

SKRIPSI

ANALISIS KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN SISTEM PEMBAYARAN UPAH (Studi Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)



Disusun Oleh:

**LARA SINTA
NIM.220604090**

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026 M / 1448 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lara Sinta
NIM : 220604090
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

جامعة الرانيري

AR RANIR

Banda Aceh, 1 Juli 2026

Yang Menyatakan,



Lara Sinta

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Analisis Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Sistem Pembayaran Upah (Studi Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)

Disusun oleh:

Lara Sinta
NIM : 220604090

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada program studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I



Yulindawati, SE., M.M

NIP : 197907132014112002

Pembimbing II

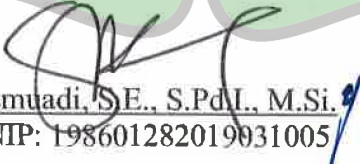


Winny Dian Safitri, M.Si

NIP : 199005242022032001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi



Ismuadi, SE., S.Pd.I., M.Si.

NIP: 198601282019031005

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Analisis Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Sistem Pembayaran Upah (Studi Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)

Lara Sinta

NIM: 220604090

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)
dalam Bidang Ilmu Ekonomi

Pada Hari/Tanggal:

Kamis

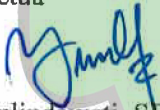
16 Juli 2026 M

18 Muharram 1447 H

Banda Aceh

Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua



Yulindawati, SE., MM

NIP. 197907132014112002

Sekretaris



Winny Dian Safitri, M.Si

NIP. 199005242022032001

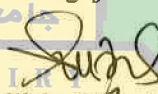
Penguji I



Dr. Hendra Syahputra, M.Si

NIP. 197610242009011005

Penguji II



Jalilah, S.H., M. Ag

NIP. 198806082023212040

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,



Prof. Dr. Hafas Furdani, M.Ec
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Lara Sinta
NIM : 2206040090
Fakultas/Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis Islam / Ilmu Ekonomi
E-mail : 220604090@student.ar-raniry.ac.id

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

☐ Tugas Akhir ☐ KKU ☐ Skripsi

Yang berjudul:

Analisis Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Sistem Pembayaran Upah (Studi Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 16 Juli 2026 M

Mengetahui,

Penulis

Lara Sinta

NIM: 220604090

Pembimbing I

Yulindawati SE., MM

NIP. 197907132014112002

Pembimbing II

Winny Dian Safitri, M.Si

NIP. 199005242022032001

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadhirat Allah SWT yang mana limpahan rahmat, nikmat-Nya dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Sistem Pembayaran Upah (Studi Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)”** ini dengan baik dan lancar. Shalawat dan beriring salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi tercinta Nabi Muhammad SAW yang mana beliau telah membawa umatnya dari zaman jahiliyah ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis sangat menyadari bahwa hasil dari mengerjakan skripsi ini mendapatkan banyaknya bimbingan, bantuan, arahan, dukungan dan tak lupa pula doa restu orang tua tercinta dan berbagai pihak lainnya. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, ketulusan dan keikhlasan penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak tersebut, yang diantaranya adalah:

1. Prof. Dr. Hafas Furqani M.Ec Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Ismuadi, S.E., S.Pd.I, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi UIN Ar-Raniry dan Uliya Azra, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Ekonomi.
3. Hafizh Maulana SP., S.HI., ME Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Yulindawati, SE., M.M selaku Pembimbing I dan Winny Dian Safitri, M.Si selaku Pembimbing II yang selalu senantiasa memberikan dukungan, meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Yulindawati, SE., M.M selaku dosen Penasehat Akademik (PA) serta seluruh Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh, khususnya program studi Ilmu Ekonomi yang telah memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan, serta waswasan yang luas kepada penulis selama proses perkuliahan.
7. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam kelancaran pengurusan administrasi akademik selama masa perkuliahan.
8. Teristimewa, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Alm. ayah dan ibu dua sosok yang paling berjasa dalam kehidupan penulis. Terima kasih atas segala kasih sayang, doa, didikan, nasihat, serta pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis. Ibu senantiasa menjadi sumber kekuatan, motivasi, dan tempat penulis bersandar dalam setiap proses kehidupan, sedangkan almarhum ayah, meskipun telah lebih dahulu

dipanggil oleh Allah SWT dan tidak dapat menyaksikan secara langsung pencapaian ini, kasih sayang, perjuangan, serta nilai-nilai kehidupan yang beliau tanamkan semasa hidup selalu menjadi penyemangat bagi penulis untuk terus berjuang hingga menyelesaikan pendidikan ini.

9. Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Pak Tenga dan Mak Tenga yang telah menjadi orang tua bagi penulis selama menempuh pendidikan. Dengan penuh keikhlasan, keduanya telah memberikan kesempatan, dukungan, perhatian, doa, serta pengorbanan yang begitu besar, termasuk membantu penulis dalam menempuh pendidikan hingga dapat menyelesaikan studi pada jenjang sarjana. Segala kebaikan dan kasih sayang yang diberikan menjadi motivasi bagi penulis untuk terus berusaha memberikan yang terbaik.
10. Kepada cinta kasih kakak perempuanku satu-satunya, Asri Yuwayuhanni, kupersembahkan gelar ini untukmu. Terima kasih telah memberikan kasih sayang yang tulus, terima kasih sudah menjadi kakak yang selalu mengusahakan segala hal yang penulis inginkan, terima kasih sudah menjadi wanita kuat yang tak pernah mengeluh betapa kerasnya hidup tampah didampingin kedua orang tua, terima kasih sudah menjadi bagian penting dari perjalanan hidup penulis dan menjadi motivasi penulis hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.

11. Kepada sahabat sahabat sekaligus keluarga di perantauan, Uun, Dina, Lija, dan Mey, yang telah menemani penulis sejak awal perkuliahan, dari pertemuan pertama sebagai mahasiswa baru hingga akhirnya sampai di titik menjadi seorang sarjana. Terima kasih untuk setiap tawa, cerita, tangis, dan malam-malam panjang yang kita lewati bersama. Di tengah jauh dari keluarga, kalian menjadi tempat berbagi cerita, tempat menguatkan diri, dan alasan mengapa masa perkuliahan terasa lebih ringan. Penulis bersyukur dipertemukan dengan kalian, yang selalu hadir dalam suka maupun duka. Mungkin setelah ini langkah kita akan berbeda, tetapi semua kenangan yang kita ciptakan bersama akan selalu menjadi bagian yang paling indah dari masa perkuliahan penulis.

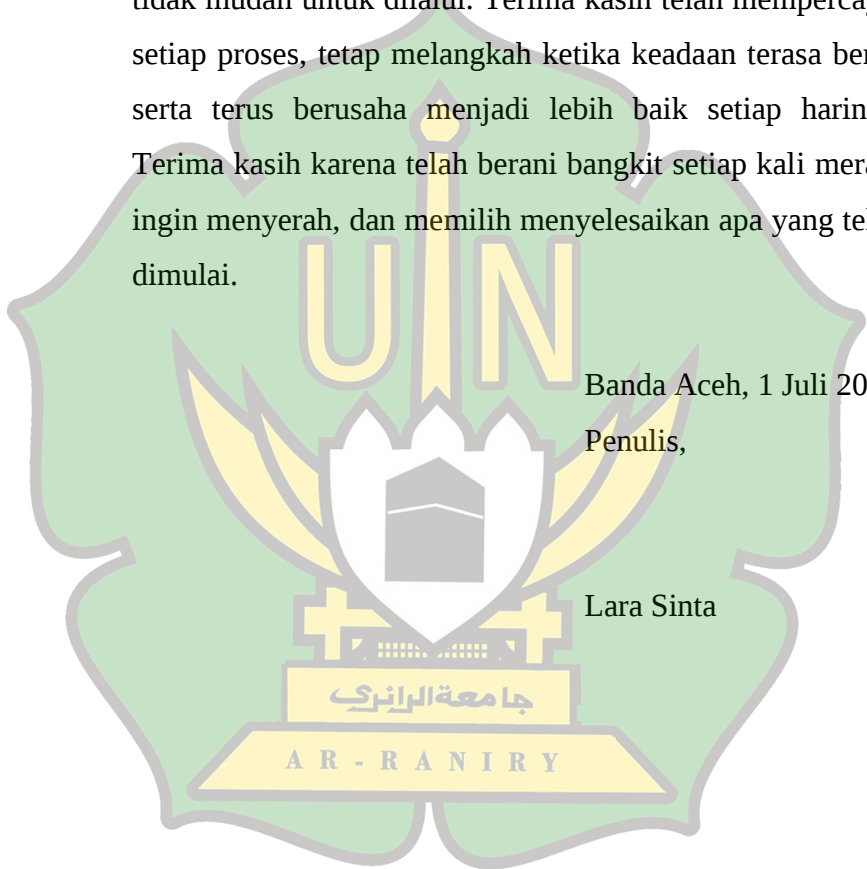
12. Kepada Ona, Winda, dan Fiski, yang telah menemani setiap fase perjalanan penulis, mulai dari masa-masa SMA hingga sampai pada titik sekarang ini. Terima kasih karena selalu hadir, bukan hanya dalam kebahagiaan, tetapi juga saat penulis merasa lelah, ragu, dan hampir menyerah. Terima kasih telah menjadi tempat untuk bercerita, berbagi keluh kesah, serta memberikan semangat dalam setiap proses yang penulis lalui. Semoga segala kebaikan, ketulusan, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik serta keberkahan dalam setiap langkah perjalanan hidup.

13. Terakhir, untuk diri sendiri. Terima kasih telah bertahan hingga sejauh ini. Terima kasih telah memilih untuk tidak menyerah, meskipun dalam perjalanan ini sering kali dihampiri rasa lelah, keraguan, dan berbagai tantangan yang tidak mudah untuk dilalui. Terima kasih telah mempercayai setiap proses, tetap melangkah ketika keadaan terasa berat, serta terus berusaha menjadi lebih baik setiap harinya. Terima kasih karena telah berani bangkit setiap kali merasa ingin menyerah, dan memilih menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Banda Aceh, 1 Juli 2026

Penulis,

Lara Sinta



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K Nomor:
158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	S	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	S	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vocal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vocal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vocal Tunggal

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
وَ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

3. Maddah

Maddah atau panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
وُ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ = *qāla*
رَمَى = *ramā*

قِيلَ = *qīla*
يَقُولُ = *yaqūlu*

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua :

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh :

الأطفال روضة : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

المُنَوَّرَةُ الْمَدِينَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M.Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.

2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama : Lara Sinta
NIM : 220604090
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ilmu Ekonomi
Judul : Analisis Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Sistem Pembayaran Upah (Studi Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)

Pembimbing I : Yulindawati, SE., M.M

Pembimbing II : Winny Dian Safitri, M.Si

Kesejahteraan buruh merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas hidup pekerja yang dipengaruhi oleh sistem pembayaran upah. Pada industri pengolahan kelapa, sistem pembayaran upah berperan dalam menentukan tingkat pendapatan dan kesejahteraan buruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pembayaran upah dan kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pembayaran upah di Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama menggunakan sistem upah berbasis hasil (*piece rate system*), yaitu upah diberikan berdasarkan jumlah kelapa yang berhasil dikupas oleh buruh. Sistem tersebut menyebabkan pendapatan buruh bergantung pada hasil kerja sehingga tidak selalu stabil. Selain itu, sebagian besar buruh belum memperoleh jaminan sosial dan perlindungan kerja yang memadai sehingga kesejahteraan buruh belum terpenuhi secara optimal. Meskipun demikian, hubungan kerja antara pemilik pabrik dan buruh terjalin dengan baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, sistem pembayaran upah yang diterapkan di Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama belum sepenuhnya mampu mendukung terwujudnya kesejahteraan buruh pengupas kelapa.

Kata Kunci: Kesejahteraan Buruh, Sistem Pembayaran Upah, Buruh Pengupas Kelapa.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	ii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI.....	iv
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	xi
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Teori Kesejahteraan Buruh	13
2.1.1 Pengertian Kesejahteraan.....	13
2.1.2 Pengertian Kesejahteraan Buruh.....	14
2.1.3 Indikator Kesejahteraan Buruh	16
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Buruh	18
2.2 Sistem Pembayaran Upah	20
2.2.1 Pengertian Upah.....	20
2.2.2 Pengertian Sistem Pembayaran Upah.....	22
2.2.3 Indikator Sistem Pembayaran Upah	25
2.2.4 Jenis Sistem Pembayaran Upah	26
2.3 Pengaruh Sistem Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Buruh.....	30
2.4 Penelitian Terdahulu	32
2.5 Kerangka Befikir	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	45
3.1 Jenis Penelitian	45
3.2 Sumber Data	45
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	47
3.5 Teknik Analisi Data	48
3.5.1 Wawancara.....	49
3.5.2 Observasi	49
3.5.3 Dokumentasi	50
3.6 Informan Penelitian	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian	54
4.1.1 Profil Pabrik CV. Rezeki Bersama.....	54
4.2 Gambaran Informan.....	58
4.2.1 Usia Informan	59
4.2.2 Jenis Kelamin Informan.....	60
4.2.3 Tingkat Pendidikan Informan	61
4.3 Sistem Pengupahan di Pabrik CV. Rezeki Bersama	64
4.3.1 Pembahasan Sistem Pembayaran Upah Buruh...68	
4.4 Tingkat kesejahteraan Buruh Pengupas Kelapa.....	73
4.4.1 Pembahasan Kesejahteraan Buruh.....	76
BAB V KESIMPULAN.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	29
Tabel 3.2 Informan Penelitian	33
Tabel 4.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.	39
Tabel 4.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama	35
Gambar 4.2 Aktivitas Buruh Pengupas di Pabrik CV. Rezeki Bersam	44
Gambar 4.3 Kondisi Kerja buruh di Pabrik CV. Rezeki Bersama	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	59
Lampiran 2 Daftar Wawancara	60
Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara.....	63
Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup	67



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan merupakan tujuan utama dalam pembangunan ekonomi nasional karena mencerminkan tingkat kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat. Kesejahteraan tidak hanya berkaitan dengan peningkatan pendapatan, tetapi juga mencakup kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, kesehatan, pendidikan, dan perumahan yang layak. Menurut *Human Development Report* yang diterbitkan oleh United Nations Development Program (UNDP, 2024) kesejahteraan suatu negara diukur melalui *Human Development Index* (HDI) yang meliputi tiga dimensi utama, yaitu umur panjang dan sehat, pengetahuan, serta standar hidup yang layak. Indonesia pada tahun 2024 menempati peringkat ke-116 dari 193 negara dengan nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) kesejahteraan 0,713, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan masyarakat Indonesia masih berada pada kategori menengah ke atas dimana tingkat perekonomian harus diperbaiki salah satunya adalah kesejahteraan buruh (UNDP, 2024).

Kesejahteraan buruh merupakan pilar penting dalam pembangunan ekonomi dan peningkatan produktivitas nasional. Kesejahteraan ini tidak hanya terkait dengan tingkat pendapatan, tetapi juga mencakup aspek perlindungan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kesempatan bagi pekerja untuk berkembang secara profesional dan sosial. Pekerja memainkan peran kunci dalam

proses produksi di berbagai sektor industri, sehingga tingkat kesejahteraan mereka menentukan kualitas kinerja dan produktivitas perusahaan. Namun, kondisi kesejahteraan pekerja di Indonesia masih belum mencerminkan standar kesejahteraan yang layak. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) menunjukkan bahwa rata-rata upah pekerja, karyawan, dan pegawai negeri sipil pada Februari 2025 hanya sebesar Rp3,09 juta per bulan, dengan pekerja laki-laki menerima rata-rata Rp3,37 juta dan pekerja perempuan Rp2,61 juta. Lebih lanjut, penelitian oleh Pusat Studi Ekonomi dan Hukum (CELIOS, 2025) mengungkapkan bahwa sekitar 84% pekerja di Indonesia dibayar di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), setara dengan sekitar 109 juta pekerja. Fakta ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja belum mencapai tingkat kesejahteraan yang layak meskipun bekerja penuh waktu.

Sejalan dengan kondisi tersebut, penting untuk mengidentifikasi sektor yang menjadi penyerap tenaga kerja besar di Indonesia sebagai salah satu penentu kesejahteraan buruh. Salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja adalah sektor perkebunan, termasuk komoditas kelapa. Kelapa merupakan komoditas perkebunan dengan nilai ekonomi tinggi karena hampir seluruh bagian tanaman dapat dimanfaatkan mulai dari buah, hingga sabut dan tempurung. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) Indonesia merupakan salah satu negara penghasil kelapa terbesar di dunia. Di beberapa wilayah, termasuk Provinsi Aceh, kelapa menjadi komoditas unggulan yang

mendukung perekonomian daerah serta membuka lapangan kerja melalui industri pengolahan hasil kelapa. Namun, besarnya kebutuhan tenaga kerja pada ini tidak selalu diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan buruh yang terlibat, terutama pada pekerjaan dengan sistem pengupahan berbasis hasil seperti buruh pengupas kelapa (BPS, 2025).

Namun tingkat kesejahteraan buruh sangat bergantung pada sistem pengupahan yang diterapkan perusahaan, karena upah merupakan sumber utama bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) menunjukkan bahwa rata-rata upah buruh/karyawan/pegawai di Indonesia hanya sebesar Rp 3,09 juta per bulan, dengan buruh laki-laki menerima Rp 3,37 juta dan buruh perempuan Rp 2,61 juta. Data ini mengindikasikan masih terjadinya kesenjangan upah berdasarkan gender. Selain itu, temuan *Center of Economic and Law Studies* (CELIOS, 2025) menyatakan bahwa sekitar 84% pekerja di Indonesia menerima upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP), yang mencerminkan bahwa sebagian besar buruh belum memperoleh standar upah layak. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil survei Kompas (Purwanti, 2025) yang menunjukkan bahwa 43,7% masyarakat menilai buruh di Indonesia belum hidup layak, dan kenaikan upah yang sebelumnya mencapai 26,51% pada tahun 2016 turun drastis menjadi hanya 1,29% pada tahun 2024. Selain itu, *GoodStats* berdasarkan data (BPS, 2025) mencatat bahwa sektor “aktivitas jasa lainnya” merupakan sektor dengan tingkat upah terendah, yaitu Rp

1,81 juta per bulan. Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan, termasuk penetapan upah minimum, belum mampu menjamin terpenuhinya kesejahteraan buruh secara merata di Indonesia.

Permasalahan dalam sistem pembayaran upah masih menjadi isu penting dalam ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya pada sektor informal dan industri pengolahan hasil pertanian. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja sektor informal menerima upah dengan sistem harian atau berbasis hasil tanpa kepastian pendapatan bulanan dan tanpa perlindungan kerja yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan pendapatan buruh sangat bergantung pada jumlah pekerjaan yang tersedia serta kemampuan fisik pekerja setiap harinya. *Temuan Center of Economic and Law Studies (CELIOS, 2025)* juga mengungkapkan bahwa pekerja dengan sistem pembayaran upah tidak tetap cenderung menerima pendapatan di bawah standar upah minimum, sehingga menyulitkan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup secara layak dan berkelanjutan.

Kondisi serupa juga banyak dijumpai pada industri pengolahan hasil pertanian, termasuk industri pengolahan kelapa, yang umumnya menerapkan sistem pembayaran upah berbasis hasil atau borongan. *International Labour Organization (ILO, 2024)* menyatakan bahwa sistem pembayaran upah berbasis hasil memang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja, namun memiliki

risiko ketidakstabilan pendapatan apabila tidak disertai dengan standar upah yang layak dan jaminan sosial. Sejalan dengan itu, (Pan et al., 2021) menjelaskan bahwa sistem pembayaran berbasis hasil (*piece-rate payment*) mendorong pekerja meningkatkan intensitas kerja untuk memperoleh pendapatan yang lebih besar. Namun, apabila tidak disertai dengan standar upah yang layak dan perlindungan kerja yang memadai, sistem tersebut dapat menyebabkan pendapatan pekerja menjadi tidak stabil sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kesejahteraan mereka. Kondisi tersebut tidak hanya menjadi permasalahan pada tingkat nasional, tetapi juga dapat ditemukan pada berbagai industri pengolahan di daerah, termasuk pada industri pengolahan kelapa di Kabupaten Simeulue.

Fenomena rendahnya kesejahteraan buruh juga terlihat di Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh, khususnya di Desa Alus-Alus yang merupakan salah satu daerah penghasil kelapa yang cukup tinggi. Sebagian besar masyarakat di wilayah ini bergantung pada perkebunan dan pengolahan kelapa sebagai sumber mata pencaharian utama. Buruh pengupas kelapa menjadi tenaga kerja yang berperan langsung dalam proses produksi di pabrik pengolahan kelapa. Namun, sistem pengupahan yang diterapkan belum mencerminkan upah yang layak. Berdasarkan laporan jurnalisme investigatif (KBA ONE, 2025) buruh pengupas kelapa bekerja sejak pagi hingga malam hari, namun hanya menerima upah antara Rp 20.000 hingga Rp 40.000 per hari, atau dalam beberapa kasus

dibayar sekitar Rp 500 per kilogram kelapa yang berhasil mengupas. Kondisi ini menunjukkan bahwa buruh telah bekerja dengan intensitas tinggi, namun pendapatan yang diterima jauh dari cukup dan tidak disertai jaminan kesehatan, keselamatan kerja, maupun kontrak kerja yang jelas. Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh tahun 2025 sebesar Rp 3.685.616 per bulan (money.kompas.com, 2025), pendapatan pekerja pengupas kelapa di Simeulue berada jauh di bawah standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Hal ini menegaskan bahwa sistem pengupahan berbasis hasil yang diterapkan belum mampu menjamin kesejahteraan buruh secara layak.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Pabrik CV. Rezeki Bersama, kesejahteraan buruh pengupas kelapa tidak hanya dipengaruhi oleh sistem pembayaran upah yang menggunakan sistem borongan, tetapi juga oleh kondisi produksi di lapangan. Dalam sistem borongan, besarnya upah yang diterima buruh bergantung pada jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas sehingga ketika jumlah kelapa yang diolah setiap hari tidak menentu, kesempatan buruh untuk memperoleh pendapatan juga ikut berubah. Selain itu, pada musim tanam dan panen padi sebagian buruh memilih bekerja di sektor pertanian sehingga jumlah tenaga kerja di pabrik berkurang dan aktivitas produksi menjadi menurun. Kondisi tersebut menyebabkan pendapatan buruh tidak selalu stabil karena dipengaruhi oleh jumlah hasil kupasan dan ketersediaan bahan baku kelapa yang diolah di pabrik. Akibatnya, kemampuan

buruh dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari juga berbeda-beda sesuai dengan pendapatan yang diperoleh. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sistem pembayaran upah tidak hanya berkaitan dengan besarnya tarif upah, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi produksi yang pada akhirnya berdampak terhadap tingkat kesejahteraan buruh.

Kondisi tersebut mendorong berbagai penelitian untuk menyoroti dampak sistem pengupahan terhadap kesejahteraan buruh, meskipun masih terdapat keterbatasan kajian pada sektor tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh (Pujiono et al., 2023) dengan judul Sistem Pengupahan Buruh Tani Dalam Perspektif Kemaslahatan menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang menerapkan prinsip transparansi, keadilan, dan kelayakan mampu memberikan kepastian bagi buruh dalam menerima hak atas pekerjaan serta mendukung terciptanya kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, sistem pengupahan yang tidak memiliki kejelasan mengenai besaran upah dan tidak sesuai dengan beban kerja berpotensi menimbulkan ketidakpuasan serta merugikan buruh. Namun penelitian tersebut hanya dilakukan pada buruh tani sehingga belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berbasis hasil pada industri pengolahan kelapa yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik, mekanisme pembayaran berdasarkan volume produksi, serta kondisi kesejahteraan buruh yang berbeda.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi & Rianto, 2022) dengan judul Dampak Upah Minimum terhadap Produktivitas Tenaga Kerja: Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia menunjukkan bahwa kebijakan pengupahan yang layak mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui peningkatan upah pekerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan upah dapat mendorong motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan. Namun, penelitian ini hanya fokus pada pengaruh kebijakan pengupahan terhadap produktivitas tenaga kerja di industri manufaktur dan belum mengkaji sistem pembayaran upah berbasis hasil atau borongan serta kaitannya dengan kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) yang perlu diperbaiki. Penelitian yang dilakukan oleh (Pujiono et al., 2023) lebih menitikberatkan pada penerapan sistem pengupahan berdasarkan prinsip keadilan, kelayakan, dan transparansi pada buruh tani, namun belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berdasarkan hasil terhadap kesejahteraan buruh. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi & Rianto, 2022) hanya fokus pada hubungan kebijakan pengupahan dengan produktivitas tenaga kerja di industri manufaktur dan belum menganalisis kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa yang menerapkan sistem pembayaran upah berdasarkan jumlah hasil kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini melanjutkan kedua studi tersebut dengan melakukan kajian empiris mengenai pengaruh sistem pengupahan berbasis hasil terhadap kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama, Kabupaten Simeulue. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pemerintah daerah dan perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan buruh di sektor pengolahan kelapa.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini akan mengkaji secara mendalam mengenai **“ANALISIS KESEJAHTERAAN BURUH BERDASARKAN SISTEM PEMBAYARAN UPAH (Studi Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di Pabrik CV Rezeki Bersama?
2. Bagaimana tingkat kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV Rezeki Bersama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan yang diterapkan di Pabrik CV Rezeki Bersama
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV Rezeki Bersama

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian ilmiah di bidang ekonomi ketenagakerjaan, khususnya mengenai hubungan antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan buruh. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja di sektor industri pengolahan hasil pertanian.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan CV Rezeki Bersama dalam memperbaiki sistem pengupasan agar lebih adil dan seimbang dengan beban kerja buruh. Bagi pemerintah

daerah, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, terutama terkait peningkatan kesejahteraan pekerja di sektor informal. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan informasi bagi masyarakat dan akademisi mengenai kondisi nyata tenaga kerja pada industri pengolahan kelapa.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi penelitian ini, maka sistematika penulisannya disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran mengenai Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan penelitian dan juga Sistematis Pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian teori-teori yang relevan dengan penelitian, yang mencakup pengertian Kesejahteraan Buruh, Sistem Pengupahan, Pengalaman Kerja, Jumlah Tanggungan, dan Jam Kerja, serta teori-teori yang berkaitan dengan hubungan antarvariabel. Selain itu, bab ini juga memuat hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi Jenis dan Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional, serta Teknik Analisis Data yang digunakan.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian yang diperoleh di lapangan, meliputi gambaran umum lokasi penelitian, karakteristik informan, hasil analisis data, serta pembahasan mengenai kondisi kesejahteraan buruh dan sistem pembayaran upah yang diterapkan di Pabrik CV Rezeki Bersama.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait, baik bagi perusahaan, pemerintah daerah, maupun peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kesejahteraan Buruh

2.1.1 Pengertian Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan suatu keadaan ketika kebutuhan hidup individu terpenuhi secara layak, baik kebutuhan fisik seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, dan kesehatan, maupun kebutuhan nonfisik seperti rasa aman, ketenteraman, dan kebebasan. Kesejahteraan bersifat subjektif karena setiap individu atau keluarga memiliki pedoman, tujuan hidup, dan cara pandang yang berbeda dalam menilai tingkat kesejahteraan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, kesejahteraan sosial merupakan keadaan yang memungkinkan setiap warga negara dapat memenuhi kebutuhan dasar dan hidup layak secara bermartabat, serta mendapatkan pelayanan dan perlindungan sosial secara terencana, terarah, dan berkelanjutan demi terwujudnya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Menurut (BPS, 2024), kesejahteraan merupakan kondisi yang menggambarkan kualitas hidup masyarakat yang diukur melalui berbagai aspek, seperti kependudukan, kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan, taraf dan pola konsumsi, perumahan dan lingkungan, kemiskinan, serta aspek sosial lainnya. Kesejahteraan tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendapatan, tetapi juga oleh kemampuan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kualitas hidupnya. Dengan demikian,

kesejahteraan merupakan konsep yang bersifat multidimensi karena dipengaruhi oleh berbagai aspek kehidupan yang saling berkaitan. Semakin baik pemenuhan aspek-aspek tersebut, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan yang dapat dicapai oleh seseorang atau rumah tangga.

Dalam konteks ketenagakerjaan, kesejahteraan juga berkaitan dengan kemampuan pekerja mencapai stabilitas ekonomi, memperoleh kesempatan kerja, serta mendapatkan perlindungan sosial. Organisasi Buruh Internasional (ILO, 2024) menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan hak dasar setiap pekerja sehingga negara dan pemberi kerja wajib menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan pekerja hidup secara layak.

2.1.2 Pengertian Kesejahteraan Buruh

Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu penyediaan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat fisik dan spiritual, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Menurut (Sonhaji, 2021), kesejahteraan buruh merupakan kondisi terpenuhinya hak-hak pekerja melalui pemberian upah yang layak, perlindungan kerja, jaminan sosial, serta lingkungan kerja yang aman sehingga pekerja mampu menjalankan kehidupannya secara layak.

Menurut (Lumentut & Ambarwati, 2021), kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) tidak hanya ditentukan oleh besarnya

pendapatan yang diterima, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis, hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kerja, rasa aman dalam menjalankan pekerjaan, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan potensi diri. Kesejahteraan pekerja merupakan kondisi yang mencerminkan terpenuhinya kebutuhan fisik maupun psikologis sehingga pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan nyaman, memiliki motivasi yang tinggi, serta mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan terpenuhinya berbagai aspek tersebut, pekerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kinerjanya dalam organisasi.

Di samping terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan psikologis, kesejahteraan buruh juga dipengaruhi oleh kualitas hubungan industrial yang terjalin di lingkungan kerja. (Juariah et al., 2021), menjelaskan bahwa kesejahteraan pekerja tidak hanya berkaitan dengan besarnya pendapatan yang diterima, tetapi juga dipengaruhi oleh hubungan industrial yang harmonis, perlindungan terhadap hak-hak pekerja, dukungan serikat pekerja, serta lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Kondisi tersebut dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pekerja sehingga kesejahteraan pekerja dapat tercapai secara lebih optimal.

Selain hubungan industrial yang harmonis, kesejahteraan buruh juga dipengaruhi oleh terpenuhinya hak-hak pekerja melalui sistem perlindungan kerja yang memadai. Menurut (Sutrisno, 2021),

kesejahteraan buruh tidak hanya ditentukan oleh besarnya pendapatan yang diterima, tetapi juga oleh terpenuhinya hak-hak dasar pekerja melalui pemberian jaminan sosial, perlindungan terhadap risiko kerja, serta adanya kepastian hukum dalam hubungan kerja. Selain itu, tersedianya lingkungan kerja yang aman, kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, dan perlindungan terhadap keselamatan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas hidup pekerja. Dengan terpenuhinya berbagai aspek tersebut, pekerja dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih aman, produktif, dan memperoleh kehidupan yang lebih layak.

2.1.3 Indikator Kesejahteraan Buruh

Indikator kesejahteraan buruh merupakan kumpulan ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat penyediaan kebutuhan hidup dan kondisi kerja yang dialami pekerja. Indikator ini diperlukan karena kesejahteraan buruh tidak hanya ditentukan oleh besarnya pendapatan, tetapi juga oleh rasa aman, kenyamanan bekerja, serta kondisi psikologis yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian ini, indikator kesejahteraan buruh mengacu pada (Wijngaards et al., 2022) yang mengelompokkan kesejahteraan pekerja ke dalam empat indikator utama, yaitu:

1. Pendapatan layak, pendapatan layak menggambarkan kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, dan kesehatan.

Semakin mampu pendapatan mencukupi kebutuhan tersebut, semakin baik tingkat kesejahteraan yang dirasakan.

2. Jaminan sosial dan perlindungan kerja, jaminan sosial seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, memberikan perlindungan terhadap risiko kerja dan meningkatkan rasa aman bagi buruh. Akses perlindungan kerja yang memadai berperan penting dalam menjaga stabilitas kesejahteraan jangka panjang.
3. Kondisi kerja fisik dan nonfisik, kesejahteraan buruh dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman, alat kerja yang layak, serta penerapan keselamatan kerja. Kondisi kerja yang baik menurunkan risiko kecelakaan dan kelelahan, sehingga mendukung kenyamanan dan kesehatan pekerja.
4. Kepuasan Psikologis dan keseimbangan hidup, aspek psikologis mencakup rasa puas, hubungan kerja yang baik, serta kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketika buruh merasa nyaman secara mental, tingkat kesejahteraan yang dirasakan akan meningkat.

(Mardikaningsih, 2023) menjelaskan bahwa kesejahteraan buruh juga dipengaruhi oleh kemampuan pekerja dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (*work-life balance*). Keseimbangan tersebut memungkinkan pekerja memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi tanggung jawab keluarga, kehidupan sosial, dan kebutuhan pribadi sehingga dapat

mengurangi tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan demikian, pekerja yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Buruh

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan buruh merupakan berbagai kondisi internal dan eksternal yang dapat meningkatkan sekaligus menurunkan kualitas hidup pekerja. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari diri pekerja, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, maupun kondisi ekonomi yang lebih luas. Untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang optimal, hambatan-hambatan yang dihadapi buruh perlu diminimalkan sehingga pekerja dapat merasakan kesejahteraan baik dari sisi ekonomi maupun sosial. Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan buruh dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Rani et al., 2022).

A. Faktor-faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pekerja atau kondisi pribadi buruh yang turut menentukan tingkat kesejahteraan mereka.

1. Pendidikan dan Keterampilan

Pendidikan dan keterampilan menentukan kemampuan pekerja dalam memperoleh pekerjaan yang

layak. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki, semakin besar peluang memperoleh pendapatan yang memadai.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas dan kompetensi pekerja. Pekerja yang berpengalaman cenderung memperoleh pendapatan yang lebih tinggi.

3. Jumlah Tanggungan Keluarga

Banyaknya tanggungan keluarga dapat mempengaruhi kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga.

4. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi dan kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja.

B. Faktor-faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor di luar pekerja buruh yang mempengaruhi tingkat kesejahteraan mereka.

1. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang tidak jelas atau tidak adil dapat menurunkan kesejahteraan pekerja.

2. Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak aman dan peralatan yang tidak mampu berisiko menurunkan kesehatan serta kenyamanan pekerja.

3. Jam Kerja

Jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kualitas hidup.

4. Jaminan Sosial

Akses terhadap jaminan sosial sangat penting untuk mengurangi risiko pekerjaan dan mendukung stabilitas ekonomi pekerja.

5. Kebijakan Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

Ketidaksesuaian upah minimum dengan standar kebutuhan hidup layak (KHL) dapat menurunkan tingkat kesejahteraan buruh.

2.2 Sistem Pembayaran Upah

2.2.1 Pengertian Upah

Upah adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan yang mencakup berbagai bentuk, mulai dari gaji pokok, tunjangan, bonus, hingga insentif yang diberikan berdasarkan kinerja. Menurut Undang-undang No 13 tahun 2003 Pasal 1 tentang Ketenagakerjaan, 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 menghasilkan menurut suatu pekerjaan, kesepakatan, atau peraturan-undangan, termasuk izin bagi pekerja/buruh dan

keluarganya atas suatu pekerjaan atas jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut (Muktamar et al., 2024), upah merupakan bentuk penghematan finansial yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Upah tidak hanya berfungsi sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, tetapi juga berperan sebagai instrumen manajemen yang mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sistem pengupahan perlu dirancang secara adil, layak, dan kompetitif agar mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Menurut (Desky, 2023) menjelaskan bahwa pemberian upah atau kompensasi yang layak tidak hanya berfungsi sebagai ketidakseimbangan atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Sistem pengupahan yang dikelola secara adil mencerminkan bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi pekerja sehingga dapat memperkuat hubungan kerja serta mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, (Oktaviani et al., 2021) menyatakan bahwa sistem pengupahan yang adil merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan motivasi dan kinerja karyawan. Pemberian upah harus

mempertimbangkan kesesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan pekerja, serta memperhatikan standar kesejahteraan yang berlaku agar pekerja memiliki persepsi keadilan terhadap organisasi. Sistem pengupahan yang dipandang adil akan meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat motivasi, serta mengurangi keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut (Dwi & Prayogi, 2023), upah juga berperan sebagai indikator kualitas hubungan kerja dalam sebuah organisasi. Upah yang dikelola dengan baik, transparan, dan konsisten dapat memperkuat komitmen pekerja terhadap perusahaan, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong pekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, sistem pengupahan yang tidak adil atau tidak transparan dapat menimbulkan berbagai masalah seperti konflik internal, menurunnya produktivitas, dan rendahnya loyalitas pekerja.

2.2.2 Pengertian Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah merupakan mekanisme yang digunakan perusahaan untuk menentukan cara, waktu, dan dasar perhitungan pemberian upah kepada pekerja. Sistem ini memiliki peran penting karena mempengaruhi persepsi keadilan, motivasi, serta produktivitas tenaga kerja. Menurut (Izzati, 2023) sistem pengupahan perlu disusun berdasarkan prinsip keadilan, kepastian, dan kemanfaatan, serta didukung oleh mekanisme penetapan yang transparan agar mampu melindungi kepentingan pekerja maupun

pemberi kerja. Dengan sistem pengupahan yang jelas dan transparan, hubungan industrial yang harmonis serta kesejahteraan pekerja dapat lebih mudah terwujud.

Dalam teori ekonomi tenaga kerja, upah dipandang sebagai harga dari tenaga kerja yang ditentukan oleh interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar. Menurut (Mankiw, 2021) dalam buku *Principles of Economics*, tingkat upah mencerminkan nilai produktivitas tenaga kerja serta kondisi pasar kerja yang berlaku. Selain itu, konsep *efficiency wage* menjelaskan bahwa pemberian upah yang lebih layak dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta stabilitas kerja, karena pekerja terdorong untuk bekerja lebih optimal dan memiliki kondisi ekonomi yang lebih baik. Dengan demikian, sistem pengupahan yang mempertimbangkan kelayakan hidup pekerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, tetapi juga terhadap tingkat kesejahteraan buruh. Teori ini menjadi dasar dalam penelitian ini untuk menjelaskan bahwa sistem pembayaran upah yang tidak stabil atau di bawah standar kebutuhan hidup dapat berdampak pada rendahnya kesejahteraan buruh pengupas kelapa.

Menurut (Widiyanti et al., 2022), kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam sumber manajemen daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi pekerja kepada organisasi. Pemberian imbalan yang dikelola secara adil, jelas, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat

meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong produktivitas pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pembayaran upah yang konsisten, mudah dipahami, dan disesuaikan dengan kemampuan organisasi serta kebutuhan pekerja. Sistem pembayaran upah yang baik tidak hanya membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja pekerja sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Menurut (Syardiansah & Rahman, 2022), sistem pemberian tunjangan perlu mempertimbangkan karakteristik pekerjaan, termasuk beban kerja yang diterima pekerja, karena hal tersebut berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa kebijakan pengupahan diterapkan secara adil, sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, serta memperhatikan perlindungan tenaga kerja melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan demikian, sistem pembayaran upah tidak hanya bertujuan memberikan ketidakseimbangan finansial yang layak, tetapi juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman, produktif, dan sesuai dengan ketentuan peraturan-undangan yang berlaku.

Dari perspektif ketenagakerjaan internasional, International Labour Organization (ILO, 2023) menyatakan bahwa sistem pembayaran upah yang ideal adalah sistem yang mendukung prinsip pekerjaan yang layak (*decent work*), yaitu pekerjaan yang

memberikan pendapatan layak, perlindungan sosial, rasa aman, serta kesempatan bagi pekerja untuk berkembang. ILO menekankan bahwa sistem pengupahan tidak boleh hanya berfokus pada produktivitas perusahaan, tetapi juga harus mempertimbangkan hak-hak pekerja untuk mencapai kehidupan yang produktif.

2.2.3 Indikator Sistem Pembayaran Upah

Indikator sistem pembayaran upah digunakan untuk menilai sejauh mana mekanisme pengupahan yang diterapkan perusahaan telah memenuhi prinsip keadilan dan mampu mendukung produktivitas pekerja. Sistem pembayaran upah tidak hanya menentukan besarnya pendapatan yang diterima pekerja, tetapi juga harus mempertimbangkan kompetensi, tingkat kesulitan pekerjaan, risiko pekerjaan, serta masa kerja sehingga tercipta keadilan dalam pemberian upah. Menurut (Tuwinanto & Rahadi, 2021), penyusunan struktur dan skala upah perlu memperhatikan aspek kompetensi, risiko pekerjaan, masa kerja, dan keadilan agar sistem pengupahan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan konsep tersebut, penelitian ini menggunakan tiga indikator sistem pembayaran upah sebagai berikut:

1. Keadilan terhadap Beban Kerja

Keadilan upah terlihat dari kesesuaian antara beban dan risiko pekerjaan dengan imbalan yang diterima. Suatu sistem dianggap adil ketika pekerja merasakan bahwa tingkat

usaha dan tanggung jawab mereka mendapat penyelesaian yang setara.

2. Kelayakan Upah untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup

Kelayakan upah mengacu pada kemampuan nominal upah dalam mencukupi kebutuhan dasar pekerja. Sistem pengupahan dinilai layak apabila mampu mendukung pekerja memenuhi standar kebutuhan minimum yang berlaku dalam konteks sosial dan ekonomi setempat.

3. Kepastian dan Konsistensi Pembayaran

Kepastian pembayaran mencakup frekuensi dan ketepatan waktu pemberian upah, serta kejelasan perhitungannya. Konsistensi sistem pengupahan memberikan rasa aman bagi pekerja dalam merencanakan pengeluaran hidup, sekaligus menciptakan hubungan kerja yang lebih stabil.

Indikator tersebut menjadi dasar dalam memahami apakah sistem pengupahan yang diterapkan suatu perusahaan dapat memberikan kepastian, keadilan, serta dukungan terhadap kesejahteraan buruh.

2.2.4 Jenis Sistem Pembayaran Upah

Jenis sistem pembayaran upah merupakan suatu mekanisme yang digunakan perusahaan dalam memberikan ketidakseimbangan kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemilihan sistem pembayaran upah umumnya disesuaikan dengan karakteristik

pekerjaan, tujuan produksi, serta kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya kepada pekerja. Menurut (Tuwinanto & Rahadi, 2021), penyusunan sistem pengupahan harus memperhatikan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan kompetensi, masa kerja, tingkat kesulitan, serta risiko pekerjaan agar mampu menciptakan keadilan dan meningkatkan produktivitas kerja. Sejalan dengan itu, (Finzalia et al., 2024) menjelaskan bahwa sistem pengupahan perlu disusun secara sistematis melalui penerapan struktur dan skala upah yang sesuai dengan nilai jabatan, kompetensi pekerja, dan kinerja agar tercipta sistem realisasi yang adil dan berkelanjutan. Berdasarkan konsep tersebut, dalam praktiknya beberapa jenis sistem pembayaran upah yang umum diterapkan dalam dunia kerja, yaitu:

1. Sistem Waktu (*Time Rate System*)

Sistem waktu merupakan sistem pembayaran upah yang didasarkan pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan, misalnya per jam, per hari, per minggu, atau per bulan. Sistem ini memberikan pendapatan yang relatif stabil karena besarnya upah ditentukan berdasarkan durasi kerja yang telah disepakati. Meskipun demikian, waktu sistem tidak selalu mencerminkan tingkat produktivitas individu karena upah tidak bergantung pada jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan.

2. Sistem Hasil (*Piece Rate System*)

Sistem hasil merupakan sistem pembayaran upah yang didasarkan pada jumlah produk atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh pekerja. Semakin besar jumlah hasil kerja yang dicapai, semakin besar pula upah yang diterima. Sistem ini banyak diterapkan pada sektor industri manufaktur maupun industri pengolahan, termasuk pekerjaan pengupasan kelapa, karena mampu mendorong peningkatan produktivitas. Namun demikian, besarnya pendapatan pekerja menjadi bergantung pada jumlah hasil kerja sehingga pendapatan cenderung berfluktuasi.

3. Sistem Borongan (*Sistem Kontrak*)

Sistem borongan merupakan sistem pembayaran upah yang diberikan berdasarkan penyelesaian suatu pekerjaan atau target tertentu yang telah disepakati sebelumnya. Besarnya upah tidak dihitung berdasarkan waktu kerja, melainkan berdasarkan hasil penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan. Sistem ini umumnya diterapkan pada pekerjaan yang memiliki target produksi atau batas waktu tertentu sehingga mendorong pekerja menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

4. Sistem Insentif dan Bonus

Sistem insentif merupakan sistem pembayaran yang memberikan tambahan penghasilan kepada pekerja yang mampu mencapai atau melampaui target yang telah

ditetapkan perusahaan. Pemberian insentif bertujuan meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Selain insentif, perusahaan juga dapat memberikan bonus sebagai bentuk penghargaan atas prestasi individu maupun pencapaian perusahaan.

5. Sistem Bagi Hasil (*Profit Sharing System*)

Sistem bagi hasil merupakan sistem pembayaran upah yang memberikan sebagian keuntungan perusahaan kepada pekerja berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan. Melalui sistem ini, pekerja memperoleh tambahan pendapatan sesuai dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, memperkuat loyalitas, serta mendorong peningkatan kinerja.

Jenis sistem pembayaran upah tersebut dapat diterapkan secara mandiri maupun dikombinasikan sesuai dengan karakteristik pekerjaan, tujuan perusahaan, serta kemampuan organisasi dalam memberikan kesejahteraan kepada pekerja. Dalam konteks industri pengupasan kelapa, sistem pembayaran upah berbasis hasil (*piece rate system*) lebih banyak diterapkan karena sesuai dengan pola kerja yang menitikberatkan pada jumlah hasil produksi yang mampu diselesaikan oleh setiap pekerja.

2.3 Pengaruh Sistem Pembayaran Upah Terhadap Kesejahteraan Buruh

Sistem pembayaran upah memiliki peran penting dalam menentukan kesejahteraan pekerja karena upah merupakan sumber pendapatan utama yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya. Sistem pengupahan yang diterapkan secara adil, jelas, dan konsisten akan memberikan kepastian pendapatan sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, sandang, papan, pendidikan, dan kesehatan. Menurut (Pujiono et al., 2023), sistem pengupahan yang berlandaskan pada prinsip keadilan, kelayakan, dan kejelasan akan memberikan kepastian terhadap hak-hak pekerja serta mendukung terciptanya kesejahteraan buruh. Sebaliknya, sistem pengupahan yang tidak jelas dan tidak sesuai dengan beban kerja berpotensi menimbulkan ketidakpuasan serta mengurangi rasa aman pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Teori keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams menjelaskan bahwa pekerja akan menilai keadilan berdasarkan perbandingan antara kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (input) dengan imbalan yang diterima (output). Kontribusi tersebut meliputi tenaga, waktu, keterampilan, pengalaman, serta risiko pekerjaan, sedangkan imbalan berupa upah, insentif, dan fasilitas kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2022) dalam buku *Organizational Behavior*, apabila pekerja merasa terdapat keseimbangan antara beban kerja dan upah yang diterima, maka

akan muncul kepuasan dan motivasi kerja yang berdampak positif pada kesejahteraan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara input dan output dapat menimbulkan perasaan tidak adil yang berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan kesejahteraan pekerja. Dalam konteks penelitian ini, teori keadilan relevan untuk menganalisis apakah sistem pembayaran upah berbasis hasil pada buruh pengupas kelapa telah mencerminkan prinsip keadilan dalam pengupahan.

Menurut (Prifaski & Rizqi, 2022) sistem pembayaran upah atau kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penerapan sistem pembayaran upah yang adil, konsisten, dan sesuai dengan kontribusi pekerja akan meningkatkan kepuasan serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih baik. Sebaliknya, sistem pembayaran upah yang tidak jelas atau tidak sesuai dengan beban kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada motivasi pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pembayaran upah yang transparan dan berkeadilan agar tujuan organisasi dan kesejahteraan pekerja dapat tercapai secara seimbang.

Dalam konteks penelitian ini, hubungan antara sistem pembayaran upah dan kesejahteraan buruh menjadi penting untuk dikaji karena buruh pengupas kelapa di CV. Rezeki Bersama menggunakan sistem pembayaran upah berdasarkan hasil (*piece rate system*), yaitu upah yang diberikan berdasarkan jumlah kilogram kelapa yang berhasil mengupas. Sistem tersebut menyebabkan

besarnya pendapatan pekerja bergantung pada volume hasil kerja yang diperoleh setiap hari. Oleh karena itu, penerapan sistem pembayaran upah yang adil, jelas, dan konsisten menjadi faktor penting dalam menciptakan stabilitas pendapatan serta mendukung kesejahteraan buruh secara ekonomi maupun psikologis.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penting bagi penulis dalam melakukan penelitian ini, karena dapat menambah wawasan dan memperluas pemahaman penulis terhadap kajian-kajian yang telah dilakukan sebelumnya. Melalui telaah terhadap penelitian terdahulu, penulis dapat mengetahui hasil-hasil temuan sebelumnya yang relevan serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penulis mengangkat beberapa referensi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan kompresi dan penguatan teori dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pujiono et al., 2023) berjudul "Sistem Pengupahan Buruh Tani Dalam Perspektif Kemaslahatan". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupasan buruh tani berdasarkan prinsip kemaslahatan dalam ekonomi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang menerapkan prinsip keadilan, kelayakan, dan kejelasan mampu memberikan kepastian hak bagi pekerja serta mendukung peningkatan kesejahteraan buruh. Sebaliknya, sistem

pengupahan yang tidak jelas dan tidak mempertimbangkan kesesuaian antara beban kerja dengan upah yang diterima berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kesejahteraan pekerja. Meskipun demikian, penelitian tersebut fokus pada buruh tani, sehingga belum mengkaji sistem pembayaran upah berbasis hasil pada buruh pengupas kelapa yang memiliki karakteristik pekerjaan dan mekanisme pembayaran yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tuwinanto & Rahadi, 2021) berjudul "Hubungan Upah Minimum, Struktur dan Skala Upah dengan Produktivitas Kerja". Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara penerapan struktur dan skala upah dengan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang disusun secara adil berdasarkan kompetensi, masa kerja, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab mampu meningkatkan produktivitas kerja serta memberikan kepastian bagi pekerja. Namun penelitian tersebut lebih fokus pada hubungan antara struktur dan skala upah dengan produktivitas kerja, sehingga belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berdasarkan hasil (piece rate system) dan kaitannya dengan kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa yang menerapkan pembayaran berdasarkan jumlah hasil produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Adinda & Akbar, 2024) berjudul "Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia". Penelitian ini bertujuan

menganalisis perlindungan hukum terhadap pemberian hak upah bagi pekerja sektor informal di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja sektor informal masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti rendahnya kepastian memperoleh upah yang layak serta minimnya perlindungan sosial dan perlindungan hukum. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja sektor informal menjadi kelompok yang rentan terhadap penurunan kesejahteraan karena belum adanya jaminan yang memadai atas hak-hak ketenagakerjaan mereka. Namun penelitian ini lebih menitikberatkan pada aspek perlindungan hukum dan kebijakan pengupasan bagi pekerja sektor informal secara umum, sehingga belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berbasis hasil dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Calista et al., 2024) berjudul "Dampak Bantuan Langsung Tunai, Pendaftaran Jaminan Sosial, dan Stabilitas Ketenagakerjaan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Rokok Tangan di Jawa Tengah". Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh jaminan sosial ketenagakerjaan, bantuan sosial, dan stabilitas pekerjaan terhadap kesejahteraan buruh rokok linting tangan di Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja karena mampu memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko kerja serta meningkatkan rasa aman dalam bekerja. Namun,

penelitian tersebut fokus pada buruh industri rokok linting tangan dan tidak mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berbasis hasil serta hubungan dengan kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Karina & Widanarko, 2023) berjudul "Efek Kesehatan Psikologis, Fisik, Pekerjaan, dan Demografis terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja: Kajian Literatur Sistematis". Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja melalui kajian literatur sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya pendapatan, tetapi juga oleh kondisi kerja, beban pekerjaan, penghargaan yang diterima, serta kesehatan fisik dan psikologis. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tingginya tuntutan pekerjaan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis pekerja. Namun penelitian tersebut lebih fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja secara umum dan belum mengkaji secara khusus hubungan antara sistem pembayaran upah berbasis hasil dengan kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Nurohmah, 2022) berjudul "Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja". Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keadilan

organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil serta didukung oleh lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila pekerja merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan, maka tingkat kepuasan kerja dapat menurun. Penelitian ini menegaskan bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Namun, penelitian tersebut fokus pada kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dan belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berbasis hasil serta hubungan dengan kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setyabudi et al., 2023) berjudul "Analisis Pengukuran Kesejahteraan Pekerja Wanita di Sektor Informal". Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja wanita di sektor informal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja perempuan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pemberdayaan, profesionalisme, dan literasi keuangan. Ketiga faktor tersebut terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja wanita di sektor informal. Namun penelitian ini lebih menitik beratkan pada faktor pemberdayaan dan kemampuan individu dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja, sehingga belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah

berbasis hasil (piece rate system) serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmed & Maisara, 2023) berjudul "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja bagi Pekerja UMKM Surakarta". Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kenyamanan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pekerja UMKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kenyamanan dan lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pekerja, sedangkan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja. Namun, penelitian ini fokus pada pekerja UMKM di Surakarta dan belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berbasis hasil serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Annazah et al., 2024) berjudul "Analisis CGE Dampak Kenaikan Upah Minimum 2024 Terhadap Perekonomian Nasional di Indonesia". Penelitian ini bertujuan tidak memberikan dampak kenaikan upah minimum terhadap kondisi perekonomian dan kesejahteraan rumah tangga di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penyesuaian upah minimum mempunyai peran penting dalam

menjaga daya beli pekerja dan meningkatkan kesejahteraan rumah tangga, terutama ketika disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak, inflasi, dan pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini menegaskan bahwa penetapan upah yang mempertimbangkan perubahan biaya hidup merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Namun penelitian tersebut fokus pada dampak kebijakan upah minimum dalam lingkup makroekonomi dan belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berbasis hasil serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hamid et al., 2024) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di TC Damhil Hotel UNG". Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dan kompensasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian pembaruan yang layak disertai lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung kesejahteraan pekerja. Namun, penelitian ini fokus pada karyawan sektor jasa perhotelan dan belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berbasis hasil serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indriati et al., 2025) berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Abi Elang Indo Sleman". Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja tinggi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif yang layak perlu didukung oleh kondisi kerja yang baik agar kesejahteraan pekerja dapat meningkat. Namun, penelitian ini fokus pada karyawan bagian produksi di perusahaan manufaktur dan belum mengkaji secara khusus sistem pembayaran upah berbasis hasil serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan buruh pada industri pengolahan kelapa.

Untuk memperjelas kedudukan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

AR - R Tabel 2.1 Y
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Judul (nama Peneliti, tahun)	Variabel dan Metode	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Upah Minimum, Struktur dan Skala Upah dengan Produktivitas Kerja (Tuwinanto & Rahadi, 2021).	Variabel: Upah minimum, struktur dan skala upah, produktivitas kerja. Metode: Kuantitatif.	Bahwa penerapan struktur dan skala upah yang adil berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja serta memberikan kepastian dalam

			sistem pengupasan pekerja.
2.	Sistem Pengupahan Buruh Tani dalam Perspektif Kemaslahatan (Pujiono et al., 2023).	Variabel: Sistem pengupahan, kesejahteraan buruh. Metode: Kualitatif.	Bahwa sistem pengupahan yang menerapkan prinsip keadilan, kelayakan, dan kejelasan mampu memberikan kepastian hak pekerja serta mendukung peningkatan kesejahteraan buruh.
3.	Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia (Adinda & Akbar, 2024).	Variabel: Perlindungan hukum, kesejahteraan upah, pekerja sektor informal. Metode: Yuridis normatif.	Bahwa pekerja sektor informal masih dalam kondisi rendahnya kepastian memperoleh upah yang layak serta minimalnya perlindungan sosial dan perlindungan hukum.
4.	Dampak Bantuan Tunai Langsung, Pendaftaran Jaminan Sosial, dan Stabilitas Pekerjaan terhadap Kesejahteraan Pekerja Rokok Gulung di Jawa Tengah (Calista et al., 2024).	Variabel: Bantuan sosial, jaminan sosial, stabilitas pekerjaan, kesejahteraan pekerja. Metode: Kuantitatif.	Bahwa jaminan pemeliharaan sosial dan stabilitas pekerjaan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja.
5.	Efek Kesehatan Psikologis, Fisik, Pekerjaan, dan Demografi terhadap Kesejahteraan Psikologis Pekerja: Kajian Literatur Sistematis (Karina & Widanarko, 2023).	Variabel: Kesehatan psikologis, kesehatan fisik, kondisi pekerjaan, kesejahteraan psikologis.	Bahwa kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh kondisi kerja, beban pekerjaan, kesehatan fisik, serta kesehatan psikologis.

		Metode: Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR).	
6.	Pengaruh Keadilan Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja (Kurniawan & Nurohmah, 2022).	Variabel: Keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, kepuasan kerja. Metode: Kuantitatif.	Bahwa imbalan yang adil dan lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
7.	Analisis Pengukuran Kesejahteraan Pekerja Wanita di Sektor Informal (Setyabudi et al., 2023).	Variabel: Pemberdayaan, profesionalisme, literasi keuangan, kesejahteraan pekerja wanita. Metode: Kuantitatif.	Bahwa pemberdayaan, profesionalisme, dan literasi keuangan berpengaruh positif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja wanita di sektor informal.
8.	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja bagi Pekerja UMKM Surakarta (Ahmed & Maisara, 2023).	Variabel: Kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Metode: Kuantitatif.	Bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pekerja, sedangkan beban kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja.
9.	Analisis CGE tentang Dampak Kenaikan Upah Minimum 2024 terhadap Perekonomian Nasional di Indonesia (Annazah et al., 2024).	Variabel: Upah minimal, kesejahteraan rumah tangga, perekonomian nasional. Metode: EkUILIBRIUM	Bahwa kenaikan upah minimum yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup layak dan inflasi mampu meningkatkan daya beli pekerja serta

		Umum Terhitung (CGE).	kesejahteraan rumah tangga.
10.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di TC Damhil Hotel UNG (Hamid et al., 2024).	Variabel: Kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Metode: Kuantitatif.	Bahwa penentuan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.5 Kerangka Befikir

Menurut (Sugiyono, 2024) kerangka berpikir merupakan gambaran alur pemikiran yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori-teori yang relevan serta logika ilmiah untuk menjelaskan keterkaitan antar konsep dalam suatu penelitian. Dalam penelitian kualitatif, kerangka berpikir tidak digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara statistik, melainkan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan realitas yang terjadi di lapangan. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini berfokus pada sistem pembayaran upah dan kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama. Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan fokus kajian mengenai sistem pembayaran upah yang diterapkan kepada buruh serta kondisi kesejahteraan yang dirasakan oleh buruh berdasarkan pengalaman dan kondisi yang ditemukan di lapangan. Dengan demikian, kerangka berpikir disusun untuk memberikan arah dalam menganalisis sistem pembayaran upah dan kesejahteraan buruh melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan berdasarkan kajian

teori. Berdasarkan konteks penelitian, landasan teoritis, dan kajian terdahulu, kerangka berpikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Berpikir



Berdasarkan kerangka berpikir pada Gambar 2.2, penelitian ini berfokus pada sistem pembayaran upah dan kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama. Sistem pembayaran upah dianalisis melalui tiga indikator, yaitu keadilan upah, kelayakan upah, serta kepastian dan konsistensi pembayaran upah.

Sementara itu, kesejahteraan buruh dianalisis melalui empat indikator, yaitu pendapatan layak, jaminan sosial dan perlindungan kerja, kondisi kerja fisik dan nonfisik, serta kepuasan psikologis dan keseimbangan hidup. Seluruh indikator tersebut menjadi dasar bagi peneliti dalam menggambarkan dan menganalisis kondisi sistem pembayaran upah serta kesejahteraan buruh berdasarkan hasil penelitian di lapangan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan memahami fenomena sosial secara mendalam, berlandaskan pada paradigma konstruktivisme, di mana realitas yang dipandang bersifat subjektif dan dibentuk oleh pengalaman individu. Menurut (Creswell & Poth, 2021) penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi makna yang berasal dari pandangan informan, dilakukan melalui proses pengumpulan data secara langsung, analisis tematik, serta interpretasi mendalam terhadap kondisi yang diteliti.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual buruh pengupas kelapa di Pabrik CV Rezeki Bersama, terutama berkaitan dengan sistem kerja, sistem pengupahan, serta tingkat kesejahteraan buruh. Seperti yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2024) penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel, kondisi, atau fenomena apa adanya secara sistematis sehingga peneliti dapat memahami realitas yang terjadi di lapangan.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini merupakan segala informasi yang diperoleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Data yang digunakan bersumber dari hasil pengumpulan data lapangan serta kajian terhadap berbagai

dokumen pendukung yang relevan. Dalam penelitian ini, sumber data dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder, yang digunakan secara saling melengkapi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai sistem pembayaran upah dan kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik Kelapa CV Rezeki Bersama Kabupaten Simeulue.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari lapangan melalui interaksi dengan informan utama yang terlibat dalam objek penelitian. Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan buruh pengupas kelapa di Pabrik Kelapa CV Rezeki Bersama Kabupaten Simeulue untuk menggali informasi mengenai sistem pembayaran upah, pola kerja, kondisi kerja, serta tingkat kesejahteraan buruh dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, data primer juga diperoleh melalui observasi langsung di lokasi penelitian guna mengamati aktivitas kerja buruh, interaksi kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan buruh.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang berfungsi sebagai data pendukung dan pelengkap data primer. Data sekunder bersumber dari buku teks, jurnal ilmiah, skripsi, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik sistem pembayaran upah dan kesejahteraan buruh, serta dokumen resmi seperti laporan perusahaan, publikasi Badan Pusat Statistik (BPS), dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Data sekunder ini

digunakan untuk memperkuat landasan teori, memberikan konteks empiris, serta mendukung analisis hasil penelitian.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kelapa CV Rezeki Bersama yang berlokasi di Desa Alus-Alus Kabupaten Simeulue, Aceh. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada karakteristik pekerja yang mayoritas bekerja dengan sistem pembayaran upah berbasis hasil, sehingga sesuai dengan fokus penelitian mengenai sistem pengupahan dan kesejahteraan buruh. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu yang telah ditentukan oleh peneliti, meliputi proses persiapan, pengumpulan data lapangan, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai karakteristik variabel yang dapat diamati sehingga memudahkan peneliti dalam memperoleh data penelitian (Sugiyono, 2024). Adapun klasifikasi variabel, maka penelitian ini dapat dilanjutkan dalam bentuk uraian penjelasan atau definisi operasional variabel yaitu:

Tabel 3.1
Variabel Operasional

Variabel Terikat & Bebas	Definisi Variabel	Indikator (Fokus Wawancara)	Sumber
Kesejahteraan Buruh (Variabel Terikat)	Kesejahteraan buruh merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan hidup pekerja, baik kebutuhan material maupun	1. Pendapatan layak: kemampuan buruh dalam memenuhi kebutuhan dasar (pangan,	Buruh pengupas kelapa

	nonmaterial, sehingga pekerja dapat hidup secara layak, memperoleh perlindungan kerja, serta meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat (Sonhaji, 2021).	sandang, dan papan) 2. Jaminan sosial dan perlindungan kerja: adanya perlindungan terhadap risiko kerja dan akses jaminan sosial 3. Kondisi kerja (fisik dan nonfisik): keadaan lingkungan kerja, keamanan, dan kenyamanan dalam bekerja 4. Kepuasan psikologis dan keseimbangan hidup: tingkat kenyamanan, kepuasan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja	
Sistem Pengupahan (Variabel Bebas)	Sistem pembayaran upah merupakan mekanisme pemberian balas jasa kepada pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang telah disepakati antara pemberi kerja dan pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Rahman, 2021).	1. Keadilan upah: kesesuaian antara beban kerja, risiko, dan imbalan yang diterima 2. Kelayakan upah: kemampuan upah dalam memenuhi kebutuhan hidup buruh 3. Kepastian dan konsistensi pembayaran: kejelasan sistem, ketepatan waktu, dan keteraturan pembayaran upah	Buruh pengupas kelapa dan pihak Perusahaan

3.5 Teknik Analisi Data

Teknik analisis data merupakan cara mengolah dan menata data yang diperoleh dari lapangan agar dapat digunakan untuk

menjawab masalah penelitian. Menurut (Miles et al., 2020), analisis data kualitatif dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan untuk menggali informasi mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Menurut (Creswell & Poth, 2021), wawancara kualitatif bertujuan memperoleh makna, pengalaman, serta pandangan informan terhadap suatu peristiwa secara alami sehingga menghasilkan data yang kaya dan mendalam. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada buruh pengupas kelapa, pihak manajemen CV Rezeki Bersama, serta tokoh masyarakat yang memahami kondisi sosial ekonomi di desa tersebut. Wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai sistem pengupahan, pola kerja, kondisi kerja, serta kondisi kesejahteraan buruh yang tidak dapat diamati hanya melalui observasi.

3.5.2 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas, perilaku, dan kondisi lingkungan yang berkaitan dengan objek penelitian. Menurut (Merriam & Tisdell, 2020) observasi dalam penelitian kualitatif digunakan untuk melihat fenomena secara nyata sehingga peneliti dapat memahami konteks pekerjaan, interaksi sosial, serta

lingkungan kerja secara lebih akurat. Pada penelitian ini, observasi dilakukan di lokasi kerja buruh pengupas kelapa untuk melihat proses kerja, penggunaan alat, hubungan kerja antara buruh dan pihak pengelola, serta kondisi lingkungan fisik yang mempengaruhi beban kerja dan tingkat kesejahteraan buruh. Hasil observasi ini menjadi data penting untuk melengkapi dan memvalidasi data wawancara.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui penelusuran dokumen, catatan, arsip, foto, atau laporan tertulis lain yang berhubungan dengan objek penelitian. Menurut (Bowen, 2020) dokumentasi berfungsi sebagai bukti pendukung yang dapat memperkuat kredibilitas data kualitatif karena bersifat objektif dan dapat diverifikasi. Dalam penelitian ini, dokumen yang digunakan meliputi profil pabrik CV Rezeki Bersama, data jumlah pekerja, catatan produksi, serta foto-foto yang diambil selama proses penelitian. Dokumentasi ini membantu peneliti memperoleh gambaran lengkap mengenai aktivitas kerja, sistem pengupahan, serta kondisi operasional sehingga mendukung analisis data secara komprehensif.

3.6 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. Dalam penelitian kualitatif, pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dengan permasalahan yang diteliti.

Menurut (Merriam & Tisdell, 2020) jumlah informan dalam penelitian kualitatif tidak ditentukan berdasarkan jumlah tertentu, melainkan berdasarkan kecukupan dan kesesuaian informasi yang diperoleh untuk menjawab tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, informan dipilih berdasarkan keterkaitannya dengan aktivitas kerja, sistem upah, dan kesejahteraan buruh pengupas kelapa di CV Rezeki Bersama. Adapun informan yang dipilih terdiri dari manajer perusahaan, buruh pengupas kelapa, dan Kepala Desa Alus-Alus.

a. Manajer CV Rezeki Bersama

Manajer CV Rezeki Bersama dipilih sebagai informan karena memiliki pengetahuan dan informasi mengenai pengelolaan perusahaan secara keseluruhan. Manajer mengetahui sistem kerja, sistem pembayaran upah, jumlah tenaga kerja, serta kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pekerja. Informasi dari manajer diperlukan untuk memperoleh gambaran mengenai mekanisme pengupahan dan kondisi ketenagakerjaan dari sudut pandang perusahaan.

b. Buruh Pengupas Kelapa

Buruh pengupas kelapa dipilih sebagai informan utama dalam penelitian ini karena merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam kegiatan produksi dan menerima upah dari perusahaan. Selain itu, buruh pengupas kelapa merupakan pihak yang merasakan secara langsung kondisi kesejahteraan yang menjadi fokus penelitian. Informasi yang diberikan oleh buruh pengupas kelapa diharapkan dapat menggambarkan kondisi nyata mengenai upah yang diterima, pemenuhan

kebutuhan hidup, serta faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan mereka sebagai pekerja.

c. Kepala Desa

Kepala Desa dipilih sebagai informan pendukung karena CV Rezeki Bersama berlokasi di Desa Alus-alus Kecamatan Teupah Selatan dan sebagian besar tenaga kerja yang bekerja sebagai buruh pengupas kelapa berasal dari desa tersebut. Sebagai kepala desa, informan memiliki pengetahuan mengenai kondisi sosial dan ekonomi masyarakat setempat serta dapat memberikan pandangan mengenai pengaruh keberadaan CV Rezeki Bersama terhadap kesejahteraan masyarakat secara umum. Informasi yang diberikan tidak hanya melihat kondisi pekerja secara individu, tetapi juga dampak keberadaan perusahaan terhadap kehidupan masyarakat Desa Alus-alus secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, informan dalam penelitian ini berjumlah 12 orang yang terdiri dari 1 orang Manajer CV Rezeki Bersama, 10 orang Buruh pengupas kelapa, dan 1 orang Kepala Desa Alus-alus. Adapun rincian informan penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Informan Penelitian

No	Informan	Pekerjaan	Jumlah orang
1.	Informan 1	Menejer	1 orang
2.	Informan 2	Buruh pengupas kelapa	10 orang
	Informan 3	Buruh pengupas kelapa	
	Informan 4	Buruh pengupas kelapa	
	Informan 5	Buruh pengupas kelapa	
	Informan 6	Buruh pengupas kelapa	
	Informan 7	Buruh pengupas kelapa	
	Informan 8	Buruh pengupas kelapa	
	Informan 9	Buruh pengupas kelapa	
	Informan 10	Buruh pengupas kelapa	

	Informan 11	Buruh pengupas kelapa	
3.	Informan 12	Kepala Desa	1 orang
Jumlah			12 orang

Analisis lapangan (Diolah, 2026)



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Pabrik CV. Rezeki Bersama

Salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peranan penting dalam perekonomian masyarakat Kabupaten Simeulue adalah kelapa (*Cocos nucifera*) atau yang dalam bahasa daerah Simeulue dikenal dengan sebutan *Boh U*. Kelapa merupakan salah satu hasil perkebunan unggulan yang banyak dimanfaatkan masyarakat sebagai sumber mata pencaharian. Selain dijual dalam bentuk bahan mentah, kelapa juga diolah menjadi berbagai produk yang memiliki nilai ekonomi lebih tinggi. Besarnya potensi kelapa di Kabupaten Simeulue mendorong tumbuh dan berkembangnya industri pengolahan kelapa, salah satunya adalah Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama.

Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan hasil perkebunan kelapa yang berlokasi di Desa Alus-Alus, Kecamatan Teupah Selatan, Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh. Perusahaan ini berasal dari Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara dan mulai beroperasi di Kabupaten Simeulue pada tahun 2008. Kehadiran perusahaan tersebut bertujuan untuk memanfaatkan potensi kelapa yang melimpah di Kabupaten Simeulue sekaligus meningkatkan nilai tambah komoditas kelapa melalui kegiatan pengolahan menjadi produk yang memiliki nilai jual lebih tinggi.

Secara geografis, pabrik CV. Rezeki Bersama berada di Desa Alus-Alus yang merupakan salah satu wilayah penghasil kelapa di

Kecamatan Teupah Selatan. Lokasi tersebut dipilih karena dekat dengan sumber bahan baku serta memudahkan proses pengumpulan hasil perkebunan kelapa dari masyarakat. Selain itu, keberadaan pabrik di Desa Alus-Alus juga memberikan peluang kerja bagi masyarakat sekitar sehingga mampu mendorong aktivitas ekonomi masyarakat setempat.

4.1 Gambar **Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama**



Sumber: Dokumentasi peneliti (diolah, 2026)

Berdasarkan gambar di atas, Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama merupakan salah satu industri pengolahan kelapa yang berperan penting dalam menunjang kegiatan ekonomi masyarakat Kabupaten Simeulue. Perusahaan ini tidak hanya menjadi tempat pengolahan hasil perkebunan kelapa, tetapi juga menjadi salah satu penampung hasil panen kelapa masyarakat yang berasal dari berbagai wilayah di Kabupaten Simeulue.

Dalam memenuhi kebutuhan bahan baku produksi, Pabrik CV. Rezeki Bersama memperoleh pasokan kelapa dari petani dan pengepul yang berasal dari berbagai kecamatan di Kabupaten

Simeulue, seperti Kecamatan Teupah Selatan, Teupah Tengah, Teupah Barat, Simeulue Timur, Simeulue Tengah, Salang, dan beberapa wilayah lainnya. Namun demikian, kebutuhan bahan baku perusahaan yang cukup besar tidak selalu dapat dipenuhi oleh produksi kelapa lokal. Oleh karena itu, perusahaan juga mendatangkan kelapa dari Pulau Nias, Provinsi Sumatera Utara. Pengadaan bahan baku dari Pulau Nias dilakukan untuk menjaga keberlangsungan proses produksi karena karakteristik kelapa dari daerah tersebut relatif serupa dengan kelapa Simeulue dan tersedia dalam jumlah yang cukup besar.

Kelapa yang diperoleh dari masyarakat maupun pemasok luar daerah selanjutnya diolah melalui beberapa tahapan produksi. Proses pengolahan dimulai dari pengupasan sabut, pemecahan tempurung, pengupasan kulit ari, pencucian, pamarutan, pengeringan, hingga proses pengemasan. Setiap tahapan dilakukan untuk menghasilkan produk olahan kelapa yang memiliki kualitas sesuai dengan kebutuhan pasar. Produk utama yang dihasilkan oleh Pabrik CV. Rezeki Bersama adalah tepung kelapa (*desiccated coconut*) dan minyak kelapa. Tepung kelapa merupakan produk olahan yang banyak digunakan sebagai bahan baku industri makanan, kue, roti, dan berbagai produk pangan lainnya. Sementara itu, minyak kelapa digunakan untuk kebutuhan konsumsi maupun industri. Produk-produk tersebut memiliki nilai ekonomi yang tinggi karena permintaannya terus meningkat baik di pasar domestik maupun internasional.

Hasil produksi Pabrik CV. Rezeki Bersama dipasarkan ke berbagai daerah di Indonesia dan juga memenuhi kebutuhan pasar

luar negeri melalui jaringan perdagangan ekspor. Produk tepung kelapa yang dihasilkan perusahaan diketahui telah dipasarkan ke beberapa negara di kawasan Eropa, termasuk Inggris dan Belanda. Hal ini menunjukkan bahwa produk olahan kelapa yang dihasilkan memiliki kualitas yang mampu bersaing di pasar internasional serta memberikan nilai tambah bagi komoditas kelapa yang berasal dari Kabupaten Simeulue.

Dalam menjalankan kegiatan produksinya, Pabrik CV. Rezeki Bersama mempekerjakan tenaga kerja dengan berbagai tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Terdapat pekerja yang bertugas mengangkut kelapa, mengupas kelapa, mengoperasikan mesin produksi, melakukan pengemasan, hingga mengawasi proses pengeringan tepung kelapa. Salah satu bagian yang memiliki peran penting dalam proses produksi adalah buruh pengupas kelapa. Buruh pengupas kelapa bertugas membersihkan dan mengupas kulit ari kelapa sebelum memasuki tahap pengolahan berikutnya.

Sebagian besar buruh pengupas kelapa di Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama merupakan ibu rumah tangga yang berasal dari Desa Alus-Alus dan desa-desa di sekitarnya. Pekerjaan tersebut menjadi salah satu sumber pendapatan yang membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Sistem pembayaran upah yang diterapkan menggunakan sistem borongan berdasarkan jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas oleh pekerja. Oleh karena itu, kelompok buruh pengupas kelapa dipilih sebagai fokus dalam penelitian ini karena merupakan pihak yang secara langsung menerima upah dan merasakan kondisi kesejahteraan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut.

Keberadaan Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perekonomian masyarakat Kabupaten Simeulue. Selain menjadi penampung hasil panen kelapa masyarakat, perusahaan juga membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, khususnya bagi ibu rumah tangga yang bekerja sebagai buruh pengupas kelapa. Dengan demikian, Pabrik CV. Rezeki Bersama tidak hanya berperan sebagai industri pengolahan kelapa, tetapi juga menjadi salah satu penggerak perekonomian masyarakat di Desa Alus-Alus dan Kabupaten Simeulue.

4.2 Gambaran Informan

Karakteristik informan merupakan bagian penting dalam suatu penelitian, karena melalui karakteristik informan peneliti dapat mengetahui pihak-pihak yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian serta mampu memberikan informasi yang akurat sesuai kebutuhan penelitian. Informan memiliki peran yang sangat penting dalam penelitian kualitatif karena menjadi sumber utama data melalui hasil wawancara, keterangan, pengalaman, serta informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, informan terdiri atas pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama dan memiliki pengetahuan mengenai kondisi kesejahteraan buruh serta sistem pembayaran upah yang diterapkan di perusahaan. Melalui informasi yang diberikan oleh para informan, peneliti memperoleh data yang mendalam dan relevan untuk menjawab fokus penelitian yang telah ditetapkan.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan kegiatan kerja di Pabrik Kelapa

CV. Rezeki Bersama, yaitu pimpinan perusahaan, mandor atau pengawas kerja, buruh pengupas kelapa, serta tokoh masyarakat Desa Alus-Alus yang mengetahui kondisi sosial ekonomi masyarakat sekitar pabrik. Informan tersebut dipilih karena dinilai mampu memberikan informasi mengenai sistem pembayaran upah, kondisi kerja, serta tingkat kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama.

4.2.1 Usia Informan

Adapun data mengenai karakteristik usia informan yang di wawancarai mengenai "Analisis Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Sistem Pembayaran Upah (Studi Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)". Berikut ini peneliti melampirkan tabel karakteristik berdasarkan usia.

Tabel 4.1
Karakteristik Informan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase%
1.	20-30 tahun	3	25%
2.	31-41 tahun	7	59%
3.	> 41	2	16%
Jumlah		12	100%

Data wawancara (diolah, 2026)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, diketahui bahwa informan yang berusia 20-30 tahun berjumlah 3 orang (25%), informan yang berusia 31-41 tahun berjumlah 7 orang (59%), sedangkan informan yang berusia di atas 41 tahun berjumlah 2 orang (16%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas informan berada pada kelompok usia 31-41 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa di Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama lebih banyak dilakukan oleh ibu

rumah tangga yang berada pada usia produktif dan memiliki tanggung jawab dalam membantu menambah income keluarga. Selain masih memiliki kemampuan fisik yang cukup baik untuk melakukan pekerjaan pengupasan kelapa, kelompok usia ini umumnya telah berkeluarga sehingga memiliki motivasi yang lebih besar untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, kelompok usia 31-41 tahun menjadi kelompok yang paling banyak terlibat dalam pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa di Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama.

4.2.2 Jenis Kelamin Informan

Data mengenai jenis kelamin informan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran komposisi responden yang diwawancarai berdasarkan jenis kelamin. Pengelompokan ini juga penting untuk memahami keterlibatan tenaga kerja dalam kegiatan pengupasan kelapa di CV Rezeki Bersama. Berikut disajikan tabel karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	2	16%
2.	Perempuan	10	84%
Jumlah		12	100%

Data wawancara (diolah, 2026)

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat pada Tabel 4.2 bahwa informan yang berstatus sebagai ibu rumah tangga berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 84%, sedangkan informan laki-laki berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 16%. Jumlah

tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar informan dalam penelitian ini merupakan ibu rumah tangga yang bekerja sebagai buruh pengupas kelapa di Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama. Kondisi ini sesuai dengan keadaan di lapangan, di mana pekerjaan pengupasan kelapa didominasi oleh ibu rumah tangga yang memanfaatkan pekerjaan tersebut sebagai salah satu sumber pendapatan untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Sementara itu, informan laki-laki dalam penelitian ini terdiri dari pihak manajemen perusahaan dan Kepala Desa Alus-alus yang dipilih sebagai informan pendukung. Keduanya dipilih karena memiliki pengetahuan dan informasi yang berkaitan dengan sistem pengupahan, kondisi tenaga kerja, serta kesejahteraan masyarakat di sekitar pabrik. Dengan demikian, keberadaan informan laki-laki dalam penelitian ini berfungsi untuk melengkapi dan memperkuat informasi yang diperoleh dari buruh pengupas kelapa sebagai informan utama penelitian.

4.2.3 Tingkat Pendidikan Informan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi jenis pekerjaan yang dimiliki seseorang. Pendidikan juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam memperoleh kesempatan kerja dan meningkatkan taraf hidup masyarakat. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar pula peluang untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Namun, masyarakat dengan tingkat pendidikan yang masih rendah hingga menengah cenderung memiliki keterbatasan dalam memperoleh pekerjaan formal sehingga memilih pekerjaan yang lebih mudah dijangkau sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam penelitian ini, tingkat pendidikan informan digunakan untuk mengetahui latar belakang pendidikan para buruh pengupas kelapa di CV Rezeki Bersama. Tingkat pendidikan para informan cukup beragam mulai dari tingkat SD hingga SMA. Adapun karakteristik informan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SD	4	33%
2.	SMP	2	17%
3.	SMA	6	50%
4.	Sarjana	0	0%
Jumlah		12	100%

Data wawancara (diolah, 2026)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan informan dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan SMA dengan jumlah 6 orang atau sebesar 50% dari total informan. Selanjutnya informan dengan tingkat pendidikan SD berjumlah 4 orang atau sebesar 33%, sedangkan informan dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 2 orang atau sebesar 17%. Adapun informan dengan tingkat pendidikan sarjana tidak ditemukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar buruh pengupas kelapa memiliki tingkat pendidikan yang masih tergolong menengah. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan masyarakat memilih bekerja sebagai buruh pengupas kelapa karena keterbatasan kesempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Selain itu, pekerjaan sebagai buruh

pengupas kelapa dianggap lebih mudah dijangkau dan tidak memerlukan keterampilan khusus ataupun pendidikan yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, tingkat pendidikan yang relatif rendah hingga menengah menyebabkan sebagian besar informan memiliki pilihan pekerjaan yang terbatas. Kondisi tersebut mendorong mereka bekerja pada sektor informal, khususnya sebagai buruh pengupas kelapa, karena pekerjaan ini tidak mensyaratkan tingkat pendidikan maupun keterampilan khusus. Selain itu, terbatasnya lapangan pekerjaan di Desa Alus-Alus menyebabkan Pabrik CV. Rezeki Bersama menjadi salah satu alternatif sumber mata pencaharian bagi masyarakat, terutama ibu rumah tangga yang ingin membantu meningkatkan pendapatan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan keterbatasan kesempatan kerja menjadi faktor yang melatarbelakangi pilihan informan bekerja sebagai buruh pengupas kelapa.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, sebagian besar informan menyampaikan bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa dipilih untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Meskipun tingkat pendidikan yang dimiliki masih tergolong rendah hingga menengah, para buruh tetap berusaha bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga sehari-hari. Tingkat pendidikan yang masih terbatas juga menyebabkan sebagian informan sulit memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik sehingga pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa menjadi salah satu pilihan utama untuk memperoleh penghasilan.

Selain itu, sebagian besar informan mengaku telah bekerja sebagai buruh pengupas kelapa dalam jangka waktu yang cukup lama karena pekerjaan tersebut masih menjadi salah satu sumber pendapatan yang dapat diandalkan untuk membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, meskipun penghasilan yang diperoleh belum bersifat stabil. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa masih memiliki peran penting dalam membantu perekonomian masyarakat setempat. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, sebagian besar buruh telah terbiasa melakukan pekerjaan tersebut setiap hari sehingga aktivitas mengupas kelapa telah menjadi bagian dari mata pencaharian masyarakat, khususnya perempuan yang berperan dalam membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga.

4.3 Sistem Pengupahan di Pabrik CV. Rezeki Bersama

Sistem pengupahan merupakan salah satu aspek penting dalam hubungan kerja karena berkaitan langsung dengan pendapatan yang diterima pekerja. Melalui sistem pengupahan yang diterapkan, pekerja memperoleh balas jasa atas tenaga dan waktu yang telah diberikan dalam proses produksi. Oleh karena itu, sistem pengupahan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi ekonomi pekerja serta keberlangsungan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Dalam penelitian ini, sistem pengupahan yang diteliti adalah sistem pembayaran upah yang diterapkan kepada buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama Desa Alus-Alus, Kecamatan Teupah Selatan, Kabupaten Simeulue. Adapun hasil penelitian mengenai sistem pengupahan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama disajikan sebagai berikut.

Adapun hasil wawancara dengan Informan 1 selaku manajer Pabrik CV. Rezeki Bersama menyatakan bahwa: *"Sistem pembayaran upah yang diterapkan di pabrik ini menggunakan sistem borongan. Buruh dibayar berdasarkan jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas. Sebelumnya upah yang diberikan sebesar Rp500 per kilogram, tetapi sekarang sudah dinaikkan menjadi Rp700 per kilogram. Pembayaran upah dilakukan setiap minggu dan selama ini berjalan dengan lancar. Namun, terkadang perusahaan mengalami kendala ketika musim tanam atau panen padi karena beberapa pekerja memilih bekerja di sawah sehingga jumlah tenaga kerja yang hadir di pabrik berkurang dan proses produksi menjadi sedikit terhambat"*.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sistem pengupahan yang diterapkan di Pabrik CV. Rezeki Bersama menggunakan sistem borongan, yaitu upah diberikan berdasarkan jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas oleh buruh. Upah yang sebelumnya sebesar Rp500 per kilogram mengalami kenaikan menjadi Rp700 per kilogram dan mulai diberlakukan sekitar tiga hari sebelum penelitian dilakukan. Kenaikan tersebut merupakan bentuk penyesuaian yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pendapatan buruh pengupas kelapa. Selain itu, pembayaran upah dilakukan secara rutin setiap minggu sehingga buruh dapat menerima hasil kerjanya secara teratur. Meskipun demikian, perusahaan masih menghadapi kendala berupa berkurangnya jumlah tenaga kerja pada musim tanam dan panen padi karena sebagian buruh memilih bekerja di sektor pertanian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan buruh pengupas kelapa, menyatakan bahwa "*Upah yang kami terima dihitung berdasarkan jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas. Semakin banyak kelapa yang dikupas, semakin besar pula upah yang diperoleh. Pembayaran upah biasanya dilakukan setiap hari Jumat dan selama ini dibayarkan tepat waktu. Namun, pekerjaan mengupas kelapa tidak hanya membersihkan ari kelapa saja, tetapi juga harus memisahkan kelapa dari batoknya terlebih dahulu hingga menjadi kelapa putih yang siap ditimbang. Dalam bekerja, kami sering membagi tugas dengan anggota keluarga atau rekan kerja lainnya. Ada yang bertugas membuka batok kelapa dan ada yang mengupas ari kelapa. Setelah hasil kupasan ditimbang, upah yang diperoleh harus dibagi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, terkadang jumlah kelapa yang masuk ke pabrik tidak banyak sehingga pekerjaan yang tersedia juga berkurang dan pendapatan yang diperoleh menjadi lebih sedikit*".

Berdasarkan hasil wawancara dengan buruh pengupas kelapa diketahui bahwa sistem borongan menyebabkan besarnya upah yang diterima setiap buruh tergantung pada jumlah kelapa yang berhasil dikupas. Proses pengupasan kelapa tidak hanya mengupas ari kelapa, tetapi juga diawali dengan pemisahan kelapa dari batok hingga menjadi kelapa putih yang siap ditimbang. Selain itu, sebagian buruh bekerja bersama anggota keluarga atau pekerja lainnya sehingga upah yang diterima harus dibagi sesuai pembagian pekerjaan. Jumlah pendapatan yang diterima juga dipengaruhi oleh ketersediaan bahan baku kelapa yang masuk ke pabrik.

4.2 Gambar

Aktivitas Buruh Pengupas di Pabrik CV. Rezeki Bersama



Sumber: Dokumentasi peneliti (diolah, 2026)

Gambar 4.3 menunjukkan aktivitas buruh pengupas kelapa saat melakukan proses pengupasan kelapa di CV Rezeki Bersama. Kegiatan tersebut merupakan salah satu tahapan produksi yang dilakukan setiap hari oleh para pekerja.

Hasil wawancara dengan Informa 12, menyatakan bahwa *"Keberadaan Pabrik CV. Rezeki Bersama memberikan manfaat bagi masyarakat Desa Alus-Alus karena mampu membuka lapangan pekerjaan bagi warga sekitar, khususnya ibu rumah tangga yang ingin membantu menambah pendapatan keluarga. Sistem pembayaran upah yang dilakukan secara rutin juga membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari"*.

Dapat di simpulkan berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 12 diketahui bahwa keberadaan Pabrik CV. Rezeki Bersama memberikan dampak positif bagi masyarakat Desa Alus-Alus karena mampu menyediakan kesempatan kerja dan menjadi salah satu sumber pendapatan bagi keluarga pekerja. Menurut

Kepala Desa, sistem pembayaran upah yang diterapkan perusahaan turut membantu meningkatkan aktivitas ekonomi masyarakat di lingkungan sekitar pabrik, terutama bagi keluarga yang menggantungkan sebagian pendapatannya dari pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa.

4.3.1 Pembahasan Sistem Pembayaran Upah Buruh

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada subbab sebelumnya, sistem pembayaran upah di Pabrik CV. Rezeki Bersama dianalisis berdasarkan indikator sistem pembayaran upah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu keadilan sistem pembayaran upah, kelayakan upah, serta kepastian dan konsistensi pembayaran. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sistem pembayaran upah yang diterapkan perusahaan telah memenuhi prinsip-prinsip pengupahan yang baik serta kaitannya dengan kesejahteraan buruh pengupas kelapa.

A. Keadilan Sistem Pembayaran Upah

Berdasarkan hasil penelitian, sistem pembayaran upah yang diterapkan di Pabrik CV. Rezeki Bersama menggunakan sistem borongan (piece rate system), yaitu upah diberikan berdasarkan jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas oleh setiap buruh. Sistem ini memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh buruh untuk memperoleh upah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, mekanisme pembayaran yang diterapkan perusahaan didasarkan pada tingkat produktivitas masing-masing pekerja tanpa membedakan status ataupun latar belakang buruh.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengupasan kelapa tidak hanya mencakup kegiatan mengupas ari kelapa, tetapi juga diawali dengan pemisahan kelapa dari batok hingga menjadi kelapa putih yang siap ditimbang. Proses tersebut membutuhkan tenaga, waktu, dan ketelitian yang cukup besar. Selain itu, sebagian buruh bekerja bersama anggota keluarga atau pekerja lain sehingga upah yang diperoleh harus dibagi sesuai dengan pembagian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun mekanisme pembayaran didasarkan pada hasil kerja, sebagian buruh masih menilai bahwa besarnya upah yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang dilakukan.

Untuk memahami temuan tersebut secara lebih mendalam, hasil penelitian dianalisis menggunakan Equity Theory yang dikemukakan oleh John Stacey Adams dan dijelaskan oleh (Robbins & Judge, 2022). Teori ini menjelaskan bahwa pekerja akan menilai keadilan berdasarkan keseimbangan antara input yang diberikan, seperti tenaga, waktu, keterampilan, dan usaha, dengan output yang diterima berupa upah atau imbalan. Semakin seimbang hubungan antara input dan output, semakin tinggi persepsi keadilan yang dirasakan pekerja. Selain itu, (Tuwinanto & Rahadi, 2021) menjelaskan bahwa sistem pembayaran upah yang baik harus mampu mencerminkan keseimbangan antara hasil kerja dengan kompensasi yang diterima pekerja. Berdasarkan hasil penelitian, sistem pembayaran upah di Pabrik CV. Rezeki Bersama telah menerapkan prinsip pembayaran berdasarkan produktivitas kerja. Namun, dari aspek keadilan terhadap beban kerja, masih terdapat buruh yang menilai bahwa besarnya upah belum sepenuhnya

mencerminkan tenaga, waktu, dan usaha yang dikeluarkan selama proses pengupasan kelapa.

B. Kelayakan Upah

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menaikkan besaran upah dari Rp500 menjadi Rp700 per kilogram sebagai bentuk penyesuaian untuk meningkatkan pendapatan buruh pengupas kelapa. Selain itu, hasil wawancara dengan Kepala Desa menunjukkan bahwa keberadaan Pabrik CV. Rezeki Bersama memberikan manfaat bagi masyarakat karena mampu membuka lapangan pekerjaan dan menjadi salah satu sumber pendapatan bagi keluarga di Desa Alus-Alus.

Meskipun demikian, besarnya pendapatan yang diterima buruh masih bergantung pada jumlah kelapa yang berhasil dikupas serta ketersediaan bahan baku di pabrik. Ketika jumlah kelapa yang masuk ke pabrik berkurang, kesempatan buruh memperoleh pendapatan juga ikut menurun. Selain itu, sebagian buruh bekerja bersama anggota keluarga sehingga pendapatan yang diperoleh harus dibagi sesuai dengan pembagian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kenaikan tarif upah belum sepenuhnya mampu memberikan peningkatan pendapatan yang stabil bagi seluruh buruh.

Mekanisme pembayaran upah berdasarkan sistem borongan tidak hanya memengaruhi besarnya pendapatan buruh, tetapi juga memengaruhi pola kerja mereka. Karena upah dihitung berdasarkan jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas, buruh cenderung berusaha meningkatkan hasil kupasan agar memperoleh pendapatan yang lebih besar. Berdasarkan hasil observasi peneliti, kondisi tersebut menyebabkan sebagian buruh bekerja dalam waktu yang

lebih lama dan mengatur sendiri waktu istirahatnya karena perusahaan belum menetapkan jadwal istirahat kerja secara khusus. Akibatnya, waktu istirahat menjadi tidak menentu dan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik apabila dilakukan secara terus-menerus. Temuan ini menunjukkan bahwa mekanisme pembayaran upah berbasis hasil tidak hanya berdampak pada besarnya pendapatan, tetapi juga berpengaruh terhadap kondisi kerja dan kesehatan buruh.

Menurut International Labour Organization (ILO, 2024), upah yang layak merupakan upah yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara berkelanjutan. Sementara itu, (Pujiono et al., 2023) menjelaskan bahwa sistem pembayaran upah memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kesejahteraan pekerja karena upah merupakan sumber utama dalam memenuhi kebutuhan hidup. Berdasarkan teori tersebut, kenaikan tarif upah yang dilakukan perusahaan merupakan langkah positif dalam meningkatkan kesejahteraan buruh. Namun, tingkat kelayakan upah tidak hanya ditentukan oleh besarnya tarif per kilogram, tetapi juga dipengaruhi oleh kesinambungan pekerjaan dan stabilitas pendapatan yang diterima pekerja. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya meningkatkan pendapatan buruh melalui kenaikan tarif upah. Akan tetapi, kelayakan upah yang diterima buruh masih dipengaruhi oleh jumlah hasil produksi dan ketersediaan bahan baku sehingga pendapatan yang diperoleh belum sepenuhnya stabil.

C. Kepastian dan Konsistensi Pembayaran

Berdasarkan hasil penelitian, pembayaran upah di Pabrik CV. Rezeki Bersama dilakukan secara rutin setiap minggu dan selama ini tidak mengalami keterlambatan. Buruh menyatakan bahwa pembayaran dilakukan setiap hari Jumat sesuai dengan jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kepastian mengenai waktu pembayaran sehingga buruh dapat memperkirakan kapan pendapatan akan diterima.

Meskipun pembayaran dilakukan secara rutin, jumlah pendapatan yang diterima buruh tidak selalu sama pada setiap periode pembayaran. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh jumlah kelapa yang tersedia di pabrik, produktivitas masing-masing buruh, serta kondisi produksi. Pada musim tanam dan panen padi, sebagian buruh memilih bekerja di sektor pertanian sehingga jumlah tenaga kerja di pabrik berkurang dan aktivitas produksi menjadi tidak optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun waktu pembayaran telah dilakukan secara konsisten, besarnya pendapatan buruh masih dipengaruhi oleh faktor produksi yang tidak dapat dikendalikan oleh pekerja.

Menurut (Izzati, 2023), sistem pembayaran upah yang baik harus memenuhi prinsip keadilan, kepastian, dan kemanfaatan bagi pekerja. Selain itu, (Widiyanti et al., 2022) menjelaskan bahwa sistem pembayaran upah yang dilakukan secara jelas, konsisten, dan tepat waktu dapat meningkatkan rasa aman serta kepuasan kerja pekerja. Berdasarkan teori tersebut, sistem pembayaran upah di Pabrik CV. Rezeki Bersama telah memberikan kepastian mengenai

waktu pembayaran karena upah dibayarkan secara rutin sesuai jadwal yang telah ditentukan. Namun demikian, konsistensi jumlah pendapatan belum sepenuhnya tercapai karena besarnya upah masih dipengaruhi oleh produktivitas buruh dan ketersediaan bahan baku. Berdasarkan hasil penelitian, aspek kepastian pembayaran telah berjalan dengan baik karena perusahaan secara konsisten membayarkan upah sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Namun, dari aspek konsistensi jumlah pendapatan, penghasilan buruh masih mengalami fluktuasi akibat perbedaan hasil kerja dan ketersediaan bahan baku yang masuk ke pabrik.

4.4 Tingkat kesejahteraan Buruh Pengupas Kelapa

Kesejahteraan merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kondisi kehidupan pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Tingkat kesejahteraan tidak hanya dilihat dari besarnya pendapatan yang diperoleh, tetapi juga mencakup kemampuan pekerja dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, kondisi kerja yang dijalani, serta adanya perlindungan dan fasilitas kerja yang mendukung. Dalam penelitian ini, tingkat kesejahteraan buruh pengupas kelapa dianalisis berdasarkan kondisi yang dialami oleh para buruh selama bekerja di Pabrik CV. Rezeki Bersama. Adapun hasil penelitian mengenai tingkat kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama disajikan sebagai berikut.

Hasil wawancara dengan Informan 1, menyatakan bahwa *"Menurut saya, kondisi buruh pengupas kelapa di sini sudah cukup baik karena mereka memperoleh penghasilan dari pekerjaan yang dilakukan. Banyak pekerja yang telah bekerja dalam waktu yang*

cukup lama sehingga pekerjaan ini menjadi salah satu sumber pendapatan bagi keluarga mereka. Namun, perusahaan memang belum menyediakan jaminan kesehatan maupun perlindungan kerja khusus karena para buruh bekerja dengan sistem borongan dan bukan pekerja tetap".

Dari pernyataan Informan 1 dapat diketahui bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa menjadi salah satu sumber pendapatan bagi masyarakat sekitar, khususnya bagi ibu rumah tangga yang ingin membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Akan tetapi, dari sisi perlindungan kerja, perusahaan belum menyediakan jaminan kesehatan maupun fasilitas perlindungan kerja karena status para pekerja masih sebagai buruh borongan.

Hasil wawancara dengan buruh pengupas kelapa, menyatakan bahwa "*Pendapatan yang kami peroleh dari mengupas kelapa cukup membantu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti membeli kebutuhan pokok, membayar kebutuhan rumah tangga, dan membantu biaya sekolah anak. Namun, pendapatan yang kami terima tidak selalu sama karena tergantung pada jumlah kelapa yang berhasil dikupas dan jumlah kelapa yang tersedia di pabrik. Selain itu, pekerjaan ini cukup melelahkan karena dilakukan dari pagi hingga sore hari dan belum ada jaminan kesehatan maupun perlindungan kerja yang diberikan".*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa memiliki peran penting dalam membantu perekonomian keluarga. Pendapatan yang diperoleh digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan rumah tangga sehingga

pekerjaan ini menjadi salah satu sumber penghasilan bagi keluarga pekerja. Namun demikian, pendapatan yang diterima belum bersifat tetap karena dipengaruhi oleh jumlah hasil kupasan dan ketersediaan bahan baku kelapa. Selain itu, kondisi kerja yang masih dilakukan secara manual menyebabkan pekerjaan ini membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, sebagian besar buruh memanfaatkan pendapatan yang diperoleh untuk memenuhi kebutuhan pokok keluarga, seperti kebutuhan pangan, biaya pendidikan anak, serta kebutuhan rumah tangga lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa memiliki kontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan dasar keluarga. Meskipun pendapatan yang diperoleh tidak selalu tetap, pekerjaan tersebut tetap menjadi salah satu sumber penghasilan yang membantu meningkatkan kondisi ekonomi rumah tangga para buruh.

4.3 Gambar

Kondisi Kerja buruh Pengupas Kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama



Sumber: Dokumentasi peneliti (diolah, 2026)

Pada Gambar 4.5 di atas menunjukkan kondisi kerja buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama. Aktivitas pengupasan kelapa masih dilakukan secara manual sehingga membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar. Kondisi kerja tersebut menjadi salah satu aspek yang memengaruhi tingkat kesejahteraan buruh selain pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

Hasil wawancara dengan Informan 12, menyatakan bahwa *"Keberadaan Pabrik CV. Rezeki Bersama memberikan manfaat bagi masyarakat karena membuka lapangan pekerjaan bagi warga desa. Pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan seperti belum adanya jaminan kesehatan dan perlindungan kerja bagi para pekerja"*.

Keterangan yang disampaikan Informan 12 menunjukkan bahwa keberadaan Pabrik CV. Rezeki Bersama memberikan dampak positif terhadap kondisi ekonomi masyarakat Desa Alus-Alus. Kesempatan kerja yang tersedia membantu masyarakat memperoleh tambahan pendapatan sehingga dapat mendukung pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Namun demikian, aspek perlindungan kerja masih menjadi perhatian karena belum sepenuhnya tersedia bagi para pekerja.

4.4.1 Pembahasan Kesejahteraan Buruh

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada subbab sebelumnya, tingkat kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama dianalisis berdasarkan indikator kesejahteraan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu pendapatan

yang layak, jaminan sosial dan perlindungan kerja, kondisi kerja fisik dan nonfisik, serta kepuasan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa mampu meningkatkan kesejahteraan para pekerja berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan.

A. Pendapatan yang Layak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa menjadi salah satu sumber pendapatan bagi masyarakat Desa Alus-Alus, khususnya bagi ibu rumah tangga yang membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Pendapatan yang diperoleh digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok, membayar biaya pendidikan anak, serta kebutuhan rumah tangga lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa memberikan kontribusi terhadap pemenuhan kebutuhan dasar keluarga.

Namun demikian, besarnya pendapatan yang diterima buruh belum bersifat tetap karena dipengaruhi oleh jumlah kelapa yang berhasil dikupas dan ketersediaan bahan baku di pabrik. Ketika jumlah kelapa yang tersedia berkurang, pendapatan yang diterima buruh juga ikut menurun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan ini mampu membantu perekonomian keluarga, tingkat pendapatan yang diterima masih bersifat fluktuatif sehingga belum sepenuhnya mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan hidup secara berkelanjutan.

Menurut International Labour Organization (ILO, 2024), upah yang layak merupakan penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara berkelanjutan. Selain itu, (Pujiono et al., 2023) menjelaskan bahwa kesejahteraan buruh sangat dipengaruhi oleh kemampuan pendapatan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Berdasarkan teori tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan buruh telah memberikan manfaat dalam memenuhi kebutuhan dasar keluarga, namun belum sepenuhnya memberikan jaminan kesejahteraan karena jumlah pendapatan masih bergantung pada hasil produksi. Dengan demikian, indikator pendapatan yang layak telah terpenuhi sebagian, karena pendapatan yang diperoleh mampu membantu memenuhi kebutuhan rumah tangga, tetapi belum memberikan kepastian penghasilan yang stabil bagi seluruh buruh.

B. Jaminan Sosial dan Perlindungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan belum menyediakan jaminan kesehatan maupun perlindungan kerja bagi buruh pengupas kelapa karena mereka bekerja dengan sistem borongan dan bukan sebagai pekerja tetap. Kondisi tersebut juga dibenarkan oleh para buruh yang menyatakan bahwa selama bekerja mereka belum memperoleh fasilitas jaminan kesehatan ataupun perlindungan kerja dari perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, keberadaan jaminan sosial dan perlindungan kerja merupakan bagian penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Perlindungan tersebut memberikan rasa aman kepada pekerja ketika menghadapi risiko kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan selama menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, proses pengupasan kelapa masih dilakukan secara manual dengan menggunakan alat tajam sehingga buruh memiliki risiko mengalami luka pada tangan selama bekerja. Peneliti juga mengamati bahwa perusahaan belum menyediakan alat pelindung kerja yang memadai, seperti sarung tangan khusus atau perlengkapan keselamatan lainnya, sehingga perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa selain belum memperoleh jaminan sosial, buruh juga belum mendapatkan perlindungan kerja yang memadai untuk mendukung keselamatan dan kesehatan selama bekerja.

Menurut (Izzati, 2023), sistem pengupahan yang baik tidak hanya memperhatikan besarnya upah, tetapi juga harus memberikan kepastian, keadilan, dan perlindungan kepada pekerja. Oleh karena itu, belum tersedianya jaminan kesehatan dan perlindungan kerja menunjukkan bahwa kesejahteraan buruh di Pabrik CV. Rezeki Bersama masih belum optimal, terutama dari aspek perlindungan sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan buruh tidak hanya ditentukan oleh besarnya pendapatan, tetapi juga oleh adanya jaminan sosial, perlindungan keselamatan kerja, serta lingkungan kerja yang aman. Oleh karena itu, penyediaan perlindungan kerja menjadi aspek yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan buruh secara menyeluruh.

Dengan demikian, indikator jaminan sosial dan perlindungan kerja belum terpenuhi secara optimal karena perusahaan belum menyediakan jaminan sosial, belum memberikan alat pelindung kerja yang memadai, serta belum menerapkan perlindungan

keselamatan kerja bagi buruh pengupas kelapa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja masih perlu ditingkatkan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan buruh.

C. Kondisi Kerja Fisik dan Nonfisik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengupasan kelapa masih dilakukan secara manual sehingga membutuhkan tenaga fisik yang cukup besar. Buruh harus bekerja dari pagi hingga sore hari untuk memperoleh hasil kupasan yang lebih banyak sehingga pendapatan yang diterima dapat meningkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa memiliki beban fisik yang cukup tinggi. Selain kondisi fisik pekerjaan, hubungan antara buruh dengan perusahaan berjalan dengan baik. Pembayaran upah dilakukan secara rutin setiap minggu sehingga memberikan kepastian bagi buruh dalam menerima pendapatan. Akan tetapi, pekerjaan yang masih mengandalkan tenaga manual menyebabkan risiko kelelahan lebih tinggi, terutama karena belum didukung dengan perlindungan kerja yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, proses pengupasan kelapa dilakukan menggunakan alat tajam sehingga buruh memiliki risiko mengalami luka pada tangan selama bekerja. Peneliti juga menemukan bahwa perusahaan belum menyediakan alat pelindung kerja yang memadai, seperti sarung tangan khusus, sehingga perlindungan terhadap keselamatan kerja masih sangat terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa risiko kecelakaan kerja masih cukup tinggi dan dapat memengaruhi kesehatan pekerja apabila tidak diimbangi dengan penerapan keselamatan kerja yang memadai.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi di lapangan, perusahaan belum memiliki pengaturan waktu istirahat kerja yang jelas. Buruh menentukan sendiri waktu istirahat sesuai dengan kondisi pekerjaan dan jumlah kelapa yang sedang dikerjakan. Dalam sistem pembayaran upah borongan, sebagian buruh cenderung tetap bekerja agar memperoleh hasil kupasan yang lebih banyak sehingga waktu istirahat menjadi tidak menentu. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan memengaruhi kesehatan pekerja apabila berlangsung dalam jangka waktu yang lama.

Menurut (Widiyanti et al., 2022), kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mampu mendukung produktivitas pekerja. Berdasarkan hasil penelitian, kondisi kerja di Pabrik CV. Rezeki Bersama telah memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat, namun dari aspek keamanan dan kenyamanan kerja masih memerlukan peningkatan. Dengan demikian, indikator kondisi kerja fisik dan nonfisik belum sepenuhnya terpenuhi karena pekerjaan masih dilakukan secara manual dengan risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi, belum didukung oleh alat pelindung kerja yang memadai, serta belum terdapat pengaturan waktu istirahat kerja yang jelas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek keselamatan dan kesehatan kerja masih perlu ditingkatkan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan buruh.

D. Kepuasan Psikologis dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pendapatan yang diterima belum selalu stabil, sebagian besar buruh merasa pekerjaan sebagai pengupas kelapa memberikan manfaat bagi

kehidupan keluarga. Pendapatan yang diperoleh membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari, membiayai pendidikan anak, serta menambah penghasilan rumah tangga. Keberadaan Pabrik CV. Rezeki Bersama juga memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar sehingga mengurangi kesulitan memperoleh pekerjaan. Namun demikian, pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik cukup besar dan pendapatan yang tidak menentu menyebabkan sebagian buruh masih menghadapi keterbatasan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup secara menyeluruh.

Menurut (Pujiono et al., 2023), kesejahteraan pekerja tidak hanya diukur dari besarnya pendapatan, tetapi juga dari kemampuan pekerjaan memberikan rasa aman, kepuasan, dan manfaat bagi kehidupan pekerja dan keluarganya. Berdasarkan hasil penelitian, pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa telah memberikan manfaat psikologis karena membantu memenuhi kebutuhan keluarga, tetapi keseimbangan kehidupan kerja masih dipengaruhi oleh beratnya pekerjaan dan ketidakstabilan pendapatan. Dengan demikian, indikator kepuasan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja telah terpenuhi sebagian karena pekerjaan memberikan manfaat bagi keluarga, namun kesejahteraan secara menyeluruh masih memerlukan peningkatan.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Kesejahteraan Buruh Berdasarkan Sistem Pembayaran Upah pada Pabrik CV. Rezeki Bersama di Desa Alus-Alus Kabupaten Simeulue, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pembayaran upah di Pabrik CV. Rezeki Bersama menggunakan sistem borongan (piece rate system) yang dihitung berdasarkan jumlah kilogram kelapa yang berhasil dikupas oleh setiap buruh. Berdasarkan indikator keadilan sistem pembayaran upah, sistem tersebut memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh buruh untuk memperoleh upah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Namun, sebagian buruh masih menilai bahwa besarnya upah belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja karena proses pengupasan dilakukan secara manual dan membutuhkan tenaga serta waktu yang cukup besar. Berdasarkan indikator kelayakan upah, perusahaan telah menaikkan tarif upah dari Rp500 menjadi Rp700 per kilogram sebagai upaya meningkatkan pendapatan buruh. Akan tetapi, pendapatan yang diterima belum bersifat stabil karena dipengaruhi oleh jumlah hasil kupasan, ketersediaan bahan baku kelapa, dan pembagian hasil kerja dengan anggota keluarga atau rekan kerja. Berdasarkan indikator kepastian dan konsistensi pembayaran, perusahaan telah membayarkan upah secara rutin setiap minggu sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Namun, jumlah pendapatan yang diterima buruh masih berubah-ubah

karena dipengaruhi oleh produktivitas kerja dan jumlah bahan baku yang tersedia.

2. Tingkat kesejahteraan buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal. Berdasarkan indikator kemampuan memenuhi kebutuhan hidup, pendapatan yang diperoleh mampu membantu memenuhi kebutuhan pokok keluarga, namun belum memberikan penghasilan yang stabil. Berdasarkan indikator kondisi kerja fisik dan nonfisik, pekerjaan pengupasan kelapa masih dilakukan secara manual sehingga membutuhkan tenaga fisik yang besar, memiliki risiko luka pada tangan akibat penggunaan alat tajam, serta belum terdapat pengaturan waktu istirahat kerja yang jelas sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan dan memengaruhi kesehatan pekerja. Berdasarkan indikator jaminan sosial dan perlindungan kerja, perusahaan belum menyediakan jaminan kesehatan, jaminan sosial, maupun alat pelindung kerja yang memadai bagi buruh. Oleh karena itu, kesejahteraan buruh tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya pendapatan, tetapi juga oleh kondisi kerja, keselamatan kerja, kesehatan pekerja, serta perlindungan kerja yang masih perlu ditingkatkan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan tetap mempertahankan kepastian pembayaran upah yang telah berjalan dengan baik serta meningkatkan kesejahteraan buruh melalui penyediaan alat pelindung kerja yang memadai, seperti sarung tangan kerja,

memberikan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, mempertimbangkan pemberian jaminan kesehatan atau jaminan sosial bagi pekerja, serta menyusun pengaturan waktu istirahat kerja yang lebih jelas untuk mengurangi risiko kelelahan dan kecelakaan kerja.

2. Buruh diharapkan tetap meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja serta memperhatikan keselamatan selama bekerja agar risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Selain itu, buruh juga diharapkan memanfaatkan waktu istirahat secara optimal untuk menjaga kondisi kesehatan selama bekerja.
3. Pemerintah daerah dan instansi terkait diharapkan memberikan perhatian yang lebih besar kepada pekerja sektor informal melalui program pelatihan keterampilan, pembinaan keselamatan dan kesehatan kerja, serta mendorong perluasan kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal sehingga kesejahteraan mereka dapat meningkat secara berkelanjutan.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai kesejahteraan buruh dengan menambahkan aspek lain, seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3), produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja, perlindungan sosial, maupun kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melibatkan jumlah informan yang lebih banyak atau melakukan penelitian pada sektor informal lainnya sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

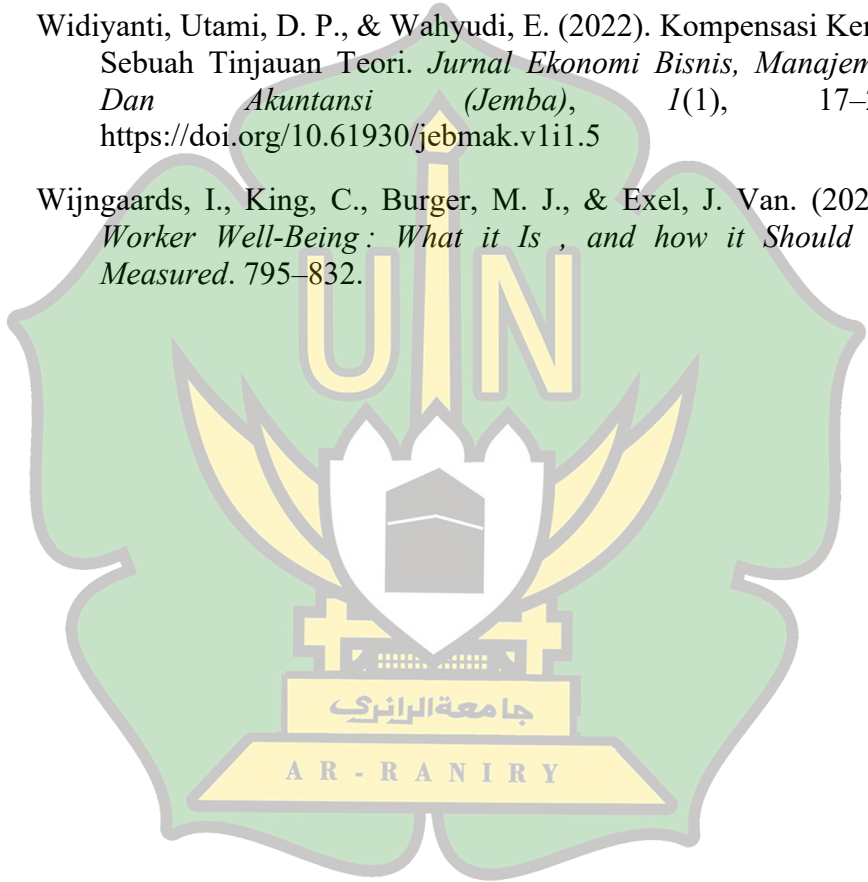
- Adinda, Y., & Akbar, J. H. (2024). *Perlindungan Hukum Pekerja Sektor Informal terhadap Kesesuaian Upah di Indonesia*. 1, 34–48.
- Ahmed, D., & Maisara, P. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM Surakarta*. 536–543.
- Annazah, N. S., Hazami, M. F., & Nasution, F. A. P. (2024). *CGE Analysis of the Impact of the 2024 Minimum Wage Increase on the National Economy in Indonesia*. 19(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v19i1.352>
- Bowen, G. A. (2020). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- BPS, B. P. S. (2024). *Indikator 2024*. 53.
- BPS, B. P. S. (2025). *Statistik Indonesia*.
- Calista, M., Ahsan, A., Buono, Y., & Pertiwi, A. (2024). *Impacts of Direct Cash Assistance , Social Security Enrollment , and Employment Stability on the Welfare of Hand-Rolled Cigarette Workers in Central Java In addition , the cigarette industry contributes to state revenues through excise on*. 19(1). <https://doi.org/10.47198/naker.v19i1.327>
- CELIOS. (2025). *Laporan Kondisi Kesejahteraan Pekerja Indonesia Tahun 2025*.
- Creswell, J. W., & Poth, N. C. (2021). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Desky, H. (2023). *The Effect of Compensation and Motivation on Performance Employees at Public Works and Spatial Planning Service of North Aceh*. 11(2), 503–512.

- Dwi, A., & Prayogi, M. A. (2023). *Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2–3.
- Finzalia, D., Rachimah, I., Kurniawan, M., Anggraeni, V., & Dharma, W. (2024). *Evaluasi Struktur dan Skala Upah Menggunakan Point System Method pada UKM XYZ Kabupaten Karawang*. 7(3), 559–571.
- Hamid, J. Al, Rahman, E., & Tantawi, R. (2024). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di TC Damhil Hotel UNG*. 7(3), 1325–1337.
- ILO. (2024). *Global Wage Report*.
- Indriati, I. H., Ningrum, N. R., & Anggoro, W. D. (2025). *Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Abi Elang Indo Sleman The Influence of Workload , Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction of Production Department of PT Abi Elang Indo Sleman*. 27(3), 487–492.
- Izzati, N. R. (2023). *Tinjauan Penetapan Upah Minimum 2023 : Evaluasi Kebijakan Pengupahan dan Revitalisasi Dewan*. 52, 163–173.
- Juariah, S., Widia, & Hartini, T. (2021). *Serikat Kerja Karyawan dan Hubungan Industrial terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatera Province*. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(3), 1464–1476.
- Karina, N., & Widanarko, B. (2023). *Demosgrafis Terhadap Kesejahteraan Psikolog Pekerja : Kajian Literatur Sistematis*. 7(April), 1106–1122.
- KBA ONE. (2025). *No Title*.

- Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). *Pengaruh keadilan organisasi , kompensasi , lingkungan kerja , dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja The effect of organ. 19(1), 71–78. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10387>*
- Lumentut, J. . F., & Ambarwati, D. K. (2021). *Job Crafting Dan Employee Well-Being Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia. 10(Nomor 01), 1–14.*
- Mankiw, N. G. (2021). *Principles of Economics* (9th ed.). Cengage Learning.
- Mardikaningsih, R. (2023). *Work-life Balance and Worker Well-being through Family Support. 3(1), 9–14.*
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2020). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Muktamar, A., Jenita, Munizu, M., Astuti, A. K., & Santoso, A. (2024). *The Influence Of Organizational Commitment, Work Motivation, and Compensation On Employee Performance and Employee Satisfaction. 08(01), 1–9.*
- Oktaviani, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2021). *Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT . Jambi Distribusindo Rayat. 9(1), 1–8.*
- Pan, Q., Sumner, D. A., Mitchell, D. C., & Schenker, M. (2021). *Compensation incentives and heat exposure affect farm worker effort. 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259459>*
- Prifaski, M. A., & Rizqi, M. A. (2022). *The Effect of Motivation , Compensation and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT . Pembangkit Jawa Bali (PJB) – Unit Pembangkitan (UP) Gresik. 2(1), 24–29.*

- Pujiono, A., Akramunnas, & Sirajuddin. (2023). *Sistem Pengupahan Buruh Tani Dalam Perspektif Kemaslahatan*. 3(september 2021).
- Purwanti. (2025). *Upah Minimum*.
- Rahman, A. H. (2021). *Sistem Upah Berdasarkan Prinsip Keadilan Dalam Konsep Negara Kesejahteraan (Welfare State)*. 3, 206–220.
- Rahmi, J., & Rianto. (2022). *Dampak Upah Minimum Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja : Studi Kasus Industri Manufaktur Indonesia (The Impact of Minimum Wage on Labor Productivity : Evidence from Indonesian Manufacturing Industry)*. 13(1), 1–12.
- Rani, H. A., Radzi, A. R., Alias, A. R., Almutairi, S., & Rahman, R. A. (2022). *Factors Affecting Workplace Well-Being : Building Construction Projects*. 1–18.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.).
- Setyabudi, A., Kurnia, M., & Rusdijjati, R. (2023). *Analisis Pengukuran Kesejahteraan Pekerja Wanita Di Sektor Informal*. 9(02), 268–280.
- Sonhaji. (2021). *Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Alih Daya di Perusahaan Perbankan*. 4(1), 38–50.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.).
- Sutrisno, E. (2021). Strategi Pemulihan Ekonomi Pasca Pandemi Melalui Sektor Umkm dan Pariwisata. *Jurnal Lemhannas RI*, 9(1). <https://doi.org/10.55960/jlri.v9i1.385>
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 13(1), 149–167.

- Tuwinanto, & Rahadi, D. R. (2021). *Hubungan Upah Minimum, Skala Upah Dengan Produktifitas Kerja*. 4(1), 21–33.
- UNDP, U. N. D. P. (2024). *Human Development Report 2023/2024: Breaking the Gridlock—Reimagining Cooperation in a Polarized World*.
- Widiyanti, Utami, D. P., & Wahyudi, E. (2022). Kompensasi Kerja; Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jemba)*, 1(1), 17–28.
<https://doi.org/10.61930/jebmak.v1i1.5>
- Wijngaards, I., King, C., Burger, M. J., & Exel, J. Van. (2022). *Worker Well-Being: What it Is , and how it Should Be Measured*. 795–832.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Wawancara

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh, izinkan saya memperkenalkan diri, saya Lara Sinta, mahasiswa Program Studi Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, yang saat ini sedang melakukan penelitian sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul "Analisis Kesejahteraan Pekerja Berdasarkan Sistem Pembayaran Upah (Studi Kasus Pabrik Kelapa CV. Rezeki Bersama)". Sehubungan dengan penelitian ini, saya ingin memohon kesediaan Anda untuk menjadi informan dalam proses wawancara. Semua informasi yang diberikan akan digunakan semata-mata untuk tujuan akademik, dirahasiakan, dan tidak akan dipublikasikan tanpa persetujuan informan. Oleh karena itu, saya sangat berharap kesediaan Anda untuk memberikan jawaban yang jujur, terbuka, dan sesuai dengan kondisi dan pengalaman aktual. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan kerja sama Anda. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Banda Aceh, 1 juli 2026

Penulis,

Lara Sinta

Lampiran 2: Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Daftar Pertanyaan Wawancara

Daftar pertanyaan wawancara ini diperlukan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah dan Kesejahteraan Buruh Pengupas Kelapa di Desa Alus-Alus Kabupaten Simeulue”. Pertanyaan-pertanyaan ini disusun sebagai panduan bagi peneliti dalam menggali informasi yang relevan di lapangan. Berikut ini merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah dipilih untuk kepentingan penelitian ini.

Tabel Daftar Wawancara

No	Narasumber	Pertanyaan
1.	Pengelola/Menejer	1. Bagaimana proses kegiatan produksi, khususnya pengupasan kelapa, yang dilakukan di CV Rezeki Bersama sehari-hari? 2. Bagaimana pembagian tugas dan tanggung jawab antara buruh dan pengawas lapangan? 3. Sistem pembayaran upah apa yang diterapkan kepada buruh pengupas kelapa? 4. Bagaimana penentuan besaran upah buruh dilakukan oleh perusahaan? 5. Apakah ada pertimbangan tertentu seperti hasil kerja, jam

		kerja, atau kondisi pasar dalam penentuan upah? 6. Apakah terdapat standar tertentu dalam penetapan upah (misalnya acuan UMP atau kebijakan internal)? 7. Bagaimana perusahaan memastikan bahwa upah yang diberikan sudah adil sesuai beban kerja buruh? 8. Apakah pembayaran upah dilakukan secara rutin dan tepat waktu? 9. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kondisi kesejahteraan buruh pengupas kelapa saat ini? 10. Apakah pabrik ini menyediakan fasilitas atau bentuk perlindungan kerja bagi buruh? 11. Apakah terdapat kendala dalam penerapan sistem pembayaran upah di pabrik ini? 12. Harapan Bapak/Ibu terhadap peningkatan kesejahteraan buruh ke depan?
2.	Buruh Pengupas Kelapa	1. Sudah berapa lama Bapak/Ibu bekerja sebagai buruh pengupas kelapa di CV Rezeki Bersama? 2. Bagaimana aktivitas kerja yang Bapak/Ibu lakukan setiap hari? 3. Bagaimana sistem pembayaran upah yang Bapak/Ibu terima?

	4. Berapa rata-rata pendapatan yang diterima dalam sehari atau seminggu? 5. Apakah pembayaran upah selalu tepat waktu? 6. Apakah pendapatan yang Anda terima bersifat tetap atau berubah-ubah? 7. Bagaimana cara perhitungan upah (misalnya per kg atau harian)? 8. Apakah upah yang diterima sudah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari? 9. Kebutuhan apa saja yang belum terpenuhi? 10. Apakah upah yang bapak/ibu terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan? 11. Apakah bapak/ibu mendapatkan jaminan kesehatan atau perlindungan kerja? 12. Bagaimana kondisi kesehatan dan kelelahan selama berkerja? 13. Apakah pekerjaan ini memiliki resiko tertentu? 14. Apakah bapak/ibu merasa puas atau nyaman dengan pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa? 15. Apakah pekerjaan ini mempengaruhi kehidupan keluarga bapak/ibu?
--	--

		16. Apakah kesulitan utama yang bapak/ibu rasakan dalam pekerjaan ini? 17. Harapan bapak/ibu terkait perbaikan sistem pembayaran upah dan kesejahteraan?
3.	Tokoh Masyarakat/ Aparat Desa	1. Bagaimana kondisi sosial ekonomi buruh pengupas kelapa di wilayah ini menurut pengamatan Anda? 2. Apakah pekerjaan sebagai buruh pengupas kelapa cukup menopang kehidupan keluarga mereka? 3. Bagaimana pandangan masyarakat terhadap sistem kerja dan upah buruh di CV Rezeki Bersama? 4. Apakah terdapat keluhan masyarakat terkait kesejahteraan buruh? 5. Menurut bapak/ibu, apa yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh pengupas kelapa di daerah ini?

Lampiran 3: Dokumentasi Wawancara

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 6.1: Kegiatan wawancara bersama wakil Direktur Pabrik CV. Rezeki Bersama



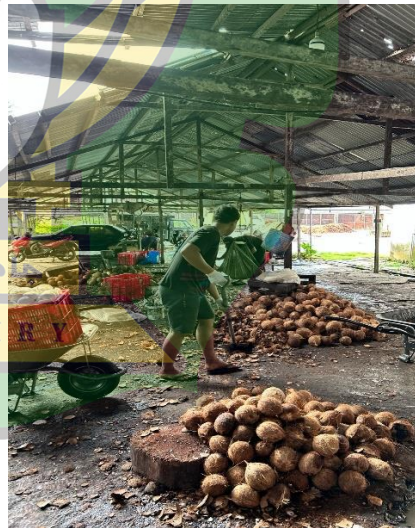
Gambar 6.2: Kegiatan wawancara bersama Kepala Desa Alus-alus



AR - RANIRY



Gambar 6.3: Kegiatan wawancara bersama buruh pengupas kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama





Gamabar 6.4: Dokumentasi tempat kegiatan pengupasan kelapa di Pabrik CV. Rezeki Bersama



Gambar 6.5: Dokumentasi kantor Pabrik CV. Rezeki Bersama

Lampiran 4: Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Lara Sinta
Tempat/Tanggal Lahir : Batu Ralang, 05 Agustus 2004
NIM : 220604090
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
Agama : Islam
Nomer Telepon : 082282053745
Email : 220604090@student.ar-raniry.ac.id

Data Orang Tua

Nama : Alm. Adrian.A
Pekerjaan : -
Nama : Sartika Sari
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Riwayat Pendidikan

Tahun 2009 – 2010 : TK Raudatul Mukhlisin
Tahun 2010 – 2016 : MIN 4 Batu Ralang
Tahun 2016 – 2019 : Mts.s Suaklamatan
Tahun 2019 – 2022 : SMAN 3 Tupah Selatan
Perguruan Tinggi : Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-
Raniry Banda Aceh

Banda Aceh, 1 Juli 2026
Penulis,

Lara Sinta