

**PERSEPSI PEKERJA TENTANG SYUKUR  
(STUDI TERHADAP PEKERJA YANG BERGAJI DI BAWAH UMR  
KECAMATAN LHOKSUKON KABUPATEN ACEH UTARA)**

**SKRIPSI**

**NUR MAULANA SURI**  
**NIM. 160402073**

**Prodi Bimbingan dan Konseling Islam**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM BANDA ACEH  
1445 H/ 2023 M**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
Darussalam, Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah  
Prodi Bimbingan dan Konseling Islam**

Oleh

**NUR MAULANA SURI**

**NIM. 160402073**

Disetujui oleh:

**Pembimbing I**



**Drs. Mahdi NK, Mkes**  
**NIP. 196108081993031001**

**Pembimbing II**



**Azhari Zulkifli, S.Sos. I. MA**  
**NIDN/ 2013078902**

**SKRIPSI**

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai  
Tugas Akhir untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana S-1 Ilmu Dakwah  
Prodi Bimbingan dan Konseling Islam**

**Diajukan oleh:**

**NUR MAULANA SURI  
NIM. 160402073**

**Pada Hari/Tanggal:**

**Selasa, 01 Agustus 2023 M  
14 Muharram 1445 H**

**Di**


**Darussalam - Banda Aceh  
Panitian Sidang Munaqasyah  
Sekretaris**

**Ketua**


  
**Drs. Mahdi NK, M.Kes  
NIP. 196108081993031001**

  
**Azhari Zulkifli, S.Sos. I. MA  
NIDN. 2013078902**

**Anggota I**

  
**Dr. Mira Fauziah, M. Ag  
NIP. 197203111998032002**

**Anggota II**

  
**Drs. Umar Latief, MA  
NIP. 1958112019920311001**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

  
**Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd  
NIP. 196412201984122001**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH/SKRIPSI

Dengan Ini Saya:

Nama : Nur Maulana Suri  
NIM : 160402073  
Jenjang : Strata Satu (S-1)  
Jurusan/Prodi : Bimbingan Konseling Islam (BKI)

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan disuatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 20 Juli 2023  
Yang menyatakan



Nur Maulana Suri



## ABSTRAK

Persepsi merupakan proses diterimanya rangsangan melalui penginderaan selanjutnya akan diseleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi secara langsung berupa positif (baik) maupun negatif (buruk), pandangan dan tanggapan yang diberikan oleh para pekerja yang bergaji dibawah UMR terhadap gaji yang mereka terima yang masih di bawah rata-rata UMR (Upah Minimum Regional). Ketidak sesuaian upah yang diterima para pekerja dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah tentu memberikan dampak negatif bagi pekerja dalam hal memenuhi kebutuhan hidup layak. Sehingga timbul perbedaan persepsi dikalangan para pekerja antara bersyukur atau tidak bersyukur Ketika menerima gaji yang di bawah UMR. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi rasa syukur terhadap pekerja dibawah UMR dan tugas para pekerja yang bergaji dibawah UMR kecamatan Lhoksukon. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 10 orang, responden dengan menentukan sampel secara *purposive sampling* hanya lima orang. Hasil penelitan menunjukkan bahwa: (1) Bersyukur atas pekerjaan yang di implementasikan, dengan adanya rasa syukur yang diterapkan dalam kesehariannya akan menjadi salah satu motivasi mereka dalam bekerja. (2) sudah efektif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pekerja, diantaranya yaitu: a). Memasuki jam kerja tepat waktu, b). Bertanggung jawab dan disiplin atas pekerjaan yang dilaksanakan, c). Mempertahankan etos kerja yang sudah dipercaya, d). Mengikuti aturan.

**Kata kunci:** Persepsi, Kerja, Syukur, Gaji.

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kekuatan dan kemampuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir dan memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi. Shalawat beriringi salam penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam yang telah membawa kita dari alam kebodohan kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Sehingga dengan Rahmat dan taufiq-Nya penulis telah dapat Menyusun dan menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul "Persepsi Pekerja Tentang Syukur (Studi Pekerja yang Bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kab. Aceh Utara).

Skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat dari bimbingan, pengarahan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda tercinta almarhum Syamsul Bahri. Beliau yang sekarang tidak lagi di samping saya tidak bisa mendidik saya karena sudah berpanggil kepada Sang Kuasa, tetapi nasehat beliau selalu saya ingat sebagaimana beliau harapkan sangat ingin mendampingi saya wisuda tetapi takdir berkata lain, karena beliau telah berpulang ke Rahmatullah.

2. Pintu syurgaku. Ibunda tercinta Hamidah. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai dengan bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, mendoakan, memberikan semangat dan motivasi. Terima kasih atas nasihat yang selalu diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang keras kepala. Ibu menjadi pengingat dan penguat paling hebat. Terima kasih, sudah menjadi tempatku untuk pulanh, mak.
3. Kakak beserta adik ku tersayang. Kak wirda, kak jijah, nipi, dek mesyi, dan dek puja, yang telah memberikan inspirasi untuk terus melangkah maju kedepan, dan menjadi *support system* terbaik bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terima kasih atas waktu, materi, dan doanya, dan seluruh hal baik yang diberikan kepada penulis selama ini.
4. Bapak Drs. Mahdi NK, M.kes. selaku pembimbing pertama dan bapak Azhari Zulkifli, S.Sos. I. MA. Selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, sara, arahan, dan motivasi kepada pembimbing dari awal sampai selesainya skripsi ini.
5. Terimakasih bapak Jarnawi, M. Pd. Selaku ketua prodi Bimbingan dan Konseling Islam, atas segala bantuannya dalam bidang akademik, demi terselesainya skripsi ini.
6. Terimakasih kepada ibu Dekan Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd. selaku dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dan seluruh Pegawai, staff maupun karyawan/karyawati di lingkungan

Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam melaksanakan studi.

7. Sahabat penulis. Pratu Rahmat Utami, Putri mardhatillah, Sari Wahyuni, Rahmatillah, Himayani dan Lisa Arifna Yanti yang telah banyak membantu. Terima kasih atas segala bantuan, waktu, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini. *See you on top, guys.*
8. Last but not least, untuk Nur Maulana Suri. Terima kasih sudah mau menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Kamu selalu berharga, tidak peduli seberapa putus asanya kamu sekarang, tetaplah mencoba bangkit. Terima kasih banyak sudah bertahan, penulis berjanji bahwa kamu akan baik-baik saja setelah ini. Kamu keren dan hebat, Nuri.

Adapun harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membaca dan menaruh minat terhadap ilmu pengetahuan dan Pendidikan untuk generasi yang lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat dan mendapat keridhaan dari Allah. Amin Ya Rabbal'alamin.

Banda Aceh, 20 Juli 2023  
Penulis,

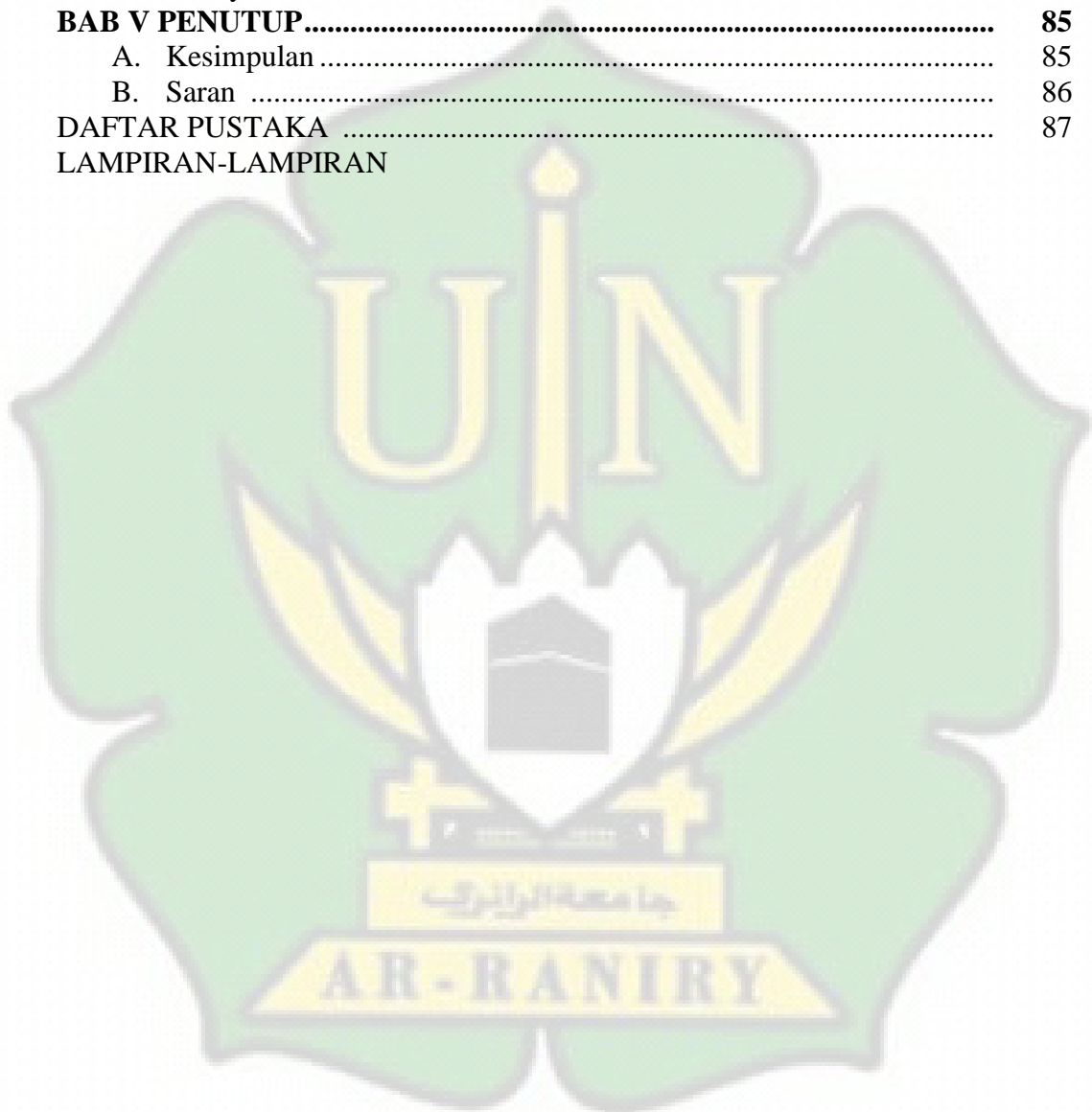
Nur Maulana Suri



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Definisi operasional .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan.....	11
B. Konsep Persepsi.....	14
1. Pengertian Persepsi .....	14
2. Proses terjadinya Persepsi.....	16
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	17
4. Persepsi dalam Pandangan Al-Qur'an .....	19
C. Syukur.....	22
1. Pengertian Syukur .....	22
2. Pembagian-pembagian Syukur .....	26
3. Hakikat Syukur .....	29
4. Hikmah-hikmah Syukur.....	30
D. Kerja .....	32
1. Pengertian Kerja .....	32
2. Tenaga Kerja.....	34
3. Disiplin Kerja.....	37
4. Motivasi Kerja .....	40
5. Etos kerja dan Fungsi Etos Kerja.....	44
6. Kerja Menurut Pandangan Islam .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>53</b>
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	53
B. Objek dan Subjek Penelitian.....	54
C. Teknik Pengambilan Subjek Penelitian .....	55
D. Teknik Pengumpulan Data .....	56
E. Teknik Analisa Data .....	59
F. Prosedur Penelitian .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	<b>61</b>
A. Deskripsi Data Penelitian .....	61
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	61
2. Visi dan Misi Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.	68
B. Deskripsi Data Pertanyaan Penelitian.....	69
1. Deskripsi Para Pekerja yang Bergaji di bawah UMR dalam Melaksanakan Tugasnya .....	69
2. Deskripsi Persepsi Pekerja yang bergaji di bawah UMR tentang	

Rasa Syukur.....	73
C. Pembahasan Hasil Data Penelitian.....	77
1. Tugas Para Pekerja yang bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.....	78
2. Persepsi Pekerja yang bergaji di bawah UMR tentang Rasa Syukur.....	81
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan .....	85
B. Saran .....	86
DAFTAR PUSTAKA .....	87
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



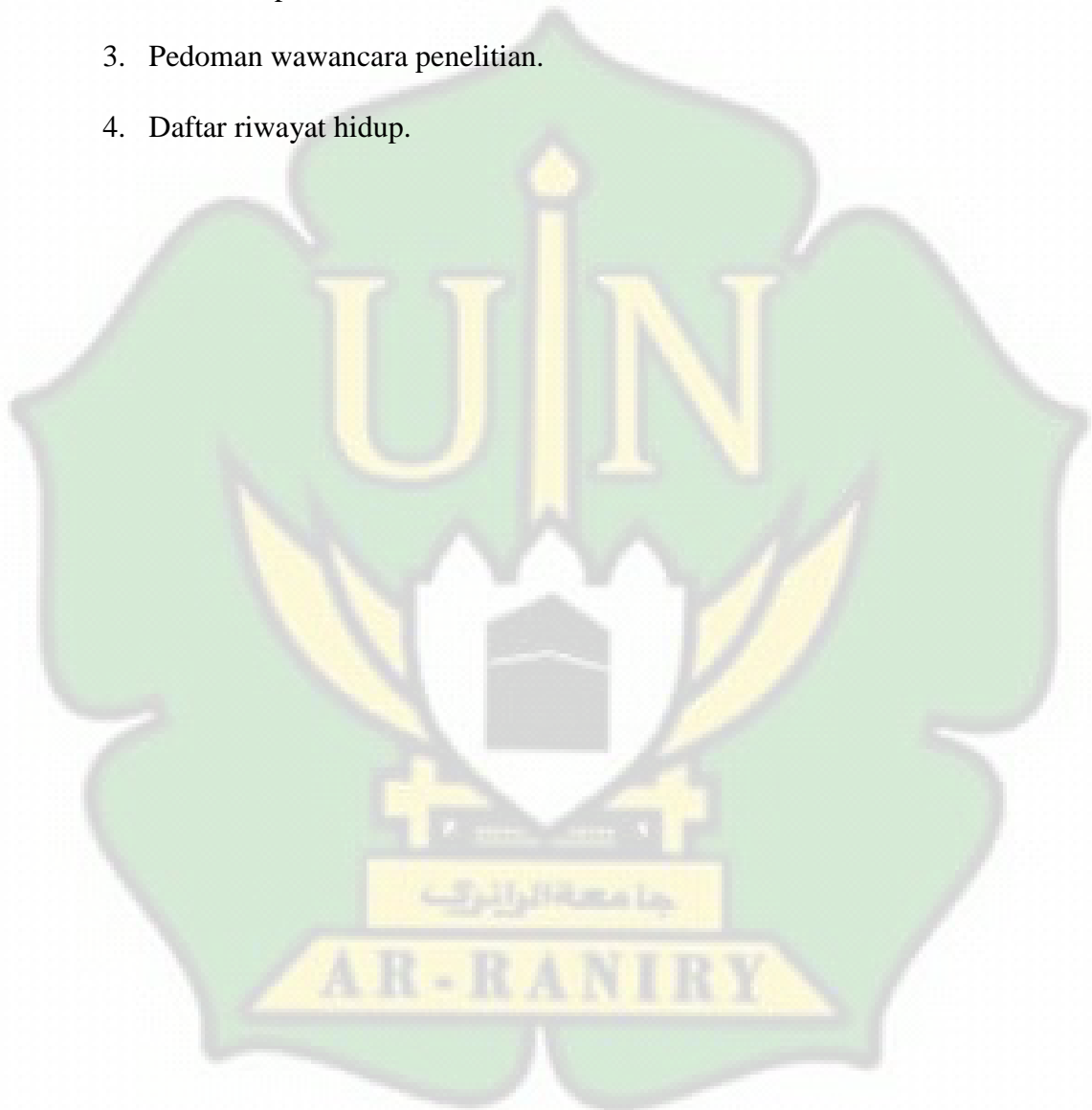
## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk menurut jenis pekerjaan Sumber Penghasilan Utama



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat keterangan pembimbing skripsi/SK.
2. Surat izin penelitian dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Pedoman wawancara penelitian.
4. Daftar riwayat hidup.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persepsi merupakan suatu proses yang digunakan untuk memahami orang lain, karena orang lain juga memiliki peran yang penting dalam kehidupan, seperti hal yang sering dilakukan oleh seseorang individu yaitu menghabiskan banyak waktu dan berusaha untuk mencoba mengerti dan memahami perilaku orang lain, apa yang mereka sukai sebagai individu, mengapa mereka bertingkah laku dan bagaimana perilaku mereka dalam situasi yang berbeda.<sup>1</sup>

Beberapa ahli mengatakan bahwa dalam bekerja ada banyak aspek, mengerjakan sesuai rencana, mendapatkan hasil dan ada aspek kepuasan. Dalam ilmu psikologi ada istilah pengolahan informasi yang diperoleh dari observasi, yang sering terdengar bersamaan dengan istilah observasi. Istilah persepsi berasal dari bahasa Inggris dan berarti *perception*, yang berarti persepsi, reaksi, kemampuan untuk memahami sesuatu atau bereaksi terhadapnya. Persepsi juga merupakan proses aktif dalam menyusun, mengatur, dan menginterpretasikan orang, objek, peristiwa, situasi, dan aktivitas.<sup>2</sup>

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Kesadaran untuk

---

<sup>1</sup> Robert A. Baron Donn Byre, *Psikologi Sosial*, Jilid 1 cek 10, (Jakarta, Gelora Pratama 2003), Hal.38

<sup>2</sup> Jhon M. Echols Dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2000, hal. 424



melakukan aktivitas dan paham akan tujuan yang akan diraih merupakan hal yang penting dalam pekerjaan.

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua, karena tujuan dari pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Sebagaimana Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>3</sup>

Tujuan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Selain itu, orang berjuang untuk rasa aman, kepuasan dan aktualisasi diri di tempat kerja. Hasil yang dicapai (gaji) seringkali tidak ada yang bisa memaksa seseorang untuk terus bertahan di lingkungan kerjanya. Umumnya orang beranggapan bahwa tujuan bekerja hanya untuk mendapatkan uang. Semakin tinggi gaji, semakin banyak orang tertarik pada pekerjaan itu. Karena kebutuhan masyarakat akan makan, minum, sandang dan papan terpenuhi ketika seseorang memiliki uang. Jadi sebagian orang berpikir bahwa uang adalah segalanya, jika kita punya uang kita bisa punya apa saja.<sup>4</sup> Bagi Sebagian orang, bekerja adalah suatu hal yang wajib dilaksanakan setiap hari untuk mendapatkan upah (gaji). Baik itu sedikit (di

---

<sup>3</sup> H Suyanto, AA Nugroho *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Berdasarkan Asas Keadilan*, [ejournal.upnvj.ac.id](http://ejournal.upnvj.ac.id)- Jurnal Yuridis diakses pada 2017.

<sup>4</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992) Hal.2.

bawah UMR) maupun diatas atau setara UMR (Upah Minimum Regional). Upah tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-harinya seperti pangan, sandang, dan tempat tinggal. Terkadang untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya tidak mencukupi dengan hasil atau gaji yang diterima.

Upah merupakan salah satu indikator atau sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pengusaha dan negara harus mempertimbangkan pentingnya pengupahan pekerja sesuai dengan hasil kerja dan kebutuhannya. Upah dapat dibayarkan sesuai dengan jam kerja dan jumlah barang yang diproduksi oleh tenaga kerja.

Berdasarkan teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha, dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pembayaran kepada pegawai tetap dan pembayaran kepada pegawai tidak tetap.<sup>5</sup>

Dalam pelaksanaan pengupahan di Indonesia, upah minimum masing-masing daerah diatur untuk tingkat kesejahteraan pekerjanya. Tujuan utama penetapan upah minimum adalah untuk menjamin taraf hidup minimum, misalnya dalam hal kesejahteraan, efisiensi dan kesejahteraan pekerja. Upah minimum merupakan salah satu bentuk upaya pemberdayaan penduduk miskin, khususnya pekerja miskin. Menaikkan upah minimum meningkatkan pendapatan masyarakat, sehingga kesejahteraan juga meningkat. Oleh karena itu, pekerja berhak menerima kompensasi dari perusahaan berupa pendapatan gaji atas pengorbanannya.

---

<sup>5</sup> Abdul R Budiono, *Hukum Pemburuan*, (Jakarta: Indeks, 2009), hal.29

Hakikatnya, perdebatan upah minimum telah menjadi peraturan pemerintah yang dibentuk oleh UMR (Upah Minimum Regional). Upah minimum yang diusulkan bertujuan untuk menstandarkan kebutuhan hidup yang layak dengan mempertimbangkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi menurut Pasal 88 Ayat 4 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Republik Indonesia, menjadikan upah minimum sebagai nilai inti untuk mencapai kehidupan sosial yang layak.<sup>6</sup> Nyatanya, banyak pekerja yang menerima gaji dan upah yang tidak mencapai UMR. Salah satunya guru TK yang bekerja selama lima hingga delapan jam sehari tetapi gaji yang didapatkan tidak mencapai UMR (Upah Minimum Regional).

Makna upah bagi tenaga kerja juga merupakan persoalan yang begitu kompleks. Hal ini dikarenakan kedudukan pegawai atau buruh lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha. Hal ini tentu saja sering menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan pekerja Indonesia. Tidak jarang pengusaha mengundurkan diri karena keadaan perusahaan tertentu, seperti bangkrut atau penurunan pendapatan, bahkan berujung pada pemutusan hubungan kerja (HK).<sup>7</sup>

Berdasarkan observasi awal banyak dari pekerja salah satunya yang bekerja sebagai guru TK yang peneliti dapatkan dari lapangan pekerjaan di sekitar kota Lhoksukon kabupaten Aceh Utara. Uang gaji atau penghasilan yang didapatkan tidak memenuhi standar Upah Minimum Regional (UMR). Gubernur

---

<sup>6</sup> Departemen Tenaga Kerja RI Undang-undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hal. 4.

<sup>7</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, hal. 133

dalam rangka penetapan UMR/UMP 22 November 2022 UMR Aceh Rp. 3.413.666,<sup>8</sup> kebijakan ini tentu mempertimbangkan aspirasi yang berkembang terutama dalam menjaga daya beli masyarakat, sehingga perlu dilakukan penyesuaian Upah Minimum dengan tetap memperhatikan keberlangsungan bekerja dan usaha. Demikian juga tingkat inflasi dan pertumbuhan ekonomi, tentu penyesuaian UMR. Sedangkan yang peneliti temukan di lapangan yang para guru honorer dapatkan hanya setengah dari standar UMR. Untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja tidak mencukupi. Bahkan upah yang diterima tidak sesuai dengan kinerja yang dikerahkan, sehingga menimbulkan persepsi rasa syukur yang guru TK jalani selama menerima gaji di bawah UMR.

Dari hasil studi awal yang peneliti lakukan, ada salah satu guru TK yang kurang bersyukur atas pekerjaan dan gaji yang diterima dianggap rendah (di bawah UMR). Inilah yang menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih jauh. Dengan judul **“Persepsi Pekerja tentang Syukur (Studi Terhadap Pekerja yang bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara umum rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Persepsi Pekerja tentang Syukur terhadap Pekerja yang bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten

---

<sup>8</sup> Humas Provinsi Aceh “Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2023 Rp. 3.413.666, Naik 7,8 Persen”, Lintas Aceh, 4 Agustus 2022 <https://humas.acehprov.go.id>

Aceh Utara”. Sedangkan secara khusus penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan yaitu:

1. Bagaimana para pekerja yang bergaji dibawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara dalam melaksanakan tugasnya?
2. Bagaimana persepsi pekerja yang bergaji di bawah UMR tentang rasa syukur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pekerja tentang syukur terhadap pekerja yang bergaji di bawah UMR, sedangkan secara khusus penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui:

1. Tugas para pekerja yang bergaji dibawah UMR Kec. Lhoksukon Kab. Aceh Utara.
2. Persepsi pekerja yang bergaji di bawah UMR tentang rasa syukur.

### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Kegunaan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengasah dan mempertajam ilmu dalam meneliti, juga dapat mengasah keterampilan penulis dalam menganalisis bahan dari buku, jurnal, maupun karya ilmiah lainnya sebagai referensi untuk penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah hasilnya untuk menambah rujukan bagi peneliti lain yang berkaitan dengan skripsi ini dan untuk



memperkaya rujukan bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, serta dapat menjadi baahan untuk memperluas dan menambah wawasan ilmu pengetahuan terhadap Pekerja yang bergaji di bawah UMR di tinjau dari tuntutan profesionalitas, sehingga dapat memberikan masukan yang positif terhadap pekerja yang bergaji di bawah UMR dalam bekerja sesuai dengan profesionalnya.

#### **E. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi dan maksud dari pembahasan karya ilmiah ini, maka penulis melengkapi dengan penjelasan istilah penting dalam penelitian ini, yaitu: (1) Persepsi, (2) Pekerja, (3) Syukur, (4) Gaji.

##### **1. Persepsi**

Persepsi menurut Bahasa adalah “tanggapan atau penerima langsung dari suatu serapan”.<sup>9</sup>

Persepsi dalam istilah psikologi adalah suatu proses pengetahuan atau mengamati melalui panca indera.<sup>10</sup> Menurut Bimo Walgito persepsi juga merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan.<sup>11</sup>

Menurut Desiderata dalam bukunya Jalaluddin Rakhmat berjudul *Psikologi Komunikasi*, pengertian berpikir adalah pengalaman terhadap objek,

---

<sup>9</sup>Tim Penyusun *Kamus Pusat Bahasa Indonesia*, Kamus Besar Bahasa Indonesia, ed. Ketiga cet. Kedua (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 863

<sup>10</sup> J. P. *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: Balai Raja Grafindo, 2004), hal. 358.

<sup>11</sup> Bimo Walgito, *Psikologi Sosial*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 1978), hal. 53.

peristiwa, atau hubungan yang diperoleh melalui penyimpulan informasi dan penafsiran pesan. Persepsi berarti memberi makna pada rangsangan indrawi (sensory stimuli).<sup>12</sup>

Adapun persepsi yang peneliti maksudkan dalam penelitian ini adalah suatu tanggapan atau sudut pandang dari Pekerja tentang syukur yang bergaji di bawah UMR.

## 2. Pekerja

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* pekerja adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.<sup>13</sup>

Bekerja merupakan kegiatan utama seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam arti yang lebih sempit, kerja adalah kegiatan yang dapat menghasilkan uang. Di sisi lain, dari sudut pandang ekonomi tenaga kerja, yaitu. hasil dari semua aktivitas yang dilakukan oleh orang secara individu atau dalam organisasi, secara pribadi atau terbuka, suatu produk atau layanan dihasilkan oleh pekerjaan yang dengannya mereka dapat memperoleh uang dan mencari nafkah.<sup>14</sup>

Sedangkan menurut peneliti sendiri adalah pekerja adalah orang yang bekerja baik berupa buruh atau sebagai karyawan untuk mendapatkan hasil

---

<sup>12</sup> Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), Hal. 51.

<sup>13</sup> W.J.S Poerwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), Hal. 857

<sup>14</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja...*, Hal. 80

atau upah dan gaji. Yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari seperti makan, pakaian dan tempat tinggal yang nyaman.

### 3. Syukur

Kata syukur menurut Quraish Shihab, berasal dari bahasa arab dengan kata dasar “*syakara*” yang artinya berterima kasih, bentuk masdar dari kalimat ini adalah syukr, syukraan yang artinya rasa terima kasih.<sup>15</sup>

Syukur dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, diartikan sebagai rasa terima kasih kepada Allah, dan untunglah (meyatakan perasaan lega, senang dan sebagainya).<sup>16</sup>

Sedangkan menurut peneliti sendiri syukur adalah mengungkapkan pujian kepada sang pemberi nikmat dan kebahagiaan yaitu kepada Allah Swt. Sebab nikmat dan kebahagiaan yang diberikan-Nya kepada kita tidak terhitung jumlahnya.

### 4. Gaji

Kata gaji dalam kamus umum Bahasa Indonesia adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat baik dalam bulanan, mingguan maupun harian.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Muhammad Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, (Bandung: Mizan, 1996), hal. 216

<sup>16</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ketiga(Jakarta : Balai Pustaka;1999), Hal.216

<sup>17</sup>*Ibid.* Hal. 179

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UUKK pada bab 1 pasal 1 angka 30 menyatakan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan.<sup>18</sup>

Sedangkan menurut peneliti sendiri gaji adalah hak kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja di bawah UMR.

---

<sup>18</sup> Editus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman*, cetakan pertama (Jakarta: Niaga Swadaya, 2003) hal.2.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Penelitian sebelumnya yang relevan akan menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lisda Mariana, Yoga Ahmad Ramadhan, Silvia Eka Mariskha, yang berjudul “Hubungan kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda, tahun 2018. Bekerja merupakan salah satu hal yang dilakukan hampir sebagian orang yang bertujuan untuk memperoleh penghasilan, namun guru honorer di Indonesia masih belum bisa dikatakan sejahtera secara finansial, karena gaji yang mereka terima sering kali tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada guru honorer di Samarinda. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru honorer yang mengajar di SMA/SMK/MA Sederajat di kota Samarinda sebanyak 160 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini korelasi Spearman. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan komitmen organisasi pada guru honorer di kota Samarinda. Maka dapat disimpulkan tidak



terdapat hubungan antara kebersyukuran dan komitmen organisasi pada guru honorer.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handrix Chris Haryanto dan Fatchiah E. Kertamuda, yang berjudul “Syukur Sebagai Sebuah Pemaknaan”. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan studi mengenai konsep syukur dan dilakukan pada kalangan mahasiswa di Universitas Paramadina. Pertanyaan penelitian yang dibangun berupa bagaimanakah gambaran konsep syukur yang dimaknai oleh para responden. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif analisis isi dengan menggunakan pertanyaan terbuka dan dianalisis dengan analisis isi secara induktif. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa di Universitas Paramadina yang berjumlah 192 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konsep rasa syukur dibangun atas lima kategori yang berkaitan dengan kondisi menerima (41,15%), berterimakasih (23,44%), menikmati (9,38%), menghargai (6,25%), dan memanfaatkan (6,25%). Kelima kategori tersebut mengarahkan pada kondisi yang ada dan dimiliki dalam diri serta segala proses kehidupan yang dijalani. Di dalam penelitian ini, objek rasa syukur ini di arahkan pada keberadaan Tuhan. Hasil dalam penelitian ini memberikan gambaran yang berbeda terkait dengan konsep syukur yang biasanya menjadi rujukan dalam penelitian di Barat Khususnya terkait dengan objek keberadaan Tuhan.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Handrix Chris Haryanto & Fatchiah E. Kertamuda, *Syukur Sebagai Sebuah Pemaknaan*, Jurnal Psikologi, Vol. 18, No.2, 2016, hal.1

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida Fitri Shobihah, yang berjudul “Kebersyukuran (Upaya Membangun Karakter Bangsa Melalui Figur Ulama)”. Syukur menjadi salah satu bagian dari psikologi positif yang mengembangkan kondisi psikologis internal dalam nuansa Islam seperti jawaban dari respon terhadap semua yang mengalami. Bagi para ulama, syukur adalah ungkapan terimakasih secara penuh kepada Allah yang mewujudkan melalui Tindakan yang terpuji. Proses syukur melibatkan kapasitas kognitif, unsur-unsur budaya dan agama yang dimiliki oleh setiap individu melalui proses belajar yang dialami. Orang-orang yang bersyukur dengan totalitas akan didorong untuk menjadi orang yang ikhlas, sabar, bersahaja, tidak mudah untuk menyalahkan Tuhan, murah hati, cukup, humanis, tidak materialistis, berpikir positif, dan menerima.<sup>20</sup>

Persamaan yang diteliti oleh penulis adalah adanya hubungan dengan persepsi pada penelitian sebelumnya. Perbedaan yang penulis temukan pada penelitian sebelumnya terdapat pada subjek dan metode penelitian pada penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif dan studi pustaka, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kualitatif.

## **B. Konsep Persepsi**

### **1. Pengertian Persepsi**

---

<sup>20</sup> Ida Fitri Shobihah, *Kebersyukuran (Upaya Membangun Karakter bangsa Melalui Figur Ulama)*, Jurnal Dakwah, Vol. 15, No. 2, 2014, hal. 1

Manusia sebagai makhluk sosial yang sekaligus juga makhluk individual, maka terdapat perbedaan antara individu yang satu dengan yang lainnya. Adanya perbedaan inilah yang antara lain menyebabkan mengapa seseorang menyenangi suatu obyek, sedangkan orang lain tidak senang bahkan membenci obyek tersebut. Hal ini sangat tergantung bagaimana individu menanggapi obyek tersebut dengan persepsinya. Pada kenyataannya sebagian besar sikap, tingkah laku dan penyesuaian ditentukan oleh persepsinya.

Menurut Fuad Hasan dalam Kamus Istilah Psikologi bahwa secara etimologi, kata persepsi berasal dari bahasa Inggris yaitu *perception* yang artinya pandangan atau penglihatan. Istilah persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang pengalaman terhadap sesuatu benda kejadian yang dialami. Dalam Kamus Istilah Psikologi dijelaskan bahwa persepsi dianggap sebagai sebuah pengaruh atau sebuah kesan oleh benda-benda yang semata-mata menggunakan pengamatan penginderaan. Persepsi ini didefinisikan sebagai proses yang menggabungkan dan pengorganisasian data-data indra untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat menyadari disekililing kita, termasuk sadar diri sendiri.<sup>21</sup>

Sedangkan menurut Sarlito W. Sarwono bahwa secara terminologi persepsi adalah suatu proses membuat penilaian (*judgement*) atau membangun kesan (*impression*) mengenai berbagai macam hal yang terdapat

---

<sup>21</sup> Fuad Hasan, *Kamus Istilah Psikologi*, (Jakarta: Progres, 2003), hal. 87

dalam lapangan penginderaan seseorang. Penilaian atau pembentukan kesan ini adalah dalam upaya pemberian makna kepada hal-hal tersebut. Persepsi berlangsung saat seseorang menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ bantunya yang kemudian masuk ke dalam otak. Di dalamnya terjadi proses berpikir yang pada akhirnya terwujud dalam sebuah pemahaman.<sup>22</sup>

J.P. Chaplin yang berpendapat bahwa dalam psikologi kontemporer persepsi secara umum diperlakukan sebagai satu variabel campur tangan yang tergantung pada faktor-faktor perangsang, cara belajar, suasana hati dan faktor-faktor motivasi.<sup>23</sup>

Dengan demikian, definisi persepsi merupakan proses kerja alat indra untuk mengenali dan mendeteksi segala peristiwa yang terjadi disekitar manusia, baik melalui proses pengetahuan atau pengalaman dan analisa serta pandangan seseorang terhadap objek tertentu. Melalui persepsi, seseorang terus menerus melakukan hubungan dengan lingkungan dan orang lain. Hubungan ini dilakukan lewat indra penglihatan, pendengaran, peraba, perasa, dan pencium. Persepsi tiap-tiap individu tentang sesuatu akan berbeda karena persepsi seseorang terhadap sesuatu akan mempengaruhi pikirannya. Persepsi akan memungkinkan manusia memberi penilaian terhadap suatu kondisi tertentu karena rangsangan (stimulus) yang diberikan.

---

<sup>22</sup> Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal.

<sup>23</sup> 3 J.P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi...*, hal. 358

## 2. Proses Terjadinya Persepsi

Menurut Bimo Walgito persepsi tidaklah timbul begitu saja, terdapat tahapan-tahapan atau proses tertentu yang harus dilalui oleh individu untuk berpersepsi. Bimo Walgito mengemukakan proses-proses terjadinya persepsi, yaitu: pertama suatu obyek atau sasaran menimbulkan stimulus, selanjutnya stimulus tersebut ditangkap oleh alat indra. Proses ini berlangsung secara alami dan berkaitan dengan segi fisik. Proses tersebut dinamakan proses kealaman, kedua stimulus suatu obyek yang diterima oleh alat indra, kemudian disalurkan ke otak melalui syaraf sensori. Proses pentransferan stimulus ke otak disebut proses psikologi, yaitu berfungsinya alat indra secara normal, obyek yang diterima oleh alat indra. Proses ini disebut juga proses psikologi. Dalam hal ini terjadilah adanya proses persepsi yaitu proses stimulus yang mengenai alat indra.<sup>24</sup>

Sunaryo mengatakan bahwa proses terjadinya persepsi melalui tiga tahap yaitu proses fisik, proses fisiologis, dan proses psikologis. Proses fisik berupa obyek menimbulkan stimulus, lalu stimulus mengenai alat indra atau reseptor. Proses fisiologis berupa stimulus yang diterima oleh indra yang diteruskan oleh syaraf sensori ke otak. Sedangkan proses psikologis berupa proses dalam otak sehingga individu menyadari stimulus yang diterima.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Bimo Walgito, *Psikologi Sosial* ....,hal. 53

<sup>25</sup> Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: EGC, 2004), hal. 94



Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa proses persepsi diawali dengan obyek yang menimbulkan stimulus dan stimulus tersebut mengenai alat indra atau reseptor, proses stimulus mengenai alat indra merupakan proses kealaman atau proses fisik, stimulus yang diterima alat indra diteruskan oleh syaraf sensori ke otak sebagai pusat kesadaran disebut proses psikologis dan terjadilah hasil yang dinamakan persepsi. Selain itu, persepsi diperoleh dari alat indra dan dicerna oleh syaraf sehingga otak akan memproses berfikir terhadap objek yang dilihat dan akhirnya akan didapatkan sebuah dekripsi terhadap objek tersebut.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi**

Menurut Suharnan, suatu persepsi pada prinsipnya selalu melibatkan proses penglihatan dan perasaan yang saling melengkapi dan bukan berjalan sendiri-sendiri. Adapun yang mempengaruhi persepsi, yaitu:<sup>26</sup>

#### **a. Aspek stimulus**

Hasil suatu persepsi atau intepretasi mengenai suatu respon akan ditentukan oleh aspek stimulus dan informasi yang ditampilkan oleh stimulus dan informasi yang ditampilkan waktu itu.

#### **b. Aspek pengetahuan**

Persepsi atau penafsiran terhadap respon yang ditimbulkan akan ditentukan oleh aspek pengetahuan yang tersimpan di dalam ingatan seseorang yang relevan dengan stimulus tersebut. Dalam hal ini,

---

<sup>26</sup> Suharnan, *Psikologi Kognitif*, (Surabaya, Srikandi, 2005), hal 55

pengetahuan dan pengalaman yang tersimpan dan relevan didalam ingatan seseorang merupakan suatu representasi dari persepsi seseorang. Beberapa prinsip lain dapat ditambahkan berkaitan dengan persepsi diantaranya familiaritas, ukuran, intensitas dan gerak.

c. Familiaritas

Objek-objek yang sudah dikenal akrab akan lebih mudah dipersepsikan dari pada objek-objek yang baru atau masih asing. Misalnya, bagi para peneliti istilah “orang yang diteliti” akan lebih mudah dipersepsikan dari pada “populasi”.

d. Intensitas

Objek-objek yang memiliki warna tajam atau mencolok akan lebih mudah dikenali dari pada objek yang memiliki warna tipis atau kurang tajam.

e. Gerak

Objek yang bergerak cenderung lebih mudah dipersepsikan dari pada objek-objek yang diam atau pasif.

Selain itu, menurut Bimo Walgito mengemukakan ada faktor yang dapat mempengaruhi persepsi, yaitu: (a) Faktor stimulus yakni stimulus harus cukup kuat, stimulus harus melampaui ambang stimulus, yaitu kekuatan stimulus yang minimal tetapi sudah dapat menimbulkan kesadaran, sudah dapat dipersepsi oleh individu. Kejelasan stimulus akan banyak berpengaruh dalam persepsi. (b) Faktor fisiologis dan psikologis yakni jika sistem fisiologisnya terganggu hal ini akan berpengaruh dalam persepsi seseorang.

Segi psikologis yang mencakup pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kurang acuan, motivasi akan berpengaruh pada seseorang dalam mengadakan persepsi. (c) Faktor lingkungan yakni situasi yang melatarbelakangi stimulus juga dapat berpengaruh dalam persepsi, lebih-lebih bila objek persepsi adalah manusia. Objek dan lingkungan yang melatarbelakangi objek merupakan kebulatan atau kesatuan yang sulit di pisahkan. Objek yang sama dengan situasi sosial yang berbeda, dapat menghasilkan persepsi yang berbeda.<sup>27</sup>

Dengan demikian, faktor yang mempengaruhi persepsi sangat berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Objek yang familiar atau yang sering dilihat akan cepat dipersepsikan oleh individu serta individu juga memiliki pengetahuan yang dalam mengenai objek yang diamati. Selain itu, faktor yang juga dapat mempengaruhi persepsi yaitu faktor fisiologis yang berhubungan dengan alat indra manusia seperti penglihatan, penciuman, peraba, dan pendengaran. Melalui alat indra tersebut seseorang dapat mempersepsikan sesuatu yang diamatinya.

#### **4. Persepsi dalam Pandangan Al-Qur'an**

Persepsi merupakan fungsi psikologis penting yang menjadi jendela pemahaman terhadap peristiwa nyata yang dihadapi manusia. Manusia adalah makhluk yang diberi tugas, khilafah diberi semacam keistimewaan yang meliputi proses dan fungsi pengamatan, yang lebih kompleks dan rumit dibanding makhluk Allah lainnya. Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa proses

---

<sup>27</sup> Bimo Walgito, *Psikologi...*, hal 55

dan fungsi persepsi di mulai dari proses penciptaan manusia. Firman Allah dalam surat Al-Mukminun; ayat 12-14:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلَالَةٍ مِنْ طِينٍ ۖ ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَكِينٍ ۚ ثُمَّ خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظْمًا فَكَسَوْنَا الْعِظْمَ لَحْمًا ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ ۚ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ ۝

Artinya: *Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dari suatu saripati (berasal) dari tanah. Kemudian Kami jadikan saripati itu air mani (yang disimpan) dalam tempat yang kokoh (Rahim). Kemudian air mani itu kami jadikan segumpal darah, lalu segumpal darah itu Kami jadikan segumpal daging, dan segumpal daging itu Kami jadikan tulang belulang, lalu tulang belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian kami jadikan Dia makhluk yang (berbentuk) lain. Maka Maha sucilah Allah, Pencipta yang paling baik.*<sup>28</sup>

Ayat di atas menyebut tentang proses penciptaan manusia dilengkapi dengan penciptaan fungsi pendengaran dan penglihatan. Dalam ayat ini tidak disebutkan telinga dan mata, tetapi sebuah fungsi. Kedua fungsi ini merupakan fungsi yang sangat penting bagi manusia.

Dalam surat Al-Quran Al-An'am disebutkan bahwa alat indera lain mendeteksi rangsangan yang diterima dan mengirimkan sinyal. Indera ini disebut indra kulit. Begitu juga halnya disebut dalam Al-Qur'an surat Al-

---

<sup>28</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan Edisi Penyempurnaan 2019*, (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an: 2019).

An'am ayat 7 terkait dengan kemampuan menyadari indera yang berhubung sifat rangsang sentuhan.<sup>29</sup> (Surat Al-An'am: ayat 7)

وَلَوْ نَزَّلْنَا عَلَيْكَ كِتَابًا فِي قِرْطَاسٍ فَلَمَسُوهُ بِأَيْدِيهِمْ لَقَالُوا الَّذِيْنَ كَفَرُوا إِن هَذَا إِلَّا سِحْرٌ مُّبِينٌ

Artinya: *Seandainya Kami turunkan kepadamu (Nabi Muhammad) kitab (berupa tulisan) pada kertas sehingga mereka dapat menyentuhnya dengan tangan mereka sendiri, pastilah orang-orang kafir itu mengatakan, "Ini tidak lain hanyalah sihir yang nyata.*

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang-orang kafir tetap akan menolak kebenaran Al-Qur'an, walaupun diturunkan oleh Allah dalam bentuk lembaran-lembaran kertas atau sebagainya. Dan sekiranya Allah menurunkan kepada nabi Muhammad Al-Qur'an dalam bentuk tulisan diatas kertas, langsung dari langit, sehingga mereka dengan mudah dapat memegangnya dengan tangan mereka sendiri, niscaya orang-orang kafir yang sombong dan selalu mendustakan ayat Al-Qur'an, akan berkata dengan menghina, "ini tidak lain hanyalah sihir yang nyata, bukan wahyu Allah atau kitab suci yang pantas dijadikan pedoman hidup".

Dari pengertian di atas, dapatlah disimpulkan bahwa menurut pandangan Islam persepsi adalah suatu proses kognitif yang dialami oleh individu dalam memahami informasi melalui panca indera. Selain itu fungsi psikis juga penting untuk menjadi jendela pemahaman bagi peristiwa dan

---

<sup>29</sup> *Ibid.* Hal. 137.

realitas kehidupan yang dihadapi manusia melalui dalil-dalil yang terdapat di dalam Al-Qur'an.

## C. Syukur

### 1. Pengertian syukur

Syukur adalah kalimat yang banyak ditemukan di dalam alQur'an, dan sering dipakai oleh umat Islam dalam kehidupan sehari-harinya sebagai ungkapan terima kasih. Dalam al-Qur'an, lafaz syukur lebih dikenal dengan makna hamdalah atau *alhamdulillah*. Lafaz *alhamdulillah* adalah sebuah lafaz yang sering diucapkan oleh masyarakat khususnya masyarakat Arab sebagai ungkapan terima kasih. Ucapan tersebut dimanifestasikan dalam bentuk perbuatan sebagai ketaatan seorang hamba kepada Allah Swt. Para ulama seringkali menyandingkan kedua lafaz tersebut sebagai sinonim, yakni lafaz yang memiliki makna yang sama, karena masyarakat Arab menggunakan kedua lafaz tersebut dalam satu ungkapan sekaligus. Misalnya, "*alhamdulillah* diucapkan sebagai bentuk syukur" di sini dapat dipahami bahwa kedua lafaz tersebut bermakna sama.

Istilah syukur berasal dari bahasa Arab yaitu *syakaro- yaskuru- syukron* yang artinya syukur adalah pujian bagi orang yang memberikan kebaikan, atas kebaikannya tersebut. Dalam kamus bahasa Arab, syukur berarti ungkapan rasa terimakasih kepada Allah karena telah diberikan sebuah kenikmatan.<sup>30</sup>

---



Secara bahasa syukur adalah pujian kepada yang telah berbuat baik atas apa yang dilakukan kepadanya. Syukur adalah kebalikan dari kufur. Hakikat syukur adalah menampakkan nikmat, sedangkan hakikat kekufuran adalah menyembunyikan. Menampakkan nikmat antara lain berarti menggunakannya pada tempat dan sesuai dengan yang dikehendaki oleh pemberinya, juga menyebut-nyebut nikmat dan pemberinya dengan lidah.<sup>31</sup>

Syukur adalah mengingat-mengingat kenikmatan dan kenampakannya. Dengan demikian, syukur berarti menghadirkan ingatan limpahan nikmat yang Allah berikan, baik lahir maupun batin. Syukur merupakan rangkaian yang sangat erat dengan amal (tindakan, aktivitas, ketaatan) dimana amal merupakan refleksi dari kesyukuran itu sendiri. Antara amal dan syukur bagai mata uang yang tak terpisahkan dan tak bisa dicerai (thalaq).

Ada beberapa pendapat para ulama yang mengartikan mengenai syukur, yaitu:

Menurut Al-Ghazali, dalam buku *Mutiara Ihya' Ulumuddin* Ringkasan yang ditulis sendiri oleh Sang *Hujjatul-Islam* Syukur adalah menyadari bahwa tidak ada yang memberi kenikmatan kecuali Allah. Kemudian apabila engkau mengetahui perincian kenikmatan Allah kepadamu dalam anggota-anggota tubuh, jasad dan ruhmu, serta seluruh yang engkau perlukan dari urusan-urusan penghidupanmu, muncullah di dalam hatimu rasa senang

---

<sup>30</sup> Nuryanto, *Meraih Tambahan Nikmat dengan Bersyukur* (Surabaya: Quantum Media, 2013), hal.11

<sup>31</sup> Muhammad Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Perbagai Persoalan Umat*, (Bandung: Mizan, 1996), hal. 216

kepada Allah dan kenikmatannya serta anugerahnya atas dirimu. Kemudian, karenanya engkau banyak beramal.<sup>32</sup>

Menurut Abu Bakar Al-Warraq, bersyukur atas pemberian berarti menyaksikan dan menghormati pemberian tersebut. Tujuannya adalah untuk menyaksikan apa yang Tuhan berikan kepada makhluk-Nya di bumi ini, baik secara fisik maupun metafisik. Kemudian menunjukkan rasa hormat kepada Allah yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada seluruh makhluk-Nya, misalnya dengan menunaikan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.<sup>33</sup>

Orang yang bersyukur senantiasa menggunakan kesempatan untuk selalu mengabdikan kepada Allah. Abu Sai'd al-Kharraz mengatakan bahwa bersyukur adalah mengakui nikmat kepada yang memberi nikmat dan menyatakan rabubiyahnya. Bersyukur berarti sadar bahwa segala bentuk nikmat yang akan datang tak mungkin dari selain Allah.<sup>34</sup>

Syukur adalah menyadari bahwa tidak ada yang memberikan kenikmatan kecuali Allah, kemudian apabila engkau mengetahui perincian kenikmatan Allah kepadamu dalam anggota-anggota tubuh, jasad dan ruhmu. Serta seluruh yang engkau perlukan dari urusan-urusan penghidupanmu, muncullah di dalam hatimu rasa senang kepada Allah dan kenikmatan-Nya serta anugerah-Nya atas dirimu. Kemudian, karenanya engkau banyak

---

<sup>32</sup> Al-Ghazali, *Mutiara Ihya' Uhumuddin Ringkasan yang Ditulis Sendiri Oleh Sang Hujjatullah*, (Bandung: Mizan. 1990), Hal.317.

<sup>33</sup> *Ibid.* Hal. 318

<sup>34</sup> Ahmad Zainal Abidin, *Ajaibnya Tafakur dan Tasyakur Untuk Percepatan Rezeki*, (Yogyakarta: Sarifah 2014), hal. 113.

beramal. Syukur itu adalah dengan hati, lisan, dan anggota-anggota tubuh lainnya.<sup>35</sup>

Dari beberapa penjelasan para Ulama di atas dapat disimpulkan bahwa syukur menurut Al-Ghazali lebih menekankan kepada hati dan perbuatan, Abu Bakar Warraq menekankan kepada hati dan perbuatannya. Sedangkan Abu Sai'd Al-Kharraz bersyukur lebih menekankan kepada anggota badan yaitu dengan perbuatan.

Menurut penulis sendiri, syukur adalah tanda terima kasih seorang Muslim kepada Allah Swt yang telah memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia, baik itu rezeki, kesehatan, kesempatan, dan umur panjang. Syukur tidak hanya ditujukan kepada Allah Swt saja, akan tetapi syukur juga dapat ditujukan kepada sesama manusia. Hal itu disebabkan karena seseorang telah berjasa membantunya dari berbagai macam persoalan. Syukur dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik itu dengan perbuatan, perkataan dan juga dengan hati.

## **2. Pembagian-pembagian Syukur**

### **1. Syukur Qalbi**

---

<sup>35</sup> Sang Hujjatul Islam, *Mutiara Ihya' 'Ulumuddin*, (Bandung: PT Mizan Pustaka, 2004), hal. 317.

Syukur Qalbi adalah meyakini dengan hati bahwa segala sesuatu telah diperoleh oleh manusia semua berasal dari Allah Swt. tidak menganggap segala yang telah diperoleh disebabkan usahanya sendiri tanpa campur tangan Allah Swt. Seandainya seorang manusia memiliki keyakinan seperti demikian, maka telah kufurlah ia terhadap nikmat Allah Swt. Oleh sebab itu, seorang manusia wajib meyakini dengan hatinya dengan sungguh-sungguh bahwa segala macam nikmat berasal dari Allah Swt. Syukur dengan hati berarti mempunyai rasa cinta kepada Allah Swt, ikrar dan berjanji untuk beribadah hanya kepada Allah Swt semata. Beriman dan meyakini bahwa hanya Allah Swt yang mempunyai segala sifat kesempurnaan dan kebesaran kekuasaan. Serta Dia-lah yang memberikan nikmat dan berbagai macam ujian dan cobaan kepada manusia.<sup>36</sup>

## 2. Syukur Qauli

Syukur Qauli adalah mensyukuri segala sesuatu yang telah Allah Swt. berikan dengan menggunakan lisannya. Salah satu cara bersyukur dengan perkataan adalah memuji dan menyebut-nyebut nikmat yang telah Allah Swt. berikan. Mengakui dengan lisan bahwa nikmat yang telah diperoleh berasal dari Allah Swt. syukur qauli merangkum soal lisan dan ucapan terhadap pemeberian yang telah Allah Swt berikan kepada manusia. Syukur menggunakan lisan dapat dipahami maksudnya mengungkapkan rasa syukur kepada Allah Swt. seperti mengucapkan kalimat

---

<sup>36</sup> Raufal Majid, *Syukur sebagai Gaya Hidup Muslim Perspektif Al-Qur'an*, (Skripsi, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2017), Hal. 6.

“*alhamdulillah*” atau “*syukur alhamdulillah*” ketika mendapatkan nikmat dari Allah Swt.

Kalimat syukur ini diucapkan dengan penuh kesadaran dan memahami maknanya, karena jika diucapkan sekedar saja dan tidak memahami maksud dari ucapan tersebut, seseorang berada pada taraf yang rendah disebabkan tidak memahami maksud dari ucapannya. Dengan meyakini nikmat tersebut berasal dari Allah Swt, dan bukan berasal dari usahanya saja. Oleh sebab itu, pantaslah seorang manusia harus memfokuskan rasa terima kasihnya kepada Sang Pemberi nikmat. Syukur qauli tidak hanya sekedar dinyatakan dengan mengucapkan “*alhamdulillah*” saja, akan tetapi juga ditingkatkan dengan berzikir sebanyak-banyaknya, sesuai dengan kemampuannya. Hal ini terdapat dalam al-Qur’an surah Al-Baqarah ayat 152.<sup>37</sup>

فَاذْكُرُونِي أَذْكُرْكُمْ وَاشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونِ ۗ

Artinya: “*Maka, ingatlah kepada-Ku, Aku pun akan ingat kepadamu.*

*Bersyukurlah kepada-Ku dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku*”.

Pada ayat di atas terkandung perintah agar selalu berzikir kepada Allah Swt. seperti mengucapkan kalimat tahmid, tasbih, takbir, tahlil, dan membaca Al-Qur’an dengan penuh keikhlasan dan penghayatan sehingga manusia dapat menyadari kebesaran dan kekuasaan Allah Swt. Menghindari segala macam bentuk perbuatan yang dilarang oleh Allah

---

<sup>37</sup> Razali, *Konsep Nikmat Menurut Perspektif Al-Qur’an* (Skripsi, UIN ArRaniry, Banda Aceh, 2014), hlm. 16.

Swt, sehingga setiap kebaikan dan nikmat akan selalu tercurahkan kepada orang yang bersyukur.

Ayat ini juga mengandung perintah untuk bersyukur kepada Allah Swt atas segala macam nikmat-nikmat yang telah diberikan kepada manusia. dengan cara memanfaatkan dan menggunakan sebagian nikmat tersebut kepada jalan yang diridhai oleh Allah Swt. Namun, tidak mengingkari semua anugerah Allah Swt dengan menggunakan anugerah tersebut kepada jalan yang bertentangan dengan ajaran agama.<sup>38</sup>

### 3. Syukur Jawarih<sup>39</sup>

Syukur jawarih adalah melibatkan anggota badan dalam mengerjakan ketaatan kepada Allah Swt. Serta menghindarkan diri dari segala macam bentuk perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan ajaran agama Islam. Menyatakan rasa syukur yang diwujudkan dalam tindakan nyata. Ketika seorang manusia dianugerahkan nikmat oleh Allah Swt maka yang pertama kali dilakukan adalah sujud syukur.

Syukur jawarih merupakan dengan taraf yang paling tinggi. Maka, orang-orang yang tidak melaksanakan amalan-amalan yang wajib berarti ia belum memiliki rasa syukur dalam dirinya. Oleh sebab itu manusia sudah selayaknya bersyukur atas segala macam nikmat yang telah Allah Swt berikan. Nikmat yang telah Allah Swt berikan lebih banyak dari

---

<sup>38</sup> Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi, Terj. Ansori Umar Sitanggal. Dkk* (Semarang: CV. Toha Putra, Cet II, 1993), hlm. 30.

<sup>39</sup> Raufal Majid, *Syukur sebagai Gaya Hidup...*, Hal. 7-8



pada cobaan dan ujian-Nya. Manusia menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh Allah Swt di dunia secara cuma-cuma tanpa membayar sedikit pun, Allah Swt hanya memrintahkan manusia untuk taat kepada-Nya. Sebagaimana tercatum dalam surah ali-Imran ayat 134:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang menafkahkan (hartanya), baik di waktu lapang maupun sempit, dan orang-orang yang menahan amarahnya dan memaafkan (kesalahan) orang. Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan”.

#### 4. Hakikat Syukur

Hakikat syukur adalah menampakkan dan menyebut-nyebut nikmat Allah Swt. Menurut imam Al-Ghazali hakikat syukur terbagi menjadi tiga, yaitu:<sup>40</sup>

##### 1. Ilmu

Ilmu yang dimaksud adalah pengetahuan tentang nikmat dan Sang Pemberi nikmat, dan berkeyakinan bahwa semua nikmat yang telah diperoleh berasal dari Allah Swt, sehingga manusia akan selalu memuji Allah Swt, dan tidak berusaha untuk memuji makhluk melebihi pujian untuk-Nya. Disebabkan mereka meyakini bahwa tidak ada yang berhak dipuji kecuali Allah Swt.

---

<sup>40</sup> Imam al-Ghazali, *Taubat, Sabar, dan Syukur*, Terj. Nur Hikmah. R.H.A Suminto (Jakarta: PT. Tintamas Indonesia, Cet VI, 1989), hlm. 197-203.

## 2. Kondisi Spiritual

Kondisi spiritual adalah keadaan diri manusia yang meyakini bahwa pengetahuan tersebut dapat melahirkan jiwa yang damai dan tentram. Menjadikan manusia selalu bergembira dan mencintai Zat yang telah memberikan karunia kepadanya. Mensyukuri nikmat yang telah diberikan tidak hanya dengan menyenangi nikmat tersebut, akan tetapi juga melakukan amalan-amalan yang bermanfaat bagi dirinya dan juga bermanfaat bagi orang lain.

## 3. Amal Perbuatan

Amal perbuatan berkaitan dengan niat, perkataan, dan anggota tubuh, yaitu niat yang berkeinginan untuk mengerjakan perbuatan-perbuatan yang disenangi oleh Allah Swt. Lisan menampakkan rasa syukur dengan pujian dan anggota tubuh yang bertugas melaksanakan segala yang telah Allah Swt perintahkan. Menjauhkan diri dari segala perbuatan yang mendatangkan murka Allah Swt.

## 5. Hikmah-hikmah Bersyukur

Menurut Rahmat Ramadhana Al-Banjari, ada beberapa hikmah syukur diantaranya:

- a. Syukur sebagai sarana memperkaya kualitas dan kuantitas kenikmatan keberkahan hidup.

Fakta yang kita lihat setiap hari memperjelas bahwa kebahagiaan yang kita rindukan dan dambakan tidak mudah untuk diraih. Sering kita jumpai orang yang pusing dan tidak bahagia atau yang tidak bahagia

karena tidak punya uang. Namun, pada saat yang sama, kita juga sering mengalami bahwa orang menderita stres dan kecemasan yang terkait dengan orang yang sebenarnya diberi banyak uang atau harta tambahan.

Begitupun dengan rupa, harta, kedudukan, kekuasaan, gelar, dan aksesoris duniawi lainnya yang dimiliki, ternyata sama sekali tidak bisa menjadi jaminan akan dapat hidup tenteram dan Bahagia. Apa sebabnya? Andai kata kita ambil perumpamaan, silahkan bayangkan jika ada sebuah lemari kaca penuh dengan aneka makanan yang tampak lezat tapi terkunci rapat, manakah yang perlu lebih dulu kita pikirkan, isi lemari atau kunci lemari? Tentu saja, bagi siapapun yang normal dan sehat cara berpikirnya akan berupaya mencari kuncinya terlebih dahulu. Sebab, meski kita mati-matian ingin menikmati isi lemari tetapi kalau kita tidak memiliki kuncinya, kita sama halnya menyiksa diri dan membuat penderitaan tiada akhir, akibat diderita keinginan yang tidak akan pernah tercapai.

b. Temuan ilmiah modern: Syukur menambah nikmat

Ilmian meneliti peran sikap bersyukur atau berterima kasih. Bersyukur, selain menyehatkan jiwa raga, juga mendorong terjalin dan terbinanya persahabatan antar manusia secara harmonis.

c. Bersyukur obat ketamakan

Satu-satunya obat untuk menjauhi sifat tamak adalah sikap untuk selalu bersyukur dalam segala hal. Langkah ini sangat efektif karena pada

dasarnya hal-hal material tidak bisa dijadikan ukuran kebahagiaan seseorang. Tidak ada jaminan bahwa kekayaan saja yang dapat memberi anda kebahagiaan atau kepuasan yang anda cari. Apalagi, perasaan puas kita sangat dipengaruhi oleh kecenderungan untuk melakukan perbandingan. Sering kali kita cenderung melihat dan merasa orang lain lebih beruntung dari diri kita. Padahal, kita pun sebenarnya beruntung.

- d. Syukur nikmat, kunci terbukanya pintu-pintu berkah

Jika kita pandai bersyukur jalan terbukanya pintu rezeki sangat luas dan lapang, hidup juga lebih Bahagia.<sup>41</sup>

## **D. Kerja**

### **1. Pengertian kerja**

Menurut Panji Anoraga, kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Rachmat Ramadhan Al-Banjari, *Ajibnya Syukur Atasi Semua Masalah*, (Jakarta: Redaksi Divapress, 2014). Hal. 207-238.

<sup>42</sup> Panji Anaraga, *Psikologi Kerja...*, Hal. 11.

Menurut Dr. May Smith, dalam bukunya “*Introduction to industrial Psychology*”, tujuan dari kerja adalah untuk hidup. Dengan demikian, maka mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan, berarti bekerja.<sup>43</sup>

Kerja adalah kegiatan yang dilakukan karena ingin membuat perbedaan dengan cara yang memperkuat rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Tindakan ini dilakukan dengan sengaja untuk mencapai sesuatu yang direncanakan. Itulah sebabnya ada semangat di dalamnya, semangat untuk merelakan segala potensinya agar apa yang dilakukannya membawa kepuasan dan keuntungan yang sesungguhnya.<sup>44</sup>

Kerja merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk memenuhi segala aspek kebutuhan selama hidupnya. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan kesungguhan yang besar serta pengorbanan waktu dan tenaga, untuk keberhasilan dalam hidup.<sup>45</sup>

Kerja itu sesungguhnya adalah suatu kegiatan sosial. Dahulu orang beranggapan bahwa satu-satunya perangsang *intensif* untuk bekerja hanyalah uang atau perasaan takut menganggur. Tetapi dewasa ini ternyata bahwa uang

---

<sup>43</sup> *Ibid*, Hal. 12-14.

<sup>44</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press. 2002), hal. 24.

<sup>45</sup> Aziz Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islami Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*, (Skripsi: UIN Ar-Raniry 2017) hlm. 122

bukanlah merupakan faktor utama yang memotivasi semua orang untuk bekerja.

Nampaknya memang sulit untuk dapat menyimpulkan secara jelas, tepat dan ringkas definisi kerja. Apabila definisi itu dikaitkan dengan pengertian imbalan atau pembayaran (atas suatu prestasi kerja), maka para ibu rumah tangga yang juga bekerja keras tentulah tidak akan mencakup dalam pengertian kerja. Tetapi bila definisi kerja dihubungkan dengan pengertian kesenangan atau pilihan (terhadap jenis pekerjaan), maka dapat dengan mudah terlihat bahwa bagi sementara orang, antara kerja dan permainan (keisengan) sesungguhnya sama saja. Bagi beberapa orang, yaitu bagi mereka yang sudah berada ditaraf tidak lagi memerlukan mencari nafkah (karena persediaan uang sudah cukup banyak), kerja hanyalah merupakan kesenangan atau *hobby* atau merupakan pilihan-pilihan untuk memenuhi kepuasan egonya saja.

## **2. Tenaga Kerja**

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau orang yang dapat mengerjakan sesuatu. Definisi menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) menjelaskan bahwa Pekerja melakukan sesuatu dalam bidang yang dikuasai untuk menghasilkan barang atau jasa untuk meningkatkan produktivitas baik dalam jangka waktu panjang guna meningkatkan tingkat output pada periode tertentu.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ketiga (Jakarta : Balai Pustaka;1999) Hal. 546.



Pekerja yang melakukan pekerjaannya ditentukan oleh seberapa lamanya jam bekerja, sehingga dapat diketahui seberapa banyak barang dan jasa yang dihasilkan. Tetapi pada kenyataannya, hasil produksi yang dihasilkan para pekerja tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Karena, kualitas pekerja tidak sesuai dengan minat dan bakat.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk dalam suatu negara dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk ke dalam tenaga kerja jika penduduk sudah cukup memasuki masa usia kerja dari usia 15 – 65 tahun. Sedangkan untuk kategori penduduk yang bukan angkatan kerja yaitu yang belum memasuki batas minimal usia tenaga kerja.<sup>47</sup>

Tenaga kerja (*manpower*) merupakan penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Pertumbuhan penduduk berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang berkerja dan merupakan salah satu faktor produksi, jumlah tenaga kerja yang bekerja juga akan

---

<sup>47</sup> Abdul R Budiono, *Hukum Pemburuan.....*, Hal. 45.

meningkatkan dari tahun ke tahun sehingga apabila dimanfaatkan dengan maksimal maka akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.<sup>48</sup>

Pendapat tentang pengertian tenaga kerja dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah tenaga kerja yang sedang mencari atau sedang bekerja yang menghasilkan barang atau jasa, jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Kegiatan yang dilakukan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan mengharapkan imbalan yang pantas. Dalam tenaga kerja jika penduduk sudah cukup memasuki masa usia kerja dari usia 15-65 tahun.

Para tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Penurunan upah dipandang kecil sekali, karena akan mempengaruhi kepada daya beli masyarakat yang menyebabkan konsumsi menurun dan berkurangnya daya beli akan mendorong harga-harga menurun.

Kualitas tenaga kerja merupakan dasar bagi pencapaian produktivitas. Kualitas ini tergantung atas modal insani yang diisikan ke dalam diri tenaga kerja. Makin banyak modal yang masuk, makin tinggi kualitasnya. Modal yang di maksud terdiri atas pendidikan latihan, pengalaman kerja, dan kesehatan mereka.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), Hal. 59

<sup>49</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja...*, Hal. 16

### 3. Disiplin kerja

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.<sup>50</sup>

Disiplin Kerja menurut Abdul Rachman Saleh adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.<sup>51</sup>

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Contohnya: bagi karyawan Bank, keterlambatan masuk kerja (bahkan dalam

---

<sup>50</sup> Abdul Rachman Saleh "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA Semarang", Jurnal: Among Makarti, VOL.II, No.21, Juli 2018.

<sup>51</sup> Abdul Rachman Saleh "*Pengasuh Disiplin Kerja, Etos Kerja...*, Hal. 4

satu menit pun) berarti pemotongan gaji yang disepadankan dengan tidak masuk kerja pada hari itu. Bagi pengendara sepeda motor tidak menggunakan helm berarti siap-siap ditilang polisi. Disiplin dalam arti positif seperti dalam kaitannya dengan pekerjaan, seperti disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam suatu instansi pekerjaan, seorang pekerja/karyawan tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan instansi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya. Misalnya, Amir adalah orang yang selalu tepat waktu, sementara itu di instansi kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika Amir memegang teguh prinsip-prinsipnya sendiri, ia akan tersisih dari teman sekerjanya. Ia sebaliknya, jika ikut arus maka ia akan mengalami stress, oleh karenanya ia harus menyesuaikan diri tidak ikut arus, tetapi juga tidak kaku.

Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Fadly Ramadhan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2020), Hal. 30-31.

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.
- b. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal pada instansi yang tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan/pekerja serius atau tidak? Layak atau tidak? Apakah karyawan dalam bekerja tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja, dan bekerja dengan semangat tinggi?

Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu yang terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan instansi dan organisasi (kelompok kerja). Jika dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan instansi sehingga tercapai tujuan organisasi dan instansi. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi.

Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>53</sup>

#### 4. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang sama dengan “*to move*” yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.<sup>54</sup>

Menurut Panji Anoraga Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja

---

<sup>53</sup> Avin Fadilla Helmi, “Disiplin Kerja”, Jurnal Tenaga Kerja (Online), buletin Psikologi VOL. IV, No.2 Desember 1996 Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII (32), email: [jurnalkerja@gmail.com](mailto:jurnalkerja@gmail.com) . diakses 2 Februari 2023.

<sup>54</sup> Panji Anoraga, Psikologi Kerja..., Hal 31-32.



seorang karyawan adalah sebagai berikut: Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*).<sup>55</sup>

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor *eksternal* yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor *Intern* yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan.<sup>56</sup>

Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama

---

<sup>55</sup> *Ibid* ...., Hal. 33

<sup>56</sup> Panji Anoraga, Psikologi Kerja..., Hal. 29-30

karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.<sup>57</sup>

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan Kmotivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.<sup>58</sup>

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

## **5. Etos Kerja dan Fungsi Etos Kerja**

Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu

---

<sup>58</sup> Julia Anita DKK. "Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Unsyiah*, VOL. II, No. 1 November 2013.

<sup>58</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja.....*, Hal. 70.

meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan. Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya.<sup>59</sup>

Menurut Uswatun Khasanah menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Adapun indikator-indikator di dalam Etos Kerja menurut Sinamo yaitu: Penuh tanggung jawab, Semangat kerja yang tinggi, Berdisiplin, Tekun dan serius, Menjaga martabat dan kehormatan.<sup>60</sup>

Manusia adalah makhluk pekerja, sama seperti hewan juga, namun manusia dan hewan memiliki cara kerja yang jauh berbeda bekerja. Sedangkan manusia harus memiliki etos dalam bekerja, yaitu pondasi dasar seperti sikap, nilai moral, akhlak, dan akal untuk meraih pencapaian yang lumrah dan setinggi mungkin dengan penuh usaha, namun apabila dalam bekerja manusia tidak memiliki sikap etos tanpa nilai moral dan akhlak maka manusia tidak jauh berbeda dengan hewan, begitu juga apabila seseorang bekerja tidak menggunakan akal pikirannya, maka hasil kerjanya tidak akan memiliki nilai apapun.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press. 2002), Hal. 15

<sup>60</sup> Uswatun Khasanah, *Etos Kerja Arena Menuju Puncak Prestasi*, (Yogyakarta: Harum Group. 2004), Hal. 152

Menurut Panji Anoraga, etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi.<sup>62</sup>

Maka dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah sikap atau perilaku dasar seseorang dalam bekerja, yang mencerminkan dirinya sebagai seorang yang berpengetahuan dan memiliki akhlak serta pandangan hidup yang memiliki nilai-nilai agama serta berupaya memperoleh hasil yang baik yang bersifat material maupun non-material.

Setelah mengetahui pengertian dari etos kerja, maka dapat dilihat bahwa etos kerja mempunyai fungsi tersendiri bagi manusia dalam menjalankan kehidupan sehari-harinya. Fungsi etos kerja adalah sebagai sumber motivasi kerja, mendorong seseorang dalam bekerja untuk membentuk kepuasan yang diharapkan akan dapat meningkatkan produktifitas.<sup>63</sup>

Menurut Toto Tasmara, untuk membentuk watak generasi yang tinggi etos kerjanya. Tidaklah cukup hanya dengan pemberian nasehat, tetapi dibutuhkan dua perangkat pembelajaran, yaitu sistem *reward and pinalthy* (cara belajar instrumental) dan selanjutnya mereka akan belajar dari keteladanan

---

<sup>61</sup>Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islami, Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syari'at Islam*,(Jakarta:CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992) hlm. 67

<sup>62</sup> Panji Anaraga, *Psikologi Kerja*, ..... , Hal. 29

(cara belajar *observational* atau disebut juga dengan *modelling*) dengan menyampaikan beberapa pesan antara lain sebagai berikut:<sup>64</sup>

- a. Bekerja itu adalah ibadah dan amanah, dan Allah sangat mencintai orang-orang yang bekerja. Dengan pesan-pesan ini, mereka akan bekerja dengan semangat dan kerinduan agar pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat hasil (*performance*) yang seoptimal mungkin.
- b. Menumbuhkan gerak kreativitas untuk mengembangkan dan memperkaya serta memperluas bidang pekerjaannya (*job enrichment E-enlargement*). Dengan cara ini, mereka akan merasakan bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan lain, yang berarti menunjukkan bertambahnya amanah Allah kepada dirinya.
- c. Ada semacam malu hati yang mendalam (budaya malu) bila pekerjaannya tidak dilaksanakan dengan baik karena hal ini berarti sebuah pengkhianatan terhadap Allah.

Dengan berfikir seperti ini, setiap pribadi muslim merupakan tipikal manusia yang terus meronta, gelisah, dan berfikir keras untuk secara dinamis mencari terobosan, inovasi serta aktivitas yang penuh arti dalam bentuk dinamika kreativitas yang terus mengalir tak mengenal lelah.

---

<sup>64</sup> Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islam,....Hal. 33



Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imaginasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna. Di mana seseorang dihadapkan pada sebuah permainan atau masalah yang menuntut kreativitas berpikir dalam menyelesaikan. Orang tersebut tidak mampu menyelesaikan karena hanya berkuat pada satu jalan keluar kemudian ada seseorang yang dapat membantunya melalui cara yang tidak terpikir olehnya. Dalam pandangan seperti ini kreativitas merupakan salah satu potensi yang dimiliki setiap orang dan perlu dikembangkan sejak usia dini. Seperti halnya anak yang memiliki bakat kreatif yang dapat dikembangkan sejak dini, sehingga bakat tersebut tidak berkembang secara optimal jika tidak diarahkan.<sup>65</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat merupakan masalah ada atau tidaknya struktur ekonomi, sosial, dan politik yang mampu memberi motivasi bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

## **6. Kerja Menurut Pandangan Islam**

Menurut Toto Tasmara, bekerja merupakan suatu aktivitas atau amalan yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dengan menggunakan seluruh

---

<sup>65</sup> Kusmawati Hatta dkk, "Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh", Jurnal Al-Ijtimaayah (Online), VOL. IX, No. 1 Januari-Juni 2023. Email: [azhari.zulkifli@ar-raniry.ac.id](mailto:azhari.zulkifli@ar-raniry.ac.id)

aspek pendukung seperti akal pikiran, tenaga, serta dzikir untuk mendapat pertolongan dari Allah agar menampakkan arti dirinya sebagai hamba-Nya dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.<sup>66</sup>

Menurut Imam Syaibani, Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi di dasari konsep istikhaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.<sup>67</sup>

Di sisi lain, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoiru ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu bisa memenuhi kebutuhan dirinya.

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang terbaik.

---

<sup>66</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 74

<sup>67</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim,.....*, Hal. 17.

Dalam Islam, nilai amalan seseorang menentukan kualitas hidupnya, karena dengan amalan yang berbuah ibadah, mampu mengangkat derajat seseorang di sisi Allah, dan juga di pandangan masyarakat. Oleh karena itu, seseorang akan merasa sulit ketika bekerja, karena pekerjaan itu tidak bermakna baginya, atau tidak memiliki sangkutan dengan tujuan hidupnya. Dalam etos kerja seseorang harus memiliki kesadaran terhadap bahwa suatu pekerjaan memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya di dunia dan akhirat, karena kesadaran itu akan memberikan makna sebenarnya dari tujuan seseorang itu bekerja, karena pada dasarnya, kerja itu bisa menjadi ibadah ketika ia meniatkannya untuk mencari ridha Allah.<sup>68</sup> Firman Allah:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ  
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah: ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan’”*.

Islam juga mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai

---

<sup>68</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam,.....*, Hal. 36.

dengan amal/kerja sesuai dengan Firman Allah dalam surah An-Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ  
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S. An-Nahl: 97)

Islam mengakui adanya kenyataan bahwa harta dihasilkan bersama oleh tenaga kerja dan modal. Oleh karena tenaga kerja itu memiliki posisi secara komparatif lebih lemah, Islam telah menetapkan beberapa aturan untuk melindungi hak-haknya. Sebenarnya hak tenaga kerja adalah tanggung jawab majikan dan begitu pula sebaliknya. Hak-hak pekerja itu mencakup: mereka harus diperlakukan sebagai manusia, tidak sebagai binatang beban; kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada mereka; mereka harus menerima upah yang layak dan segera dibayarkan.<sup>69</sup>

Bentuk kerja yang disyariatkan dalam Islam adalah pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuannya sendiri dan bermanfaat, antara lain<sup>70</sup> :

---

<sup>69</sup> Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar* (Fundamental of Islamic System), 193-194

<sup>70</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, (Jakarta: Kencana, 2009), 227-229

- a. Menghidupkan tanah mati (tanah yang tidak ada pemiliknya dan tidak dimanfaatkan oleh satu orang pun).
- b. Menggali kandungan bumi.
- c. Berburu.
- d. Makelar (*samsarah*).
- e. Perseroan antara harta dengan tenaga (*mudarabah*).
- f. Mengairi lahan pertanian (*musaqat*).
- g. Kontrak tenaga kerja (*ijarah*)

*Ijarah* adalah pemilikan jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya) oleh *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari pihak *musta'jir* oleh seorang *ajir*. Atau dengan kata lain *ijarah* merupakan transaksi terhadap jasa tertentu dengan di sertai kompensasi. Hal-hal yang berkaitan dengan kesepakatan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>71</sup>

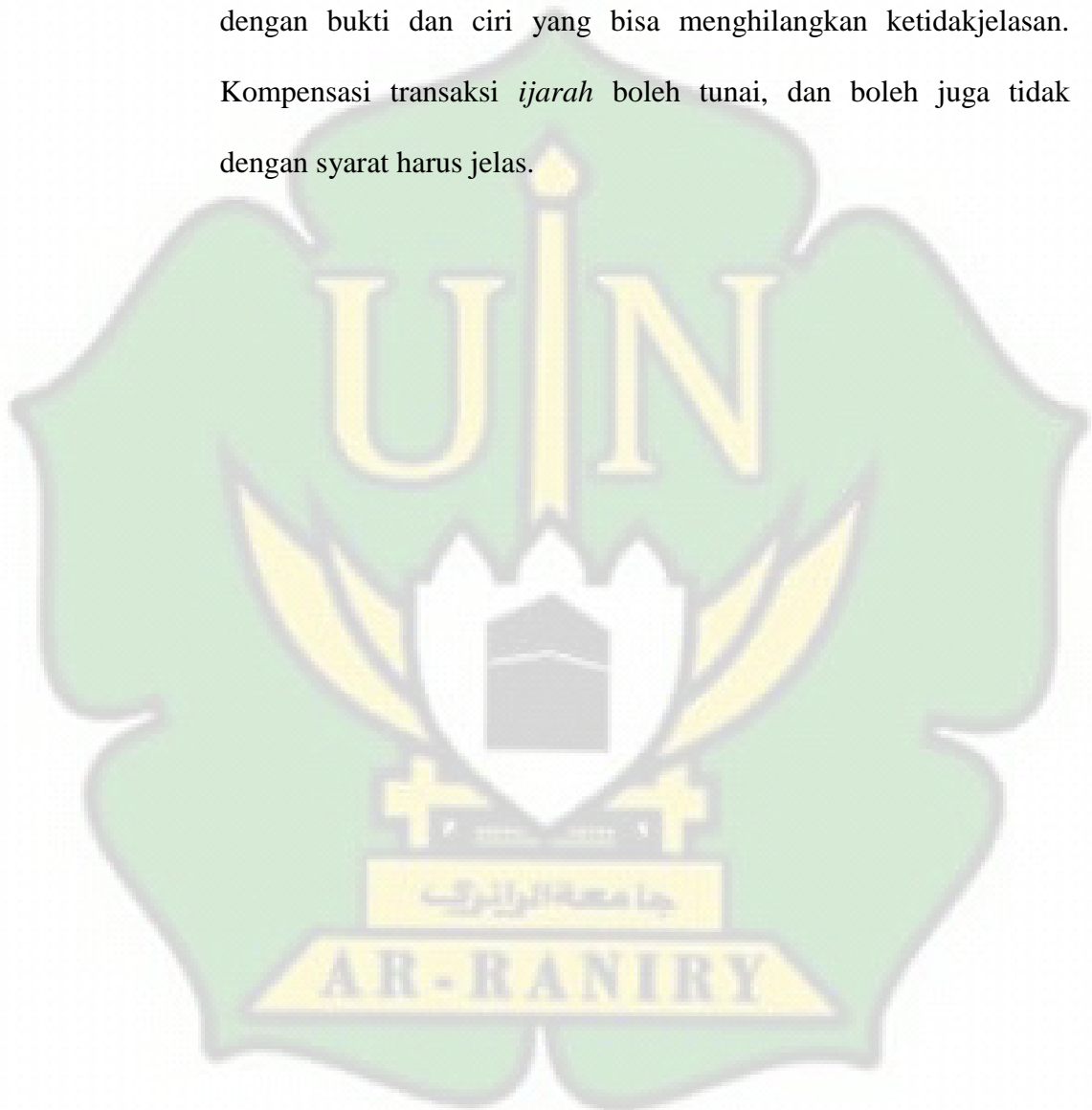
- a. Ketentuan kerja, *ijarah* adalah memanfaatkan jasa seseorang yang dikontrak untuk dimanfaatkan tenaganya.
- b. Bentuk kerja, tiap pekerjaan yang halal maka hukum mengontraknya juga halal. Di dalam *ijarah* tersebut harus tertulis jenis atau bentuk pekerjaan yang harus dilakukan seorang *ajir*.
- c. Waktu kerja, dalam transaksi *ijarah* harus disebutkan jangka waktu pekerjaan itu yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian

---

<sup>71</sup> Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis...*, Hal. 229.

atau selesainya pekerjaan tertentu. Selain itu, harus ada juga perjanjian waktu bekerja bagi *ajir*.

- d. Gaji kerja, disyaratkan juga honor transaksi ijarah tersebut jelas, dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan. Kompensasi transaksi *ijarah* boleh tunai, dan boleh juga tidak dengan syarat harus jelas.





## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang ditemukan, maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis, menurut Mohd Nazir metode deskriptif analisis merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran, ataupun sesuatu peristiwa pada masa sekarang untuk membuat deskriptif atau gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi.<sup>72</sup> Menurut Sugiono deskriptif analisis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek.<sup>73</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Saifuddin Azwar, pendekatan kualitatif adalah penelitian yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah. Hal ini bukan berarti bahwa pendekatan kualitatif sama sekali tidak menggunakan dukungan data kuantitatif akan tetapi penekanannya tidak pada pengujian hipotesis melainkan pada usaha menjawab pertanyaan penelitian melalui cara-cara berfikir formal dan argumentatif. Banyak penelitian kualitatif

---

<sup>72</sup> Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia, 2005), hal 54.

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), Hal.29.

merupakan penelitian sampel kecil.<sup>74</sup> Menurut Tabrani penelitian kualitatif adalah bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang masalah-masalah manusia dan sosial. peneliti menginterpretasikan sebagaimana subjek memperoleh makna dari lingkungan sekeliling, dan bagaimana makna tersebut mempengaruhi perilaku mereka. Penelitian dilakukan dalam latar (*setting*) yang alamiah (*naturalisme*) bukan hasil perlakuan (*treatment*) atau manipulasi variabel yang dilibatkan.<sup>75</sup>

Dalam hal ini peneliti mencoba menggambarkan dan mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai persepsi pekerja tentang syukur studi terhadap para pekerja yang bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

## **B. Objek dan Subjek Penelitian**

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono mendefinisikan Objek penelitian merupakan suatu atribut dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu atau variabel yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.<sup>76</sup> Subjek adalah tempat variabel melekat. Menurut Saifuddin Anwar Subjek penelitian adalah sumber data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian

---

<sup>74</sup> Saifuddin Azwar, *Metodelogi penelitian*. (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2013)

<sup>75</sup>Tabrani ZA, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kualif*, (Banda Aceh:Darussalam Publishing, 2014). Hal. 81

<sup>76</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2013)

pada dasarnya adalah yang akan menjadi sasaran penelitian. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan menjadi sasaran penelitian.<sup>77</sup>

Jadi objek dan subjek dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut: Pertama, Para pekerja dalam melaksanakan tugasnya, maka subjeknya adalah para pekerja. Kedua, Persepsi para pekerja tentang syukur, maka subjeknya adalah para pekerja juga.

### C. Teknik Pengambilan Subjek Penelitian

Dalam melakukan pemilihan subjek penelitian, teknik yang digunakan adalah tehnik *Purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sugiono mengatakan, responden merupakan orang yang di anggap lebih mengetahui mengenai apa yang diharapkan oleh peneliti sehingga akan memudahkan penyelesaian penelitian. Menurut Husaini Usman *Purposive sampling* yakni pengambilan sumber yang dilakukan berdasarkan tujuan dan ciri yang telah ditetapkan oleh peneliti.<sup>78</sup>

Adapun yang menjadi pertimbangan yang ditetapkan dalam pemilihan subjek pada para pekerja yang bergaji dibawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara adalah sebagai berikut: 5 para pekerja, 2 diantaranya sebagai perawat, 1 Teknisi Listrik, 2 sebagai guru honorer/guru TK. Dari beberapa para pekerja di atas yang memiliki ciri-ciri atau kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian (1) Gaji rata-rata di bawah UMR dan hanya menerima

---

<sup>77</sup> Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta:Pusaka Pelajar, 2007). Cet VII. Hal.34

<sup>78</sup> Husaini Usman, *Metode Penelitian*, (Jakarta,Bumi Aksara. 1996) hal, 47

gaji dibawah Rp. 2.000.000 perbulannya, (2) Memiliki Sertifikat (SK) kontrak kerja sebagai jaminan kerja.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian dengan tujuan mendapatkan data sehingga data yang diperoleh merupakan data yang memenuhi standar penelitian. Teknik penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

##### **1. Wawancara Menurut**

Dedy Mulyana menyatakan wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan- pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.<sup>79</sup> Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian menjelaskan, Wawancara antara dua orang ini sering disebut dengan interview. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah semi struktur, informasi yang didapat lebih banyak karena wawancara dilakukan lebih terbuka, pelaksanaan lebih bebas dan memiliki tujuan untuk menemukan permasalahan, karena nara sumber diminta untuk mengutarakan pendapatnya dan ide-idenya.<sup>80</sup>

Wawancara dalam penelitian ini tidak terstruktur, jenis wawancara ini hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan, hal ini dilakukan agar

---

<sup>79</sup> Dedy Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung: Remaja Rosdakrya, 2003), Hal, 180.

<sup>80</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, Hal 137.

menjaga situasi nara sumber dan sipeneliti tetap di situasi natural (*natural setting*).

Jadi, wawancara merupakan suatu kegiatan yang di dalamnya terdapat percakapan antara dua orang atau lebih seperti responden dan pewawancara dalam bertukar informasi dan ide tentang sesuatu dan tujuan tertentu. Wawancara yang dimaksudkan dalam penelitian ini untuk menggali informasi yang berkaitan tentang persepsi pekerja tentang syukur studi para pekerja yang bergaji di bawah UMR. Peneliti akan melakukan wawancara dengan 10 responden yang terdiri dari, tiga orang sebagai perawat, 2 orang sebagai karyawan Alfamart/Indomart, satu orang sebagai teknisi listrik, satu orang Pegawai Bank sebagai *Costumer Service* (CS), dan tiga orang sebagai guru Hororer/guru TK.

## 2. Observasi

Menurut Sugiyono dalam bukunya *Metode Penelitian* bahwa Observasi terbagi atas beberapa macam yaitu observasi partisipatif, observasi terstruktur dan tersamar dan observasi tak terstruktur. Penelitian ini menggunakan observasi terstruktur dan tersamar yaitu peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti juga mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas penelitian.<sup>81</sup>

Observasi ini dilakukan dengan turun lapangan dan melihat serta memantau kondisi yang terjadi, Untuk mendapatkan data penelitian,

---

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*....., hal 142

menyatakan diri bahwa hendak melakukan penelitian untuk lebih mudah dalam mengumpulkan data sehingga data lengkap dan jelas, hal inilah yang dilakukan peneliti pada para pekerja di kawasan Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara dalam menemukan kajian tentang persepsi syukur terhadap para pekerja yang bergaji di bawah UMR.

### 3. Dokumentasi

Menurut Sugiono dalam bukunya metode penelitian dokumentasi merupakan menitik beratkan pengumpulan data melalui fakta yang tersimpat dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Merupakan segala hal yang berbentuk tulisan, gambar, karya-karya monumental dari seseorang yang diperlukan dan dapat dijadikan data pada penelitian ini.<sup>82</sup>

Untuk mendiskripsikan data dokumentasi, peneliti berusaha menemukan dokumentasi menyangkut dengan para pekerja yang bergaji dibawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara yang menjadi responden. Dari data dokumentasi tersebut peneliti hendak melihat bagaimana persepsi para pekerja tentang syukur terhadap para pekerja yang bergaji di bawah UMR. Dokumentasi yang dilakukan untuk memperoleh informasi dalam penelitian ini adalah fakta yang tersimpan dalam bentuk gambar, catatan harian dan rekaman.

---

<sup>82</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, Hal. 11



## E. Teknik Analisi Data

Analisis data merupakan pengolahan data atau rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, penafsiran, dan verifikasi data agar sebuah fenomena meneliti nilai sosial, akademis dan ilmiah. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah data terkumpul, data tersebut kemudian diolah dan dianalisis. Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan yaitu:

### 1. Reduksi (*Data Reduction*)

Sugiyono menjelaskan bahwa mereduksi berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan padahal-hal yang penting, mencari tema serta pola kemudian yang tidak perlu maka dibuang.<sup>83</sup> Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

### 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah berikutnya dalam menganalisis data yaitu menyajikan data, yang berarti data yang telah diperoleh akan disajikan dalam berbagai bentuk baik dalam bentuk narasi, grafik, matrik dan sebagainya. Peneliti berusaha untuk menyajikan data secara fakta, padat dan jelas.

### 3. Verifikasi

Menarik kesimpulan awal yang masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak dikuatkan dengan bukti dan hal-hal yang mendukung pada tahap pengumpulan data, jika kesimpulannya sudah didukung oleh bukti yang

---

<sup>83</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian.....*, hal 247

valid dan konsisten maka kesimpulan yang di dapatkan oleh penelitian dalam mengumpulkan data menjadi kesimpulan kredibel.<sup>84</sup> Peneliti berusaha menarik kesimpulan dari memverifikasi data sehingga dapat memberikan jawaban mengenai persepsi pekerja tentang syukur terhadap para pekerja yang bergaji di bawah UMR kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

## **F. Prosedur Penelitian**

### **1. Tahap Pralapangan**

Peneliti melakukan persiapan untuk melakukan penelitian lapangan, seperti mengurus surat izin dari fakultas untuk melakukan penelitian.

### **2. Tahap Lapangan**

Pada tahap ini peneliti bertemu dengan responden untuk melakukan wawancara berdasarkan wawancara yang telah dibuat sebelumnya dan mengobservasi persepsi rasa syukur yang dilakukan oleh subjek penelitian. Agar hasil wawancara tidak hilang peneliti dalam menulis dibuku catatan harian. Peneliti dapat mendokumentasikan di lokasi penelitian, guna memperkuat bukti dalam melakukan penelitian bahwa peneliti benar-benar melakukan penelitian.

### **3. Tahap Penulisan Laporan**

Pada tahap ini hasil laporan yang didapat di lapangan dibuat dalam bentuk laporan atau hasil penelitian yang akan dibahas di BAB IV.

---

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, hal 249

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Hasil Penelitian**

Adapun lokasi penelitian yang dipilih adalah Kecamatan Lhoksukon Kab. Aceh Utara. Dalam Sub bagian ini ada dua aspek data yang didiskripsikan sesuai temuan lapangan yaitu: (1) Gambaran Umum Lokasi Penelitian (2) Visi dan Misi Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dalam sub bagian ini akan dideskripsikan beberapa aspek terkait tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu: a). Sekilas Gambaran Sejarah Kota Lhoksukon, b) Visi dan Misi Kantor Camat Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara

##### **a. Sekilas Gambaran Sejarah Kota Lhoksukon**

Kabupaten Aceh Utara (Bahasa Aceh: Aceh Barouh) adalah sebuah kabupaten yang terletak di provinsi Aceh, Indonesia. Ibukota kabupaten ini dipindahkan dari Lhoksemawe ke Lhoksukon, menyusul dijadikannya Lhoksemawe sebagai kota otonom.

Kabupaten ini tergolong sebagai Kawasan industri terbesar di provinsi ini dan juga tergolong industri terbesar di luar pulau Jawa, khususnya dengan dibukanya industr pengolahan gas alam cair PT Arun LNG di Lhokseumawe pada tahun 1974. Di daerah wilayah ini juga terdapat

pabrik-pabrik besar lainnya: Pabrik Kertas Kraft Aceh, Pabrik Pupuk AAF (Aceh Asean Fertilizer) dan Pabrik Pupuk Iskandar Muda (PIM).<sup>85</sup>

Dalam sektor pertanian, daerah ini mempunyai unggulan reputasi sendiri sebagai penghasil beras yang sangat penting. Maka secara keseluruhan kabupaten Aceh Utara merupakan daerah tingkat II yang paling potensial di provinsi dan pendapatan perkapita di atas paras Rp. 1,4 juta tanpa migas atau Rp. 6 juta dengan migas.<sup>86</sup>

Ladang gas dan minyak ditemukan di Lhokseumawe, Ibukota Aceh Utara sekitar tahun 1970-an. Kemudian, Aceh pun mulai didatangi para investor luar negeri yang tertarik pada sumber daya alamnya yang melimpah. Sejak saat itu, gas alam cair atau Liquefied Natural Gas (LNG) yang diolah dikilang PT. Arun Natural Gas Liquefaction (NGL) Co, yang berasal dari instalasi Exxon Mobil Oil Indonesia Inc. (EMOI) di zona industri Lhokseumawe, telah mengubah wilayah ini menjadi Kawasan industri petrokimia modern.<sup>87</sup>

Kegiatan ekonomi Kabupaten Aceh Utara didominasi oleh dua sektor, yaitu sektor pertambangan dan penggalian, serta sektor industri

---

<sup>85</sup> KABUPATEN ACEH UTARA. Katalog BPS: BADAN PUSAT STATISTIK- PDF. Docplayer.info. diakses pada tanggal 15 Januari 2023.

<sup>86</sup> *Ibid*, Hal. 2.

<sup>87</sup> <http://www.acehutama.go.id/page-sejarah-aceh-utama.html>. Pemerintah kabupaten Aceh Utara “*Sejarah Aceh Utara*” *History of Nourth Aceh*. Diakses pada tanggal 15 Januari 2023.

pengolahan. Pada sektor pertambangan, sumur-sumur gas yang diolah PT. Exxon Mobil Oil Indonesia tentu menjadi salah satu faktor keunggulan sektor ini. Dengan kontribusi Rp. 8,6 trilyun pada Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) tahun 2000, ia menempati peringkat pertama dengan disusul oleh sektor industri sebesar Rp. 4,7 trilyun.<sup>88</sup>

Wilayah Aceh Utara memiliki topografi wilayah yang sangat bervariasi, dari daerah dataran rendah yang luas di utara memanjang barat ke timur hingga daerah pengunungan di selatan. Ketinggian rata-rata wilayah Aceh Utara adalah 123m. jalan lintas timur Sumatera melintasi wilayah dataran rendah sehingga menjadikan wilayah rendah ini menjadi kawasan yang lebih berkembang secara ekonomi dibanding wilayah selatan yang ada di pedalaman.<sup>89</sup>

Pada wilayah dataran rendah lebih sering dilanda banjir ketika curah hujan tinggi di selatan, salah satu wilayah yang menjadi daerah langganan banjir kiriman dari selatan adalah kecamatan Lhoksukon, Matangkuli, Pirak Timu, Samudera, Lapang, Tanah Luas, Tanah Pasir dan Meurah Mulia. Luapan dari sungai Keureutoe dan Sungai Pasee menjadi momok tahunan bagi masyarakat Aceh Utara di kecamatan-kecamatan tersebut.

---

<sup>88</sup> Katalog BPS: BADAN PUSAT STATISTIK

<sup>89</sup> Fuadi, “*DPRA Rekom Daerah Otonomi Baru, Aceh Malaka dan Pantan Labu*”, Redaksi, 12 Juni 2023 <https://www.waspadaaceh.com/2019/07/05/drpa-rekom-daerah-otonomi-baru-aceh-malaka-dan-panton-labu/> diakses pada 16 Juni 2023.

Wilayah dataran rendah didominasi oleh lahan pertanian berupa persawahan dan permukiman penduduk, di pesisir terdiri dari tambak perikanan air asin sementara di wilayah dataran tinggi lahan perkebunan yang mulai digarap secara meluas oleh masyarakat. Potensi pertanian di Aceh Utara masih belum bisa diandalkan guna meningkatkan taraf hidup masyarakatnya dikarenakan sistem pengairan persawahan masih mengandalkan irigasi tradisional dan sebagiannya malah masih berupa sawah tadah hujan.

Dibidang perkebunan sendiri, Aceh Utara memiliki perkebunan kelapa sawit, karet dan kakao yang dikelola oleh PT. Perkebunan Nusantara I yang mengelola lahan perkebunan kelapa sawit pada areal seluas 46.377 ha, karet 11.918 ha dan kakao seluas 354 ha. Selain penanaman komoditi pada areal sendiri+inti, PTPN I juga mengelola areal Plasma milik petani seluas 16.832 ha yang terdiri dari areal kelapa sawit 6.714 ha dan karet 10.118 ha. Pada awalnya PTPN I ini juga mengelola perkebunan tebu yang diproduksi menjadi gula di pabrik gula Cot Girek, namun pabrik tersebut tidak beroperasi lama hingga pada akhirnya dikonversi menjadi pabrik pengolahan kelapa sawit.<sup>90</sup>

Sejak Indonesia merdeka wilayah Lhoksukon dijadikan delapan Kecamatan dengan dikepalai oleh seorang Wedana yang berkedudukan di kota Lhoksukon. Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1957 dan

---

<sup>90</sup> KABUPATEN ACEH UTARA. Katalog BPS: BADAN PUSAT STATISTIK- PDF. Docplayer.info. diakses pada tanggal 15 Januari 2023.



keputusan Presiden Indonesia Nomor 6 Tahun 1959. Kabupaten daerah Aceh Utara terbagi dalam 3 (tiga) kewedanaan yaitu: Kewedanaan Bireun terdiri atas tujuh kecamatan, Kewedanaan Lhokseumawe terdiri atas delapan kecamatan, Kewedanaan Lhoksukon terdiri atas 8 kecamatan. Namun kemudian status kewedanaan dihapuskan pada tahun 1969 berdasarkan undang-undang yang berlaku pada waktu itu dan kemudian diubah menjadi wilayah pembantu Bupati wilayah Lhoksukon sejak tahun 1998 yang berkedudukan di Ibukota Lhoksukon.<sup>91</sup>

Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan wilayah, penambahan penduduk dan semangat otonomi daerah pada tahun 1999 pada bekas kewedanaan Bireun ditetapkan menjadi Kabupaten Bireun dan pada tahun 2001 kota Lhokseumawe menyusul menjadi kotamadya yang baru lepas dari kabupaten Aceh Utara sekarang pada 14 Maret 2019 kota Panton Labu menyusul juga menjadi kotamadya yang lepas dari Kabupaten Aceh Utara bersamaan dengan Kabupaten Aceh Malaka juga lepas dari Kabupaten Aceh Utara.<sup>92</sup>

Ibukota kecamatan Lhoksukon berada di pinggir jalan raya, sedangkan luasnya adalah ± 234 KM<sup>2</sup> dengan batas-batasnya:

a. Sebelah utara dengan kecamatan Tanah Pasir dan Baktiya.

---

<sup>91</sup> Pemerintah kabupaten Aceh Utara “*Sejarah Aceh Utara*” *History of Nourt Aceh*...., Hal. 3

<sup>92</sup> Fuadi, “*DPRA Rekom Daerah Otonomi Baru, Aceh Malaka dan Panton Labu*”...., Hal. 2-4.

- b. Sebelah Timur dengan kecamatan Baktiya dan Tanah Jambo Aye.
- c. Sebelah selatan dengan kecamatan Cot Girek dan Pirak Timu
- d. Sebelah Barat dengan Kecamatan Cot Girek dan Matang Kuli

Jika ditinjau penduduk berdasarkan jenis kelamin, proporsi penduduk perempuan di Kecamatan Lhoksukon lebih banyak dari penduduk laki-laki. Oleh karena itu, rasio jenis kelamin di Kecamatan Lhoksukon secara keseluruhan adalah 95,51 persen yang terdiri dari 10.555 Kepala keluarga. Jumlah penduduk laki-laki sebanyak 21.633 penduduk, sedangkan perempuan 22.333 penduduk.<sup>93</sup>

**Tabel 4.1**

**Jumlah Penduduk Menurut Jenis Pekerjaan Sumber Penghasilan Utama**

No .	Desa/ Gampong	Per- Tanian	Per- Industri- An	Per- Dagang- an	Trans- Portasi	Jasa dan lainnya
1.	Geulumpang	63	-	11	6	21
2.	Mns Buloh	69	-	33	-	18
3.	Alue Abee	45	-	4	-	9
4.	Alue Eumpok	55	4	9	-	12
5.	Alue Itam Reudeup	44	-	3	-	6
6.	Buket Krueng	39	2	4	-	10
7.	Mns Teungoh LB	138	-	11	3	26
8.	Mns Kumbang	110	-	22	5	31
9.	Alue Itam Baroh	75	-	-	3	11
10.	Meuriya	32	7	3	-	10
11.	Arongan LT	31	-	3	-	4
12.	Buket me	33	10	6	2	6
13.	Dayah LT	53	1	5	3	11
14.	Mns Krueng	35	-	4	2	9
15.	Mns Tuha	72	-	4	5	11
16.	Mns Rayeuk	47	-	3	2	9

<sup>93</sup> Ibid. BPS: BADAN PUSAT STATISTIK- PDF.

17.	Mns Meucat	35	-	3	1	12
18.	Mns Asan LB	93	-	26	8	43
19.	Mns Rawa	59	-	4	1	3
20.	Babah Geudubang	88	-	24	5	23
21.	Mns Meureubo	80	9	9	4	27
22.	Ulee Gunong	66	-	10	4	23
23.	Teupin keubeu	90	-	5	-	16
24.	Seuneubok Dalam	41	2	6	5	33
25.	Grong Grong	62	-	4	3	7
26.	Lhok Kareung	90	-	3	-	9
27.	Cot Asan	48	-	7	-	7
28.	Buket Hagu	316	161	54	36	177
29.	Mata Ie	53	-	4	-	10
30.	Mata U	33	-	5	3	11
31.	Lhok Sentang	61	-	9	-	5
32.	Ulee Tanoh	124	-	8	5	29
33.	Nga Lsk Tengah	142	-	17	6	37
34.	Mns Jok	120	-	11	4	28
35.	Mns Nga Lsk Barat	59	-	23	7	34
36.	Matang Meunye	44	-	4	2	13
37.	Mns Beuringen	87	-	20	6	31
38.	Mns Manyang	90	-	33	12	36
39.	Mns Blang	164	2	41	22	62
40.	Mns Ceubrek	132	5	49	41	88
41.	Kel Kota Lhoksukon	196	6	370	36	114
42.	Meunasah Dayah	104	4	144	25	97
43.	Mns Mtg Teungoh LT	59	-	9	5	31
44.	Mns Geulinggang	93	-	12	6	36
45.	Ulee Barat	58	-	12	4	11
46.	Mns Pulo Dolang	40	-	2	-	9
47.	Meunasah Tutong	109	3	37	16	46
48.	Geumata	97	4	47	12	52
49.	Pante	127	3	56	14	74
50.	Trieng Matang Ubi	193	-	61	21	54
51.	Mns Meunye	123	-	19	6	43
52.	Blang Rubek	80	-	4	-	23
53.	Alue Buket	150	1	24	3	58
54.	Reudeup	479	-	131	23	141
55.	Nga Mtg Ubi	228	1	51	46	90
56.	Buket Sentang	26	-	2	8	7

57.	Blang Aman	61	-	3	3	28
58.	Mns Cot Usibak	133	-	14	8	63
59.	Bintang Hu	233	3	15	4	44
60.	Cot Ara	51	-	3	2	9
61.	Cot Glumpang	32	-	2	1	5
62.	Abeuk Leupen	37	-	5	3	14
63.	Matang Pupanji	52	-	3	1	7
64.	Matang Teungoh AB	108	-	13	4	32
65.	Meunasah Asan AB	185	1	15	3	40
66.	Ranto	132	2	15	5	21
67.	Keutapang	130	-	19	7	48
68.	Alue Mudem	86	3	13	6	14
69.	Rambot	135	2	23	4	34
70.	Meunasah Ara	110	-	18	3	23
71.	Mns Alue Drien	80	1	25	6	31
72.	Mns Mancang	134	-	10	-	13
73.	Leubok	99	-	4	-	12
74.	Trieng Pantang	165	1	21	3	29
75.	Mns Arongan AB	34	-	2	2	10
Jumlah		5500	75	1392	363	1675

## 2. Visi dan Misi Kantor Camat Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara

**Visi:** Terselenggaranya pelayanan prima bagi masyarakat dibidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.

**Misi:** -

- a. Mewujudkan pelayanan aparatur yang optimal dan professional.
- b. Mewujudkan terselenggaranya pemerintah gampong dan kecamatan yang efektif dan efisien dalam rangka menyediakan sistem pendataan masyarakat yang cepat, akurat, dan dapat dipertanggung jawabkan.
- c. Menciptakan SDM aparatur yang cepat, tepat, peduli dan mampu memberikan solusi bagi permasalahan pada masyarakat.

- d. Mempercepat proses birokrasi perizinan.
- e. Menciptakan peran serta muspika dan masyarakat.<sup>94</sup>

## **B. Deskripsi Data Pertanyaan Penelitian**

Dalam sub bagian ini ada dua aspek data yang dideskripsikan yaitu 1). Deskripsi para pekerja yang bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara dalam melaksanakan tugasnya. 2). Deskripsi Persepsi pekerja yang bergaji di bawah UMR tentang rasa syukur. Untuk mendapatkan data terkait rumusan masalah dalam penelitian ini, maka peneliti telah melakukan dua cara yaitu observasi dan wawancara. Adapun deskripsi masalah yaitu:

### **1. Deskripsi Para Pekerja yang Bergaji di Bawah UMR dalam Melaksanakan Tugasnya**

Untuk mendapatkan data terkait pekerja yang bergaji di bawah UMR dalam melaksanakan tugasnya, maka peneliti mewawancarai beberapa responden yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Maka hasilnya dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu PM, yang bekerja sebagai guru honorer bahasa Inggris sekaligus menjadi Musyrifah disalah satu pondok pesantren ternama di Lhoksukon yaitu pesantren Al-Muslimun. Ibu PM mulai bekerja dipertengahan tahun 2021. Setiap bulannya ibu PM menerima gaji dibawah UMR. Adapun pernyataan ibu PM sebagai berikut:

---

<sup>94</sup> Dokumentasi Kantor Camat Lhoksukon 2022.

“Saya melaksanakan dua tugas, yaitu: yang pertama tugas sebagai guru, jadwal jam kerja mulai dari jam 08.00-15.00 WIB. Dan itu tergantung jadwal yang diberikan oleh sekolah setiap semesternya selalu berganti-ganti jadwal. Selanjutnya tugas yang kedua menjadi musyrifah. Jadwal sebagai Musyrifah mulai jam 04.30-23.00 WIB kontrol anak-anak dari mulai mereka bangun tidur sampai tidur lagi. Jika saya tidak mengajar atau berhalangan hadir maka saya harus mencari pengganti guru lain untuk masuk ke kelas, setiap menggantikan guru pengganti maka kita harus membayar guru pengganti tersebut. Jika jadi musyrifah tidak boleh keluar masuk pondok pesantren, dan harus menetap di pondok pesantren. Ketika libur pesantren barulah kami bisa libur, juga mengontrol anak-anak pulang semua, baru kami bisa pulang ke kampung halaman masing-masing.”<sup>95</sup>

Hal yang sama juga nyatakan oleh Ibu Z yang berprofesi sebagai tenaga pengajar juga di salah satu TK dan PAUD. Ibu Z ini sudah hampir 5 tahun kerja sebagai guru TK yang gaji hanya dibawah rata-rata dan tidak sesuai dengan UMR Provinsi Aceh (3.413.666). Ibu Z ini malah menerima 1/8 dari rata-rata UMR. Adapun pernyataan ibu Z ini dalam menjalankan tugasnya sebagai guru TK dan PAUD sebagai berikut:

“Menjadi guru TK dan PAUD sama halnya dengan guru-guru formal lainnya, hanya saja subjek yang kita ajarkan ini umurnya masih belia anak-anak TK yang dibawah 7 tahun dan anak-anak PAUD diatas Batita (Bawah tiga tahun). Tugasnya menjadi guru TK harus serba bisa, jika guru formal hanya memegang satu pelajaran nah kami sebagai guru TK harus memegang banyak pelajaran. Harus menguasai doa sehari-hari, harus menguasai calistung (membaca, menulis, dan menghitung). Dalam sehari minimal kami bekerja 4-5 jam, tetapi jika jadwal piket biasanya pulang jam 14.00 WIB”.<sup>96</sup>

Dari beberapa responden peneliti juga mewawancarai salah satu dari responden yang bekerja di Rumah Sakit yang berprofesi sebagai perawat, salah

---

<sup>95</sup> Hasil wawancara dengan ibu Putri Maulizar (Guru Honorer dan Musyrifah) pada tanggal 20 Desember 2022 di Lhoksukon.

<sup>96</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Zahara (Guru TK dan PAUD) pada tanggal 20 Desember 2022 di Lhoksukon.



satunya adalah ibu ZA. Ibu ZA yang berprofesi sebagai perawat disalah satu Puskesmas Kecamatan Lhoksukon. Beliau mulai bekerja dibidangnya pada awal tahun 2020 sebelum pandemi Covid-19. Walaupun berprofesi sebagai perawat, ibu ZA belum PNS dan hanya bersertifikat kontrak kerja tahunan yang juga menerima gaji tidak sesuai dengan UMR (dibawah UMR). Adapun pernyataan ibu ZA menjalankan tugasnya sebagai profesi seorang perawat sebagai berikut:

“Menjadi seorang perawat itu sangat mudah jika kita menjalaninya dengan ikhlas. Kerja menjadi perawat dipuskesmas sama saja dengan di Rumah Sakit Umum lainnya, istilah lain dengan puskesmas yaitu IGD (Instalasi Gawat Darurat) pertama atau pertolongan pertama, jika sakit yang ringan bisa diobati tetapi jika sakit penyakit atau kecelakaan yang sudah parah itu harus dilarikan ke Rumah Sakit untuk penanganan lebih lanjut. Kerja sebagai perawat itu ada tiga shift, ada shift pagi mulai dari jam 07.30-14.00 WIB, terus shift siang dari jam 14.00-21.00 WIB, dan shift malam dari jam 21.00-07.30 WIB. Kegiatan sebagai perawat mengontrol pasien, mengoplos obat untuk pasien, jika malam menulis askep TTV (Tanda-tanda Vital), seterusnya pagi sambil bawa obat, injeksi pasien itu tugas untuk shift malam. Sama dengan shift-shift lainnya juga sama kerjanya seperti itu. Jika ada pasien yang perlu di rujuk kerumah sakit tertentu, biasanya ditemani oleh salah satu perawat yang merawat pasien tersebut. Misalnya dirujuk ke salah satu rumah sakit yang ada di Lhoksemawe, kami sebagai perawatnya mengantarkan pasien menjaga dan mengontrol pasien selama dalam perjalanan menuju rumah sakit yang dirujuk dengan menggunakan ambulance. Sesampai di sana langsung di tempatkan di ruang IGD terlebih dahulu untuk memastikan ruangan yang akan di tempati pasien”<sup>97</sup>

Sama halnya dengan salah satu responden berinisial DIS juga yang berprofesi sebagai perawat juga hanya saja Ibu DIS ini bekerja di salah satu Rumah Sakit Umum Cut Meutia Lhokseumawe. Semenjak adanya Covid-19 menyebar di seluruh wilayah Indonesia, perawat adalah salah satu profesi yang

---

<sup>97</sup> Hasil wawancara dengan ibu Zahratul Aini (Perawat) pada tanggal 21 Desember 2022 di Lhoksukon.

berada di garda terdepan untuk menangani Covid-19. Ibu DIS ini mulai bekerja sebagai perawat di tahun 2019 hampir 4 tahun. Berikut pernyataan ibu DIS selama menjadi perawat di rumah sakit umum:

“Waktu kerja perawat dalam sehari itu terbagi tiga shift, ada shift pagi, shift siang dan shift malam. Tugas saya di ruangan operasi, yaitu membantu operator/dokter untuk operasi, mengontrol alat-alat operasi (gunting, kain kasa, dan lain sebagainya). Harus bisa membaca diagnose penyakit yang dialami pasien yang akan di operasi. Dan sampai penyediaan darah untuk pasien”.<sup>98</sup>

Beberapa peneliti temukan di lapangan kebanyakan bergender perempuan. Berikut peneliti menemukan responden bergender laki-laki yaitu Bapak AR yang bekerja sebagai Teknisi listrik di salah satu perusahaan Telkom yaitu Indihome. Bapak AR ini sudah bekerja semenjak awal tahun 2021. Beliau juga salah satu orang yang bekerja dibawah UMR walaupun bekerja dibawah perusahaan Indihome. Adapun berikut adalah pernyataan bapak AR yang bertugas sebagai teknisi listrik sebagai berikut:

“Sudah berjalan selama dua tahun saya bekerja di bagian teknisi listrik dibawah perusahaan Indihome. Sebelum bekerja kami yang lulus seleksi diberikan pelatihan terlebih dahulu, dengan adanya pelatihan kerja saya rasa saya memiliki keterampilan seperti pemahaman menyeluruh tentang skema kelistrikan, kami juga diajarkan bagaimana cara melakukan tindakan Ketika mengalami hal darurat seperti instalasi keselamatan dan Kesehatan yang dituntun oleh pekerjaan ini. Kegiatan saya sebagai teknisi listrik juga mensurvei alat listrik dalam bangunan rumah dan memperbaiki sistem dengan konsisten dalam standar keselamatan dan keamanan. Melakukan perawatan sistem kelistrikan seperti mengganti bohlam dan stop kontak, dan juga pemasangan Wi-Fi di rumah-rumah dan ditempat-tempat yang dibutuhkan. Selama saya bekerja gaji yang saya terima masih dibawah UMR, untungnya saya masih single, tetapi saya masih punya tanggung jawab untuk keluarga dan orang tua. Semestinya dengan hasil

---

<sup>98</sup> Hasil wawancara dengan Dasma Intan Sari (Perawat) pada tanggal 23 Desember 2022 di Lhoskukon.

gaji yang saya terima cukup dan lebih dari cukup, ini malah tidak cukup. Seperti biasa jam kerja sama seperti karyawan yang bekerja di instansi lainnya, kerja dari 8-10 jam perharinya. Dari setiap gaji yang diterima cukup untuk biaya makan saja. Terkadang saya di panggil kerumah-rumah warga untuk pemasangan Wi-Fi, dari pemasangan itu saya pungut biaya atas pemasangan alat-alatnya karena atas jasa saya yang mulai dari datang ke rumah alat serta bahan sudah saya sediakan dalam box/tas yang biasanya saya bawa untuk pekerjaan kantor juga, pemberian yang diterima seikhlasnya tidak memaksa untuk bayaran mahal, sudah diterima dan cukup untuk minyak motor juga Alhamdulillah.”<sup>99</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden di atas dapat disimpulkan bahwa para responden sudah efektif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pekerja, diantaranya yaitu: a). Memasuki jam kerja tepat waktu sebagaimana yang telah ditentukan oleh tempat kerja responden masing-masing, b). Bertanggung jawab dan disiplin atas pekerjaan yang dilaksanakan, c). Mempertahankan etos kerja yang sudah dipercaya untuk mendapatkan imbalan terhadap jabatan yang diembannya, d). Mengikuti aturan tempat responden bekerja seperti penetapan atau pergeseran jam kerja dari jam pada umumnya, yang terjadi 1-2 kali dalam 24 jam.

## **2. Deskripsi Persepsi Pekerja yang bergaji di bawah UMR tentang rasa Syukur**

Untuk mendapatkan data terkait dengan persepsi rasa syukur terhadap pekerja yang bergaji dibawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara, maka peneliti mewawancarai beberapa responden. Adapun persepsi para pekerja yang bergaji di bawah UMR sebagai berikut:

---

<sup>99</sup> Hasil wawancara dengan Ariansyah (Teknisi listrik) pada tanggal 25 Desember 2022 di Lhoksukon.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu PM yang bekerja sebagai Guru Honorer sekaligus Musyrifah disalah satu Pondok Pesantren di Kecamatan Lhoksukon yaitu Al-Muslimun, pernyataannya sebagai berikut:

“Menurut saya syukur adalah kunci kebahagiaan. Caranya bersyukur senantiasa mengingat Allah dan Rasul-Nya, dengan cara bershalawat dan berzikir dan juga bersedekah kepada orang-orang yang membutuhkan kepada anak yatim di sini (dalam kawasan Pondok Pesantren) yang uang jajan di kasi oleh mamaknya yang pas-pasan dan sedikit, dan bersabar atas kesulitan dalam mengajar apalagi mengajar anak-anak dalam pondok pesantren yang tingkah lakunya ada yang bandel ada juga baik dan lain sebagainya. Sebagai seorang guru, saya juga sangat bersyukur karena masih bisa bekerja dan diterima menjadi seorang pengajar, belum tentu orang yang di luar sana banyak yang *men-resign* (menolak bekerja karena bayarnya sedikit) saya lebih baik bekerja dari pada menganggur di rumah yang akan menjadi beban orang tua. Dan sebagai guru juga saya sepatutnya memberikan contoh yang baik kepada anak santri, bahwa bersyukur itu sangat penting dan perlu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik itu soal keuangan atau pun kesulitan yang dialami dalam kehidupan anak-anak santri, baik itu Ketika mereka di pesantren maupun di rumah. Baju mereka bisa semua berwarna putih tetapi masalah kehidupan di rumah mereka berbeda-beda. Ada yang berasal dari anak yatim dan anak piatu, ada pula anak yang masih lengkap orang tuanya, dan bahkan anak broken home sekalipun. Saya juga sebagai musyrifah juga menjadi contoh yang baik kepada anak-anak santri di sini, mengajarkan kepada mereka senantiasa bersyukur, bukan uang yang membuat manusia itu bahagia dan senang tetapi Allah-Lah yang menitip rezeki tersebut kepada umatnya (setiap makhluk yang telah diciptakan pasti sudah ditetapkan rezekinya). Hal yang sama juga saya lakukan sesuai dengan pendapat saya, bekerja sebagai guru juga musyrifah dengan begitu saya mendapatkan penghasilan walaupun hanya di bawah UMR dan juga selebihnya mendapatkan pahala untuk simpanan dan jariah ilmu yang telah saya ajarkan kepada anak didik. Pernah juga mengeluh, mengeluh itu manusiawi. Tetapi setelah mengeluh harus semangat dan bangkit atas tujuan yang telah kita capai. Agar orang tua tidak merasa sia-sia telah menyekolahkan saya”<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Putri Maulizar, pekerjaan Guru Honorer sekaligus Musyrifah pondok pesantren Al-Muslimun di Lhoksukon pada tanggal 20 Desember 2022.



Sama halnya dengan Ibu ZA yang bekerja sebagai perawat di Puskesmas Lhoksukon. Berikut adalah pernyataan tentang persepsi syukur menurut ibu ZA sebagai berikut:

“Bersyukur yaitu berterima kasih kepada Allah atas nikmat dan rezeki yang telah saya terima sampai saat ini yaitu dengan cara shalat tepat waktu, setelah shalat tidak lupa berdoa kepada Allah untuk diri sendiri dan orang tua agar dilimpahkan Rahmat setiap hari agar bisa hidup tenang, hati damai itu jika diiringi oleh rasa syukur dan kesabaran. Selama saya bekerja sebagai perawat banyak pelajaran dan rasa syukur yang saya dapatkan dari keseharian menghadapi pasien. Pasien yang datang ke sini itu mereka dalam keadaan sakit fisiknya, bahkan di puskesmas ini hanya menerima pasien yang bisa ditangani, sedangkan pasien yang tidak bisa ditangani di puskesmas akibat penyakit yang sudah parah harus dirujuk ke rumah sakit umum yang alat kedokterannya sudah canggih, di puskesmas hanya pertolongan pertama dan pertolongan sementara untuk pasien yang sakit. Dari pasien-pasien yang sering datang kerumah sakit saya belajar ‘Alhamdulillah saya masih diberikan kesehatan bisa bernafas bisa beribadah secara sempurna dan masih produktif, mau melakukan apa saja masih bisa dikerjakan’”.<sup>101</sup>

Pendapat yang sama dinyatakan oleh Ibu DIS, Ibu DIS ini juga berprofesi sebagai Perawat yang bekerja disalah satu Rumah sakit Umum.

Berikut adalah pernyataan persepsi syukur menurut Ibu DIS:

“Syukur yang bisa saya jelaskan adalah berterimakasih kepada Allah atas nikmat hari ini. rezeki yang kita nikmati dan segala kebaikan yang tidak terduga hadir setiap hari dengan cara mengucapkan “Alhamdulillah” sudah diberikan umur panjang dan kesehatan badan sehingga kita bisa terus berbuat baik kepada orang dan shalat tepat waktu. Melihat orang-orang yang berkecukupan kehidupannya yang rumahnya tidak layak, cari makan dengan cara halal walaupun hanya jadi mulung di tempat sampah yang penting uang yang dicari dan makan adalah uang halal. Jika melihat orang-orang yang senang-senang saja maka saya merasa tidak akan pernah puas tidak akan pernah cukup dengan kehidupan saya. Bersyukur alhamdulillah masih diberikan Kesehatan dan alhamdulillah saya diberikan peluang bekerja di bagian Instalasi Kesehatan. Ketika orang lain mengeluh tentang

---

<sup>101</sup> Wawancara dengan ibu Zahratul Aini pekerjaan sebagai Perawat di Lhoksukon pada tanggal 22 Desember 2022.

pekerjaannya, saya justru sebaliknya bersyukur masih bisa bekerja, dan bersyukur kita masih muda dan masih produktif bisa bekerja sesuai dengan kemampuan dan passion saya.”<sup>102</sup>

Sebagaimana responden di atas berpendapat bahwa mereka merasakan syukur apa yang didapatkan. Adapun beberapa responden yang merasa kurang bersyukur ketika mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan kinerja dan tidak sesuai dengan UMR. Salah satunya adalah respon Bapak Ar yang bekerja sebagai Teknisi Listrik di bagian Indihome kantor Telkom, menurut Bapak Ar dia merasa kurang bersyukur jika menerima gaji yang hanya dibawah UMR, berikut adalah respon Bapak Ar mengungkapkan persepsinya sebagai berikut:

“Syukur itu harus dan wajib, tetapi jika dibahas tentang gaji dan penghasilan gaji saya tidak cukup untuk makan sebulan, karena gaji saya sedikit. Karena menurut saya gaji yang diterima setiap bulannya kurang menurut saya. Pergi pagi pulang sore bahkan terkadang pulang tengah malam karena tuntutan pekerjaan. Apalagi seorang laki-laki tanggung jawab saya besar terhadap keluarga dan orang tua. Jika saya tidak bersyukur maka akan dicap sebagai hamba Allah yang musyrik tidak percaya bahwa rezeki datangnya dari Allah. Maka saya harus tetap bertahan bekerja demi tanggung jawab saya sebagai seorang laki-laki. Jika nanti ada rezeki lebih saya sisihkan untuk membangun usaha sendiri sebagai menambah penghasilan dari pekerjaan saya”.<sup>103</sup>

Sama halnya dengan pendapat responden Bapak Ar, Ibu Z juga berpendapat yang sama dengan Bapak Ar tentang persepsi syukur. Adapun persepsi syukur sebagai berikut:

“Dengan gaji yang saya dapatkan saya tidak pernah merasa puas karena gajinya memang sedikit, dengan gaji yang dibawah UMR bukan saya kurang bersyukur hanya saja tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dengan gaji yang diterima perbulannya saya masih kurang bersyukur, tetapi

---

<sup>102</sup> Wawancara dengan ibu Dasma Intan Sari pekerjaan sebagai perawat di Lhoksukon pada tanggal 23 Desember 2022.

<sup>103</sup> Wawancara dengan Bapak Ariansyah Pekerjaan sebagai Teknisi Listrik di Lhoksukon pada tanggal 25 Desember 2022.



tidak boleh dikatakan kurang bersyukur karena Allah sudah menentukan rezeki di sini (tempat pekerjaannya). Anggap saja gaji yang saya terima ini uang untuk beli sabun untuk cucian dirumah.”<sup>104</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden di atas dapat disimpulkan bahwa a). Bersyukur atas pekerjaan yang di implementasikan, dengan adanya rasa syukur yang diterapkan dalam kesehariannya akan menjadi salah satu motivasi mereka dalam bekerja. Sebagai manusia ciptaan Allah, kita semua memiliki cara yang berbeda untuk mengungkapkan rasa syukur dengan mengucapkan “Alhamdulillah” yang paling mudah diucapkan (Syukur qauli), shalat tepat waktu, dzikir dan shalawat mengingat Allah dan Rasul-Nya, dan dengan cara bersedekah memberikan baik berupa uang atau makanan. b). Ada juga responden yang kurang bersyukur, bukan tidak bersyukur, hanya saja kurang bersyukur jika mereka hanya menerima gaji dibawah UMR karena tidak cukup untuk biaya kehidupan sehari-hari. Responden mengetahui bahwa jika tidak bersyukur maka kita menolak pemberian Allah atau kufur nikmat. Lalu jika mereka tidak bersyukur maka musibah dan akan menjadi sombong tidak percaya akan takdir dan tidak beriman yaitu tidak percaya adanya qada dan qadar Allah.

### **C. Pembahasan Hasil Data Penelitian**

Dalam sub bagian ini ada dua aspek data yang perlu dibahas secara mendalam dan konseptual terkait dua pertanyaan penelitian, yaitu: (1) Tugas para

---

<sup>104</sup> Wawancara dengan Ibu Zahara Pekerjaan sebagai Guru TK di Lhoksukon pada tanggal 20 Desember 2022.

pekerja yang bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara. (2) Persepsi Pekerja yang bergaji di bawah UMR tentang Syukur Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara.

### **1. Tugas Para Pekerja yang bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara**

Berdasarkan hasil kesimpulan deskripsi terkait dengan para pekerja dalam melaksanakan tugasnya adalah: (a) Memasuki jam kerja tepat waktu sebagaimana yang telah ditentukan oleh tempat kerja responden masing-masing (b) Bertanggung jawab dan disiplin atas pekerjaan yang dilakukan (c) memertahankan etos kerja yang sudah dipercaya untuk mendapatkan imbalan terhadap jabatan yang diembannya (d) Mengikuti aturan tempat responden bekerja seperti penetapan atau pergeseran jam kerja dari jam pada umumnya, yang terjadi 1-2 kali dalam 24 jam.

Fenomena yang diteliti, yang peneliti lihat adalah sebagian dari responden bergaji <1.500.000 perbulannya, yang menjadi penghambat para pekerja antara melanjutkan atau berhenti untuk bekerja, ketika tidak melanjutkan kerja maka tidak ada penghasilan atau pemasukan perbulannya demi biaya ekonomi kehidupan sehari-hari.

Para pekerja/responden bekerja untuk memperoleh hasil berupa gaji atau imbalan yang akan mereka pakai untuk membiayai kelangsungan hidupnya. Sering terjadi bahwa pekerja memiliki tanggungan di luar diri mereka seperti keluarga dan orang tua. Hal ini mengakibatkan beban yang

mereka tanggung menjadi semakin berat. Oleh karena itu perlu adanya perlindungan upah bagi keselamatan dan masa depan pekerja beserta orang-orang yang menjadi tanggungannya.

Dalam Undang-undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat (30), yaitu hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan.<sup>105</sup>

Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja khususnya dan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan Upah Minimum Regional (UMR) yang pelaksanaannya dilakukan oleh keputusan masing-masing daerah. Upah minimum tersebut merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap bagi pekerja yang waktu kerjanya 8 jam sehari dan 40 jam seminggu. Besarnya upah minimum tersebut dari waktu ke waktu tentu akan selalu disesuaikan dengan keadaan ekonomi pada umumnya.

Gaji pekerja biasanya terkait dengan struktur kepegawaiannya. Besarnya gaji dan tunjangan tenaga kerja ditentukan oleh beberapa unsur,

---

<sup>105</sup> Departemen Tenaga Kerja RI Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hal. 4.

missal lama kerja, jenis pekerjaan, jabatan dan status kepegawaiannya. Beberapa Instansi dan Perusahaan menerapkan status kepegawaian berjenjang, mulai dari sebagai pekerja kontrak harian, kemudian menjadi pekerja harian tetap, hingga akhirnya menjadi pekerja bulanan tetap. Perubahan tingkatan tersebut mempengaruhi besar kecilnya gaji, fasilitas, dan tunjangan yang diterima oleh pekerja.

Faktor yang menentukan tinggi atau tidaknya gaji yang diterima seseorang pekerja adalah dari kinerja seorang tersebut, atau dari bakat dan keterampilan yang dimiliki seorang pekerja. Terdapat perbedaan pemberian upah antara pekerja yang intelektual dengan pekerja yang tidak handal. Faktor yang menjadikan gaji mereka dibayarkan tidak sesuai dengan UMR karena faktor dari tempat kerja dan perjanjian mereka sebelum menjadi pekerja tetap/kontrak. Kebanyakan dari responden juga bekerja bukan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan responden hanya berstatus kontrak.

Meskipun upah pekerja rata-rata relatif rendah, ternyata cukup banyak pekerja yang mampu mengirimkan sebagian penghasilannya ke desa untuk membantu ekonomi orang tuanya atau keluarganya. Rata-rata pekerja mampu mengirim uang sebanyak Rp. 100.000 – Rp. 500.000 perbulannya.

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa para pekerja yang bergaji di bawah UMR sudah disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya. Yang menjadi penghambat yaitu gaji dan pendapatan mereka rendah, meskipun upah mereka rata-rata rendah para

responden masih bisa mengirimkan penghasilan ke keluarganya di desa. Besarnya gaji dan tunjangan tenaga kerja ditentukan oleh beberapa unsur, misalnya lama bekerja, jenis pekerjaan, jabatan dan status kerjanya. Faktor yang menentukan tinggi dan rendahnya gaji yang diterima pekerja adalah dari kinerjanya atau dari bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja. Faktor gaji mereka dibayar rendah karena status pekerjaan mereka yang merupakan pekerja tetap/kontrak bukan PNS.

## **2. Persepsi Pekerja yang bergaji di bawah UMR Kecamatan Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara tentang Rasa Syukur**

Berdasarkan hasil deskripsi di atas, ada dua kategori persepsi pekerja tentang syukur yang akan dibahas secara mendalam dan konseptual yaitu: (1) bersyukur atas pekerjaan yang diimplementasikan, dengan adanya rasa syukur yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari akan menjadi salah satu motivasi mereka dalam bekerja. Sebagai manusia ciptaan Allah, kita semua memiliki cara yang berbeda untuk mengungkapkan rasa syukur diantaranya (a) Mengucapkan “*Alhamdulillah*” sebagai kata yang mudah untuk dilakukan (syukur *qauli*) (b) Shalat tepat waktu sebagai tanda rasa syukur kepada Allah sebagaimana shalat itu hukumnya wajib bagi para muslim ketika dilaksanakan tepat waktu maka lebih baik dan tidak mengulur-ulurkan waktu shalat yang telah tiba (c) Dzikir dan shalawat tanda kita bahwa masih mengingat kepada Allah dan Rasulnya yang sangat gampang bisa dilakukan dimana saja, kapan saja, dalam kondisi apapun baik sedih maupun senang (d) Bersedekah, kita

untuk saling berbagi dan akan di tambahkan pahala serta kebaikan dan kenikmatan yang Allah limpahkan kepada umatnya. (2) Ada juga responden yang kurang bersyukur, bukan tidak bersyukur hanya saja kurang bersyukur jika mereka hanya menerima gaji di bawah UMR karena tidak cukup untuk biaya kehidupan sehari-hari. Responden mengetahui bahwa jika tidak bersyukur maka kita menolak pemberian Allah dan kufur nikmat. Lalu jika mereka tidak bersyukur maka musibah dan akan menjadi sombong tidak percaya akan takdir dan tidak beriman yaitu tidak percaya adanya qada dan qadar Allah.

Orang-orang yang bersyukur adalah orang-orang yang memiliki level lebih tinggi dalam emosi-emosi positif dan kepuasan hidup serta lebih rendah dalam emosi-emosi negatif seperti kecemasan, depresi dan iri hati. Orang yang pandai bersyukur emosinya akan lebih stabil, sigap mencari solusi. Selanjutnya orang yang bersyukur lebih berorientasi prososial, lebih empatik, memaafkan, suka menolong dan memberi bantuan kepada orang lain.

Pekerja yang bersyukur akan jauh lebih produktif, hal ini dikarenakan mereka tahu memanfaatkan *resources* dan peluang yang ada. Pekerja yang bersyukur itu lebih Bahagia dan optimis. Pekerja yang selalu mengeluh gajinya yang sedikit akan menghabiskan waktu menyesali diri dalam mengerjakan pekerjaannya. Siapapun tidak akan suka dengan orang yang selalu mengeluh, dan jika dia mempunyai problem seolah hanya dia satu-satunya di dunia memiliki masalah, dan semua orang harus memperhatikan



masalahnya. Orang seperti ini tidak akan produktif karyanya, dan tidak akan bertambah nikmat dari Allah.<sup>106</sup>

Dalam Al-Qur'an banyak menguraikan bagaimana sikap dan perilaku manusia ketika menghadapi persoalan kehidupannya, khususnya ketika diperhadapkan dua kondisi, yaitu apakah kondisi yang menguntungkan dalam artian hidupnya melarat. Dalam kondisi ini, Al-Qur'an memberikan solusi alternatif, yaitu syukur atas karunia yang diberikan oleh Allah, supaya tidak bersikap takabur, sombong dan merasa hina dan rendah. Syukur itu bukan berarti hanya sekedar mewujudkan dalam ucapan akan bagaimana ucapan itu terwujud dalam Tindakan sehari-hari berupa pemanfaatan karunia yang diperoleh ke jalan yang dikehendaki kepada pemberi nikmat, yaitu Allah.<sup>107</sup>

Nikmat yang telah diberikan oleh Allah kepada kita, sepantasnyalah harus kita syukuri dalam arti mengaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari dengan beberapa cara, yaitu apakah dalam bentuk pengakuan dalam hati, pengucapan lidah atau perwujudan dalam bentuk perbuatan.

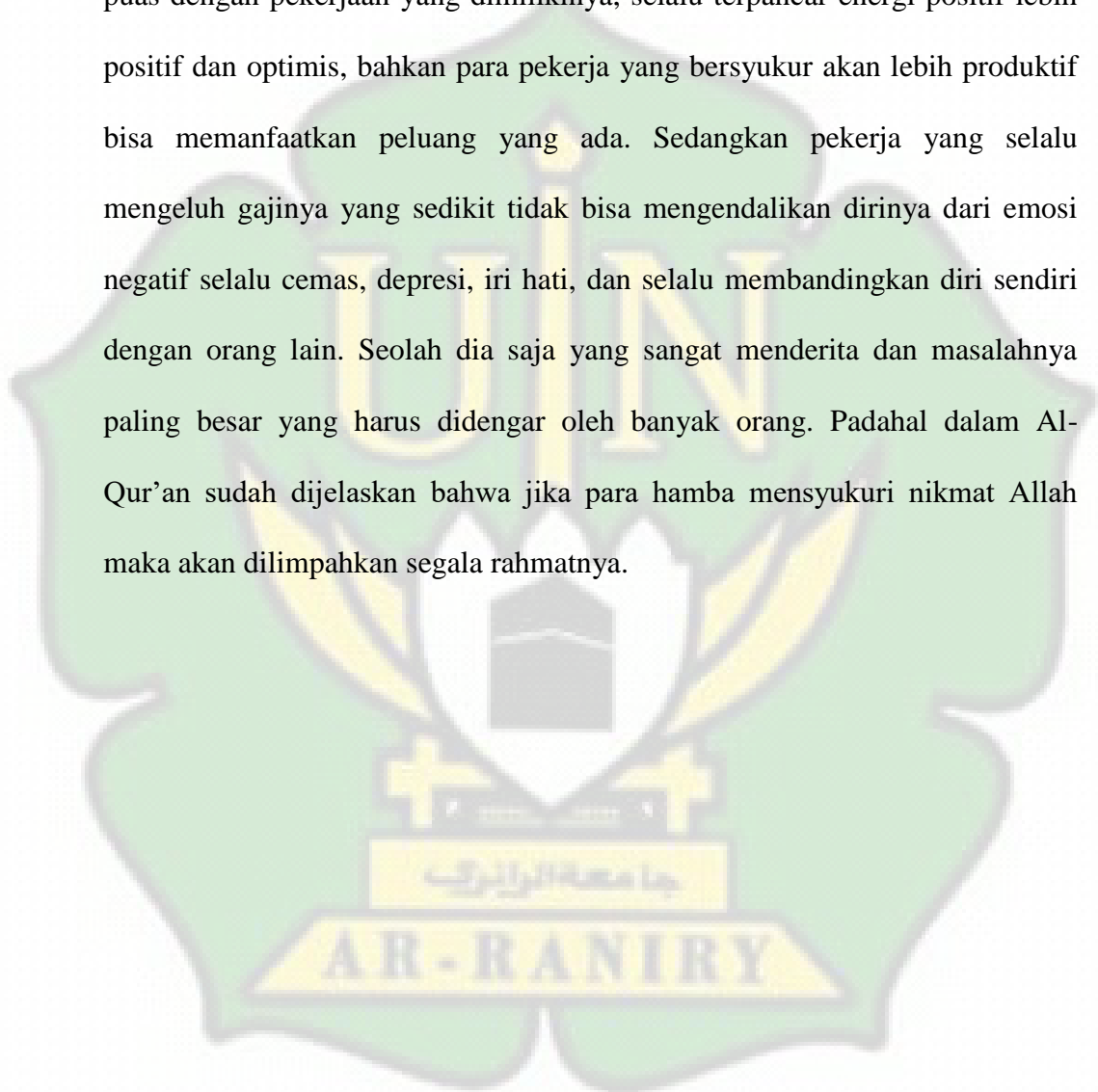
Dari kesimpulan di atas adalah ada dua kategori persepsi pekerja tentang rasa syukur bersyukur atas pekerjaan yang diimplementasikan, dengan adanya rasa syukur yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari akan menjadi salah satu motivasi mereka dalam bekerja, dan ada juga responden yang

---

<sup>106</sup> Ani Faujiah, "Filosofi Syukur dalam Perspektif Ekonomi Islam", Jurnal Ekonomi Syariah (online), VOL. IV, No. 2, 2 September 2022. Email: anifaujiah@gmail.com . Diakses pada 16 Juni 2023.

<sup>107</sup> Firdaus, "Syukur dalam Perspektif Al-Qur'an", Jurnal Mimbar, (online), VOL. V, No. 1, Tahun 2019, email: [doktorfirdaus@gmail.com](mailto:doktorfirdaus@gmail.com) . Diakses 16 Juni 2023.

kurang bersyukur, bukan kurang bersyukur hanya saja kurang bersyukur jika mereka hanya menerima gaji di bawah UMR karena tidak cukup untuk biaya kehidupan sehari-hari. Orang yang bersyukur dia adalah orang yang merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya, selalu terpancar energi positif lebih positif dan optimis, bahkan para pekerja yang bersyukur akan lebih produktif bisa memanfaatkan peluang yang ada. Sedangkan pekerja yang selalu mengeluh gajinya yang sedikit tidak bisa mengendalikan dirinya dari emosi negatif selalu cemas, depresi, iri hati, dan selalu membandingkan diri sendiri dengan orang lain. Seolah dia saja yang sangat menderita dan masalahnya paling besar yang harus didengar oleh banyak orang. Padahal dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan bahwa jika para hamba mensyukuri nikmat Allah maka akan dilimpahkan segala rahmatnya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi dan pembahasan data penelitian maka dapat dinyatakan bahwa persepsi pekerja tentang syukur dilihat dari para pekerja yang bergaji di bawah UMR dalam melaksanakan tugasnya dan persepsi rasa syukur terhadap pekerja yang bergaji di bawah UMR, diantaranya sebagai berikut:

1. Para pekerja yang bergaji di bawah UMR sudah disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya. Yang menjadi penghambat yaitu gaji dan pendapatan mereka rendah, meskipun upah mereka rata-rata rendah para responden masih bisa mengirimkan penghasilan ke keluarganya di desa. Besarnya gaji dan tunjangan tenaga kerja ditentukan oleh beberapa unsur, misalnya lama bekerja, jenis pekerja, jabatan dan status kerjanya. Faktor yang menentukan tinggi dan rendahnya gaji yang diterima pekerja adalah dari kinerjanya atau dari bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja. Faktor gaji mereka dibayar rendah karena status pekerjaan mereka yang merupakan pekerja tetap/kontrak bukan PNS.
2. Persepsi rasa syukur atas pekerjaan yang diimplementasikan, dengan adanya rasa syukur yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari akan menjadi salah satu motivasi mereka dalam bekerja, dan ada juga responden yang kurang bersyukur, bukan tidak bersyukur hanya saja

kurang bersyukur jika mereka hanya menerima gaji di bawah UMR karena tidak cukup untuk biaya kehidupan sehari-hari. Orang yang bersyukur adalah orang yang merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya, selalu terpancar energi positif lebih positif dan optimis, bahkan para pekerja yang bersyukur akan lebih produktif bisa memanfaatkan peluang yang ada. Sedangkan pekerja yang selalu mengeluh gajinya yang sedikit tidak bisa mengendalikan dirinya dari emosi negatif selalu cemas, depresi, iri hati, dan selalu membandingkan diri sendiri dengan orang lain. Seolah dia saja yang sangat menderita dan masalahnya paling besar yang harus didengar oleh banyak orang. Padahal dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan bahwa jika para hamba mensyukuri nikmat Allah maka akan dilimpahkan segala rahmatnya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil temuan penelitian, sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

### **1. Kepada Kepala Camat Kecamatan Lhoksukon**

Diharapkan kepada Kepala Camat kecamatan Lhoksukon supaya bisa memberikan motivasi dan arahan kepada para Pekerja yang bergaji di bawah UMR kecamatan Lhoksukon agar selalu menerapkan persepsi syukur dalam melaksanakan tugasnya (pekerjaan) dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya serta dapat menerapkan pentingnya bersyukur ketika

melaksanakan kerja serta memberikan support terutama yang berstatus sebagai guru honorer baik itu berupa materil maupun moril.

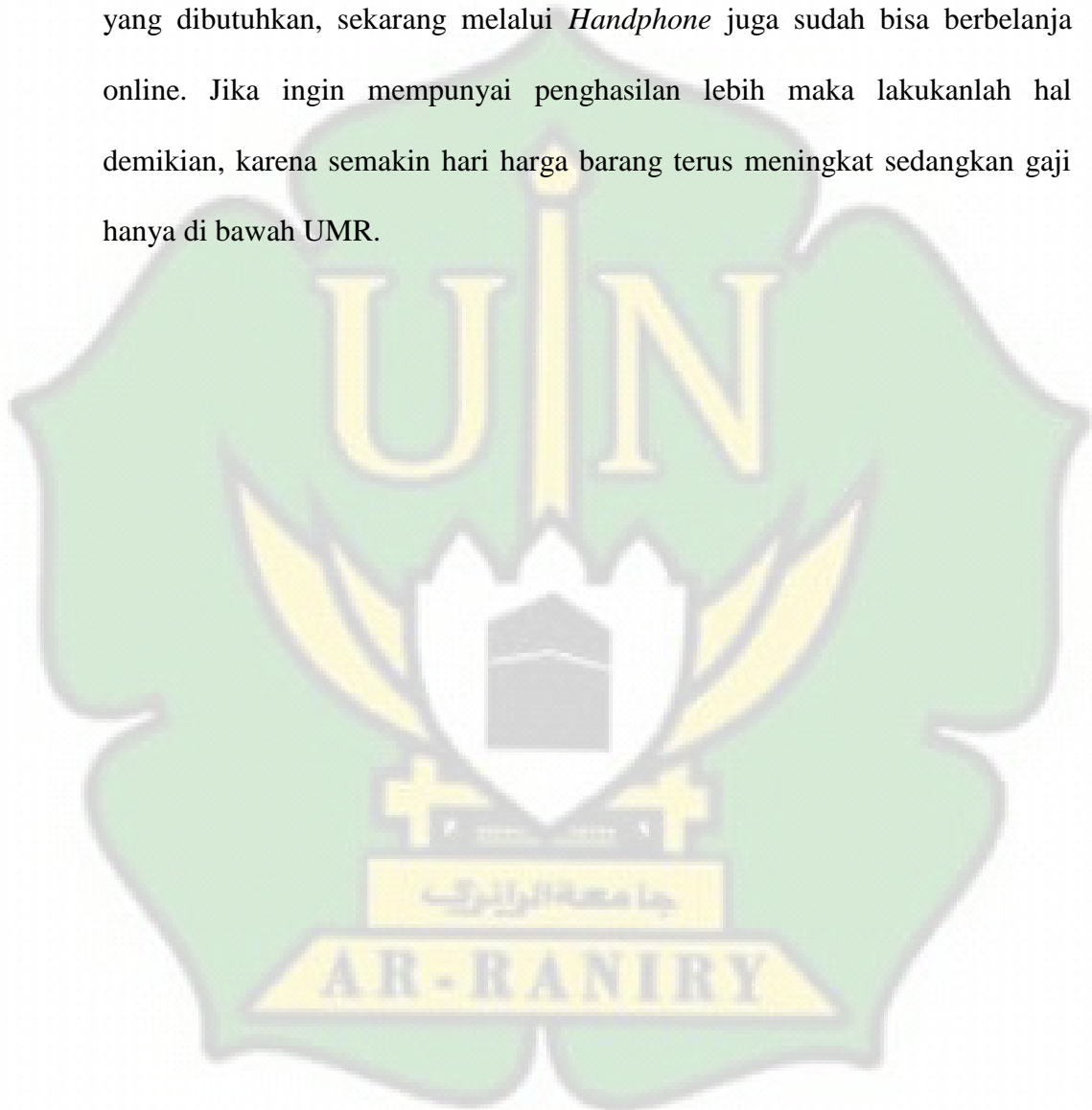
## 2. Kepada Pemerintah Aceh Utara

Diharapkan kepada Pemerintah Aceh Utara supaya bisa mendengar keluhan masyarakat, khususnya bagi para pekerja yang bergaji di bawah UMR. Era sekarang masyarakat Aceh Utara mengalami krisis peluang untuk berkreasi padahal Aceh Utara pada masanya sangat jaya dengan hasil alam dan manufaktur, diantaranya gas alam PT Arun dan beberapa pabrik di Aceh Utara lainnya seperti Pabrik Gula (PG) – Cot Girek, pabrik pupuk urea PT AAF (ASEAN), Pabrik Kertas PT KKA, PT ExxonMobil, dan bahkan PT PIM, kini yang masih produksi hanyalah PT PIM. Peluang pekerjaan di Aceh Utara sangat minim walaupun ada pekerjaan gajinya hanya di bawah rata-rata UMR Kecuali PNS, Abdi Negara, jabatan pemerintahan dan pengusaha. Sehingga banyak generasi-generasi Aceh terutama Aceh Utara yang harus lari keluar negeri dan keluar daerah untuk mencari pekerjaan yang layak yang digaji sesuai dengan kinerjanya.

## 3. Kepada para pekerja

Pekerja hendaknya menjadikan gaji sebagai penyemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, pekerja didorong untuk meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk memperoleh gaji dan upah yang lebih baik dengan cara menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab. Dalam dunia kerja kreativitas sebenarnya bisa diasah. Meskipun posisi sebagai staf pengajar atau

guru honorer baik itu dibidang usaha dan bakat, misalnya membuka privat kelas di waktu luang di luar jam kerja, jualan online yang memudahkan antara penjual dan pembeli tidak harus ke toko atau ke pasar untuk membeli sesuatu yang dibutuhkan, sekarang melalui *Handphone* juga sudah bisa berbelanja online. Jika ingin mempunyai penghasilan lebih maka lakukanlah hal demikian, karena semakin hari harga barang terus meningkat sedangkan gaji hanya di bawah UMR.





## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R Budiono, *Hukum Pemburuan*, Jakarta: Indeks, 2009.
- Abdul Rachman Saleh “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA Semarang”, Jurnal: *Among Makarti*, VOL.II, No.21, Juli 2018.
- Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir Al-Maraghi*, Terj. Ansori Umar Sitanggal. Dkk (Semarang: CV. Toha Putra, Cet II, 1993.
- Ahmad Zainal Abidin, *Ajaibnya Tafakur dan Tasyakur Untuk Percepatan Rezeki*, Yogyakarta: Sarifah 2014.
- Al-Ghazali, *Mutiara Ihya “Ulumuddin Ringkasan yang Ditulis Sendiri Oleh Sang Hujjatullah*, Bandung: Mizan. 1990.
- Avin Fadilla Helmi, “Disiplin Kerja”, Jurnal Tenaga Kerja (Online), buletin Psikologi VOL. IV, No.2 Desember 1996 Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII (32), email: [jurnalkerja@gmail.com](mailto:jurnalkerja@gmail.com)
- Aziz Abdul, *Etika Bisnis Perspektif Islami Implementasi Etika Islami untuk Dunia Usaha*, Skripsi: UIN Ar-Raniry 2017.
- Bimo Walgito, *Psikologi Sosial*, Yogyakarta: Andi Ofset, 1978.
- Dedy Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung: Remaja Rosdakrya, 2003.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan Edisi Penyempurnaan 2019*, (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an: 2019).
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi ketiga Jakarta: Balai Pustaka;1999.
- Departemen Tenaga Kerja RI Undang-undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Departemen Tenaga Kerja RI Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Editus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman*, cetakan pertama Jakarta: Niaga Swadaya, 2003.

- Fadly Ramadhan, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam* Skripsi, UIN Ar-Raniry, 2020.
- Fuad Hasan, *Kamus Istilah Psikologi*, Jakarta: Progres, 2003.
- Fuadi, “*DPRA Rekom Daerah Otonomi Baru, Aceh Malaka dan Pantan Labu*”, Redaksi, 12 Juni 2023 <https://www.waspadaaceh.com/2019/07/05/drpa-rekom-daerah-otonomi-baru-aceh-malaka-dan-panton-labu/>
- H Suyanto, AA Nugroho *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Berdasarkan Asas Keadilan*, ejournal.upnvj.ac.id- Jurnal Yuridis diakses pada 2017.
- Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islami, Petunjuk Pekerjaan yang Halal dan Haram dalam Syari'at Islam*, Jakarta:CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992.
- Handrix Chris Haryanto & Fatchiah E. Kertamuda, *Syukur Sebagai Sebuah Pemaknaan*, Jurnal Psikologi, Vol. 18, No.2, 2016.
- <http://www.acehutama.go.id/page-sejarah-aceh-utara.html>. Pemerintah kabupaten Aceh Utara “*Sejarah Aceh Utara*” *History of Nourrt Aceh*.
- Humas Provinsi Aceh “Upah Minimum Provinsi Aceh Tahun 2023 Rp. 3.413.666, Naik 7,8 Persen”, *Lintas Aceh*, 4 Agustus 2022 <https://humas.acehprov.go.id>.
- Husaini Usman, *Metode Penelitian*, Jakarta,Bumi Aksara. 1996.
- Ida Fitri Shobihah, *Kebersyukuran (Upaya Membangun Karakter bangsa Melalui Figur Ulama)*, Jurnal Dakwah, Vol. 15, No. 2, 2014.
- Imam al-Ghazali, *Taubat, Sabar, dan Syukur, Terj. Nur Hikmah. R.H.A Suminto* Jakarta: PT. Tintamas Indonesia, Cet VI, 1989.
- J. P. *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: Balai Raja Grafindo, 2004.
- Jhon M.Echols Dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 2000.
- Julia Anita DKK. “Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Unsyiah*, VOL. II, No. 1 November 2013.
- KABUPATEN ACEH UTARA. Katalog BPS: BADAN PUSAT STATISTIK-PDF. Docplayer.info.

Kusmawati Hatta dkk, “Strategi Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja pada Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh”, *Jurnal Al-Ijtimaayah (Online)*, VOL. IX, No. 1 Januari-Juni 2023.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.

Lisda Mariana, Yoga Ahmad Ramadhan, Silvia Eka Mariskha, *Hubungan Kebersyukuran dan Komitmen Organisasi Pada Guru Honorar di Kota Samarinda*, *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, Vol.13, no. 2, 2018.

Moh Nazir, *Metode Penelitian Bogor*, Ghalia Indonesia, 2005.

Mubyarto dkk, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, Yogyakarta: Aditya Media. 1991.

Muhammad Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Perbagai Persoalan Umat*, Bandung: Mizan, 1996.

Muhammad Sharif Chaudry, *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar Fundamental of Islamic System*.

Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.

Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*, Jakarta: Kencana, 2009.

Nuryanto, *Meraih Tambahan Nikmat dengan Bersyukur* Surabaya: Quantum Media, 2013.

Panji Anoraga, *Psikologi Kerja* Jakarta: Rineka Cipta, 1992.

Rachmat Ramadhan Al-Banjari, *Ajaibnya Syukur Atasi Semua Masalah*, Jakarta: Redaksi Divapress, 2014.

Raufal Majid, *Syukur sebagai Gaya Hidup Muslim Perspektif Al-Qur'an*, Skripsi, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, 2017.

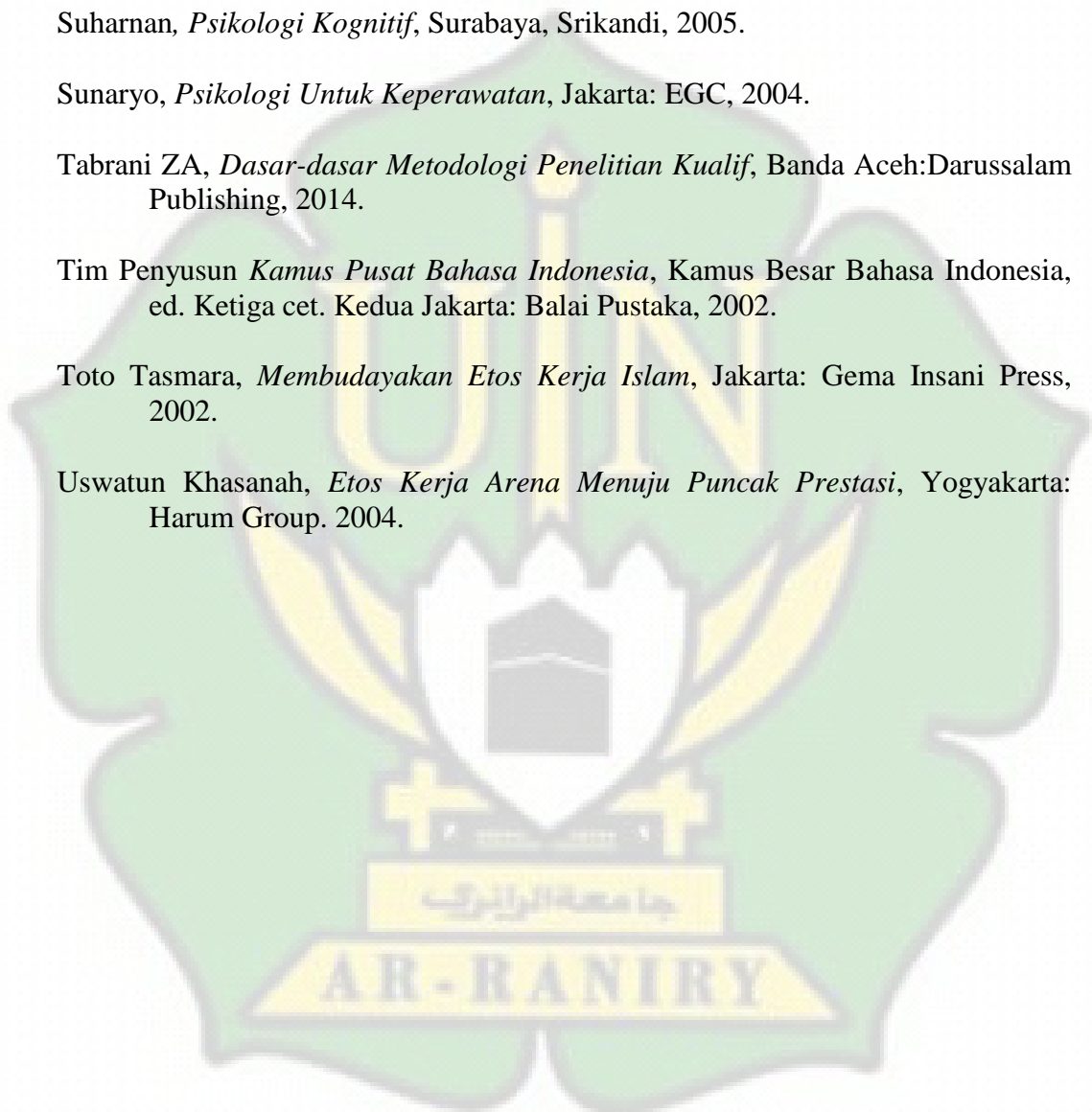
Razali, *Konsep Nikmat Menurut Perspektif Al-Qur'an* Skripsi, UIN ArRaniry, Banda Aceh, 2014.

Robert A. Baron Donn Byre, *Psikologi Sosial*, Jilid 1 cek 10, Jakarta, Gelora Pratama 2003.

Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar, 2007. Cet VII.

Sang Hujjatul Islam, *Mutiara Ihya' 'Ulumuddin*, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2004

- Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suharnan, *Psikologi Kognitif*, Surabaya, Srikandi, 2005.
- Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, Jakarta: EGC, 2004.
- Tabrani ZA, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*, Banda Aceh: Darussalam Publishing, 2014.
- Tim Penyusun *Kamus Pusat Bahasa Indonesia*, Kamus Besar Bahasa Indonesia, ed. Ketiga cet. Kedua Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Uswatun Khasanah, *Etos Kerja Arena Menuju Puncak Prestasi*, Yogyakarta: Harum Group. 2004.



## PEDOMAN WAWANCARA

Untuk menjawab pertanyaan menyangkut penelitian dengan judul PERSEPSI PEKERJA TENTANG SYUKUR (Studi Terhadap Pekerja Yang Bergaji di bawah UMR Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara). Maka disusunlah butir-butir pertanyaan sebagai berikut:

No.	Rumusan Masalah	Pertanyaan
1.	Bagaimana para pekerja yang bergaji di bawah UMR melaksanakan tugasnya?	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apa pekerjaan Ibu/Bapak?</li><li>2. Dimana Ibu/Bapak bekerja?</li><li>3. Berapa lama Ibu/Bapak bekerja dalam sehari?</li><li>4. Kapan Ibu/Bapak mulai bekerja disini?</li><li>5. Apa saja tugas Ibu/Bapak dalam bekerja?</li><li>6. Berapa gaji yang diterima selama sebulan?</li><li>7. Apa pendapat Ibu/Bapak tentang gaji UMR?</li><li>8. Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan UMR?</li><li>9. Apakah gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?</li><li>10. Apa alasan Ibu/Bapak masih bertahan untuk bekerja sedangkan gaji masih dibawah UMR?</li></ol>
2.	Bagaimana para pekerja yang bergaji di bawah UMR Kec. Lhoksukon Kab. Aceh Utara dalam melaksanakan tugasnya?	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apa yang Ibu/Bapak ketahui tentang syukur?</li><li>2. Bagaimana cara menerapkan syukur dalam kehidupan sehari-hari?</li><li>3. Bagaimana cara bersyukur?</li><li>4. Mengapa rasa syukur paling utama harus ditujukan kepada Allah?</li><li>5. Apa yang harus dikatakan sebagai ungkapan rasa syukur?</li><li>6. Apa salah satu amalan yang sering dikerjakan untuk bersyukur kepada Allah atas nikmat yang telah Allah berikan?</li><li>7. Bagaimana menghadirkan rasa syukur dalam bekerja?</li></ol>

		<p>8. Apakah Ibu/Bapak bersyukur menerima gaji dibawah UMR?</p> <p>9. Pernah merasa mengeluh ketika bekerja?</p> <p>10. Apa yang akan terjadi Ketika kita tidak bersyukur?</p>
--	--	--





## DOKUMENTASI

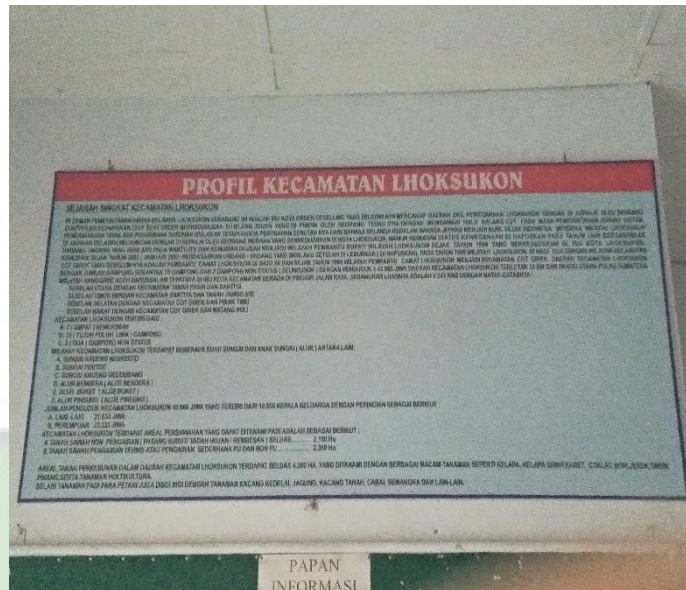


Dokumentasi dengan ibu Zahara



Dokumentasi dengan ibu Dasma Intan Sari

Saat itu beliau berada di kantor PKK Meunasah Asan AB dalam rangka Sosialisasi Pentingnya Posyandu untuk Masyarakat.



Dokumentasi Profil Kecamatan Lhoksukon



Dokumentasi Visi dan Misi Kantor Kecamatan Lhoksukon