Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
e-ISSN: 3025-7603 p-ISSN:

ORIGINAL ARTICLE OPEN ACCES

DI BALIK BOIKOT PRODUK PRO-ISRAEL: KESEJAHTERAAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH

Aisha Rahmawati[1], Rahma Detik Kurningsih[2], Maziyah Mazza Basya[3]

*Korespondensi :
Email :
raiswv30@gmail.com

Afiliasi Penulis :
[1]Universitas Islam Negri Sunan Ampel Surabaya,
[2]Universitas *Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi*
[2]Universitas *Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*

Riwayat Artikel :
Penyerahan : 1Maret 2026
Revisi : 3 Mei 2026
Diterima : 2 Juni 2026
Diterbitkan : 29 Juni 2026

Kata Kunci :
Aksi boikot, produk pro—Israel, kesejahteraan Islam, maqashid syariah

Keyword :
Boycott ; pro-Israel products ; Islamic welfare ; maqashid sharia

Abstrak

Boikot terhadap McDonald's juga menyangkut kesejahteraan pekerja lokal yang bergantung pada penghasilan dari gerai tersebut. Penelitian ini mengkaji kondisi pekerja McDonald's di Surabaya selama boikot produk pro—Israel melalui lima dimensi maqashid syariah al—daruriyyat. Penelitian kualitatif deskriptif ini melibatkan 13 pekerja dari 13 cabang, dengan satu informan dari masing—masing cabang. Wawancara semi—terstruktur dilakukan secara langsung dengan informan untuk memperoleh data primer, serta dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Buku, situs perusahaan, dan artikel penelitian digunakan sebagai bahan pendukung. Gaji pekerja yang diteliti menurun 10—50%, disertai dengan pengurangan jadwal kerja. Sebagian besar informan menyesuaikan pengeluaran mereka untuk menghadapi penurunan pendapatan. Penjagaan agama relatif tetap terpelihara, sementara penjagaan jiwa, akal, keturunan, dan harta mengalami tekanan, terutama bagi pekerja yang mengalami penurunan pendapatan yang signifikan. Perbedaan tersebut memperlihatkan ketimpangan dalam pemenuhan maqashid: pemeliharaan dimensi agama berlangsung bersamaan dengan tekanan untuk memenuhi kebutuhan dasar lainnya. Kajian ini menghubungkan perubahan penghasilan dengan pemenuhan kebutuhan dasar pekerja dan menegaskan perlunya perlindungan bagi pekerja dalam menilai konsekuensi sosial dari boikot.

McDonald's workers in Surabaya experienced changes in work schedules and earnings during the boycott of products associated with support for Israel. This study examines their welfare through the five essential dimensions of maqasid al-shariah. Thirteen workers, each from a different outlet, participated in face-to-face, semi-structured interviews. This descriptive qualitative study supplemented their accounts with observation and documentation. Work schedules were reduced, and wages fell by 10—50%. Most participants responded by adjusting their spending. The assessment indicated that workers largely maintained religious protection. Protection of life, intellect, progeny, and wealth came under pressure, particularly among those with substantial income losses. The key finding is the uneven fulfillment of these essential needs: religious protection was relatively maintained while other dimensions of welfare were strained. This assessment connects changes in earnings with workers' basic needs and brings the consequences for local employees into the evaluation of boycotts. Therefore, worker protection must be considered alongside the boycott's broader objectives.

Pendahuluan

Seruan boikot terhadap produk yang dikaitkan dengan dukungan terhadap Israel menjadi salah satu bentuk solidaritas bagi Palestina. Melalui penghentian pembelian, konsumen berusaha menyatakan keberatan dan memberikan tekanan kepada perusahaan yang dituju. Tindakan tersebut sejalan dengan konsep boikot sebagai respons konsumen terhadap ajakan kolektif untuk mencapai tujuan tertentu (Lasarov et al., 2023). Di Indonesia, Fatwa MUI Nomor 83 Tahun 2023

©2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License-(CC-BY-SA) (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

mengimbau umat Islam untuk semaksimal mungkin menghindari transaksi dan penggunaan produk yang terafiliasi dengan Israel serta mendukung penjajahan dan Zionisme (Majelis Ulama Indonesia, 2023).

McDonald's menjadi salah satu merek yang menjadi sasaran boikot. Pada kuartal II 2024, perusahaan melaporkan penurunan penjualan gerai sebanding (comparable sales) global sebesar 1,0%. Penurunan sebesar 1,3% juga terjadi pada segmen International Developmental Licensed Markets. Dalam penjelasannya, perusahaan menyebut dampak perang di Timur Tengah dan melemahnya penjualan di Tiongkok sebagai faktor yang menekan segmen tersebut (McDonald's Corporation, 2024). Pada kuartal IV 2025, penjualan gerai sebanding global tumbuh 5,7% (McDonald's Corporation, 2026). Data ini memberikan gambaran perubahan kinerja perusahaan pada dua periode, tetapi belum menjelaskan perubahan penghasilan pekerja di masing—masing gerai maupun besarnya pengaruh boikot secara terpisah.

Di Indonesia, restoran McDonald's dioperasikan oleh PT Rekso Nasional Food. Laporan dampak ekonomi yang memuat estimasi Oxford Economics (2026) mencatat lebih dari 300 restoran dan 11.208 pekerjaan langsung untuk periode April 2024—Maret 2025. Keterlibatan tenaga kerja lokal tersebut menempatkan kesejahteraan pekerja sebagai persoalan yang perlu diperhatikan dalam pembahasan boikot. Perubahan jadwal kerja dan penghasilan perlu ditelusuri bersama dengan kemampuan pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. ILO (2020) memasukkan pendapatan layak, waktu kerja, keamanan pekerjaan, perlindungan sosial, serta hubungan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dalam penilaian kualitas pekerjaan.

Maqashid syariah menyediakan dasar untuk memahami pemenuhan kebutuhan tersebut dalam perspektif Islam. Chapra (2008) menjelaskan kesejahteraan melalui perlindungan agama (hifz al—din), jiwa (hifz al—nafs), akal (hifz al—'aql), keturunan (hifz al—nasl), dan harta (hifz al—mal). Kelima dimensi ini saling berkaitan dalam pemenuhan kebutuhan manusia. Dalam penerapannya pada penelitian ini, kesejahteraan pekerja ditelaah melalui kehidupan keagamaan, kebutuhan hidup dan kesehatan, pengembangan pengetahuan, tanggung jawab keluarga, serta pengelolaan penghasilan. Dengan demikian, perubahan pendapatan dapat diperiksa bersama dengan kondisi kebutuhan lain yang bergantung padanya.

Penelitian terdahulu membahas boikot dari berbagai sudut pandang. Lasarov et al. (2023) menjelaskan alasan konsumen untuk melanjutkan atau menghentikan partisipasi dalam boikot. Dalam konteks Indonesia, Antoni et al. (2024) membahas implikasi hukum dan ekonomi dari boikot terhadap industri, termasuk risiko pemutusan hubungan kerja. Khoiriyah (2024) menguraikan kemungkinan kehilangan pasar, penurunan pendapatan pekerja, serta peluang penggunaan produk lokal sebagai pengganti. Perhatian terhadap pekerja juga terdapat dalam penelitian Andrian et al. (2025) pada Starbucks di Semarang. Kajian tersebut membahas perlindungan hukum bagi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, terutama hak atas kompensasi serta pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan ketenagakerjaan.

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

Dari kajian—kajian tersebut, masih diperlukan penjelasan mengenai kondisi pekerja yang tetap bekerja ketika jadwal kerja dan pendapatannya berubah. Pembahasan risiko PHK dan perlindungan hukum belum merinci bagaimana kebutuhan dasar pekerja terpenuhi dalam kelima dimensi maqashid syariah. Pekerja dapat mempertahankan sebagian kebutuhan sambil membatasi pengeluaran untuk kebutuhan lainnya. Bagian inilah yang ditelusuri melalui pengalaman para pekerja McDonald's di Surabaya. Kebaruan penelitian terletak pada analisis hubungan antara perubahan kondisi kerja, penyesuaian pengeluaran, dan perbedaan pemenuhan antardimensi maqashid pada tingkat pekerja.

Penelitian ini bertujuan mengkaji perubahan jadwal kerja dan penghasilan pekerja McDonald's di Surabaya selama periode boikot, menjelaskan penyesuaian pengeluaran yang mereka lakukan, serta menilai kesejahteraan mereka berdasarkan lima dimensi maqashid syariah al—daruriyyat. Kajian dilakukan melalui pengalaman 13 pekerja dari 13 cabang, dengan satu informan dari masing—masing cabang. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar bagi pembahasan perlindungan pekerja dalam menilai konsekuensi sosial dari boikot.

Metodologi

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji kesejahteraan pekerja McDonald's di Surabaya selama periode boikot melalui perspektif maqashid syariah. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh penjelasan mendalam mengenai perubahan kondisi kerja, penghasilan, dan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja, dengan tetap berfokus pada pengalaman yang mereka sampaikan (Sandelowski, 2000). Informan dipilih secara purposif, yaitu pekerja yang memiliki pengalaman bekerja di cabang McDonald's Surabaya selama periode boikot dan dapat memberikan keterangan yang relevan dengan tujuan penelitian. Sebanyak 13 informan terlibat, masing—masing mewakili satu cabang dari 13 cabang yang diteliti, sehingga cakupan penelitian mencerminkan pengalaman pekerja dari berbagai gerai. Data primer dikumpulkan melalui wawancara langsung dan observasi tersamar, serta didukung oleh dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi—terstruktur menggunakan pedoman pertanyaan yang kemudian dikembangkan melalui pertanyaan lanjutan berdasarkan jawaban informan. Teknik ini memungkinkan pendalaman informasi tanpa terikat pada urutan pertanyaan yang kaku (DeJonckheere & Vaughn, 2019). Data sekunder diperoleh dari buku, situs resmi perusahaan, dan artikel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaca (2014), yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Kondensasi data dilakukan dengan memilih dan mengelompokkan informasi terkait perubahan jadwal kerja, penghasilan, penyesuaian pengeluaran, serta pemenuhan kebutuhan pekerja. Data disajikan secara naratif dan dianalisis berdasarkan lima dimensi maqashid syariah al—daruriyyat, yaitu perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Penyusunan kesimpulan dilakukan dengan menelusuri pola pengalaman informan dan memverifikasi kesesuaiannya dengan data yang diperoleh. Kredibilitas

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

temuan diuji melalui triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi pada informasi yang dapat dibandingkan. Pelaksanaan wawancara didasarkan pada persetujuan informan, sedangkan pelaporan hasil dilakukan dengan menjaga kerahasiaan identitas informan. Penggunaan observasi tersamar juga disertai penjelasan mengenai batasan pengamatan dan perlindungan privasi pekerja.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Perubahan aktivitas gerai, jadwal kerja, dan penghasilan

Ketiga belas informan melaporkan penurunan jumlah pengunjung di gerai tempat mereka bekerja selama seruan boikot berlangsung secara serentak. Besarnya perubahan berbeda antargerai. DI, pekerja di Surabaya Timur, menggambarkan gerainya menjadi sangat sepi. Sebaliknya, NA di Surabaya Selatan dan LA di Surabaya Barat menyatakan bahwa penurunan pengunjung di tempat mereka bekerja tidak sebesar yang terjadi di beberapa gerai lainnya.

Informan mengaitkan perbedaan tersebut dengan lokasi gerai dan lingkungan sekitarnya. LA, misalnya, menilai bahwa posisi gerainya di jalur utama membantu mempertahankan kunjungan konsumen. Keterangan ini menunjukkan persepsi pekerja terhadap kondisi gerai. Penelitian ini tidak mengumpulkan keterangan dari konsumen untuk memastikan alasan mereka tetap membeli atau berhenti membeli produk McDonald's. Perubahan jumlah pengunjung diikuti dengan penyesuaian jadwal kerja. Menurut informan, jumlah kru yang dijadwalkan berkaitan dengan kondisi penjualan di gerai. EN menjelaskan:

> "[...] jadi kalau outlet tempat saya itu agak berkurang, kru yang dijadwalkan besok—besok juga bakal dikurangin..." (EN, wawancara, 5 April 2025).

Dalam uraian informan, pengurangan jumlah kru yang dijadwalkan berkisar antara 4 sampai 7 orang per hari di gerai yang mereka ceritakan. Angka tersebut merupakan perkiraan informan mengenai perubahan jadwal, bukan jumlah pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Pengurangan jadwal berpengaruh terhadap penghasilan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Informan menjelaskan bahwa penghasilan yang diterima mengikuti jumlah hari mereka masuk kerja. LA menyatakan:

> "[...] sistem penggajian aku ini kan ngikutin berapa kali aku masuk kerja gitu kan..." (LA, wawancara, 9 April 2025).

Berdasarkan keterangan informan, dua pekerja mengalami penurunan penghasilan sekitar 15% atau kurang, sedangkan sebelas pekerja lainnya mengalami penurunan sekitar 20—50% dibandingkan dengan penghasilan sebelum boikot ramai diserukan. Perubahan yang mereka jelaskan terutama

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

berkaitan dengan berkurangnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan jumlah penghasilan yang diterima.

Informan menyatakan bahwa pembayaran penghasilan tetap dilakukan tepat waktu. Mereka juga melaporkan bahwa mereka tetap menerima makanan dan minuman selama bekerja, fasilitas BPJS, tunjangan hari raya, serta penghargaan bulanan. Dalam keterangan mereka, penyesuaian operasional dilakukan melalui pengurangan jam kerja tanpa kebijakan PHK selama periode yang mereka sebutkan.

Penyesuaian pengeluaran, tabungan, dan tanggung jawab keluarga

Sebelas informan yang mengalami penurunan penghasilan yang lebih besar melaporkan kesulitan mempertahankan pengeluaran seperti sebelumnya. Penyesuaian dilakukan dengan memilih produk yang lebih murah, menyederhanakan pola konsumsi makanan, mengurangi makan di luar, dan menunda pembelian yang dianggap kurang mendesak. RE menggambarkan perubahan pengeluaran makan sebagai berikut:

> "Biasanya aku masih bisa beli lauk enak—ya, beberapa kali seminggu gitu. Sekarang pikir buat keluarin makan itu—seadanya aja, soalnya kebutuhan lain yang nggak bisa dikurangin, gitu kan ada ya ."
> (RE, wawancara, 23 Maret 2025).

RE juga menyatakan bahwa cicilan masih dapat dibayar, tetapi kondisi keuangannya terasa semakin menekan menjelang akhir bulan. Dengan demikian, penyesuaian pengeluaran mencakup pembatasan konsumsi sambil tetap mempertahankan pembayaran atas kebutuhan yang sulit dikurangi.

Dua informan dengan penurunan penghasilan yang lebih kecil masih mampu memenuhi kebutuhan pokok. LA menyatakan bahwa perubahan penghasilan belum mengganggu pemenuhan kebutuhan sehari—hari. NA juga masih mampu membayar biaya tempat tinggal, listrik, makanan, dan transportasi. Namun, kemampuan memenuhi kebutuhan pokok tersebut berlangsung bersamaan dengan berkurangnya uang yang dapat ditabung. NA menjelaskan:

> "Selama kenaikan dan penurunan itu, aku harus potong jumlah uang yang tak ditabung, itu sih."
> (NA, wawancara, 8 April 2025).

Pengalaman NA menunjukkan bahwa tekanan keuangan dapat muncul pada tabungan meskipun kebutuhan sehari—hari masih terpenuhi. Oleh karena itu, pekerja dengan penurunan penghasilan yang lebih kecil tetap mengalami perubahan dalam pengelolaan keuangan mereka.

Bagi pekerja yang membantu membiayai keluarga, penurunan penghasilan mempersempit alokasi dana antara kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarga. AN, yang membantu orang tua dan adik—adiknya, menyampaikan:

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

> "Kalau aku cuma biayain diri aku sendiri yaa cukup—cukup aja kan tapi ini sama keluargaku dengan gajiku pas normal—normalnya aja ngepas, Mbak."
> (AN, wawancara, 26 Maret 2025).

AN melaporkan pengurangan bantuan kepada keluarga dan kekhawatiran tentang biaya pendidikan adik—adiknya. Sementara itu, LA masih dapat memberikan bantuan bulanan kepada orang tua. LA menjelaskan bahwa ayahnya masih bekerja, sehingga kebutuhan orang tua tidak sepenuhnya bergantung pada penghasilan ayahnya. Perbedaan pengalaman ini menunjukkan pentingnya tanggungan keluarga dan adanya sumber penghasilan lain dalam memahami tekanan yang dialami pekerja.

Penurunan penghasilan juga memengaruhi persiapan pernikahan. Sejumlah informan mengurangi tabungan dan menyesuaikan waktu pencapaian target keuangan. Namun, NA dan LA masih mempertahankan tabungan pernikahan dengan membatasi pengeluaran lainnya. NA memisahkan tabungan pernikahan dari tabungan pribadinya, sedangkan LA mengurangi pengeluaran untuk kegiatan rekreasi dan sebagian dari tabungan pribadinya.

Selain membatasi pengeluaran, informan mempertimbangkan pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan. Pertimbangan tersebut berkaitan dengan berkurangnya penghasilan dan kekhawatiran bahwa kondisi pekerjaan akan terus tidak menentu.

Kegiatan keagamaan, pengembangan keterampilan, dan tekanan sosial

Pelaksanaan ibadah tetap dapat dilakukan selama bekerja. Informan menyatakan bahwa gerai menyediakan waktu untuk salat dan tempat yang dapat digunakan untuk beribadah. Berdasarkan pengamatan peneliti, 3 dari 13 gerai tidak memiliki ruang ibadah khusus. Namun, pekerja di gerai tersebut menyatakan bahwa mereka dapat menggunakan ruangan lain untuk salat.

Informan tidak melaporkan hambatan baru dalam pelaksanaan salat selama periode boikot. Sebagian pekerja justru merasa memiliki waktu yang lebih longgar ketika jumlah pengunjung berkurang. Mereka juga menyatakan tetap menjalankan kegiatan keagamaan, seperti membayar zakat, infak, atau sedekah, meskipun penghasilan mereka menurun.

Pelatihan internal yang berkaitan dengan pekerjaan tetap berlangsung. Informan menyebutkan pelatihan pada bagian pelayanan, dapur, dan bagian operasional lainnya, disertai pemeriksaan kemampuan oleh manajer. Kegiatan pengembangan minat dan bakat juga tetap tersedia. LA menyatakan:

> "Nggak ada pengaruhnya dari boikot ini terhadap pelaksanaan training buat kita—crew—selama ini, gitu yang aku rasain." (LA, wawancara, 9 April 2025).

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

Kesulitan muncul dalam pengembangan keterampilan yang harus dibiayai sendiri. Informan mempertimbangkan kembali rencana mengikuti pelatihan atau memperoleh sertifikasi karena penghasilan perlu dialokasikan untuk kebutuhan sehari—hari. DI menjelaskan bahwa:

> "[...] kayak workshop ataupun pelatihan yang bagus itu harganya nggak ada yang murah, kak..." (DI, wawancara, 21 April 2025).

Dengan demikian, pelatihan yang disediakan perusahaan tetap dapat diikuti, sementara sebagian rencana pengembangan diri di luar perusahaan ditunda. Informan juga melaporkan kecemasan terkait kelanjutan pekerjaan. Kekhawatiran mencakup kemungkinan pengurangan tenaga kerja, penutupan gerai, dan ketidakpastian pendapatan apabila kondisi tersebut berlanjut. Beberapa pekerja menerima komentar tidak menyenangkan dari kerabat atau lingkungan tempat tinggal karena tetap bekerja di perusahaan yang menjadi sasaran boikot. Paparan unggahan di media sosial juga menambah ketidaknyamanan mereka. Tekanan yang diceritakan pekerja dengan demikian mencakup persoalan penghasilan, kepastian kerja, dan hubungan sosial.

Pembahasan

Pengurangan jadwal sebagai jalur tekanan terhadap penghasilan pekerja

Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara perubahan aktivitas gerai, penyesuaian jadwal kerja, dan penghasilan pekerja. Dalam pengalaman informan, penurunan penjualan diikuti oleh pengurangan jumlah kru yang dijadwalkan. Karena penghasilan mereka mengikuti jumlah hari kerja, penyesuaian jadwal tersebut berujung pada penurunan penghasilan.

Bentuk penyesuaian ini memperluas pembahasan mengenai risiko ketenagakerjaan dalam konteks boikot. Wardhani (2024) membahas kemungkinan dampak ekonomi dan sosial bagi pekerja, termasuk risiko pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada pekerja yang diteliti di Surabaya, tekanan sudah dirasakan sejak hubungan kerja masih berlangsung. Mereka tetap memiliki pekerjaan, tetapi kesempatan untuk memperoleh penghasilan dari pekerjaan tersebut berkurang.

Andrian et al. (2025), melalui kajian di *Starbucks* Semarang, menekankan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, termasuk hak atas kompensasi dan pengawasan atas pelaksanaannya. Penelitian ini memberikan perhatian pada kondisi pekerja yang masih bekerja. Pembayaran tepat waktu dan keberlanjutan fasilitas merupakan bentuk dukungan yang penting, tetapi kecukupan penghasilan untuk membiayai kehidupan pekerja tetap perlu diperiksa.

Perbedaan penurunan penghasilan antargerai juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja pekerja tidak seragam. Informan menilai lokasi dan lingkungan sekitar terkait perubahan kunjungan. Penjelasan tersebut perlu ditempatkan sebagai persepsi pekerja karena motif pembelian konsumen tidak diteliti. Identitas etnis atau agama pengunjung juga tidak cukup untuk menentukan sikap mereka terhadap boikot.

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

Pemenuhan kesejahteraan dalam lima dimensi *maqashid syariah*

Chapra (2008) menjelaskan kesejahteraan melalui pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial serta hubungan antara perlindungan agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Kelima dimensi tersebut saling mendukung. Dalam penelitian ini, kerangka tersebut digunakan untuk membedakan bagian kehidupan pekerja yang tetap memperoleh dukungan dan bagian yang mengalami tekanan.

Pada dimensi perlindungan agama (*hifz al-din*), waktu dan tempat untuk beribadah tetap tersedia. Pekerja juga menyatakan masih menjalankan kegiatan keagamaan meskipun penghasilannya menurun. Berdasarkan indikator yang diteliti, dimensi ini relatif terjaga. Penilaian tersebut berlaku untuk pelaksanaan kegiatan keagamaan pekerja yang menjadi informan. Ketersediaan waktu salat belum cukup untuk menyimpulkan bahwa seluruh kebutuhan keagamaan mereka telah terpenuhi sepenuhnya.

Pada dimensi perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*), tekanan terlihat pada pembatasan pengeluaran untuk kebutuhan sehari—hari, kecemasan terkait pekerjaan, dan ketidaknyamanan dalam hubungan sosial. Penyediaan makanan dan minuman selama bekerja membantu memenuhi sebagian kebutuhan pekerja. Namun, kebutuhan di luar jam kerja dan kebutuhan anggota keluarga tetap harus dibiayai dari penghasilan yang berkurang. Karena itu, dukungan di tempat kerja berlangsung bersamaan dengan tekanan dalam kehidupan sehari—hari, terutama bagi informan dengan penurunan penghasilan yang lebih besar.

Pada dimensi perlindungan akal (*hifz al-'aql*), akses terhadap pelatihan internal tetap terjaga. Hambatan muncul dalam kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi yang dibiayai sendiri. Chapra (2008) memasukkan akses pendidikan dan dukungan pembiayaan dalam pengembangan pengetahuan. Dalam pengalaman informan, kebutuhan mendesak memperoleh prioritas, sehingga rencana pengembangan keterampilan mandiri ditunda. Kesimpulan pada dimensi ini dibatasi pada kesempatan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang diceritakan oleh pekerja.

Pada dimensi perlindungan keturunan (*hifz al-nasl*), tekanan berkaitan dengan kemampuan menopang kehidupan keluarga dan mempersiapkan pembentukan keluarga baru. Chapra (2008) menghubungkan dimensi ini dengan kehidupan keluarga, pendidikan, dan pemenuhan kebutuhan generasi mendatang. Keterangan AN mengenai bantuan kepada orang tua dan pendidikan adik—adiknya menunjukkan bahwa penurunan penghasilan berdampak pada kebutuhan keluarga. Penyesuaian tabungan pernikahan juga menunjukkan perubahan dalam persiapan untuk membangun keluarga. Temuan ini menunjukkan tekanan terhadap kesiapan ekonomi keluarga, dengan tingkat yang berbeda antarpekerja.

Pada dimensi perlindungan harta (*hifz al-mal*), terdapat perbedaan antara ketepatan pembayaran dan kecukupan penghasilan. Pekerja menerima pembayaran tepat waktu, tetapi sebagian mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan dan mempertahankan tabungan. Bahkan NA, yang masih mampu membiayai kebutuhan pokok, mengurangi jumlah uang yang disisihkan. Dengan demikian, perlindungan dalam proses pembayaran belum sepenuhnya mengatasi tekanan terhadap kemampuan pekerja untuk mengelola kebutuhan saat ini dan

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

mempersiapkan pengeluaran di masa mendatang. Ringkasan penilaian berdasarkan pengalaman informan disajikan berikut.

Tabel 1.

Ringkasan Pemenuhan Lima Dimensi Maqashid Syariah pada Pekerja McDonald's di Surabaya

Dimensi maqashid	Dukungan yang tetap tersedia	Tekanan yang ditemukan
Hifz al—din	Waktu dan tempat beribadah; kegiatan keagamaan tetap dijalankan	Tidak dilaporkan hambatan baru pada indikator ibadah yang diteliti
Hifz al—nafs	Makanan dan minuman selama bekerja	Pembatasan konsumsi, kecemasan pekerjaan, dan tekanan sosial
Hifz al—'aql	Pelatihan internal tetap berlangsung	Penundaan pelatihan dan sertifikasi yang dibiayai pribadi
Hifz al—nasl	Sebagian pekerja mempertahankan bantuan keluarga dan tabungan pernikahan	Pengurangan bantuan keluarga serta penyesuaian target keuangan pernikahan
Hifz al—mal	Pembayaran penghasilan tetap tepat waktu	Berkurangnya kecukupan penghasilan, tabungan, dan kemampuan menjalankan rencana keuangan

Sumber: interpretasi peneliti atas hasil wawancara dan observasi.

Perbedaan tekanan dan implikasinya bagi perlindungan pekerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penurunan penghasilan perlu dibaca bersama dengan kebutuhan dan tanggungan pekerja. AN menghadapi pembagian penghasilan untuk dirinya, orang tua, dan adik—adiknya. Sementara itu, LA masih mendapat dukungan dari penghasilan orang tuanya. Perbedaan ini membantu menjelaskan mengapa tekanan terhadap kebutuhan keluarga tidak sama, meskipun keduanya mengalami penurunan penghasilan.

Strategi penyesuaian juga memiliki konsekuensi yang berbeda. Pengurangan kegiatan rekreasi membantu sebagian pekerja memenuhi kebutuhan pokok atau menabung untuk pernikahan. Pada pekerja lainnya, penyesuaian sudah mencakup konsumsi sehari—hari dan bantuan dari keluarga. Pengurangan tabungan dapat membantu mempertahankan pengeluaran saat ini, tetapi sekaligus memperlambat pencapaian rencana keuangan. Oleh karena itu, keberhasilan memenuhi kebutuhan harian perlu dinilai bersama dengan perubahan kemampuan untuk mempersiapkan kebutuhan di masa mendatang.

Dalam konsep pekerjaan layak, ILO (2020) memberikan perhatian pada penghasilan yang memadai, waktu kerja, keamanan kerja, perlindungan sosial, serta kehidupan keluarga. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya memeriksa unsur—unsur tersebut secara bersama—sama. Keberlanjutan pekerjaan dan fasilitas perusahaan merupakan dukungan yang berarti, sedangkan perubahan jadwal dan penghasilan tetap dapat menekan kesejahteraan pekerja.

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

Kontribusi analisis maqashid dalam penelitian ini terletak pada penjelasan mengenai perbedaan dalam pemenuhan kebutuhan tersebut. Kegiatan keagamaan dan pelatihan internal dapat tetap berlangsung meskipun konsumsi, tabungan, dan tanggung jawab keluarga berada di bawah tekanan. Penurunan penghasilan juga berdampak pada beberapa dimensi sekaligus: kebutuhan sehari—hari, pengembangan keterampilan, dukungan keluarga, dan persiapan keuangan. Pola ini memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang kesejahteraan pekerja selama periode boikot.

Implikasinya, perlindungan pekerja perlu memperhatikan perubahan kesempatan kerja dan penghasilan, selain keberlanjutan fasilitas. Keterbukaan mengenai penjadwalan dan perhitungan penghasilan, akses pelatihan tanpa biaya pribadi, serta perhatian terhadap pekerja yang memiliki tanggungan keluarga merupakan hal yang layak dipertimbangkan. Usulan tersebut berangkat dari tekanan yang diceritakan informan; efektivitas penerapannya memerlukan penilaian lebih lanjut.

Penelitian ini terbatas pada pengalaman 13 pekerja dari 13 cabang *McDonald's* di Surabaya. Keterangan mereka menjelaskan perubahan yang dialami selama periode boikot, tetapi tidak mengisolasi pengaruh boikot dari faktor lain yang dapat memengaruhi aktivitas gerai. Informan juga merupakan pekerja yang masih bekerja ketika diwawancarai. Dengan batas tersebut, temuan ini memberikan bukti kualitatif mengenai jalur tekanan terhadap penghasilan dan pemenuhan kebutuhan pekerja, tanpa mewakili seluruh pekerja McDonald's atau menetapkan besarnya pengaruh boikot secara kausal.

Kesimpulan

Penelitian pada 13 pekerja PKWT McDonald's di Surabaya menunjukkan bahwa pengurangan jadwal kerja selama periode boikot diikuti oleh penurunan penghasilan dan penyesuaian pengeluaran. Tekanan yang dialami pekerja berbeda—beda, tergantung pada besarnya penurunan penghasilan, tanggungan keluarga, dan dukungan keuangan yang tersedia. Sebagian pekerja masih mampu memenuhi kebutuhan pokok, tetapi mengurangi tabungan. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberlanjutan pekerjaan dapat berlangsung bersamaan dengan melemahnya kemampuan pekerja untuk membiayai kebutuhan saat ini dan mempersiapkan kebutuhan di masa mendatang.

Dalam perspektif maqashid syariah, pemenuhan kesejahteraan pekerja berlangsung tidak seimbang. Perlindungan agama relatif terpelihara berdasarkan indikator pelaksanaan ibadah yang diteliti. Fasilitas makanan dan jaminan sosial menjadi penopang perlindungan jiwa; pelatihan internal mendukung pengembangan akal, sedangkan pembayaran tepat waktu memberikan kepastian dalam penerimaan harta. Sebagian pekerja juga mampu mempertahankan bantuan keluarga dan tabungan pernikahan sebagai bagian dari perlindungan bagi keturunan. Dukungan tersebut tetap berarti, meskipun penurunan penghasilan membatasi konsumsi, pelatihan mandiri, bantuan keluarga, dan tabungan. Kontribusi penelitian ini terletak pada penjelasan hubungan antardimensi tersebut: tekanan terhadap penghasilan menjangkau beberapa kebutuhan sekaligus,

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

sementara dukungan perusahaan mempertahankan sebagian unsur kesejahteraan pekerja.

Secara praktis, perlindungan pekerja perlu memperhatikan kecukupan penghasilan, keberlanjutan pekerjaan dan fasilitas. Manajemen perusahaan dapat memperjelas mekanisme penjadwalan dan perhitungan penghasilan, serta mempertimbangkan dampaknya terhadap pekerja yang memiliki tanggungan keluarga. Perusahaan bersama lembaga pendamping pekerja juga dapat mengembangkan bantuan pendapatan sementara berdasarkan kebutuhan yang terverifikasi, dukungan biaya pelatihan atau sertifikasi, serta pendampingan untuk akses ke pekerjaan tambahan yang sesuai dengan keterampilan dan jadwal pekerja. Alternatif tersebut diarahkan untuk membantu pemenuhan kebutuhan dasar sekaligus menjaga kesempatan pekerja untuk memperbaiki kondisi ekonomi mereka.

Penelitian ini terbatas pada pengalaman 13 informan yang masih bekerja di 13 cabang McDonald's Surabaya dan belum mengisolasi pengaruh boikot dari faktor lain yang memengaruhi kegiatan gerai. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan pengalaman pekerja PKWT dan pekerja tetap serta melibatkan pekerja yang kehilangan pekerjaan. Pengamatan berulang yang dilengkapi dengan data jadwal kerja dan pembayaran penghasilan diperlukan untuk menelusuri perubahan kesejahteraan serta menilai efektivitas program perlindungan pekerja.

Referensi

Andrian, Y. P., Sulistiyono, T., & Deswinta, S. W. (2025). The government's role in legal protection of workers on fixed−time employment agreements in the context of boycotting pro−Israel products. *PATTIMURA Legal Journal, 4*(2), 125−145. https://doi.org/10.47268/pela.v4i2.18570

Antoni, H., Sebina, N., Tatang, T., Rakha, M., & Ipanda, N. (2024). Implikasi hukum dan ekonomi gerakan boikot produk pro−Israel terhadap perindustrian di Indonesia. *PALAR (Pakuan Law Review), 10*(4), 1−15. https://journal.unpak.ac.id/index.php/palar/article/view/10850

Chapra, M. U. (2008). *The Islamic vision of development in the light of maqasid al-shari'ah*. International Institute of Islamic Thought. https://iiit.org/wp−content/uploads/The−Islamic−Vision−of−Development−in−the−Light−of−Maqasid−al−Shariah.pdf

DeJonckheere, M., & Vaughn, L. M. (2019). Semistructured interviewing in primary care research: A balance of relationship and rigour. *Family Medicine and Community Health, 7*(2), Article e000057. https://doi.org/10.1136/fmch−2018−000057

Gammarano, R. (2020, January 27). *Measuring job quality: Difficult but necessary*. ILOSTAT. https://ilostat.ilo.org/blog/measuring−job−quality−difficult−but−necessary/

Khoiriyah, B. N. (2024). Analisis dampak ekonomi dan sosial boikot produk pro−Israel dalam perspektif hukum Islam di Indonesia. *Journal of Innovation Research and Knowledge, 4*(5), 3223−3236. https://doi.org/10.53625/jirk.v4i5.8806

Lasarov, W., Hoffmann, S., & Orth, U. R. (2023). Vanishing boycott impetus: Why and how consumer participation in a boycott decreases over time. *Journal of Business Ethics, 182*(4), 1129−1154. https://doi.org/10.1007/s10551−021−04997−9

Majelis Ulama Indonesia. (2023). *Hukum dukungan terhadap perjuangan Palestina* (Fatwa Nomor 83 Tahun 2023). https://mui.or.id/storage/fatwa/0feb928dbef07889b15363cba09ecff2−lampiran.pdf

McDonald's Corporation. (2024, July 29). *McDonald's reports second quarter 2024 results* [Press release]. https://corporate.mcdonalds.com/corpmcd/our−

Krigan:
Journal of Management and Sharia Business
Vol. 4. No. 1 Edisi Januari – Juni 2026

stories/article/Q2−2024−results.html
McDonald's Corporation. (2026a, February). *McDonald's socioeconomic impact in Indonesia* [Fact sheet]. https://www.mcdglobaleconomicimpact.com/PDF/Indonesia_local.pdf
McDonald's Corporation. (2026b, February 11). *McDonald's reports fourth quarter and full year 2025 results* [Press release]. https://corporate.mcdonalds.com/corpmcd/our−stories/article/Q4−full−year−2025−results.html
Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaca, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
Sandelowski, M. (2000). Whatever happened to qualitative description? *Research in Nursing & Health, 23*(4), 334−340. https://doi.org/10.1002/1098−240X(200008)23:4<334::AID−NUR9>3.0.CO;2−G
Wardhani, S. P. (2024). Pengaruh gerakan boikot divestasi sanksi terhadap perusahaan pemegang waralaba dan hak asasi manusia. *Lex Jurnalica, 21*(2), 210−216. https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/7925

Wawancara

AN. (2025). *Wawancara pekerja McDonald's di Surabaya Timur*.
DI. (2025). *Wawancara pekerja McDonald's di Surabaya Timur*.
EN. (2025). *Wawancara pekerja McDonald's di Surabaya Pusat*.
LA. (2025). *Wawancara pekerja McDonald's di Surabaya Barat*.
NA. (2025). *Wawancara pekerja McDonald's di Surabaya Selatan*.
RE. (2025). *Wawancara pekerja McDonald's di Surabaya Selatan*.
TI. (2025). *Wawancara pekerja McDonald's di Surabaya Timur*.