Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan. Pada tahun ini kurang lebih 19.000 hektar. Dan plasmanya terdiri kurang lebih 3.750 hektar, selebihnya lahan inti. Pemegang saham pertama ini PT. Lipo DMIL yang mana dimiliki oleh pihak dari negara malaysia MO (Main Ofice) pak Teho dari tahun 1995 sampai tahun 2015.

Namun terjadinya *take over* (pemindahan) atau di alihkan ke perusahaan baru dgn tempat dan bidang yang sama dengan yang sebelumnya. Terjadinya pemindahan *Take Over* karena, perusahaan sebelumnya mengalami valid kerugian, maka terjadilah pemindahan saham ke saham baru yaitu PT. Dendymarker Indah Lestari.

Maka berdirinya perusahaan baru ini adalah PT. Dendymarker Indah Lestari, yang mana dimiliki oleh pihak dari negara Belgia MO *(Main Ofice)* Rawi Ram dari tahun 2015 sampai sekarang. Karena HGU (Hak Guna Usaha) nya tidak dicabut maka ditetapkan nama itulah tapi pemagang sahamnya sekarang dimiliki oleh PT. Dendymarker Indah Lestari dari tahun 2015 sampai sekarang yang dimiliki oleh pihak dari negara belgia. Di dalam perusahaan tersebut adapun terdapat tiga Estate yaitu sungai mandang, sungai liam, plasma dan pabrik (*oil palm*). Lahan sebelumnya terdiri dari kurang lebih 19.000 hektar dan plasmanya terdiri lebih dari 3.750 hektar, selebihnya lahan inti.

B. Visi & Misi

1. Visi

Menjadi perusahaan perkebunan terbaik di indonesia yang memiliki reputasi yang baik,di segani serta bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingannya dan mampu memberikan nilai tambah bagi pemegang saham.

2. Misi

a. Management Excellence

Mampu mencapai standar tertinggi dalam aspek teknik, kualitas untuk penanaman, pengolahan dan penjualan hasil perkebunan tanaman tropis.

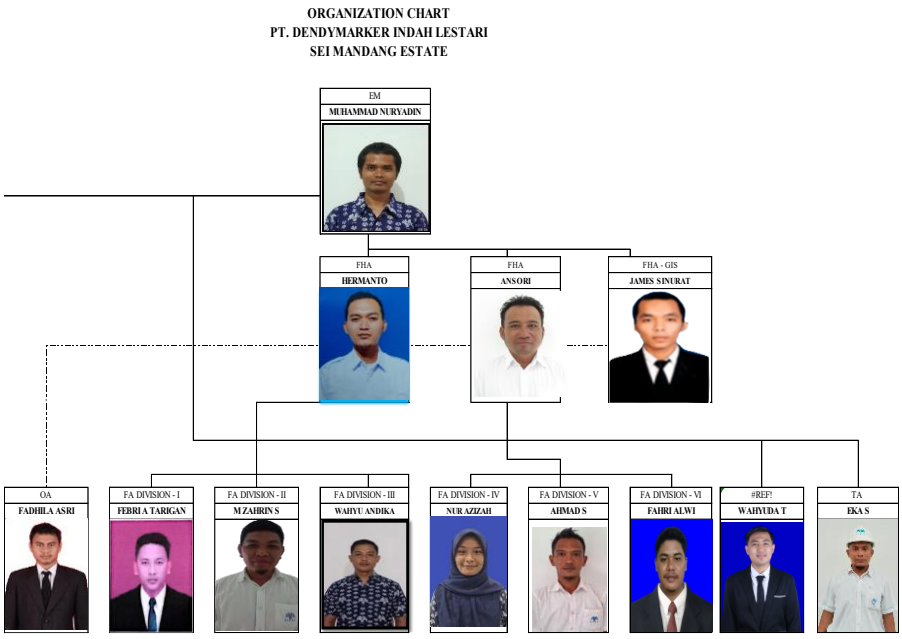
b. *Corporate responsibility*

Peduli terhadap lingkungan sekitar dan social (*zero burning, zero acident*), mampu menciptakan kesempatan baru bagi semua orang untuk meningkatan pengetahuan dan pengalaman, patuh terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku.

c. *Profitability*

Mampu memberikan laba melalui seluruh kemampuan dan sumber daya yang ada, dari produk yang berkualitas, tingkat penjualan komoditas yang sangat baik sehingga mampu memenuhi harapan pemegang saham.

C. Struktur Organisasi

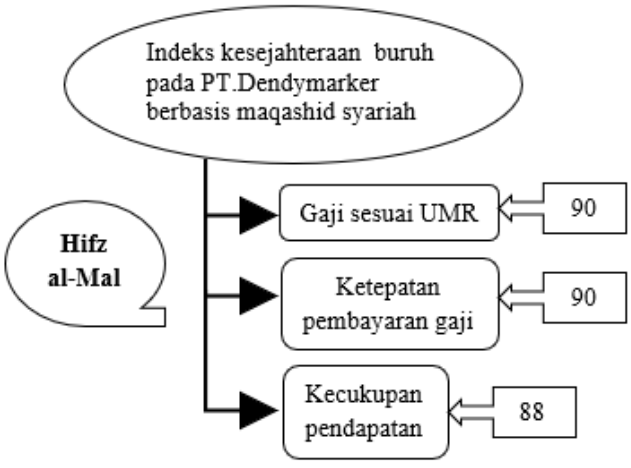


Gambar 4.1 Struktur Organisasi

D. Kerangka Evaluasi dan Hasil Analisis Data

1. Perspektif Ekonomi/Harta (Hifz al-mal)

Temuan ini sejalan dengan pendapat Antoni yang menjelaskan bahwa maqāṣid syariah dalam kegiatan ekonomi menuntut adanya perlindungan terhadap harta melalui pengelolaan yang profesional, akuntabel, dan sesuai prinsip syariah. Selain itu, Dusuki & Abdullah juga menegaskan bahwa perspektif bisnis dalam maqāṣid harus memastikan keuntungan diperoleh dengan cara halal dan dikelola untuk kemaslahatan jangka panjang. Adapun dalam perspektif bisnis (*hifz al-mal*) pada kesejahteraan buruh memiliki beberapa indikator salah satunya yaitu Gaji sesuai UMR, Ketetapan pembayaran gaji, Kecukupan pendapatan.[59]



Gambar 4.2 Perpektif Ekonomi/Harta (hifz al-mal)

[59] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 90.

a. Gaji Sesuai UMR

Upah Minimum Regional (UMR) adalah batas minimum gaji yang ditetapkan oleh pemerintah daerah, baik di tingkat provinsi sumatera selatan (UMPS) maupun kabupaten/kota musi rawas utara (UMKMRU), sebagai standar penghasilan pekerja. Pemberian gaji sesuai UMR merupakan bentuk kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Tujuan utama dari UMR adalah melindungi pekerja agar memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, dan kesehatan. Dengan membayar gaji sesuai UMR, perusahaan telah menunjukkan komitmen untuk menjaga kesejahteraan pekerja serta meminimalisir praktik eksploitasi. Standar ini juga menciptakan iklim kerja yang sehat dan kompetitif karena seluruh perusahaan di daerah tersebut diwajibkan mematuhi ketentuan yang sama.[60]

Dari tabel 1.2 di halaman 10 terlihat bahwa rata-rata gaji buruh PT.Dendymarker Rp.3.200.000 masih berada di bawah UMK Musi Rawas Utara 2025 Rp.3.430.076. Hal ini menunjukkan bahwa indikator *Hifz al-mal* belum

[60] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 95 ayat (2).

sepenuhnya terpenuhi.

b. Ketepatan Pembayaran Gaji

Ketepatan pembayaran gaji adalah salah satu hak dasar yang harus diterima karyawan. Gaji yang dibayarkan tepat waktu setiap periode (biasanya bulanan) memberi jaminan kepastian ekonomi bagi pekerja. Ketepatan ini sangat penting karena sebagian besar karyawan sangat bergantung pada gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kewajiban finansial mereka. Jika gaji dibayarkan tepat waktu, kepercayaan dan loyalitas karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga produktivitas kerja pun lebih baik. Sebaliknya, keterlambatan pembayaran gaji dapat menimbulkan keresahan, menurunkan motivasi kerja, bahkan berpotensi menimbulkan konflik industrial. Oleh karena itu, ketepatan waktu dalam pembayaran gaji bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga bentuk penghormatan terhadap kontribusi tenaga dan waktu yang telah diberikan karyawan.[61]

c. Kecukupan Pendapatan

Kecukupan pendapatan berarti besaran gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan hidup layak, baik

[61] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88.

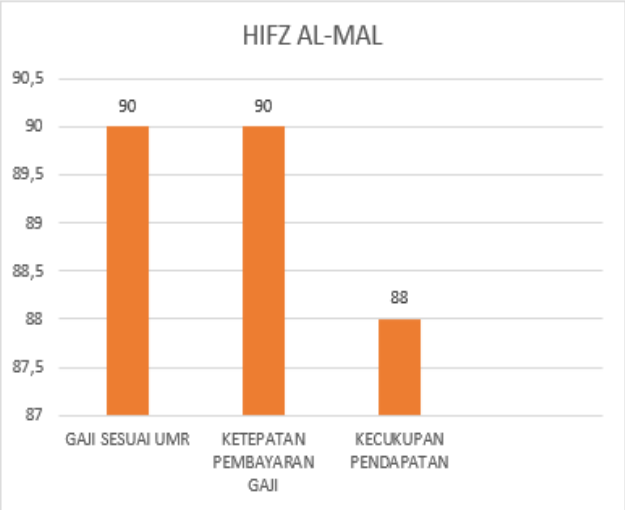
bagi pekerja maupun keluarganya. Kecukupan ini tidak hanya diukur dari kemampuan untuk bertahan hidup, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas hidup, seperti akses pendidikan, layanan kesehatan, dan jaminan sosial. Gaji yang cukup akan membuat karyawan merasa dihargai, menumbuhkan rasa aman, dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Dalam konteks hubungan industrial, kecukupan pendapatan sering menjadi tolok ukur kesejahteraan karyawan. Jika pendapatan dinilai cukup, karyawan akan cenderung lebih termotivasi, lebih jarang berpindah kerja, dan dapat berkontribusi lebih optimal terhadap kemajuan perusahaan. Namun, bila pendapatan dirasa tidak cukup, hal itu dapat memicu ketidakpuasan, meningkatkan turnover, bahkan mogok kerja.[62]

Hifẓ al-Māl bermakna menjaga harta dan segala upaya untuk memelihara, mengembangkan, dan memanfaatkannya secara benar sesuai dengan kesepaktan yang telah dihadapkan.

Pada gambar dibawah ini terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau

[62] Muhammad Ghafur W., *Potret Perbankan Syariah Terkini: Kajian Kritis Perkembangan Perbankan Syariah* (Yogyakarta: Biruni Press, 2017), 137.

skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera.



4.3 gambar tingkat kesejahteraaan dimensi hifz al-mal

Dari hasil angket yang diperoleh mengenai tiga indikator pada dimensi *hifz al-mal* terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera.

Maka hasil perhitungan angketnya sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \text{ x } 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{4{,}49}{5} \text{ x } 100\% = 89{,}8\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dimensi *hifz al-mal* dengan 3 indikator masing-masing

memiliki 3 pertanyaan berada pada kategori sangat sejahtera dengan memperoleh rata-rata 4,49 jika di skor kan 89,8%.

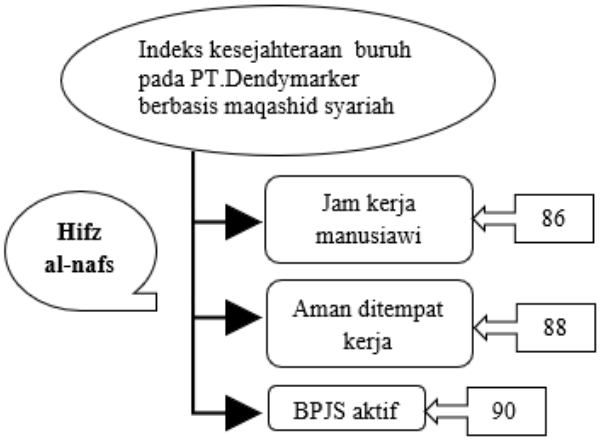
2. Perpektif Kesehatan/jiwa (Hifz al-nafs)

Kondisi keuangan saja tidak cukup menjamin nilai perusahaan tumbuh secara berkelanjutan (*sustanable*). Keberhasilan perusahaan hanya akan terjamin apabila perusahaan memperhatikan dimensi kesehatan dan lingkungan hidup. Sudah menjadi fakta bagaimana resistensi masyarakat sekitar muncul ke permukaan terhadap perusahaan yang di anggap tidak memeperhatikan lingkungan hidup.[63]

Perspektif kesehatan (Hifz al-nafs) dalam penilaiannya memiliki indikator yaitu Jam kerja manusiawi, Aman ditempat kerja, dan BPJS aktif. Namun Penilaian positif ini menguatkan pernyataan menurut Chapra tahun 2000 yang menyebutkan bahwa maqāṣid syariah menghendaki perlindungan terhadap jiwa dan keselamatan manusia sebagai prioritas dalam setiap aktivitas ekonomi. Hal ini juga selaras dengan penelitian Kamali tahun 2008 yang menyatakan bahwa perlindungan jiwa dalam maqāṣid harus diwujudkan melalui

[63] Muhammad Umer Chapra, *The Future of Economics: An Islamic Perspective* (Leicester: The Islamic Foundation, 2000).

kebijakan sosial perusahaan, termasuk penyediaan lingkungan kerja yang sehat dan berkeadilan.[64]



Gambar 4.4 Perpektif kesehatan/jiwa (hifz al-nafs)

a. Jam Kerja Manusiawi

Jam kerja manusiawi adalah waktu kerja yang ditetapkan agar pekerja dapat bekerja secara efektif tanpa mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berlebihan. Waktu kerja yang manusiawi memperhitungkan kemampuan manusia, kebutuhan istirahat, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam peraturan di Indonesia, Undang-Undang ketenagakerjaan telah mengatur bahwa waktu kerja normal adalah 7 jam per hari untuk 6 hari

[64] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 77.

kerja atau 8 jam per hari untuk 5 hari kerja dalam seminggu, dengan istirahat mingguan minimal satu hari. Dengan penerapan jam kerja yang manusiawi, pekerja dapat beristirahat cukup, memiliki waktu untuk keluarga, dan menjaga kesehatan sehingga produktivitas kerja tetap terjaga. Hal ini juga mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, bukan hanya sekadar memanfaatkan tenaga mereka.[65]

b. Aman ditempat kerja

Keamanan di tempat kerja berarti kondisi lingkungan kerja yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tempat kerja yang aman adalah tempat kerja yang bebas dari bahaya potensial, seperti kecelakaan kerja, paparan zat berbahaya, atau risiko fisik lain yang dapat membahayakan pekerja. Perusahaan berkewajiban menyediakan alat pelindung diri, prosedur kerja yang jelas, pelatihan keselamatan, serta sistem tanggap darurat. Dengan lingkungan kerja yang aman, pekerja merasa tenang, nyaman, dan terlindungi selama bekerja. Hal ini berdampak langsung pada motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

[65] epublik Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja; Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3.

Lingkungan yang aman juga merupakan bentuk tanggung jawab hukum dan moral perusahaan untuk melindungi sumber daya manusianya.[66]

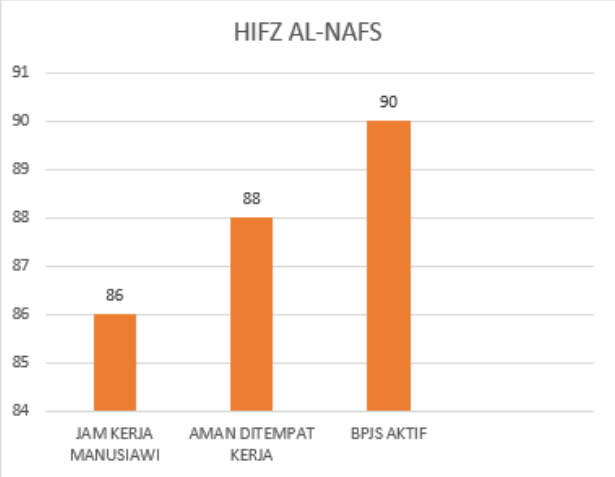
c. BPJS aktif

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) aktif adalah jaminan bahwa setiap pekerja sudah didaftarkan dalam sistem jaminan sosial, baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. sementara BPJS Ketenagakerjaan meliputi perlindungan terhadap kecelakaan kerja, kematian, hari tua, hingga pensiun. Keaktifan BPJS berarti iuran dibayarkan rutin oleh perusahaan dan pekerja, sehingga status kepesertaan tidak terputus. Dengan BPJS aktif, pekerja memiliki jaminan ketika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, baik sakit maupun risiko kerja lainnya. Hal ini meningkatkan rasa aman, menurunkan kecemasan finansial, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis.[67]

Pada gambar dibawah ini terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera.

[66] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.

[67] Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: International Institute of Islamic Thought, 2008).



4.5 gambar tingkat kesejahteraaan dimensi hifz al-nafs

Dari hasil angket yang diperoleh mengenai tiga indikator pada dimensi *hifz al-nafs* terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera.

. Maka hasil perhitungan angketnya sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \text{ x } 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{4{,}39}{5} \text{ x } 100\% = 87{,}8\%$$

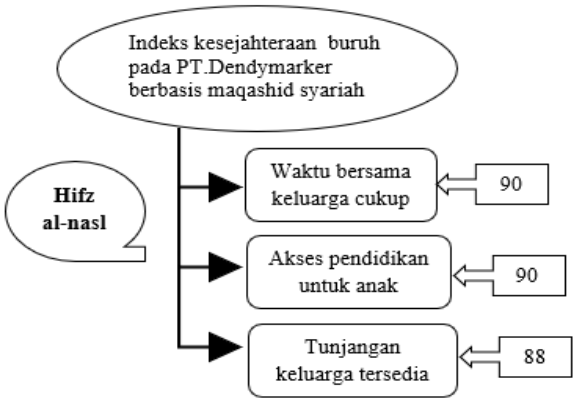
Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dimensi *hifz al-nafs* dengan 3 indikator masing-masing memiliki 3 pertanyaan berada pada kategori sangat sejahtera dengan memperoleh rata-rata 4,39 jika di skor kan 87,8%.

3. Perspektif Sosial/keturunan (Hifz al-nasl)

Sosial adalah upaya memastikan seluruh aktivitas bisnis, kebijakan manajemen, dan operasional perusahaan sesuai dengan hukum Islam. Dalam konteks maqāṣid al-syarī'ah, hal ini terkait dengan hifẓ al-nasl yaitu menjaga nilai moral dan keberlanjutan generasi. Perusahaan yang patuh syariah memastikan tidak ada praktik riba, gharar, atau maysir, serta menerapkan tata kelola yang jujur dan adil. Kepatuhan ini membangun kepercayaan karyawan dan mitra bisnis, menjamin bahwa keuntungan berasal dari usaha halal, serta menciptakan lingkungan kerja yang etis.

Adapun dalam perspektif sosial (Hifz al-nasl) pada kesejahteraan buruh memiliki beberapa indikator salah satunya yaitu waktu bersama keluarga cukup, akses pendidikan untuk anak dan tunjangan keluarga tersedia.[68]

[68] International Labour Organization, *Decent Work Agenda* (tanpa tahun).



Gambar 4.6 Perpektif sosial/keturunan (Hifz al-nasl)

a. Waktu bersama keluarga cukup

Waktu bersama keluarga adalah salah satu indikator penting dalam kesejahteraan pekerja. Menurut *ILO (International Labour Organization*) dalam konsep *Decent Work Agenda*, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) adalah hak pekerja yang harus dijaga. ILO menegaskan bahwa jam kerja yang wajar akan memberikan waktu cukup bagi pekerja untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga, sehingga kesehatan mental dan produktivitasnya terpelihara. Di Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 dan Pasal 79 juga mengatur jam kerja normal dan hak cuti untuk memastikan pekerja memiliki waktu bersama keluarga.[69]

[69] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

b. Akses Pendidikan untuk Anak

Akses pendidikan bagi anak karyawan mencerminkan dukungan perusahaan terhadap keberlanjutan generasi pekerja. Menurut Jasser Auda tahun 2008 dalam *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law* menekankan pentingnya menjaga *hifz al-nasl* (keberlanjutan generasi) termasuk memberikan pendidikan yang baik bagi anak-anak. Pendidikan anak menjadi bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan. di Indonesia, UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan setiap anak berhak memperoleh pendidikan. dengan adanya dukungan perusahaan seperti program beasiswa atau tunjangan pendidikan, beban ekonomi pekerja berkurang, loyalitas meningkat, dan keberlangsungan kerja lebih harmonis.[70]

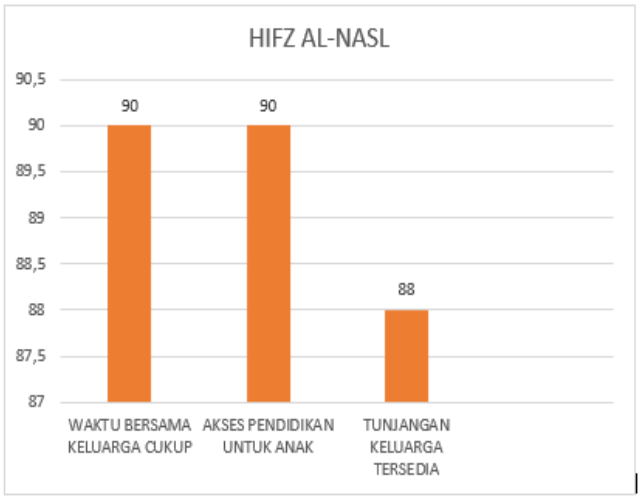
c. Tunjangan Keluarga Tersedia

Tunjangan keluarga adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan keluarga karyawan. Menurut Dessler tahun 2020 dalam *Human Resource Management*, pemberian tunjangan (fringe benefits) adalah strategi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan retensi terhadap karyawan.

[70] Gary Dessler, *Human Resource Management* (Harlow: Pearson, 2020).

Indonesia, UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 dan Permenaker No. 1 Tahun 2017 mengatur struktur dan skala upah yang dapat mencakup tunjangan keluarga. Tunjangan ini membantu pekerja memenuhi kebutuhan rumah tangga, meningkatkan rasa aman, dan mendorong kinerja yang lebih baik.[71]

Pada gambar dibawah ini terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera.



4.7 gambar tingkat kesejahteraaan dimensi Hifz al-nasl

Dari hasil angket yang diperoleh mengenai tiga indikator

[71] Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

pada dimensi *hifz al-nasl* terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera.

Maka hasil perhitungan angketnya sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \text{ x } 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{4{,}42}{5} \text{ x } 100\% = 88{,}4\%$$

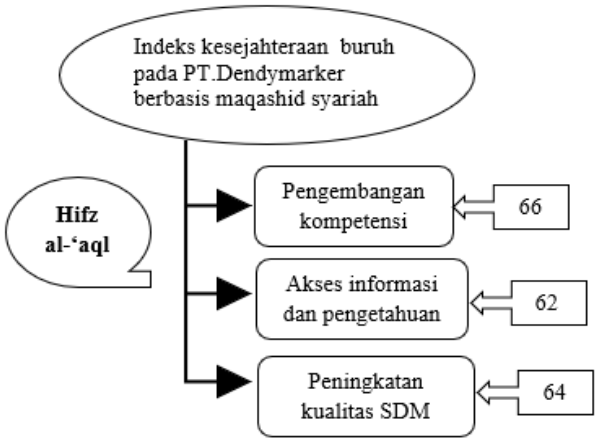
Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dimensi *hifz al-nafs* dengan 3 indikator masing-masing memiliki 3 pertanyaan berada pada kategori sangat sejahtera dengan memperoleh rata-rata 4,42 jika di skor kan 88,4%.

4. Persfektif Pendidikan/Akal (Hifz al-'Aql)

Perspektif pendidikan dalam kesejahteraan buruh berhubungan dengan bagaimana buruh memperoleh kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman dalam pekerjaannya. Pendidikan tidak hanya berarti sekolah formal, tetapi juga mencakup pelatihan, sosialisasi, dan pembinaan yang diberikan perusahaan. Jika perusahaan mendukung pengembangan diri buruh, maka kesejahteraan mereka meningkat karena merasa

dihargai, lebih produktif, dan memiliki masa depan yang lebih baik. Dalam *maqashid syariah*, hal ini masuk dalam dimensi *ḥifẓ al-'aql* (menjaga akal) sebagai bagian penting dari kesejahteraan yang holistik.[72]

Adapun dalam perspektif pendidikan (*Hifz al-'aql*) pada kesejahteraan buruh memiliki beberapa indikator salah satunya yaitu pengembangan kompetensi, akses informasi dan pengetahuan dan peningkatan kualitas SDM.



Gambar 4.8 Perpektif pendidikan/akal (Hifz al-'aql)

a. Pengembangan kompetensi

Menurut *Spencer & Spencer*, kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja superior, sehingga pengembangan kompetensi

[72] Ikujiro Nonaka and Hirotaka Takeuchi, *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation* Oxford: Oxford University Press, 1995.

diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Moeheriono yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya sistematis meningkatkan kapasitas pekerja melalui pelatihan dan pendidikan.[73]

b. Akses Informasi dan pengetahuan

Akses informasi dan pengetahuan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kompetensi buruh. Menurut *Davenport & Prusak*, informasi dan pengetahuan merupakan aset utama organisasi yang harus dibagikan kepada pekerja agar mereka mampu meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan *Nonaka & Takeuchi* yang menekankan bahwa perusahaan harus menciptakan sistem berbagi informasi agar pekerja dapat terus belajar dan berkembang. Dengan demikian, mendukung kesejahteraan buruh, khususnya dalam dimensi *ḥifẓ al-'aql* (menjaga akal).[74]

c. Peningkatan kualitas SDM

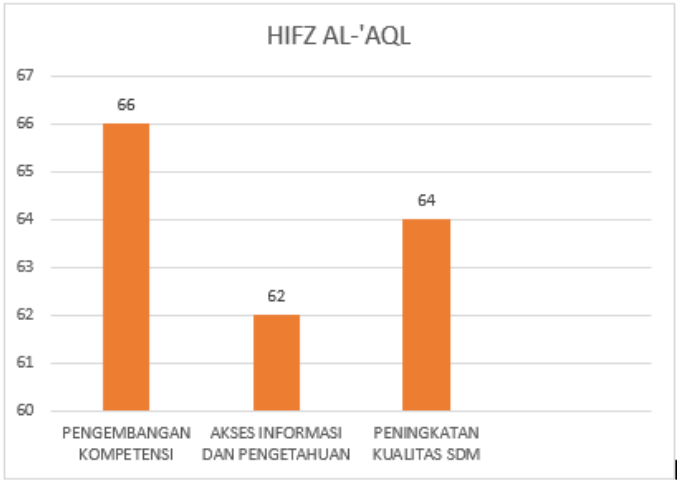
Peningkatan kualitas SDM merupakan bagian penting dari kesejahteraan buruh. Menurut Hasibuan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah faktor utama dalam

[73] Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance* New York: John Wiley & Sons, 1993.

[74] Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competence at Work: Models for Superior Performance* New York: John Wiley & Sons, 1993.

membentuk SDM yang unggul. Hal ini diperkuat oleh Mangkuprawira yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja menjadi kunci keberhasilan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kualitas SDM sejalan dengan *maqashid syariah*, khususnya dimensi *ḥifẓ al-'aql* (menjaga akal), karena mencakup upaya pemeliharaan dan pengembangan potensi buruh secara berkelanjutan.[75]

Pada gambar dibawah ini terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera.



4.9 gambar tingkat kesejahteraaan dimensi hifz al-'aql

[75] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Dari hasil angket yang diperoleh mengenai tiga indikator pada dimensi *hifz al-'aql* terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera. Maka hasil perhitungan angketnya sebagai berikut :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \text{ x } 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{3,12}{5} \text{ x } 100\% = 62,4\%$$

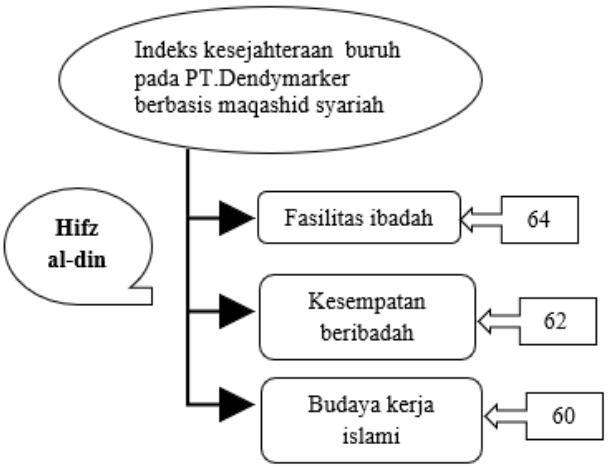
Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dimensi *hifz al-'aql* dengan 3 indikator masing-masing memiliki 3 pertanyaan berada pada kategori cukup sejahtera dengan memperoleh rata-rata 3,12 jika di skor kan 62,4%.

5. Perspektif spiritual/agama (Hifz al-din)

Perspektif spiritual dalam kesejahteraan buruh menekankan bahwa kesejahteraan bukan hanya diukur dari gaji atau fasilitas, tetapi juga dari kemampuan buruh untuk menjalankan kewajiban agama dan mendapatkan ketenangan batin. Perusahaan yang menyediakan fasilitas ibadah, memberi kelonggaran waktu shalat, serta menumbuhkan budaya kerja Islami akan membuat buruh merasa dihargai, tenang, dan sejahtera secara utuh. Dalam *maqashid syariah*,

hal ini masuk ke dalam dimensi *ḥifẓ ad-dīn* (menjaga agama) yang memastikan kesejahteraan lahir dan batin.[76]

Adapun dalam perspektif spiritual *(Hifz al-din)* pada kesejahteraan buruh memiliki beberapa indikator salah satunya yaitu fasilitas ibadah, kesempatan beribadah, dan budaya kerja islami.



Gambar 4.10 Perpektif spiritual/agama (Hifz al-din)

a. Fasilitas Ibadah

Fasilitas ibadah adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan atau lembaga untuk mendukung pekerja dalam melaksanakan kewajiban agamanya, seperti musholla/masjid, tempat wudhu, perlengkapan shalat, serta kelonggaran waktu ibadah. Fasilitas ini menjadi bagian

[76] M. Umer Chapra, *The Future of Economics: An Islamic Perspective* Leicester: The Islamic Foundation, 2000.

penting dari kesejahteraan buruh karena mendukung ketenangan batin dan menjaga dimensi ḥifẓ ad-dīn (menjaga agama) dalam *maqashid syariah*.

Fasilitas ibadah merupakan salah satu aspek penting dalam kesejahteraan buruh. Menurut Sedarmayanti, penyediaan sarana ibadah di tempat kerja adalah bentuk perhatian perusahaan terhadap kebutuhan spiritual karyawan. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyediakan fasilitas ibadah akan meningkatkan kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja. Dengan demikian, fasilitas ibadah sejalan dengan *maqashid syariah*, khususnya dimensi *ḥifẓ ad-dīn*.[77]

b. Kesempatan beribadah

Kesempatan beribadah adalah kebebasan dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan kewajiban agama, seperti shalat lima waktu, shalat Jumat, dan ibadah lainnya, tanpa ada hambatan dari aturan kerja atau beban pekerjaan. Kesempatan ini menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera, karena memberi ruang bagi buruh untuk memenuhi kebutuhan spiritual mereka.

[77] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Bandung: Refika Aditama, 2017.

Kesempatan beribadah merupakan salah satu indikator kesejahteraan buruh dalam dimensi spiritual. Menurut Hasibuan, perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melaksanakan ibadah wajib menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan rohani pekerja. Sedarmayanti juga menekankan pentingnya ruang ibadah di tempat kerja sebagai wujud lingkungan kerja yang manusiawi. Hal ini sesuai dengan prinsip *maqashid syariah*, khususnya *ḥifẓ ad-dīn*, yang memastikan kesejahteraan mencakup aspek spiritual.[78]

c. Budaya kerja islami

Budaya kerja Islami adalah penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan kerja, baik dalam bentuk aturan, etika, maupun perilaku sehari-hari, sehingga aktivitas kerja dilakukan bukan hanya untuk mencari nafkah tetapi juga sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Nilai-nilai yang tercermin antara lain: kejujuran (*ṣidq*), amanah, disiplin, kerja sama (*ta'āwun*), keadilan, dan tanggung jawab. Budaya kerja Islami akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan sesuai syariat, sehingga buruh merasa lebih sejahtera secara lahir maupun batin. Dalam *maqashid*

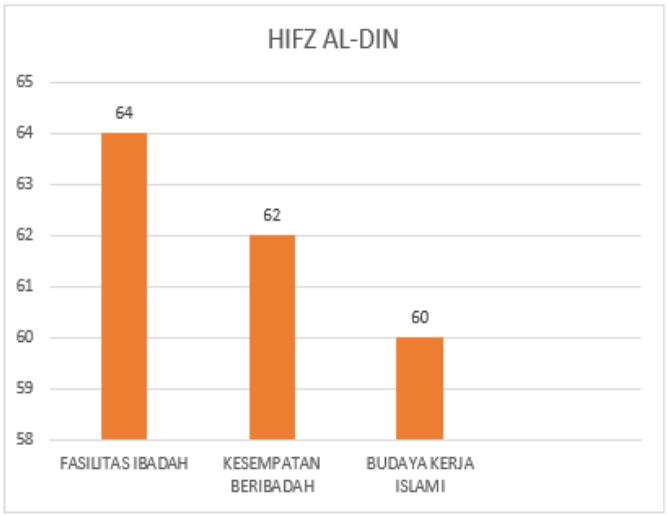
[78] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

syariah, hal ini termasuk dalam dimensi ḥifẓ ad-dīn (menjaga agama) karena berhubungan dengan pelaksanaan ajaran Islam dalam kehidupan kerja.

Budaya kerja Islami merupakan penerapan nilai-nilai Islam seperti kejujuran, amanah, disiplin, dan tanggung jawab dalam aktivitas kerja. Tasmara menekankan bahwa etos kerja Islami menempatkan pekerjaan sebagai ibadah, bukan sekadar mencari nafkah. Hal ini sejalan dengan Khan yang menyebutkan bahwa etika kerja dalam Islam menuntut pekerja bersikap adil, jujur, dan amanah. Dengan demikian, budaya kerja Islami dapat meningkatkan kesejahteraan buruh karena menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sesuai dengan *maqashid syariah*, khususnya dimensi *ḥifẓ ad-dīn*.[79]

Pada gambar dibawah ini terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera.

[79] Tasmara, *Etos Kerja Islami* Jakarta: Gema Insani, 2002.



4.11 gambar tingkat kesejahteraaan dimensi Hifz al-din

Dari hasil angket yang diperoleh mengenai tiga indikator pada dimensi *hifz al-din* terdapat sembilan (9) pertanyaan, setiap pertanyaan memiliki nilai 1 atau skor 00%-25% untuk jawaban tidak sejahtera, dan nilai 4 atau skor 76%-100% untuk jawaban sangat sejahtera. Maka hasil perhitungan angketnya sebagai berikut :

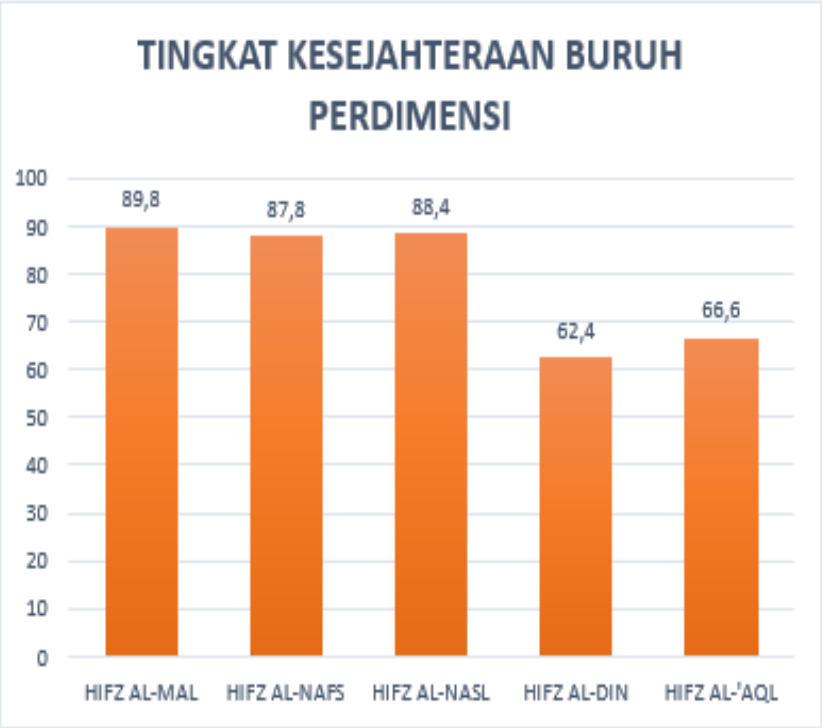
$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \text{ x } 100\%$$

$$\text{Presentase} = \frac{3{,}33}{5} \text{ x } 100\% = 66{,}6\%$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dimensi *hifz al-din* dengan 3 indikator masing-masing

memiliki 3 pertanyaan berada pada kategori cukup sejahtera dengan memperoleh rata-rata 3,33 jika di skor kan 66,6%.

Berikut dibawah ini gambar tingkat kesejahteraan buruh pada PT.Dendymarker berdasarkan maqashid syariah dengan lima dimensi yaitu *Hifz al-mal, Hifz al-nafs, Hifz al-nasl, Hifz al-"aql dan Hifz al-din.*



4.12 gambar tingkat kesejahteraaan buruh perdimensi

Berdasarkan hasil penelitian, dalam mengukur dan evaluasi tingkat kesejahteraan buruh dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan responden secara umum berada pada kategori sangat sejahtera**.** Hal ini ditunjukkan oleh tiga dimensi utama, yaitu *Hifz al-Māl* (menjaga harta) dengan skor 89,8. *Hifz al-Nafs* (menjaga jiwa) dengan skor 87,8. dan

Hifz al-Nasl (menjaga keturunan) dengan skor 88,4. yang memperoleh skor rata-rata tinggi dan termasuk kategori sangat sejahtera. Dengan demikian, ketiga aspek tersebut dapat dikatakan sudah terpenuhi dengan baik sesuai harapan responden. Sementara itu, pada dimensi *Hifz al-'Aql* (menjaga akal) dengan skor 66,6 dan *Hifz al-Dīn* (menjaga agama) dengan skor 62,4. Jadi hasil penelitian pada dimensi ini menunjukkan kategori cukup sejahtera**,** yang berarti kedua aspek ini masih dipandang cukup baik tetapi belum mencapai tingkat kepuasan yang tinggi. Oleh karena itu, meskipun secara keseluruhan responden memberikan penilaian sangat baik terhadap mayoritas dimensi, tetap diperlukan perhatian dan peningkatan pada dimensi *Hifz al-'Aql* dan *Hifz al-Dīn* agar hasil yang diperoleh lebih merata dan optimal di semua aspek maqāṣid al-syarī'ah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Pada penelitian *Maqashid Syariah* dapat menjadi indeks dalam mengukur dan mengevaluasi kinerja buruh yang mana objek dalam penelitian ini ialah kesejahteraan buruh pada PT.Dendymarker berbasis maqashid syariah. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa tiga dimensi, yakni *Hifz al-Māl, Hifz al-Nafs, dan Hifz al-Nasl***,** berada pada kategori sangat sejahtera, yang berarti buruh merasa sangat sejahtera dari aspek pemenuhan kebutuhan materi, perlindungan jiwa, serta keberlangsungan keturunan. Sementara itu, dua dimensi lainnya, yaitu *Hifz al-'Aql dan Hifz al-Dīn***,** berada pada kategori cukup sejahtera, yang mengindikasikan bahwa aspek pengembangan akal dan keagamaan buruh masih memerlukan perhatian lebih lanjut agar dapat ditingkatkan ke tingkat yang lebih tinggi. Penerapan lima dimensi maqāṣid memberikan perspektif komprehensif, tidak hanya menekankan pada kesejahteraan material semata, tetapi juga mencakup aspek non-material yang penting bagi kehidupan buruh.

Hasil akhir yang diperoleh mengenai lima dimensi maqashid syariah yaitu: *Hifz al-Māl* (menjaga harta) dengan skor 89,8. *Hifz al-Nafs* (menjaga jiwa) dengan skor 87,8. dan *Hifz al-Nasl* (menjaga keturunan) dengan skor 88,4. yang memperoleh skor rata-rata tinggi dan termasuk kategori sangat sejahtera. Dengan demikian, ketiga aspek tersebut dapat dikatakan sudah

terpenuhi dengan baik sesuai harapan responden. Sementara itu, pada dimensi *Hifz al-'Aql* (menjaga akal) dengan skor 66,6 dan *Hifz al-Dīn* (menjaga agama) dengan skor 62,4**.** Jadi hasil penelitian pada dimensi ini menunjukkan kategori cukup sejahtera**,** yang berarti kedua aspek ini masih dipandang cukup baik tetapi belum mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

   Mempertahankan dimensi yang sudah sangat baik, khususnya yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan materi, perlindungan jiwa, serta kesejahteraan keluarga buruh. Di sisi lain, perusahaan juga perlu memberikan perhatian lebih pada dimensi akal dan agama, misalnya dengan menyediakan program pelatihan dan peningkatan kapasitas buruh, serta memberi ruang yang lebih besar bagi pemenuhan kebutuhan spiritual dan keberagamaan. Dengan upaya perbaikan yang seimbang pada seluruh dimensi *maqāṣid al-syarī'ah*, kesejahteraan buruh PT. Dendymarker diharapkan dapat meningkat secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2. Bagi Buruh

   Buruh diharapkan memanfaatkan seluruh hak yang telah diberikan perusahaan dengan baik, seperti memanfaatkan fasilitas

BPJS, tunjangan keluarga, dan waktu luang untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Buruh juga perlu menjaga kedisiplinan, meningkatkan kinerja, dan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak perusahaan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan kesejahteraan yang berkelanjutan.

3. Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, baik dengan objek perusahaan yang berbeda maupun dengan menambah indikator lain yang relevan, seperti aspek pengembangan karier atau kesejahteraan psikologis, sehingga hasil penelitian akan lebih komprehensif. Peneliti juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode yang lebih bervariasi, baik kuantitatif maupun kualitatif, untuk memperoleh data yang lebih mendalam.

4. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa yang tertarik pada kajian ekonomi syariah atau manajemen sumber daya manusia dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi. Mahasiswa diharapkan dapat mengembangkan penelitian serupa dengan memperhatikan perkembangan teori dan praktik terkini, serta menyusun instrumen penelitian yang lebih inovatif agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar di bidang ilmu pengetahuan dan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Adiwarman Karim, *Ekonomi Makro Islami*, edisi 3 (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007).

Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995).

Ahmad Sarwat, *Maqashid Syari'ah* (Jakarta Selatan: Rumah Fiqih Publishing, 2019).

Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid Syariah Menurut al-Syatibi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996).

Dominick Salvatore, *Teori Mikroekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009).

Gary Dessler, *Human Resource Management* (Harlow: Pearson, 2020).

I. Pahan, *Palm Oil Industry in Indonesia: An Economic Powerhouse* (Jakarta: Gramedia, 2020).

Ika Yunia and Abdul Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam (Perspektif Maqashid al-Syariah)* (Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung, 2014).

Jasser Auda, *Maqasid al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach* (London: International Institute of Islamic Thought, 2008).

Kuat Ismanto, *Asuransi Perspektif Maqashid Asy-Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016).

Masri Singarimbun and Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1989).

Moh. Mukri, *Aplikasi Konsep Maslahah al-Ghazali pada Isu-isu Hukum Islam Kontemporer di Indonesia* (Yogyakarta: Idea Press, 2012).

Morrisan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012).

Muhammad Ghafur W., *Potret Perbankan Syariah Terkini: Kajian Kritis Perkembangan Perbankan Syariah* (Yogyakarta: Biruni Press, 2017).

Muhammad Umer Chapra, *The Future of Economics: An Islamic Perspective* (Leicester: The Islamic Foundation, 2000).

Muhammad Umer Chapra, *The Future of Economics: An Islamic Perspective*, trans. Ikhwan Abidin Basri (Jakarta: Gema Insani Press, 2001).

Muhammad Umer Chapra, *The Islamic Vision of Development in the Light of Maqasid al-Shariah* (Jeddah: Islamic Research and Training Institute, 2008).

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013; 2015; 2017).

JURNAL

A. G. Ismail and N. S. A. Latiff, "Islamic Work Ethics and Maqasid al-Shariah," *International Journal of Islamic Thought* 5, no. 1 2014

A. Hassan and A. Noor, "Maqasid al-Shariah and Human Development," *Journal of Islamic Studies* 15, no. 3 2020

A. Kushairi et al., "Global Palm Oil Industry: Challenges and Opportunities," *Journal of Agricultural Economics* 16, no. 4 2022

A. Muttaqien, "Indeks Maqashid Syariah pada Sektor Pekerja Informal," *Jurnal Ekonomi Islam Transformatif* 8, no. 1 2023

A. Nasution, "Indeks Maqasid Syariah sebagai Alternatif Pengukuran Kesejahteraan di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Syariah* 11, no. 2 2019

Asyraf Wajdi Dusuki and Nurdianawati Irwani Abdullah, "Maqasid al-Shariah, Maslahah, and Corporate Social Responsibility," *The American Journal of Islamic Social Sciences* 24, no. 1 2007

Asyraf Wajdi Dusuki and Shabnam Bouheraoua, *The Framework of Maqasid al-Shari'ah and Its Implications for Islamic Finance*, ISRA Research Paper No. 22 Kuala Lumpur: ISRA, 2011

Dessy Anggraini et al., "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Indeks Pembangunan Manusia (IPM), dan Kemiskinan terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka di Provinsi Jambi Selama Tahun 2017–2020," *Jurnal Ojs Ekonomis* 2020

Engelberth Ivangelist Lamalouk and Risma Adelina Simanjuntak, "Re-Design Kemasan Produk Keripik Tempe dengan Menggunakan Metode Kansei Engineering," *Jurnal Rekayasa Industri* 5, no. 1 2023

F. Rahman, "Konsep Kesejahteraan dalam Islam: Pendekatan Maqashid Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 5, no. 1 2016:

F. Rohman et al., "Developing Maqashid Shariah Based Labor Welfare Index (MBLWI) for Islamic Perspective," *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 8, no. 1 2022

M. A. Yusof and M. F. M. Salleh, "The Concept of Welfare State in Islam: A Maqasid Approach," *International Journal of Business and Social Science* 2, no. 4 2011

M. I. Azmi and N. H. Mohamad, "Maqasid-Based Performance Measurement in Islamic Institutions," *Journal of Islamic Management Studies* 2, no. 1 2018

M. Marzuki, "Penerapan Maqashid Syariah dalam Pengukuran Kesejahteraan UMKM di Daerah Muslim," *Jurnal Ekbis Syariah* 10, no. 1 2022

M. O. Farooq, "Self-Interest, Invisible Hand and Maqasid al-Shariah," *Humanomics* 22, no. 4 2006

M. R. P. Sakti and M. A. Fikri, "Evaluasi Kesejahteraan Buruh Industri Perkebunan dari Perspektif Islam," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 7, no. 1 2021

Maidiana, "Penelitian Survey," *Alacrity: Journal of Education* 1, no. 2 (2021).

Moh. Toruquddin, "Teori Maqashid Syariah Perspektif al-Syatibi," *Jurnal Syariah dan Hukum* 6, no. 1 (2014): 2–33.

Mohd Syukri Salleh, "Integrating Maqasid al-Shariah into Quality of Life: The Case of the Malay-Muslim Community in Malaysia," *Intellectual Discourse* 23, no. 1 2015

R. Hidayat et al., "Labor Welfare in the Palm Oil Industry: A Case Study in Indonesia," *Journal of Rural Studies* 48 2022

Regina Jaklyn Tampi, Irvan Trang, and Regina Trifena Saerang, "The Effect of Organizational Support on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Taspen Manado Branch," *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 11, no. 1 2023

Suryani, "Persepsi Buruh Muslim terhadap Kesejahteraan di Perusahaan Perkebunan," *Jurnal Sosiologi Islam* 6, no. 2 2021

WEB

Azis Budi Setiawan, "Konsep Dasar Ekonomi Islam," *Islamic Banker*, diakses 8 Maret 2017, https://www.islamicbanker.com/publications/konsep-dasar-ekonomi-islam

"Indexing," *Kamus Internasional*, diakses 20 Juli 2023, http://kamus-internasional.com/definitions/?indonesian_word=indexing.

"Memahami Penelitian Kualitatif," *Kamus Internasional*, diakses 20 Juli 2023.

International Labour Organization, *Decent Work Agenda*.

L A M P I R A N

LAMPIRAN 1

Berita Acara Seminar Proposal

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119

IAIN CURUP

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
Nomor : /In.34/FS.02/P? 00.9/02/2025

Pada hari ini .. Jumat........ Tanggal ....07........ Bulan Febuari... Tahun ....2025.... telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi atas :

Nama : Ulpa Ratna Sari .... / 21681048 ....
Prodi / Fakultas : Ekonomi Syariah / Syari'ah & Ekonomi Islam
Judul : Praktik Manajemen SDM Organisasi Terhadap Upah dan Hak-Hak Pekerja di PT Sawit Denai Market Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Dengan Petugas Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Moderator : Yuana Mei Triana
Penguji I : Pepriyadi, M.M
Penguji II : Dr. M. Sholihin, M.S.I

Berdasarkan analisis kedua penguji serta masukan audiens, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Perbaikan Judul tentang Informasi Pemberian data, lebih Menguasai Pemahaman tentang teori, Memahami aspek, indikator mengukur upah dan hak, lebih spesifik tentang batasan masalah M SDM
2. seperti rekrut, kinerja, upah. lebih menghindari claim informasi tentang mendasar seseorang agar lebih tau tentang Permasalahan
3. meneliti secara grounded tentang upah, Memahami teori upah, memahami 5 konsep maslahah
4. ....
5. ....
6. ....

Dengan berbagai catatan tersebut di atas, maka judul proposal ini dinyatakan *Layak* / *~~Tidak Layak~~* untuk diteruskan dalam rangka penggarapan penelitian skripsi. Kepada saudara presenter yang proposalnya dinyatakan layak dengan berbagai catatan, wajib melakukan perbaikan berdasarkan konsultasi dengan kedua penguji paling lambat 14 hari setelah seminar ini, yaitu pada tanggal Dua Satu.. bulan Februari ..tahun ...2025....., apabila sampai pada tanggal tersebut saudara tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka hak saudara atas judul proposal dinyatakan gugur

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 07 Februari 2025

Moderator

Yuana Mei Triana ....

Penguji I

..Pepriyadi, M.M ....
NIP. ....

Penguji II

..Dr. M. Sholihin, M.S.I
NIP. ....

NB :
Hasil berita acara yang sudah ditandatangani oleh kedua penguji silahkan difotocopy sebagai arsip peserta dan yang asli diserahkan ke Fakultas Syari'ah & Ekonomi Islam - Pengawas untuk penerbitan SK Pembimbing Skripsi dengan melampirkan perbaikan skripsi 3 th I yang sudah disetujui / ACC oleh kedua penguji

LAMPIRAN 2

SK Pembimbing

IAIN CURUP

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Nomor : 090/In.34/FS/PP.00.9/2/2025

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II
PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Menimbang :
1. bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
2. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas tersebut.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
4. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2018 tentang IAIN Curup;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Periode 2022-2026;
8. Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Atas nama Menteri Agama RI Nomor : 0318/In.34/2/KP.07.6/05/2022 tentang Penetapan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama :
Menunjuk saudara:
1. Pefriyadi, S.E, M.M — NIP.19870201 202012 1 003
2. Dr. M. Sholihin, M.S.I — NIP.19840218 201903 1 005

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa:

NAMA	:	Ulpa Ratna Sari
NIM	:	21681048
PRODI/FAKULTAS	:	Ekonomi Syariah (ES) /Syari'ah dan Ekonomi Islam
JUDUL SKRIPSI	:	Indeks Kesejahteraan buruh pada PT. Sawit Dendi Marker Berbasis Maqashid Syariah

Kedua : Kepada yang bersangkutan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai satu tahun sejak SK ini ditetapkan;
Keempat : Ujian skripsi dilakukan setelah melaksanakan proses bimbingan minimal tiga bulan semenjak SK ini ditetapkan
Kelima : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan.
Keenam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : CURUP
Pada tanggal : 25 Februari 2025
Dekan,

Dr. Ngadri, M. Ag.
NIP. 19690206 199503 1 001

Tembusan :
1. Pembimbing I dan II
2. Bendahara IAIN Curup
3. Kabag AUAK IAIN Curup
4. Kepala Perpustakaan IAIN Curup
5. Yang bersangkutan
6. Arsip

LAMPIRAN 3

SK PENELITIAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sei@iaincurup.ac.id

IAIN CURUP

Nomor : 310 /In.34/FS/PP.00.9/07/2025
Lamp : Proposal dan Instrumen
Hal : *Rekomendasi Izin Penelitian*

Curup, 07 Juli 2025

Kepada Yth,
PT.Dendymarker Indah Lestari

Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama	:	Ulpa Ratna Sari
Nomor Induk Mahasiswa	:	21681048
Program Studi	:	Ekonomi Syaria'ah (ES)
Fakultas	:	Syari'ah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi	:	Indeks Kesahjahteraan Buruh Pada Pt. Dendymarker Indah Lestari Berbaris Maqashid Syariah
Waktu Penelitian	:	7 Juli 2025 s/d 7 September 2025
Tempat Penelitian	:	PT.Dendymarker Indah Lestari

Mohon kiranya, Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerjasama dan izinnya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh.

Dekan,

Dr. Nasdri Yusro, M.Ag
NIP. 19690206 199503 1 001

LAMPIRAN 4

Surat Terima Penelitian/ Surat Selesai Penelitian

PT DENDYMARKER INDAH LESTARI
A MEMBERS OF SIPEF GROUP
Desa Beringin Jaya, Kec Rupit Kab Musirawas
Email :estate_seimandang@sipef.com
Sumatera Selatan-Indonesia

Musi Rawas Utara,19 Juli 2025

Nomor :0339/RIP/SMGE/VII/2025
Perihal :Balasan Permohonan Izin Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Dekan
Institut Agama Islam Negeri Curup

Di Tempat

Dengan hormat, Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:Muhammad Nuryadin
Jabatan	:Estate Manager Sei Mandang Estate
Alamat	:Kompleks Perumahan PT Dendymarker Indah Lestari

Menerangkan bahwa,

Nama	:Ulpa Ratna Sari
Nomor Induk Mahasiswa	:21681048
Program Studi	:Ekonomi Syari'ah(ES)
Fakultas	:Syari'ah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi	:Indeks Kesejahteraan Buruh Pada PT.Dendymarker Indah Lestari

Menerangkan Bahwa Yang Bersangkutan Telah Kami **izinkan** Untuk Melakukan Penelitian Di Perusahaan kami PT.Dendymarker Indah Lestari.

Demikian Surat Balasan Penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Musi Rawas Utara, 21 Juli 2025
Hormat Saya

DENDYMARKER INDAH LESTARI
SEI MANDANG ESTATE

MUHAMMAD NURYADIN
ESTATE MANAGER

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN 5

INSTRUMEN OBSERVASI

Berilah tanda centang (√) pada pada kolom di bawah ini pada aspek yang di amati:

NO	ASPEK YANG DIAMATI	YA	TIDAK
1	Pekerja menggunakan alat pelindung diri (helm, sepatu, dsb)	☐	☐
2	Lingkungan kerja bersih dan aman dari bahaya kerja	☐	☐
3	Terdapat fasilitas kesehatan (kotak P3K, klinik, dll)	☐	☐
4	Buruh mendapat waktu istirahat di ruang yang layak	☐	☐
5	Tersedia informasi upah/gaji secara transparan di papan	☐	☐
6	Buruh menerima pakaian kerja atau seragam	☐	☐
7	Buruh terlihat mampu memenuhi kebutuhan makan sehari-hari	☐	☐

8	Perusahaan menyediakan fasilitas dukungan keluarga (daycare)	☐	☐
9	Buruh pulang kerja tepat waktu (tidak lembur berlebihan)	☐	☐
10	Adanya interaksi positif antar buruh dan atasan di lapangan	☐	☐

DOKUMENTASI

NO	FOKUS DOKUMENTASI	KATEGORI INDIKATOR	BENTUK DATA YANG DICARI
1.	Sertifikat kepesertaan BPJS atau asuransi kerja	Hifz al-Mal (Menjaga Harta)	Fotokopi kartu BPJS, tangkapan layar sistem BPJS perusahaan
2.	Fasilitas atau sarana dari perusahaan	Hifz al-Mal (Menjaga Harta)	Foto seragam, transportasi atau subsidi
3.	Foto fasilitas kesehatan (P3K, klinik karyawan)	Hifz al-Nafs (Menjaga Jiwa)	Foto langsung ruang P3K, daftar fasilitas medis di lokasi
4.	Foto tempat kerja (alat pelindung, kebersihan, keamanan)	Hifz al-Nafs	Dokumentasi visual (foto/video) saat buruh bekerja
5.	Foto tempat istirahat karyawan	Hifz al-Nafs	Foto tempat istirahat, jadwal rotasi kerja
6.	Foto interaksi sosial antarburuh & atasan di lingkungan kerja	Hifz al-Nafs	Foto suasana kerja yang menunjukkan kerja sama atau briefing bersama
7.	Jadwal kerja dan sistem absensi	Hifz al-Nasl (Menjaga keturunan)	Laporan absensi, jadwal shift kerja
8.	Kegiatan dan fasilitas keagamaan di PT.	Hifz al-Din (Menjaga Agama)	Foto musholah atau tempat ibadah di area PT.
9.	Program perusahaan dalam meningkatkan bimbingan fisik, keterampilan, pengetahuan dan kualitas SDM.	Hifz al-‘Aql (Menjaga Akal)	Foto kegiatan Pelatihan Bimsik (bimbingan fisik)

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengerjaan!

A. Indentitas Responden

- Nama :
- Usia :
- Status :
- Penghasilan perbulan:

B. Pentunjuk Pengerjaan

1. Berikan tanda ceklis (√) pada alternatif jawaban yang anda pilih
2. Pilihlah satu jawaban yang menurut anda benar
3. Isilah angket sesuai dengan jawaban anda

C. Alternatif Jawaban

Sangat Tidak Puas	: 1
Tidak Puas	: 2
Cukup Puas	: 3
Puas	: 4
Sangat Puas	: 5

HIFZ AL-MAL (harta)

NO	INDIKATOR HIFZ AL-MAL	PERYATAAN	JAWABAN				
			1	2	3	4	5
1	Gaji sesuai UMR	1. Saya menerima gaji yang sesuai dengan UMR yang berlaku diwilayah ini.					
		2. Saya merasa PT Dendi Marker telah memenuhi hak saya dengan memberikan gaji sesuai UMR.					
		3. Saya menganggap gaji sesuai UMR mencerminkan perlindungan terhadap kesejahteraan saya secara syariah.					
2		1. Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya dari					

	Ketepatan pembayaran gaji	PT Dendi Marker.					
		2. Saya merasa perusahaan telah amanah dan bertanggung jawab dalam membayar gaji saya tepat waktu.					
		3. Saya menilai ketepatan waktu pembayaran gaji mencerminkan pelaksanaan nilai-nilai maqasid syariah.					
3	Kecukupan pendapatan	1. Saya merasa pendapatan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga.					
		2. Saya dapat mencukupi sebagian penghasilan untuk ditabung atau kebutuhan darurat.					
		3. Saya menilai kecukupan pendapatan saya sejalan dengan prinsip maqasid syariah dalam menjaga kesejahteraan.					

HIFZ AL- NAFS (jiwa)

NO	**INDIKATOR HIFZ AL-NAFS**	**PERYATAAN**	**JAWABAN**				
			1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Jam kerja manusiawi	1. Saya bekerja dengan jam kerja yang wajar dan tidak melebihi batas kemampuan fisik saya.					
		2. Saya merasa waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak membebani secara berlebihan.					

		3. Saya menilai jam kerja di PT Dendymarker mencerminkan penghormatan terhadap kesehatan dan keselamatan jiwa buruh.					
2	Aman ditempat kerja	1. Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja PT Dendi Marker.					
		2. Saya mengetahui prosedur keamanan kerja yang harus saya patuhi.					
		3. Saya menilai perusahaan telah menyediakan perlindungan kerja yang layak sesuai nilai maqasid syariah.					
3	BPJS aktif	1. Saya memiliki BPJS Kesehatan atau Ketenagakerjaan yang aktif dari perusahaan.					
		2. Saya dapat mengakses layanan kesehatan menggunakan BPJS yang disediakan perusahaan.					
		3. Saya merasa keberadaan BPJS mencerminkan tanggung jawab perusahaan terhadap					

HIFZ AL- NASL (keturunan)

NO	INDIKATOR HIFZ AL-NASL	PERYATAAN	JAWABAN				
			1	2	3	4	5
1		1. Saya memiliki waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga di luar jam kerja.					

	Waktu bersama keluarga cukup	2. Saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu kualitas hubungansaya dengan keluarga.					
		3. Saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu kualitas hubungan saya dengan keluarga.					
2	Akses pendidikan untuk anak	1. Saya mampu menyekolahkan anak saya di tingkat pendidikan yang layak.					
		2. Saya memiliki akses informasi dan fasilitas pendidikan bagi anak saya.					
		3. Saya merasa dukungan pendidikan untuk anak mencerminkan perhatian terhadap keluarga dalam maqasid syariah.					
3	tunjangan keluarga tersedia	1. Saya menerima tunjangan keluarga dari PT Dendi Marker.					
		2. Saya merasa tunjangan keluarga membantu dalam mencukupi kebutuhan rumah tangga.					
		3. Saya menilai tunjangan keluarga mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap buruh sesuai syariah.					

HIFZ AL- DIN (agama)

NO	INDIKATOR HIFZ AL-DIN	PERYATAAN	JAWABAN				
			1	2	3	4	5
1	Fasilitas Ibadah	1. Perusahaan menyediakan mussholah/masjid dengan fasilitas yang layak bagi buruh.					
		2. Perlengkapan ibadah (sejadah,mukenah,al-quran) tersedia dilingkungan kerja.					
		3. Saya merasa fasilitas ibadah yang ada sudah memadai untuk kebutuhan buruh.					
2	Kesempatan Beribadah	1. Perusahaan memberikan kelonggaran waktu untuk sholat					
		2. Atasan dan rekan kerja mendukung saya dalam melaksanakan ibadah wajib					
		3. Jadwal kerja tidak menghambat saya dalam melaksanakan sholat lima waktu					
3	Budaya Kerja Islami	1. Lingkungan kerja mendukung penerapan nilai-nilai islam dalam keseharian.					
		2. Perusahaan menjaga suasana kerja yang sesuai dengan etika dan norma syariah					
		3. Saya merasa nilai-nilai					

		islami tercermin dalam kebijakan dan aturan perusahaan.					

HIFZ AL- ‘AQL (akal)

NO	INDIKATOR HIFZ AL-‘AQL	PERYATAAN	JAWABAN				
			1	2	3	4	5
1	Pengembangan kompetensi	1. Perusahaan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja					
		2. Saya meraasa pelatihan atau bimbingan dari perus ahaan bermanfaat dalam menunjang pekerjaan saya.					
		3. Perusahaan mendukung peningkatan kompetensi saya agar mampu bekerja lebih produktif.					
2	Akses informasi dan pengetahuan	1. Saya mendapatkan informasi terbaru dari perusahaan yang menduk ung tugas pekerjaan saya					
		2. Perusahaan memberikan sosialisasi atau pengarahan yang jelas sebelum pekerjaan dilaksanakan.					
		3. Saya merasa mudah memperoleh informasi dan pengetahuan yang relevan dari atasan atau rekan kerja.					

3	Peningkatan kualitas SDM	1. Perusahaan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti pelatihan eksternal.					
		2. Saya merasa ada program perusahaan yang menduk -ung peningkatan kualitas diri buruh.					
		3. Perusahaan memberikan motivasi dan dorongan agar buruh lebih berkembang dalam bekerja.					

LAMPIRAN 8

Jawaban Responden

NO	NAMA	USIA	STATUS	H1.1	H2	H3	H1.2	H2	H3
1	Nikmatussubha	34	Lajang	5	5	5	5	5	4
2	Adi Ardian	33	Menika	4	4	4	4	4	4
3	Alama Zahri	23	Lajang	4	4	5	4	4	4
4	Amrullah	25	Lajang	4	4	4	4	4	4
5	Arifin	25	Lajang	5	5	5	5	5	5
6	Arliasta	23	Lajang	4	4	4	4	4	4
7	Bambang	30	Menika	4	4	4	4	4	4
8	Bery Novales	24	Lajang	5	5	5	5	5	5
9	Edwin Trisna	23	Menika	4	4	4	4	4	4
10	Alvin Fajri	25	Lajang	4	4	4	5	4	4
11	Deri DS	20	Lajang	4	5	5	5	5	5
12	Irsan agustian	25	Lajang	5	5	4	4	4	4
13	Indra Robian	25	Lajang	4	4	4	4	4	4
14	Maidi Saputra	31	Menika	4	4	4	4	4	4
15	Muklis	24	Menika	4	4	4	4	4	4
16	Nofrizah	36	Menika	5	5	4	5	4	4
17	Riki Ternado	27	Menika	4	4	5	4	5	5
18	Rusdi	38	Menika	5	5	4	4	4	4
19	Tri Sunantio	36	Menika	4	4	5	4	5	5
20	Vega Satria	27	Menika	4	5	4	4	5	5
21	Aan Fahlevi	26	Lajang	5	4	4	5	5	5
22	Abang Riski	29	Menika	5	5	5	5	5	5
23	Anas Rullah	28	Menika	4	4	5	5	5	4
24	Ismail Marzuki	26	Menika	5	5	5	5	4	5
25	Jeki Saputra	38	Menika	5	5	5	5	5	5
26	Nofikar Irwan	37	Menika	5	4	4	5	5	5
27	Yudi Parwira	34	Menika	4	4	5	4	4	4
28	Iing Kasandra	39	Menika	4	5	5	4	5	5
29	Ariansya	28	Menika	5	5	4	4	4	5
30	Mesi Okta	31	Menika	4	4	4	4	4	5
31	Atwansya	35	Menika	5	5	5	5	5	5

H1.3	H2	H3	J1.1	J2	J3	J1.2	J2	J3	J1.3
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	3	5
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	3	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	5	3	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5

J2	J3	K1.1	K2	K3	K1.2	K2	K3	K1.3	K2
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

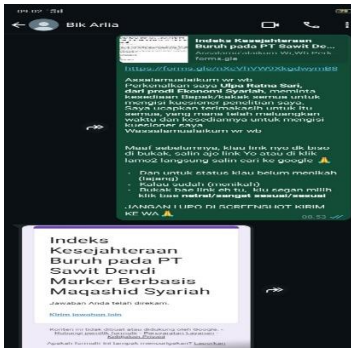
K3	A1.1	A2	A3	A1.2	A2	A3	A1.3	A2	A3
5	2	3	4	5	3	5	3	3	3
4	4	3	4	3	3	2	5	3	4
4	4	3	2	4	3	3	3	3	3
4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
5	3	2	2	4	2	2	4	4	2
4	4	2	3	5	4	5	4	3	3
4	4	4	3	4	2	4	3	2	2
4	3	5	3	4	2	3	2	4	2
4	3	4	3	3	2	2	2	4	4
4	3	4	3	3	2	4	2	4	5
5	2	4	3	2	4	5	2	3	3
4	5	4	3	2	4	3	2	3	3
4	2	3	3	2	4	2	3	2	3
4	3	3	4	3	3	2	3	2	3
4	3	4	4	3	3	2	3	2	3
4	4	3	5	3	5	3	3	2	3
5	5	4	2	4	3	2	4	2	3
4	3	3	5	4	5	3	5	2	3
4	4	2	5	4	5	2	5	4	2
5	4	3	5	4	4	2	3	4	2
4	3	4	3	4	3	2	3	2	4
4	4	3	3	4	2	2	4	3	2
4	3	3	4	4	3	3	2	2	3
5	3	4	2	4	2	3	2	2	3
4	3	5	3	3	2	3	2	2	3
4	2	5	3	3	2	3	4	3	3
5	5	3	3	3	3	3	3	2	3
4	5	4	3	3	2	3	3	3	5
5	4	4	4	3	4	3	3	2	3
5	5	3	4	2	4	3	2	2	3
4	3	2	4	2	3	3	3	2	3

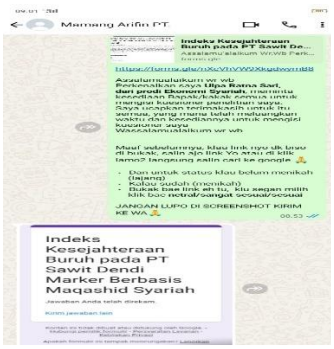
'A1.1	'A2	'A3	'A1.2	'A2	'A3	'A1.3	'A2	'A3
5	4	4	2	3	4	4	3	4
3	4	3	5	4	3	3	3	4
3	4	2	3	3	3	3	3	2
4	2	5	4	3	4	3	4	4
3	2	2	4	3	4	3	4	5
4	3	2	4	4	3	3	2	5
3	4	3	3	5	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	5	2	2
3	4	3	3	2	2	4	2	2
3	3	3	4	4	3	3	4	2
3	4	5	3	4	5	3	4	2
2	3	4	2	4	3	4	4	3
2	3	2	2	3	3	4	4	3
2	3	4	2	3	5	2	3	3
2	3	4	2	3	3	3	3	4
2	3	4	5	3	2	3	2	3
2	3	3	5	3	2	3	2	2
2	4	3	5	2	2	2	2	2
2	4	3	3	2	3	4	2	2
2	4	2	3	2	2	3	2	3
3	2	2	3	2	3	3	2	4
3	3	2	3	3	2	2	2	2
3	4	4	3	3	2	5	4	2
2	2	5	2	3	2	3	5	3
4	2	3	2	3	2	2	5	2
3	3	2	2	3	3	2	5	2
3	2	3	2	3	4	2	4	3
5	2	3	3	3	2	3	4	3
4	3	3	4	3	2	2	2	3
4	3	2	4	3	3	3	3	4
4	3	2	4	3	2	2	2	3

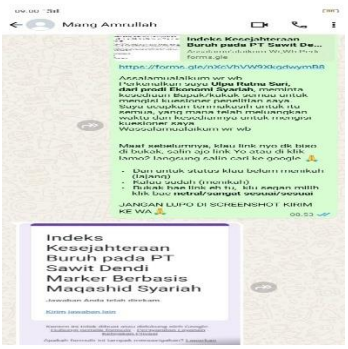
LAMPIRAN 9

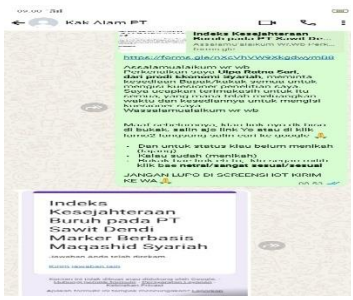
DOKUMENTASI

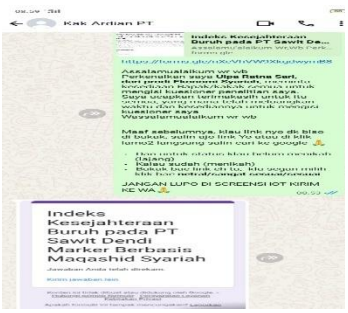
Nyebar Angket

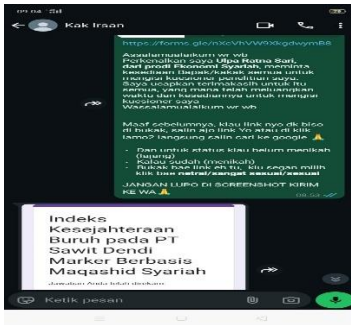












Yuk Nof
Indeks:
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

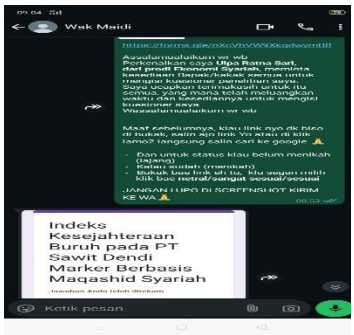
Kuku Alvin
Indeks Kesejahteraan Buruh pada PT Sawit De...
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Ketik pesan

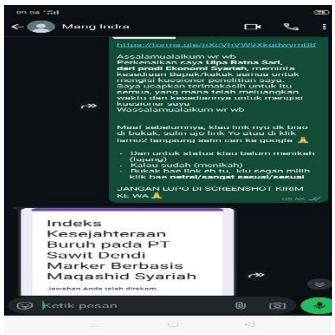
Mang Nery
Indeks Kesejahteraan Buruh pada PT Sawit De...
Indeks:
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Ketik pesan

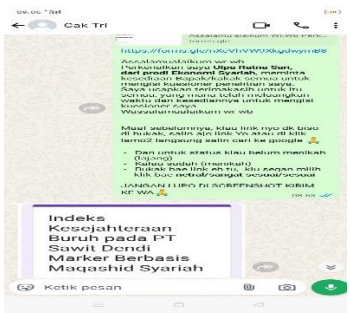
Vega Nm
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

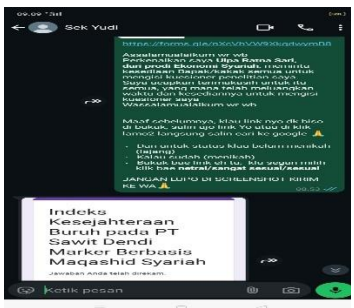
Kak Riki PT
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

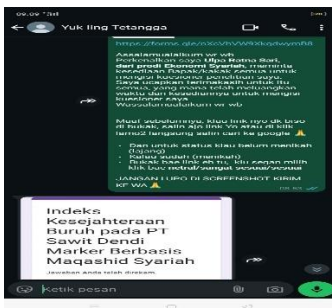
Juk Muklis
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan


Wak Maidi
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

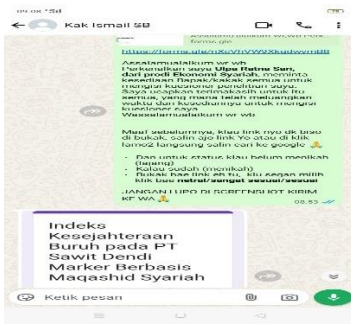

Mang Indra
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

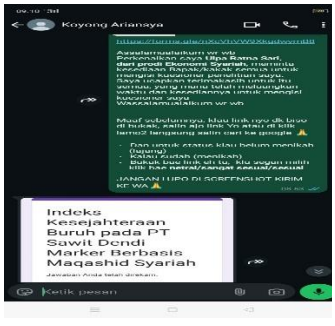

Cak Tri
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan


Sck Yudi
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

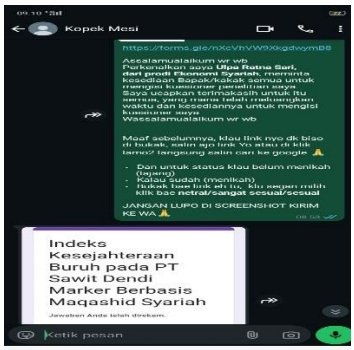

Yuk Ijng Tetangga
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

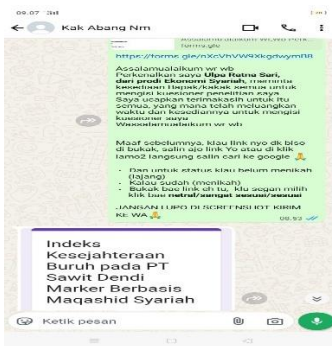
Mang Anus Lembak
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

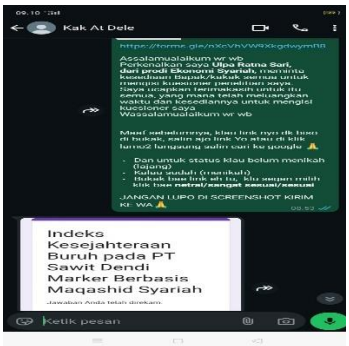

Kak Ismail SB
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
08.53
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

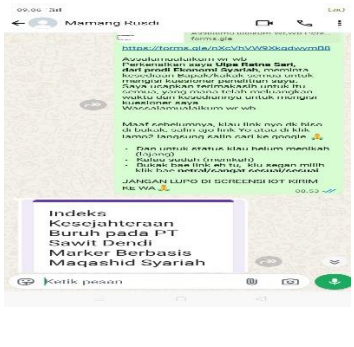

Koyong Ariansya
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
08.54
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Ketik pesan

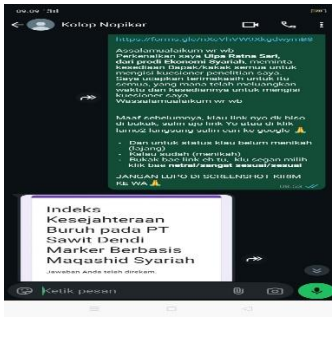
Kak Joki Btg
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
08.53
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

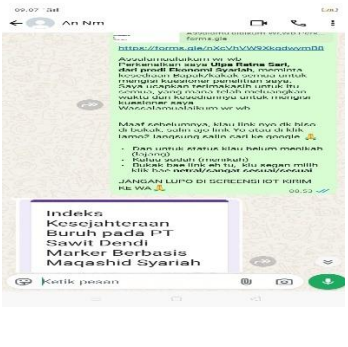

Kopek Mesi
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
08.54
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Ketik pesan

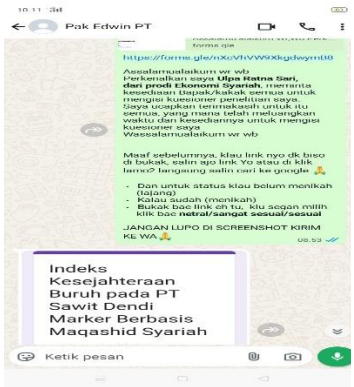

Kak Abang Nm
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
08.53
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan


Kak Al Dele
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
08.53
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Ketik pesan


Mamang Rusdi
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
08.53
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan


Kolop Nopikar
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Ketik pesan


An Nm
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan


Pak Edwin PT
https://forms.gle/nXcVhVW9XkgdwymB8
Assalamualaikum wr wb
Perkenalkan saya Ulpa Ratna Sari, dari prodi Ekonomi Syariah, meminta kesediaan Bapak/kakak semua untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Saya ucapkan terimakasih untuk itu semua, yang mana telah meluangkan waktu dan kesadiannya untuk mengisi kuesioner saya
Wassalamualaikum wr wb
Maaf sebelumnya, klau link nyo dk biso di bukak, salin ajo link Yo atau di klik lamo2 langsung salin cari ke google
Dan untuk status klau belum menikah (lajang)
Kalau sudah (menikah)
Bukak bae link eh tu, klu segan milih klik bae netral/sangat sesuai/sesuai
JANGAN LUPO DI SCREENSHOT KIRIM KE WA
08.53
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Ketik pesan

Bukti Screenshot Responden

Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir

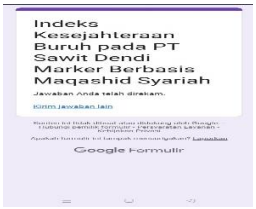
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Juwubun Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir

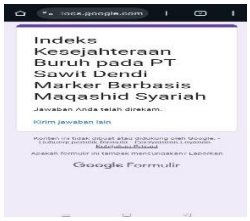
docs.google.com
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir

Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir

Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Kirim jawaban lain
Google Formulir

Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Google Formulir


Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir


docs.google.com
Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir

Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir

Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir

Indeks
Kesejahteraan
Buruh pada PT
Sawit Dendi
Marker Berbasis
Maqashid Syariah
Jawaban Anda telah direkam.
Kirim jawaban lain
Google Formulir

BPJS Ketenagakerjaan

KARTU PESERTA
1673 0413 0892 0001
22118903552
INDRA ROBIANSYAH
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 0905 0592 0003
22118903578
MAIDI SAPUTRA
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 1827 1190 0001
22118903586
MUKLIS
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 1830 0194 0001
22118903594
NOFRIZAH
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 1806 0893 0001
22118903610
RIKI TARNADO
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1471 1010 0482 0124
22118903628
RUSDI
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 1812 0692 0001
22118903651
TRI SUNANTIO
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 0709 0701 0005
22118903677
VEGA SATRIA
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 0507 0691 0005
22118903701
AAN FAHLEVI
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 0719 0696 0001
22118903727
ABANG RISKI
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 0915 1296 0001
22118903735
ANASRULAH
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 1818 0494 0002
22118903875
ISMAIL MARZUKI
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 0904 0598 0002
22118903917
JEKI SAPUTRA
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 1215 1191 0003
22118904030
NOPIKAR IRWANSAH
BPJS Ketenagak
10-2022

KARTU PESERTA
1605 0901 0894 0003
22118904105
YUDI PARWIRA
BPJS Ketenagak
10-2022

Fasilitas atau transportasi dari perusahaan

Fasilitas Keagamaan (Musholah)

Foto Kegiatan Pelatihan Bimsik (bimbingan fisik)

Tempat Istirahat Karyawan PT

Lahan PT.Dendymarker

Foto Interaksi Sosial Antarburuh & Atasan (Breafing Bersama)

Kegiatan Karyawan PT.Dendymarker

Fasilitas Kesehatan/Klinik PT.

Foto Kebersamaan Karyawan & Atasan

Wawancara dengan karyawan Pertama di PT.Dendymarker

Bpk Amrozi Manajer Pertama diplasma

Bpk Anwar Manajer Lapangan

Finger Print Dan Face Recognition (Sistem Absensi)

Alat Pelindung, Kebersihan dan Keamanan

RIWAYAT HIDUP

Ulpa Ratnasari, lahir di Batu Gajah Lama Kabupaten Musi Rawas Utara pada 13 Desember 2003. Penulis merupakan buah hati dari pasangan Ayahanda Amrozi dan Ibu Yulima, yang merupakan anak terakhir dari 4 sudarah. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan awal, Sekolah Dasar (SD) di SD 02 Negeri Batu Gajah pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2014/2015. Setelah itu pada tahun yang sama penulis memasuki jenjang pendidikan tingkat menengah di SMPN Maur tamat pada tahun 2018. Pada tahun yang sama pula penulis memasuki jenjang pendidikan tingkat atas di SMAN Noman dan tamat pada tahun 2021.

Pada tahun 2021 penulis memasuki jenjang pendidikan Strata Satu (S1) di Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri Curup dan terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Islam dan Syariah. pada tahun 2025 berkat ridho Allah SWT, dan iringan doa dari kedua orang tua dan saudara saudara, keluarga, sahabat, dan temen temen sehingga perjuangan, kerja keras, serta kesabaran penulis dalam menempuh pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Curup dapat berhasil dengan tersusunnya skripsi yang berjudul Indeks Kesejahteraan Buruh pada PT.Dendymarker Berbasis Maqashid syariah.