

**SISTEM PENGUPAHAN PADA INDUSTRI MEBEL DI MASA PANDEMI
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Studi Kasus Mebel “Sumber Hasil Rejeki” (SHR) Paciran Lamongan

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Strata 1 (S1) dalam Ekonomi Islam



Oleh :

Shilvia Wulandari Agustin

NIM 1805026018

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 Naskah eks

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdri. Shilvia Wulandari Agustin

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi mahasiswa

Nama : Shilvia Wulandari Agustin

Nomor Induk : 1805026018

Judul : Sistem Pengupahan Pada Industri Mebel di Masa Pandemi
Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Studi Kasus Mebel
"Sumber Hasil Rejeki" (SHR) Paciran Lamongan

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Demikian harap dijadikan maklum dan kami mengucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 13 Juni 2022

Pembimbing I



H. Dede Rodin, Lc., M.Ag.
NIP. 19720416 200112 1 002

Pembimbing II



Rakhmat Dwi Pambudi, S.E., M.Si.
NIP. 19860731 201903 1 008



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka Km. 02 Ngaliyan Telp. (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Shilvia Wulandari Agustun

NIM : 1805026018

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul : **SISTEM PENGUPAHAN PADA INDUSTRI MEBEL DI MASA PANDEMI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM** (Studi Kasus mebel "Sumber Hasil Rejeki" SHR Paciran Lamongan)

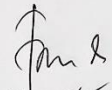
Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal 29 Juni 2022.

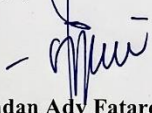
Dan dapat diterima sebagai kelengkapan ujian akhir Program Sarjana Strata Satu (S1) guna memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Ekonomi Islam tahun akademik 2022/2023.

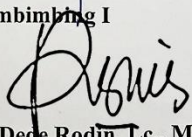
Semarang, 30 Juni 2022

Dewan Penguji

Ketua


Dessy Noor Farida, M.Si.
NIP. 19791222 201503 2 001
Penguji I


Zuhdan Adv Fataron, M.M.
NIP. 19840308 201503 1 003
Pembimbing I


H. Dede Rodin, Lc., M.Ag.
NIP. 19720416 200112 1 002

Sekretaris


Rakhmat Dwi Pambudi, M.Si.
NIP. 198607312019031008
Penguji II


H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag.
NIP. 19670119 199803 1 002
Pembimbing II


Rakhmat Dwi Pambudi, M.Si.
NIP. 198607312019031008

MOTTO

وَمَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمِهِ أَجْرَهُ

“Siapa saja yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia memberitahukan upahnya.”

(HR. Al-Baihaqi, Abu Hanifah)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan rasa syukur penyelesaian skripsi ini kepada Allah SWT dan:

1. Untuk kedua orang tua saya yang telah banyak berkorban, hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada saya.
2. Para dosen pembimbingku yang telah memberikan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam memberikan bimbingan kepada penulis sampai skripsi ini selesai.
3. Tante dan adek yang telah bersedia untuk diajak berdiskusi.
4. Segenap keluargaku yang selalu memberi dukungan kepadaku.
5. Teman-teman dekatku (Anisa, Anniq, Hannik dan Nida) yang selalu mau mendengar keluh kesahku.
6. Teman-teman seperjuangan terutama Ekonomi Islam Kelas EI-A 2018.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 14 Juni 2022

Deklarator,



Shilvia Wulandari Agustin

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi pada sebuah skripsi diperlukan dikarenakan terdapat sebagian kata yang berupa nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang secara asli ditulis dengan huruf Arab sehingga harus disalin ke dalam huruf latin. Sehingga perlu diterapkan sebuah transliterasi sebagai jaminan konsistensi.

A. Konsonan

ء = ' (empty)	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ' (empty)	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Vokal

اَ = a

يَ = i

وُ = u

C. Diftong

أَي = ay

أَوْ = aw

D. Syaddah (ّ)

Syaddah dilambang dengan konsonan ganda, misalnya الطّب *al-thibb*.

E. Kata Sandang (... ال)

Kata sandang (... ال) ditulis dengan *al-* ... misalnya الصناعة = *al – shina'ah*.

Al – ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

F. Ta' Marbuthah (ة)

Setiap ta' marbuthah ditulis dengan "h" misalnya المعيشة الطبيعية = *al – ma'isyah al-thabi'iyah*.

ABSTRAK

Pandemi *Covid-19* mengalami dampak terhadap perusahaan dan sistem pengupahan, tetapi di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak mengalami dampak pandemi *Covid-19*. Di masa pandemi *Covid-19* yang pendapatan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) mengalami penurunan, tetapi upah para karyawan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran ini justru malah mengalami kenaikan dibandingkan dengan sebelum adanya pandemi *Covid-19*.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dengan pendekatan deskriptif dengan menggambarkan objek penelitian sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.. Sumber data primernya adalah wawancara dengan pemilik mebel dan karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki. Sedangkan sumber sekundernya adalah dokumentasi yang memiliki hubungan dengan tema penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* menggunakan sistem harian. Selama pandemi *Covid-19* strategi mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) agar tetap bisa bertahan karena omsetnya menurun, strategi yang dilakukan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) adalah dengan melakukan pengaturan jam kerja karyawan. Praktik bisnis yang dijalankan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* mengenai pengupahan pekerja sudah sesuai dengan Ekonomi Islam. Sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan pada masa pandemi *Covid-19* jika dilihat dari Ekonomi Islam sesuai dengan ekonomi Islam, mulai dari upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulain upah yang dibayarkan sebelum keringatnya kering, prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.

Kata Kunci : Sistem Pengupahan, Pandemi *Covid-19*, Ekonomi Islam, Mebel Sumber Hasi Rejeki (SHR)

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has had an impact on companies and the wage system, but Sumber Hasil Rejeki (SHR) furniture has not experienced the impact of the Covid-19 pandemic. During the Covid-19 pandemic, the income for Sumber Hasil Rejeki (SHR) furniture decreased, but the wages of the employees at the Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran furniture actually increased compared to before the Covid-19 pandemic.

The type of research used is a qualitative research method, with a descriptive approach by describing the object of research in accordance with the data obtained in the field. The primary data sources are interviews with furniture owners and furniture employees. While the secondary source is documentation that has a relationship with the research theme. The data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusions.

The results showed that the wage system in Sumber Hasil Rejeki (SHR) furniture during the Covid-19 pandemic used a daily system. During the Covid-19 pandemic, the Sumber Hasil Rejeki (SHR) furniture strategy in order to stay afloat due to a declining turnover, the strategy that was carried out by Sumber Hasil Fortune (SHR) furniture was to regulate employee working hours. The business practices carried out by the Sumber Hasil Rejeki (SHR) furniture during the Covid-19 pandemic regarding the wages of workers are in accordance with Islamic Economics. The remuneration system in the Sumber Hasil Rejeki (SHR) furniture in Paciran Lamongan during the Covid-19 pandemic when viewed from an Islamic economy in accordance with Islamic economics, starting from wages must be stated before work begins, wages are paid before the sweat dries, the principle of justice and the principle of feasibility.

Keywords: Wage System, Covid-19 Pandemic, Islamic Economy, Furniture Source of Fortune (SHR)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil 'alamin, penulis panjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah mencurahkan segala rahmat dan hidayah dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat untuk semua makhluk di muka bumi, berserta keluarga, sahabat, dan kita sebagai umatnya semoga kelak mendapat pertolongan di hari akhir nanti. Amin ya rabbal 'alamin.

Dengan segala kerendahan hati ini, penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini tidak sedikit hambatan dan kesulitan yang dihadapi. Akan tetapi, berkat kesabaran, kerja keras dan kesungguhan hati serta dorongan dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung dan tidak langsung, sehingga penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Taufiq. M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak H. Dede Rodin, Lc., M.Ag., selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam memberikan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Rakhmat Dwi Pambudi, S.E., M.Si., selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam memberikan bimbingan kepada penulis.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak berbagi serta memberikan ilmu kepada penulis.
7. Kedua orang tua penulis; Bapak Husnul Arif dan Ibu Dewi Candra Ningsih, yang telah banyak memberikan dan mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi keinginan penulis. Tanpa semangat,

dukungan dan doa dari mereka mungkin penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.

8. Adik Maretha Mery Putri Azzahra dan Tante Ita Dwi Wahyu Ningsih, yang selalu memberi semangat, memberi saran-saran kepada penulis.
9. Bapak H. Ahmad Fathoni, selaku pemilik mebel “Sumber Hasil Rejeki” (SHR) serta beberapa karyawan yang telah memberikan informasi terkait dengan apa yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman yang selalu membantu dan memberi semangat kepada penulis. Terutama teman penulis Hannik Lailatul Fitroh, yang selalu membantu penulis, dan seluruh teman-teman Ekonomi Islam kelas EI-A 2018, terutama sahabatku Anisa dan Anniq yang telah banyak menemaniku dan membantuku semasa kuliah.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan apa-apa, selain ucapan banyak terima kasih dan doa. Semoga jasa dan kebaikan semua pihak tersebut dicatat oleh Allah SWT sehingga kelak mendapatkan balasan yang paling baik di sisinya.

Akhirnya, penulis berharap, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Semarang, 13 Juni 2022



Shilvia Wulandari Agustin

1805026018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN TRANSLITERASI	vii
HALAMAN ABSTRAK	viii
HALAMAN <i>ABSTRACT</i>	ix
HALAMAN KATA PENGANTAR	x
HALAMAN DAFTAR ISI	xii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xiv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Tinjauan Pustaka	8
E. Metode Penelitian	11
F. Sistematik Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Industri	15
B. UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)	17

C. Bentuk-bentuk Organisasi Perusahaan	20
D. Bentuk Lain Organisasi Perusahaan	21
E. Biaya Tenaga Kerja	22
F. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan	22
G. Sistem Pengupahan Dalam Ekonomi Islam	30

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Profil Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).....	51
B. Deskripsi Bisnis	52
C. Struktur Kepengurusan	52
D. Jumlah Karyawan	53
E. Jam Kerja	54
F. Pengelolaan Sumber Hasil Rejeki (SHR)	54
G. Area Pemasaran dan Strategi Pemasaran di Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Pengupahan Di Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di Masa Pandemi <i>Covid-19</i>	56
B. Sistem Pengupahan Di Industri Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan Pada Masa Pandemi <i>Covid-19</i> Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam	60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	76
-----------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	82
-----------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Table 1. Pendapatan Para Karyawan Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Sebelum Masa Pandemi Covid-19.....	6
Table 2. Pendapatan Para Karyawan Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Di Masa Pandemi Covid-19	6
Table 3. Nama-nama Pekerja di Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)	53
Tabel 4. Macam-macam Produk Harga Satuan di Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)	52
--	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* telah menjadi masalah kesehatan dunia yang kemudian ditetapkan sebagai pandemi oleh World Health Organization (WHO) pada 11 Maret 2020. Pandemi *Covid-19* telah menyebar hampir ke semua Negara, termasuk Negara Indonesia. Penyebaran *Covid-19* yang hampir melanda seluruh wilayah di Indonesia dengan jumlah kasus positif atau potensi penularan yang tak terhitung, dan jumlah kematian kasus *Covid-19* ini cukup tinggi. Dampak pandemi *Covid-19* pada beberapa aspek, diantaranya berdampak pada aspek ekonomi, politik, sosial, budaya, dan keamanan, serta kesejahteraan masyarakat di Indonesia.¹

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik pada bulan Februari 2021 terdapat 19,10 juta orang atau 9,30% dari penduduk usia kerja yang terkena dampak *Covid-19* dengan struktur tenaga kerja termasuk pengangguran karena *Covid-19* sebanyak 1,62 juta orang, 0,65 juta orang bukan angkatan pekerja karena *Covid-19*, sedangkan orang tidak bekerja akibat langsung *Covid-19* adalah 1,11 juta, dan karena pandemi *Covid-19* orang yang bekerja mengalami pengurangan jam kerja adalah 15,72 juta.²

Secara umum di Indonesia perkembangan jumlah kasus *Covid-19* terus meningkat secara eksponensial. Hal ini memaksa semua pihak terutama pelaku usaha dan pekerja atau buruh untuk menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut dan tetap menjaga kelangsungan perusahaan dan pekerjaan. Dampak pandemi *Covid-19* antara lain adalah tutupnya perusahaan, perusahaan mengurangi upah buruh atau pekerja, perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada buruh/pekerja, atau

¹ Ida Fauziyah, "Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (covid-19)," 13 Agustus 2021, h.4.

² Fauziyah, h.4.

bahkan merumahkan pekerja atau buruh (WFH). Hal ini dapat menyebabkan permasalahan hubungan kerja.³

Salah satunya terhadap kemampuan perusahaan industri rumahan untuk memenuhi hak pekerja atau buruh termasuk membayar upah serta kelangsungan pekerja atau buruh sehingga perlunya penyesuaian upah pengusaha selama masa pandemi *Covid-19* didasarkan pada kesepakatan yang dicapai melalui hasil dialog antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Dilakukannya kesepakatan secara musyawarah berdasarkan kekeluargaan, kejujuran, dan itikad baik.⁴

Pada masa pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, pemerintah menetapkan kebijakan mengenai pelaksanaan pengupahan pada industri padat karya tertentu, dengan mempertimbangkan situasi perekonomian dan produktivitas Negara, serta mewujudkan perlindungan pekerja atau buruh dan kelangsungan usaha. Perusahaan yang terkena dampak pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, penyesuaian besaran dan cara pembayaran upah serta mekanisme kesepakatan merupakan bagian dari kesepakatan yang merupakan ruang lingkup pelaksanaan pengupahan pada industri padat karya selama pandemi *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*.⁵

Upah disebut dengan *ujrah* dalam ekonomi Islam, dan dari sudut pandang ekonomi sering dikaitkan dengan perjanjian kerja. Dalam perspektif ekonomi Islam, jaminan upah bagi pekerja berpegang pada prinsip keadilan dan kecukupan. Prinsip dasar keadilan terletak pada kejelasan perjanjian (transaksi) dan tanggung jawab atas dasar kesediannya untuk melakukannya.⁶

³ Fauziah, h.4-5.

⁴ Fauziah, h.11.

⁵ Ida Fauziah, "Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (covid-19)," 15 Februari 2021, h.4.

⁶ Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h.3.

Dari segi ekonomi, Islam menjelaskan segala sesuatu mulai dari kepemilikan hingga aktivitas produksi hingga struktur gaji atau pengupahan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan. Dalam masalah upah, Islam menganjurkan untuk membayar upah pekerja sebelum kering keringatnya, yang diartikan bahwa pemilik kerja membayar upah pekerja tepat pada waktunya, sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:⁷

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Dari Ibnu Umar radliyallahu’anhua bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Hadits ini menjelaskan tentang aturan pembayaran upah kepada karyawan, dimana Rasulullah SAW dengan tegas menganjurkan agar pembayaran upah dilakukan sebelum keringatnya mengering atau setelah tenaga kerja selesai.

Islam mengancam para pengusaha yang menunda pembayaran, apalagi menurunkan upah yang diberikan kepada buruh, maka akan mendapatkan balasan yang sangat menyiksa di akhirat, sebab kelalaian tersebut adalah perbuatan dosa. Pembayaran upah yang terlambat termasuk sebagai perbuatan zalim dan orang-orang yang tidak membayar upah buruhnya termasuk orang-orang yang dimusuhi Allah dan Rasul-Nya. Hal ini berdasarkan pada sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:⁸

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a. bahwa Nabi Muhammad saw. bersabda: Allah Ta’ala berfirman, “Ada tiga jenis manusia di mana Aku adalah musuh

⁷ Andi Mardiana dan Kadir Dina, “Sistem Pengupahan Dalam Islam,” *Gorontalo Developmen Review* 2, no. 1 (April 2019): h.13.

⁸ Armansyah Waliam, “Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam,” *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5, no. 2 (9 Februari 2018): h.265.

mereka nanti di hari kiamat. *Pertama*, orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. *Kedua*, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak) kemudian memakan hasil penjualannya. *Ketiga*, orang yang menyewa seorang pekerja dan mempekerjakannya dengan penuh, tetapi dia tidak membayar upahnya”. (HR. Al-Bukhari).

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya menemukan adanya dampak pandemi *Covid-19* terhadap sistem pengupahan, dan juga ada yang tidak adanya dampak pandemi *Covid-19* terhadap sistem pengupahan. Penelitian terdahulu yang menemukan adanya dampak pandemi *Covid-19* terhadap sistem pengupahan, yaitu penelitian yang diteliti oleh Andriya Malinda menyimpulkan bahwa pengaruh pandemi *Covid-19* terhadap sistem pengupahan terutama disebabkan oleh pergeseran siklus kerja yang berdampak pada pendapatan kerja.⁹ Penelitian yang diteliti oleh Rezi Adha Putria Rosas *Covid-19* berdampak pada pendapatan karyawan CV. UB BERITA yang mengalami penurunan, karena permasalahannya adalah dalam pengiriman bahan baku bangunan sehingga tidak dapat menghasilkan produk dalam jumlah banyak, akibatnya upah para karyawan menurun.¹⁰ Penelitian yang diteliti oleh Saifudin menyimpulkan bahwa yang pertama PT Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi untuk menghadapi pandemi *Covid-19* adalah memberikan jaminan atas status kerja dan memberikan keringanan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan tambahan. Kedua pemberian upah perusahaan kepada karyawan, yaitu sekitar 50% dari upah normal. Jika dilihat dari sudut pandang Ihsan, yaitu perusahaan tetap memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja saat perusahaan tidak melakukan kegiatan produksi. Ketiga, hambatan yang dialami adalah penurunan omset penjualan, yang mengakibatkan

⁹ Andriya Malinda, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Skripsi, Semarang, Fakultas Hukum, UNISSULA Semarang, 2021).

¹⁰ Rezi Adha Putria Rosas, “Analisis Dampak Covid-19 Terhadap Penetapan Upah Karyawan CV. UB BERITA Kabupaten Pamasan Sumatera Barat Ditinjau Menurut Ekonomi Islam” (Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021).

perusahaan untuk memenuhi kewajiban upah juga menurun.¹¹ Penelitian terdahulu yang menemukan tidak adanya dampak pandemi *Covid-19* terhadap sistem pengupahan, yaitu penelitian yang diteliti oleh Penelitian yang diteliti oleh Delia Rahma Nafisa menghasilkan kesimpulan bahwa sistem pengupahan di masa pandemi tetap dibayarkan seperti biasa, tetapi besaran upahnya tidak mengalami penambahan dengan jam kerja yang bertambah.¹² Karena hasil penelitian terdahulu bervariasi, maka peneliti meneliti tentang sistem pengupahan di masa pandemi pada industri rumahan mebel di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

Kecamatan Paciran adalah salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Lamongan. Industri yang terdapat di Kecamatan Paciran salah satunya adalah industri mebel kayu. Berdasarkan Sistem Informasi Industri Lamongan (SIILa), di Kecamatan Paciran ini terdapat 54 unit usaha mebel kayu.¹³ Keberadaan industri rumahan memberikan dampak yang baik bagi perekonomian masyarakat setempat, khususnya bagi para karyawan, karena dapat memberikan peluang pekerjaan yang dibutuhkan masyarakat setempat. Namun adanya pandemi *Covid-19* membuat permasalahan baru, karena pendapatan para industri menurun dan bisa berakibat memutuskan karyawan untuk tidak bekerja lagi.

Perekonomian industri rumahan mebel di Paciran Lamongan di masa pandemi *Covid-19*, ada yang terdampak pandemi *Covid-19*, dan ada juga yang tidak terdampak pandemi *Covid-19*. Industri rumahan mebel yang tidak terdampak pandemi *Covid-19* adalah mebel Yasno, karena mebel ini pendapatannya lebih tergantung pada pendapatan para petani dan para

¹¹ Saifudin, “Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santosa Pratama Banyuwangi Pada Masa Pandemi Covid-19)” (Tesis, Program Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021).

¹² Delia Rahma Nafisa, “Mekanisme Pembayaran Upah Guru Honorer Di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Hukum Islam Dan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis BOS Reguler (Studi Kasus di Desa Ponggok Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar)” (Skripsi, Tulungagung, Fakultas Syariah dan Ilmu Politik, IAIN Tulungagung, 2021).

¹³ “SIILa-Sistem Informasi Industri Lamongan,” diakses 1 Februari 2022, <https://siila.lamongankab.go.id/print-kabupaten-meubelair>.

nelayan.¹⁴ Sementara industri rumahan mebel yang terdampak pandemi *Covid-19* adalah mebel Sarirahmah dan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR). Pendapatan di mebel Sarirahmah di masa pandemi *Covid-19* mengalami penurunan drastis, dan mebel ini hampir tutup, tetapi mebel Sarirahmah masih buka untuk menjual barang yang masih ada.¹⁵ Demikian pula dengan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan yang terletak di Desa Paciran Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Pada masa pandemi *Covid-19*, mebel SHR Paciran mengalami pendapatan yang sangat menurun.

Tabel 1.

Pendapatan para karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sebelum masa pandemi *Covid-19*

	Jam Kerja Karyawan	Pendapatan Per Bulan
Sebelum pandemi <i>Covid-19</i>	8 jam dalam sehari. 6 hari dalam seminggu.	Rp. 2.400.000,00

Sebelum adanya pandemi *Covid-19* pendapatan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran bisa mencapai 100%. Dan pendapatan para pekerja Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa sebelum pandemi *Covid-19* menerima upah per harinya adalah sebesar Rp. 100.000,00.

Tabel 2.

Pendapatan para karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19*

	Jam Kerja Karyawan	Pendapatan Per Bulan
Di masa pandemi <i>Covid-19</i>	8 jam dalam sehari. 3 hari dalam seminggu.	Rp. 1.300.000,00

¹⁴ Yasno, Wawancara dengan Bapak Yasno : Pemilik Mebel Yasno, 10 Februari 2022.

¹⁵ Rahmah, Wawancara dengan Rahmah : Anak dari pemilik mebel Sarirahmah, 21 Januari 2022.

Di masa pandemi *Covid-19* pendapatan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran turun menjadi 25%. Dan pendapatan para pekerja Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* menerima upah per harinya adalah sebesar Rp. 110.000,00.

Namun, menariknya, sekalipun pendapatan mebel SHR Paciran di masa pandemi *Covid-19* mengalami penurunan, tetapi upah atau gaji para karyawannya di mebel ini justru mengalami kenaikan dibandingkan dengan upah atau gaji sebelum adanya *Covid-19*.¹⁶ Inilah yang menjadi daya tarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “**Sistem Pengupahan Pada Industri Mebel Di Masa Pandemi Dalam Perspektif Ekonomi Islam**”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana sistem pengupahan di industri mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan pada masa pandemi *Covid-19*?
2. Bagaimana sistem pengupahan di industri mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan pada masa pandemi *Covid-19* dilihat dari perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - 1) Untuk mengetahui sistem pengupahan di industri mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan pada masa pandemi *Covid-19*.
 - 2) Untuk mengetahui sistem pengupahan di industri mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan pada masa pandemi *Covid-19* dilihat dari perspektif ekonomi Islam.
2. Manfaat Penelitian
 - 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi masyarakat dalam teori Sistem

¹⁶ H. Ahmad Fathoni, Wawancara dengan H. Ahmad Fathoni : Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran, 21 Januari 2022.

Pengupahan Pada Industri Mebel di Masa Pandemi Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Dan dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu ekonomi tentang Sistem Pengupahan Pada Industri Mebel di Masa Pandemi Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Selain itu juga, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Sistem Pengupahan Pada Industri Mebel di Masa Pandemi Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

2) Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada perusahaan untuk mempertimbangkan pemberian upah pada karyawannya yang sesuai dengan ekonomi Islam.

Bagi masyarakat, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan berguna untuk mengetahui dan memahami sistem pengupahan pada industri mebel di masa pandemi dalam perspektif ekonomi Islam, khususnya bagi masyarakat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk menghindari plagiat dalam penelitian yang berjudul sistem pengupahan pada industri mebel di masa pandemi dalam perspektif ekonomi Islam (Studi kasus mebel SHR Paciran Lamongan), maka penulis menyampaikan beberapa hasil penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Pertama, penelitian Andriya Malinda yang berjudul *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa: pengaruh pandemi *Covid-19* yang paling nyata terhadap sistem pengupahan adalah pergeseran siklus kerja yang berdampak pada pendapatan pekerja. Selama masa pandemi *Covid-19*, pekerja mendapatkan perlindungan hukum terhadap sistem pengupahan berdasarkan Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang secara jelas diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut, pemerintah telah mengeluarkan tiga regulasi terkait perlindungan upah pekerja di masa pandemi *Covid-19*, yakni Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor M/3/HK.04/III/2020 Tahun 2020 tentang Perlindungan Tenaga Kerja. Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanganannya. Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2020 Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Dalam Bentuk Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak Corona Virus Disease 2019 (*Covid-19*).¹⁷

Kedua, penelitian Delia Rahma Nafisa yang berjudul *Mekanisme Pembayaran Upah Guru Honorer Di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Hukum Islam Dan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis BOS Reguler (Studi Kasus di Desa Ponggok Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar)*. Hasil penelitiannya adalah Mekanisme pembayaran upah guru honorer di masa pandemi *Covid-19* di Desa Ponggok Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar, tetap dibayarkan setiap bulannya seperti sebelum pandemi *Covid-19* mewabah di Indonesia. Namun besaran upah yang didapat oleh guru honorer tidak mengalami penambahan, dengan jam mengajar yang bertambah. Untuk tunjangan kuota internet dan BSU tidak semua guru honorer mendapatkan, ada beberapa yang mendapatkan dan ada yang tidak. Di masa pandemi *Covid-19* mekanisme pembayaran upah guru honorer mengenai syarat Ijarah telah sesuai, namun mengenai rukun Ijarah ada yang tidak terpenuhi yaitu upah yang diperoleh guru honorer tidak imbang dengan manfaat yang telah diberikan dan tunjangan yang tidak merata, hal ini tidak sesuai dengan rukun Ijarah. Dalam perspektif peraturan menteri Pendidikan dan kebudayaan nomor 19 tahun 2020 tentang petunjuk teknis

¹⁷ Andriya Malinda, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” (Skripsi, Fakultas Hukum, UNISSULA Semarang, 2021).

BOS reguler, mekanisme pembayaran upah guru honorer di masa pandemi *Covid-19*, informan telah memenuhi persyaratan yang tertera pada pasal 9A ayat 3 Untuk mendapatkan gaji dari dana BOS selama masa pandemi *Covid-19*, namun besaran gaji yang diterima tidak mengalami kenaikan dengan jam mengajar yang lebih banyak dibandingkan mengajar tatap muka.¹⁸

Ketiga, penelitian Saifudin yang berjudul *Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santosa Pratama Banyuwangi Pada Masa Pandemi Covid-19)*. Hasil Penelitiannya menyimpulkan bahwa yang pertama menunjukkan bahwa kebijakan dari sistem upah yang dijalankan oleh PT Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi untuk menghadapi pandemi *Covid-19* adalah memberikan jaminan atas status kerja dan memberikan keringanan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan tambahan. Kedua tentang sistem upah dari perspektif adil dan ihsan adalah pemberian upah perusahaan kepada karyawan, yaitu sekitar 50% dari upah normal yang diterima dianggap sebagai kebijakan yang adil karena merupakan bentuk kepedulian kepada para pekerja yang menjadi asset bagi perusahaan. Kemudian jika dilihat dari sudut pandang Ihsan, yaitu perusahaan tetap memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja saat perusahaan tidak melakukan kegiatan produksi. Pemberian tunjangan hari raya dianggap sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada kesejahteraan pekerja. Ketiga, hambatan yang dialami adalah penurunan omset penjualan, yang mengakibatkan perusahaan untuk memenuhi kewajiban upah juga menurun. Solusi yang diambil oleh perusahaan tersebut adalah mengambil jalan tengah dengan penuh pertimbangan, yaitu tetap memberikan upah meskipun tidak seperti biasanya, sehingga tidak merugikan semua pihak yang terkait yaitu antara perusahaan dan para pekerja.¹⁹

¹⁸ Delia Rahma Nafisa, "Mekanisme Pembayaran Upah Guru Honorer Di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Hukum Islam Dan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis BOS Reguler (Studi Kasus di Desa Pongkok Kecamatan Pongkok Kabupaten Blitar)." (Skripsi, Fakultas Syariah dan Ilmu Politik, IAIN Tulungagung, 2021).

¹⁹ Saifudin, "Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santosa Pratama Banyuwangi Pada Masa Pandemi Covid-19)."

Keempat, penelitian Rezi Adha Putria Rosas yang berjudul *Analisis Dampak Covid-19 Terhadap Penetapan Upah Karyawan CV. UB BERITA Kabupaten Pamasan Sumatera Barat Ditinjau Menurut Ekonomi Islam*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *Covid-19* berdampak pada pendapatan karyawan CV. UB BERITA yang mengalami penurunan, karyawan diliburkan dua minggu selama PSBB karena kendala dalam pengiriman bahan baku bangunan sehingga tidak dapat menghasilkan produk dalam jumlah banyak, akibatnya upah para karyawan menurun. Sistem pengupahan di CV. UB BERITA menerapkan sistem borongan atau pembayaran berdasarkan hasil dimana karyawan dibayar berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan setiap unit, dan upah dibayarkan satu minggu sekali yaitu pada hari Kamis atau malam Jum'at.²⁰

Berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini akan membahas tentang sistem pengupahan pada industri mebel SHR (Sumber Hasil Rejeki) pada masa pandemi *Covid-19*, pada industri rumahan di Kecamatan Paciran Lamongan yang belum diteliti oleh para peneliti yang lain.

E. Metodologi Penelitian

a. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Denzin dan Lincoln adalah penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah dengan tujuan menentukan penyebab suatu fenomena dan dilakukan dengan menggunakan berbagai metode.²¹

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif yaitu menggambarkan objek penelitian sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.

b. Sumber dan Jenis Data

1) Data Primer

²⁰ Rosas, "Analisis Dampak Covid-19 Terhadap Penetapan Upah Karyawan CV. UB BERITA Kabupaten Pamasan Sumatera Barat Ditinjau Menurut Ekonomi Islam."

²¹ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Buku Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: CV Jejak, 2018), h.7.

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan secara langsung di tempat penelitian atau objek penelitian. Seperti subjek penelitian, dalam bentuk kata-kata vokal atau lisan, gerak-gerik, atau perilaku yang dikaitkan dengan variabel yang diteliti.²² Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara yang dilakukan dengan pemilik dan karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui sejumlah buku, jurnal, dokumen grafis (tabel, catatan, notulen, dan sebagainya), foto, dan benda lainnya yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan dan dapat digunakan untuk melengkapi data primer.²³

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi.

c. Teknik Pengumpulan Data

1) Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik untuk pengumpulan data penelitian. Makna dari wawancara merupakan proses interaksi tanya jawab yang dilakukan dua orang antara pewawancara dan narasumber melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh suatu informasi.²⁴ Bentuk wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Dalam penelitian ini, penulis mewawancarai Bapak H. Ahmad Fathoni Sebagai pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan. Sementara karyawan yang diwawancarai adalah Bapak Afifuddin dan Bapak Bahrul.

2) Dokumentasi

Selain wawancara, penulis juga menggunakan teknik dokumentasi berupa Buku, jurnal, karya ilmiah (skripsi), artikel dan

²² Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h.28.

²³ Siyoto dan Sodik, h.28.

²⁴ A. Muri Yusuf, *Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2017), h.372.

berita di internet, dan sumber lain yang memiliki kaitan dengan penelitian ini.

Yang mana kegiatannya dilakukan dengan meneliti sumber-sumber atau dokumen-dokumen yang berbentuk tulisan maupun yang berbentuk gambar, seperti data-data yang bersumber dari website dan sumber-sumber lainnya.

d. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada teknik analisis yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman, yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.²⁵

1) Reduksi Data

Mereduksi data berarti memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting yang sesuai dengan tema penelitian. Dalam penelitian ini reduksi data dilakukan pada saat peneliti mendapatkan data dari mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR). Kemudian penulis menyederhanakan data tersebut dengan mengambil data-data yang mendukung dalam pembahasan penelitian ini.

2) Penyajian Data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan lainnya. Dalam penyajian data dalam penelitian ini, peneliti mendeskripsikan data-data yang di peroleh dari mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), sehingga makna dari data-data yang ditemui lebih mudah dipahami.

3) Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya belum jelas, sehingga

²⁵ Anggito dan Setiawan, *Buku Penelitian Kualitatif*, h.243.

setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan hipotesis atau teori.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi menjadi lima bab, maka sistematika penulisan di susun sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, bab ini membahas umum tentang topik atau pokok bahasan yang meliputi UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah), biaya tenaga kerja, teori produksi, sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan, dan sistem pengupahan dalam ekonomi islam.

Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian, bab ini membahas tentang profil perusahaan, jumlah karyawan dan jam kerja, dan sistem pengupahan pekerja.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan, bab ini membahas tentang hasil penelitian, pembahasan data hasil penelitian. Penelitian sesuai dengan metode yang digunakan.

Bab V Penutup, bab ini membahas tentang kesimpulan dari keseluruhan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini. Selain itu juga menjelaskan apa saja keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan penelitiannya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Industri

1. Pengertian Industri

Industri adalah sekelompok usaha-usaha yang menghasilkan barang dan jasa. Menurut George T. Renner (2004) industri didefinisikan sebagai segala produksi manusia dalam bidang ekonomi yang menghasilkan barang dan uang. Sedangkan menurut Badan Pusat Statistik, industri didefinisikan sebagai suatu proses perubahan bahan mentah menjadi barang jadi/merubah barang yang bernilai rendah menjadi barang yang bernilai tinggi dengan tujuan menjual sebagian atau seluruh output atau menghasilkan uang atau keuntungan.²⁶

2. Penggolongan Sektor Industri

Sektor industri dapat dibagi menjadi beberapa macam, tetapi yang paling umum adalah industri besar, industri sedang, dan industri kecil, sebagai berikut:

a. Industri Besar

Yang dimaksud dengan industri besar adalah industri yang memiliki tenaga kerja lebih dari 100 karyawan. Industri besar memiliki modal besar yang diakumulasikan secara kolektif dalam bentuk pemeliharaan saham, tenaga kerja harus memiliki keterampilan khusus, dan pemimpin perusahaan dipilih berdasarkan uji kemampuan dan kelayakan mereka.

b. Industri Sedang

Yang dimaksud dengan industri sedang adalah bisnis yang mempekerjakan antara 20 sampai 99 karyawan. Industri sedang dicirikan dengan memiliki modal yang cukup/sedang hingga besar,

²⁶ Foengsitanojoyo Trisantoso Julianto dan Suparno, "Analisis Pengaruh Jumlah Industri Besar dan Upah Minimum Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Surabaya," *Jurnal Ekonomi&Bisnis* 1, no. 2 (2016).

sedangkan tenaga kerja dengan keterampilan khusus dan pemimpin perusahaan dengan kompetensi manajerial tertentu.

c. Industri Kecil

Yang dimaksud dengan industri kecil adalah Industri dengan jumlah pekerja/karyawan berkisar antara 5 sampai dengan 19 karyawan. Karena modal diberikan oleh pemilik atau sekelompok kecil pemilik modal, tenaga kerja berasal dari lingkungan sekitar, atau masih memiliki ikatan keluarga.²⁷

3. Pengertian *Home Industri*

Home Industri adalah unit usaha atau perusahaan skala kecil yang beroperasi di industri tertentu. *Home* yang artinya rumah, tempat tinggal atau kampung halaman. *Industri*, yang artinya kerajinan, bisnis yang menjual barang, atau perusahaan. Pengertian, *home industri* adalah rumah untuk usaha produk barang atau perusahaan kecil. Karena bentuk kegiatan ekonomi ini dipusatkan di rumah, maka disebut sebagai usaha kecil.²⁸

Home industri termasuk dalam kategori perusahaan kecil yang dijalankan keluarga, juga dapat disebut sebagai “industri rumah tangga”. Secara umum, kegiatan dipusatkan di sebuah rumah keluarga, dan karyawan ditempatkan dekat dengan rumah produksi. Hubungan mereka (pemilik perusahaan dan karyawan) dekat secara geografis dan psikologis, memungkinkan komunikasi yang mudah. Pelaku kegiatan ekonomi yang berbasis rumahan ini adalah keluarga itu sendiri atau salah satu anggota keluarga yang tinggal di tempat tinggalnya merupakan dengan cara mengajak beberapa orang lain untuk bekerja pada mereka. Dengan menciptakan lapangan pekerjaan bagi kerabat atau tetangga mereka, kegiatan ekonomi ini secara tidak langsung memberdayakan masyarakat setempat. Dengan begitu, *home industri* ini

²⁷ Julianto dan Suparno.

²⁸ Gita Rosalita Armelia dan Anita Damayantie, “Peran PTPN VII Dalam Pemberdayaan Home Industri Keripik Pisang (Studi Pada Home Industri Keripik Pisang Mitra Binaan PTPN VII Lampung),” *Jurnal Sociologie* 1, no. 4 (t.t.).

dapat segera berkontribusi pada program pemerintah yang bertujuan untuk mengurangi pengangguran.²⁹

4. Manfaat *Home Industri*

Berikut ini adalah beberapa manfaat dan keuntungan nyata yang dapat diperoleh melalui pertumbuhan industri rumah tangga atau *home industri* secara khusus untuk kesejahteraan masyarakat:

- a. Pembuka lapangan pekerjaan baru.
- b. Menciptakan dan memperkuat jejaring sosial-ekonomi dan budaya
- c. Mempercepat penggerak siklus keuangan
- d. Mengurangi kesenjangan sosial
- e. Mengurangi jumlah kejahatan
- f. Alat penganekaragaman sumber daya alam dan manusia.³⁰

5. Industri Mebel

Mebel adalah benda dapat bergerak di dalam rumah dan dapat digunakan oleh manusia untuk berbagai keperluan, antara lain untuk duduk, tidur, dan menyimpan barang-barang kecil seperti pakaian dan cangkir. Industri mebel merupakan salah satu industri yang berkembang pesat di Indonesia. Seiring dengan industri yang menciptakan interior dan estesis yang memberikan kenyamanan dan menunjang berbagai aktivitas, permintaan akan produk-produk di sektor furniture terus meningkat. Industri mebel mengolah sumber daya mentah atau setengah jadi seperti kayu, rotan, dan bahan baku alam lainnya menjadi barang mebel jadi dengan nilai tambah dan manfaat yang lebih tinggi.³¹

B. UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah)

UMKM adalah perusahaan perdagangan yang dijalankan oleh perorangan atau perusahaan yang memenuhi kriteria untuk usaha kecil.

²⁹ Ria Harmonis, "Efektivitas Home Industry Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Ditinjau dari Produksi Islam" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2021).

³⁰ Armelia dan Damayantie, "Peran PTPN VII Dalam Pemberdayaan Home Industri Keripik Pisang (Studi Pada Home Industri Keripik Pisang Mitra Binaan PTPN VII Lampung)."

³¹ Risma Ridayanti, "Peranan Industri Mebel Dalam Menyerap Tenaga Kerja di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018).

Usaha mikro, kecil, dan menengah dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 dapat memperluas kesempatan kerja dan memberikan berbagai pelayanan ekonomi kepada masyarakat, berperan dalam proses keadilan, dan meningkatkan pendapatan masyarakat, memajukan kegiatan usaha, berperan dalam proses pertumbuhan, keadilan, peningkatan pendapatan masyarakat.³²

UMKM dalam pengertian Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 adalah usaha perseorangan yang mengacu pada usaha ekonomi produktif yang memenuhi standar yang ditetapkan dalam standar Undang-Undang. Untuk menentukan jenis usaha apa yang dijalankan, karakteristik berikut harus diperhatikan:³³

1) Usaha Mikro

Usaha mikro merupakan usaha ekonomi produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha yang memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. Usaha mikro memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Usaha dengan kekayaan bersih mencai Rp. 50.000.000,00 tidak termasuk bangunan dan tanah yang digunakan untuk usaha.
- b) Hasil penjualan tahunan maksimum usaha mikro adalah Rp. 300.000.000,00.

2) Usaha Kecil

Usaha kecil merupakan usaha ekonomi yang produktif dan berdiri sendiri yang dikendalikan oleh kelompok atau badan usaha perorangan dan bukan anak perusahaan dari perusahaan yang lebih besar. Usaha kecil memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Sebuah perusahaan ekonomi yang berdiri sendiri, baik yang dimiliki oleh individu atau kelompok, bukan sebagai anak perusahaan dari perusahaan yang lebih besar.

³² Aris Ariyanto dan dkk, *Strategi Pemasaran UMKM di Masa Pandemi* (Sumatra Barat: Insan Cedekia Mandiri, 2021), h.3-4.

³³ Ariyanto dan dkk, h.4.

- b) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) dan sampai dengan Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan untuk usaha, atau
- c) Setiap tahun, hasil penjualan usaha berkisar antara Rp. 300.000.000,00 sampai Rp. 25.000.000.000,00.

3) Usaha Menengah

Usaha menengah adalah usaha dalam perekonomian produktif dan bukan merupakan cabang dari usaha utama atau usaha pusat dan merupakan bagian tidak langsung. Selain itu, usaha menengah juga harus memenuhi kekayaan minimal perusahaan yang diatur dalam undang-undang UMKM. Ciri-ciri usaha menengah antara lain:

- a) Usaha yang bukan merupakan cabang atau anak perusahaan dari perusahaan pusat dengan jumlah kekayaan bersih sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau
- c) Hasil penjualan tahunan mencapai Rp. 25.000.000.000,00 miliar sampai Rp. 50.000.000.000,00.³⁴

Menurut Badan Pusat Statistik, berikut pembatasan bagi usaha mikro, kecil, dan menengah:

- a) Usaha mikro merupakan bisnis dengan kurang dari 5 karyawan, termasuk anggota keluarga yang tidak dibayar.
- b) Perusahaan kecil adalah mereka yang memiliki 5 hingga 19 karyawan.

³⁴ Ariyanto dan dkk, h.4-6.

- c) Bisnis dengan 19 hingga 99 karyawan diklasifikasikan sebagai bisnis menengah.³⁵

C. Bentuk-bentuk Organisasi Perusahaan

Perusahaan perseorangan, firma atau perusahaan perseorangan, dan perseroan terbatas adalah beberapa jenis organisasi yang dapat dibedakan berdasarkan organisasi perusahaannya. Selain itu, ada badan usaha milik negara dan perusahaan yang dikendalikan dalam bentuk koperasi. Berikut adalah penjelasan masing-masing:

a) Perusahaan Perseorangan

Perusahaan perseorangan yang memiliki tanggung jawab yang tidak terbatas, yang berarti bahwa semua harta yang dimiliki adalah bagian yang tidak terpisahkan dari resiko usaha yang dijalankan. Misalnya tempat makan dan minum dan lain sebagainya.

b) Perusahaan Perseroan Firma

Jenis organisasi perusahaan ini adalah yang dimiliki oleh beberapa orang. Mereka sepakat untuk menjalankan bisnis bersama-sama dan keuntungannya dibagi menurut kesepakatan yang telah disepakati bersama. Modal perusahaan dikumpulkan oleh anggota kemitraan. Mereka juga ada kalanya meminjam uang dari lembaga keuangan. Selain itu kemungkinan untuk memperoleh modal tambahan, kebaikan lain dari perusahaan perkongsian adalah tanggung jawab bersama untuk menjalankan perusahaan. Anggota perkongsian yang ditetapkan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan menjalankan perusahaan yang mereka dirikan.

c) Perseroan Terbatas (PT)

Adalah perusahaan yang telah diminta oleh sejumlah pemegang saham untuk menyatakan perusahaan. Perusahaan seperti bank swasta, perusahaan kontraktor jalan atau bangunan, dan lainnya termasuk dalam kategori ini. Pemegang saham memiliki kebebasan untuk menentukan berapa banyak saham yang

³⁵ Hamdani, *Mengenal Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Lebih Dekat* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020), h.3.

dimilikinya. Jika seseorang memiliki jumlah uang yang terbatas, maka akan lebih sedikit saham yang dibelinya, dan sebaliknya. Dia dapat dengan mudah menjual sahamnya di pasar saham jika dia tidak ingin lagi menjadi pemilik perusahaan.

D. Bentuk Lain Organisasi Perusahaan

Tiga bentuk organisasi perusahaan yang disebutkan di atas sebagian besar perusahaan yang berada di berbagai perekonomian. Terdapat organisasi perusahaan lain yang bentuknya sedikit berbeda dari ketiga jenis yang dijelaskan di atas, seperti koperasi dan perusahaan Negara. Berikut ini adalah perbedaan antara kedua organisasi:

a) Koperasi

Yaitu badan hukum yang terdiri dari orang-orang atau badan hukum yang didirikan berdasarkan konsep koperasi sebagai gerakan ekonomi kerakyatan berdasarkan kekeluargaan. Koperasi konsumsi, koperasi produksi, dan koperasi kredit merupakan tiga jenis perusahaan koperasi. Koperasi konsumsi adalah melakukan kegiatan membeli barang kemudian mendistribusikannya kembali kepada anggotanya. Koperasi produksi berupaya agar produk anggotanya dapat dijual dengan harga tinggi dan tidak tertindas oleh tengkulak atau pembeli. Dan koperasi kredit adalah lembaga pemberi pinjaman yang meminjamkan uang kepada anggotanya dengan tingkat bunga yang relatif rendah.

b) Perusahaan Negara

Perusahaan Negara lebih dikenal dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pada umumnya, perusahaan Negara dikelola seperti perseroan terbatas. Perbedaannya terletak pada kepemilikan perusahaan, yaitu saham perusahaan Negara dimiliki oleh pemerintah. Selain itu, juga banyak orang terlibat dalam kegiatan yang bersaing dengan kegiatan pribadi.³⁶

³⁶ M. Nur Al Arif dan Euis Amalia, *Teori Mikroekonomi* (Prenada Media, 2016).

E. Biaya Tenaga Kerja

Biaya tenaga kerja merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk membayar pekerja dan karyawannya. Biaya tenaga kerja yang terkait dengan produksi diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Biaya tenaga kerja langsung (*Direct Labor*)

Biaya tenaga kerja langsung merupakan upah yang dibayarkan kepada pekerja pabrik yang manfaatnya dapat diidentifikasi pada sebuah produk tertentu yang dihasilkan oleh perusahaan.

2) Biaya tenaga kerja tidak langsung (*Indirect Labor*)

Biaya tenaga kerja tidak langsung adalah upah yang diberikan kepada karyawan pabrik, tetapi manfaatnya tidak dapat diidentifikasi atau tidak dapat ditelusuri kembali pada produk tertentu yang dihasilkan oleh perusahaan.³⁷

F. Sistem Pengupahan Dalam Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Pengupahan

Menurut undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Bab 1 Pasal 1, Ayat 30 tahun 2000 yang dimaksud dengan upah adalah hak seorang pekerja atau buruh yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang ditentukan oleh pemberi kerja, dan diterima dalam bentuk uang. Dengan kata lain, dibayar berdasarkan kontrak kerja, perjanjian, atau Batasan hukum. Termasuk tunjangan untuk pekerjaan yang dilakukan atau tidak dilakukan untuk pekerja atau buruh dan keluarganya.³⁸ Upah dibayarkan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak atas pekerjaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja dibayar tergantung pada jumlah jam mereka bekerja, jumlah barang yang mereka buat, atau jumlah layanan yang mereka berikan.

Pengupahan menurut UU Cipta Kerja ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil:

³⁷ Baru Harahap dan Argo Putra Prima, "Pengaruh Biaya Bahan Baku, Biaya Tenaga Kerja Langsung dan Factory Overhead Cost Terhadap Peningkatan Hasil Produksi Pada Perusahaan Kecil Industri Tahu Tempe di Kota Batam," *Jurnal Akuntansi Bareleng* 4, no. No. 1 (2019).

³⁸ Yono dan Amie Amelia, "Upah Perspektif Islam Dalam Pengembangan Ekonomi," *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam* Vol. 12, no. No. 1 (2021).

a. Satuan waktu

Upah berdasarkan waktu dihitung secara harian, mingguan, atau bulanan. Perhitungan upah yang ditetapkan secara harian, upah harian adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan upah bulanan dibagi 25 atau lebih untuk perusahaan yang bekerja 6 hari dalam seminggu.
- 2) Bagi perusahaan upah bulanan dibagi 21 untuk bisnis yang beroperasi dengan jadwal 5 hari dalam seminggu.

Struktur dan skala upah digunakan untuk menentukan besaran upah berdasarkan satuan waktu. Pengusaha harus merencanakan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

b. Upah menurut satuan hasil

Upah menurut satuan hasil dihitung tergantung pada hasil pekerjaan yang telah disepakati. Besarnya upah yang dibayarkan oleh pengusaha ditentukan oleh kesepakatan yang dicapai antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Upah rata-rata yang diterima oleh pekerja atau buruh dalam tiga bulan terakhir digunakan untuk menghitung upah bulanan berdasarkan satuan hasil agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.³⁹

Berdasarkan pengertian di atas, secara hukum jelas bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh, bukan pemberian dari pengusaha. Seperti yang telah diperjanjikan, pekerja atau buruh akan bekerja untuk pengusaha. Jika diketahui bahwa pekerja atau buruh yang berkaitan tidak berhak atas upah dari pemilik usaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh produsen kepada pekerja sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap kegiatan produksi. Upah tenaga kerja ditentukan oleh:

- 1) Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya

³⁹ Nabilla Umroh Yuliatul Korida dan M. Muhsin, "Penetapan Upah dan Struktur Skala Dalam Undang-undang Cipta Kerja" Vol. 1, no. No. 2 (Desember 2021).

- 2) Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja (UMR)
- 3) Produktivitas marginal tenaga kerja
- 4) Serikat buruh dan serikat pengusaha memiliki kemampuan untuk memberikan tekanan
- 5) Jenis pekerjaan yang berbeda

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara konseptual dianggap sebagai harga tenaga kerja yang dikorbankan oleh karyawan untuk produksi. Berkaitan dengan hal tersebut, upah yang diterima pekerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori:

- 1) Upah Nominal

Upah nominal adalah jumlah tenaga kerja yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima pekerja secara teratur atau secara rutin.

- 2) Upah Riil

Upah riil adalah upah nominal yang diterima pekerja ketika mereka menukar tenaga mereka untuk barang dan jasa, yang diukur dengan jumlah barang dan jasa yang diperoleh melalui pertukaran tersebut.

- 3) Upah Layak

Upah layak adalah upah yang diterima pekerja cukup untuk kebutuhan hidupnya, tidak hanya kebutuhan pokonya, tetapi juga kebutuhan sosial seluruh keluarganya, seperti pendidikan, dan asuransi.

- 4) Upah Adil

Upah yang adil adalah upah yang dinilai secara relatif oleh pengusaha dan karyawan sebagai kompensasi atas jasa-jasanya kepada pengusaha. Upah yang adil inilah yang diharapkan pekerja.

- 5) Upah minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang digunakan pengusaha sebagai standar untuk menentukan upah sebenarnya dari seorang pekerja/buruh yang bekerja di suatu perusahaan. Upah minimum ini biasanya ditetapkan oleh pemerintah dan dapat berubah setiap tahun tergantung pada tujuan penetapan upah minimum. Beberapa bagian:

- a) Upah minimum provinsi yaitu upah minimum semua kabupaten/kota di satu provinsi.
- b) Berlaku untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di Wilayah Kabupaten/Kota.
- c) Upah Minimum Sektor Provinsi (UMS Provinsi), yaitu Upah Minimum Sektor di semua provinsi/kota di satu Provinsi.
- d) Upah Minimum Sektor Kabupaten atau Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku di wilayah Sektor Kabupaten/Kota. Sektor merupakan kelompok bidang usaha dan mengikuti Klasifikasi Bidang Usaha (KLUD).⁴⁰

2. Dasar Hukum Upah

Upah bagi tenaga kerja memiliki dasar hukum, diantaranya:

- 1) Pasal 27 undang-undang dasar 1945
- 2) Himpunan peraturan perundang-undangan republik Indonesia bidang ketenagakerjaan
- 3) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- 4) Undang-undang No. 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja atau serikat buruh
- 5) Undang-undang RI nomor 41 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional
- 6) Peraturan pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah
- 7) Kemenakertrans No. KEP.49/MEN/2014 Tentang ketentuan struktur dan skala upah
- 8) Kemenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2014: Tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur
- 9) Peraturan pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan
- 10) Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. 7 tahun 2013 tentang upah minimum.⁴¹

⁴⁰ Veronika Nugraheni Sri Lestari dkk., "Sistem Pengupahan di Indonesia," *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* Vol. 8, no. No. 2 (2017).

⁴¹ Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016), h.24.

3. Sistem Pengupahan

Sistem pembayaran upah merupakan bagaimana cara pengusaha umumnya memberikan upah pada pekerja/buruhnya. Ada beberapa yang termasuk dalam sistem pengupahan, antara lain:

1) Upah Dalam Sistem Tetap

Upah tetap adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh secara tetap. Tepatnya, upah ini tidak terpengaruh oleh apa pun, termasuk kerja lembur atau faktor lainnya.

2) Upah Dalam Sistem Tidak Tetap

Upah tidak tetap adalah upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh secara tidak tetap, atau yang biasa disebut dengan “upah” saja. Besarnya upah kerja lembur atau faktor lain yang dilakukan oleh pekerja/buruh menentukan perbedaan upah. Semakin tinggi upah yang diterima pekerja/buruh maka semakin banyak kerja lembur atau unsur lain yang dilakukan.

3) Upah Dalam Sistem Harian

Upah harian adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh pengusaha kepada seorang pekerja atau buruh secara harian atau tergantung pada kehadiran. Upah ini untuk pekerja harian yang bekerja secara harian lepas.

4) Upah Dalam Sistem Borongan

Upah dalam sistem upah borongan mengacu pada jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang pekerja lakukan dan jumlah waktu yang mereka habiskan untuk melakukannya. Untuk jenis pekerjaan yang biasanya dipengaruhi oleh cuaca atau faktor lainnya. Penetapan upah berdasarkan sistem borongan, seperti lamanya waktu yang dihabiskan untuk mengerjakannya dan jumlah unit yang dihasilkan oleh pekerja.⁴²

4. Syarat-syarat Upah

Berikut ini adalah persyaratan untuk upah yang harus dipenuhi:

⁴² Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016), h.23.

- 1) Upah harus diberikan secara jelas, dengan bukti dan ciri yang dapat menghilangkan ketidakjelasan, seperti ukuran upah dan bentuk upah disebutkan.
- 2) Upah harus dibayar secepat mungkin atau sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan saat akad.
- 3) Upah yang diterima dapat digunakan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (baik berupa uang, barang, maupun jasa).⁴³

5. Komponen Upah

Kompensasi atau penghasilan pekerja tidak selamanya disebut sebagai upah, karena kompensasi tersebut bisa jadi tidak termasuk dalam komponen upah. Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan non Upah yang disebutkan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1990.

Komponen upah mencakup hal-hal berikut ini:

1) Upah pokok

Upah pokok merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkatan atau jenis pekerjaannya, yang besarnya ditetapkan dalam kesepakatan.

2) Tunjangan tetap

Tunjangan tetap merupakan pembayaran rutin untuk pekerjaan dan keluarganya yang biasanya dibayarkan secara bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, dan tunjangan perumahan.

3) Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran kepada karyawan dan keluarganya yang tidak dibayarkan bersama dengan gaji pokok.

Sementara itu, komponen upah berikut tidak termasuk:

1) Fasilitas

⁴³ Novi Wulandari, "Sistem Pengupahan Dalam Ekonomi Islam dan Relevansinya Dengan Sistem Pengupahan di Indonesia" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, 2016).

Fasilitas yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata sebagai imbalan atas barang-barang unik atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja.

2) Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang diperoleh dari pekerjaan sebagai hasil dari pendapatan perusahaan, atau karena pencapaian karyawan yang melebihi target tujuan produksi yang normal, atau sebagai hasil dari peningkatan produksi .

3) Tunjangan hari raya dan Pembagian lainnya.⁴⁴

6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah

Ada banyak faktor yang menentukan tingkat upah, antara lain:

1) Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Pekerjaan membutuhkan keahlian tinggi, tetapi upah cenderung naik karena kurangnya tenaga kerja. Di sisi lain, jabatan-jabatan yang memiliki penawaran yang melimpah justru memiliki standar upah yang rendah.

2) Organisasi Buruh

Keberadaan serikat kerja yang saat ini sedang berkembang di kalangan pekerja memperkuat daya tawar mereka dan memungkinkan mereka untuk meningkatkan upah.

3) Kemampuan Perusahaan Untuk Membayar

Upah adalah salah satu komponen biaya produksi bagi pelaku usaha, dan apabila terjadi kenaikan biaya produksi akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak dapat memenuhi kewajibannya.

4) Produktivitas karyawan

Dalam kinerja karyawan yang semakin tinggi prestasi, maka semakin tinggi upah yang akan diterima para karyawan.

5) Biaya Hidup

Biaya hidup adalah batas untuk mendapatkan upah bagi para karyawan.

6) Pemerintah

⁴⁴ “Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah,” Tahun 1990.

Pemerintah berwenang menetapkan besaran kompensasi melalui peraturan-peraturan, seperti penetapan upah minimum batas bawah dari tingkat pendapatan yang diberikan.

7) Konsistensi Eksternal dan Internal

Konsistensi internal dan eksternal dapat dicapai dengan struktur gaji atau struktur upah yang baik. Konsistensi internal mengacu pada sistem pengupahan berbasis ketidakberpihakan dalam sebuah perusahaan, dan integritas eksternal mengacu pada sistem pengupahan berbasis keadilan untuk perusahaan sejenis lainnya.⁴⁵

7. Perbedaan Tingkat Upah

Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan upah yaitu:

1) Perbedaan bentuk pekerjaan

Sektor ekonomi mencakup berbagai jenis pekerjaan. Dari jenis pekerjaan tersebut, pekerjaan ringan merupakan salah satu jenis pekerjaan. Namun, beberapa tenaga kerja yang membutuhkan banyak tenaga.

2) Pekerja di berbagai jenis pekerjaan memiliki kemampuan keahlian dan keterampilan yang berbeda secara signifikan

Beberapa pekerja memiliki kemampuan fisik dan mental yang lebih baik daripada para pekerja yang lain. Beberapa karyawan tampaknya memiliki kecerdasan, kreativitas, dan ketelitian yang baik. Karena karakteristik ini, mereka lebih produktif.

3) Ketidaktepatan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori ini sering dikemukakan bahwa ada berbagai jenis faktor produksi, termasuk tenaga kerja mobilitas. Dalam konteks mobilitas tenaga kerja, perumpamaan ini menunjukkan bahwa jika dalam pasar tenaga kerja terjadi perbedaan upah maka para pekerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang lain yang lebih tinggi.

Perbedaan kemampuan dan bakat yang dapat menghasilkan perbedaan pendapatan dan hasil material. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah An-Nisa ayat 32.

⁴⁵ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020, h.61-63.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهٖ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا ۚ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. An-Nisa Ayat 32)⁴⁶

G. Sistem Pengupahan dalam Ekonomi Islam

1. Pengertian Ekonomi Islam

Menurut Muhammad Abdul Manan *Islamic economics is a social science which studies the economics problems of a people imbued with the values of Islamic*. Jadi, ekonomi Islam menurut Muhammad Abdul Manan adalah ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari perkara-perkara ekonomi masyarakat yang diilhami dengan nilai-nilai Islam.⁴⁷

Menurut M. Umer Chapra *Islamic economics was defined as that branch which helps realize human well-being through and allocation and distribution of scarce resources that is in conformity with Islamic teaching without unduly curbing individual freedom or creating continued macroeconomic and ecological imbalances*. Jadi, ekonomi Islam menurut M. Umer Chapra merupakan sebuah pengetahuan yang membantu upaya relisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang terbatas yang berada pada koridor yang mengacu dalam pengajaran Islam tanpa memberikan kebebasan individual atau tanpa perilaku makro ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.⁴⁸

⁴⁶ Rohmah, “Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 2017).

⁴⁷ Mustafa Edwin Nasution, Budi Setyanto, dan dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Cetakan ke-1 (Jakarta: Kencana, 2016).

⁴⁸ Nasution, Setyanto, dan dkk.

2. Tenaga Kerja Menurut Ekonomi Islam

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting, karena semua sumber daya alam digunakan oleh manusia dan tidak berguna kecuali jika diolah oleh pekerja. Adanya pekerja adalah untuk menghasilkan harta yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Karena, kebutuhan hidup manusia bermacam-macam bentuknya dan tidak mungkin berhenti begitu saja tanpa menciptakan sesuatu yang memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Islam menganjurkan manusia untuk bekerja atau berdagang daripada mencari harta kekayaan dengan cara meminta-minta. Manusia membutuhkan harta kekayaan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Semakin rajin seseorang bekerja, semakin banyak harta yang diperoleh. Pengertian ini disebutkan dalam firman Allah SWT, yaitu QS. An-Nisa ayat 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. An-Nisa ayat 32)

Rasulullah SAW senantiasa menyuruh kaumnya bekerja dan membenci orang-orang yang hanya mengandalkan keuntungan mereka. Para sahabat Rasulullah SAW hidup dengan nilai-nilai Islam ini dan bekerja keras untuk kelangsungan hidup mereka.⁴⁹

3. Pengertian Upah Dalam Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut dengan *al-ujrah*. *Al-ajru* secara bahasa adalah *iwad* (ganti), sehingga *al-sawab* (pahala) disebut juga dengan *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Upah menurut Afzalurrahman adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh orang yang memberikan

⁴⁹ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020, h.27-28.

pekerjaan kepada seorang pekerja sebagai imbalan atas jasa-jasanya sebagaimana yang diperjanjikan.⁵⁰

Menurut Ibnu Khaldun upah dalam Islam ditentukan oleh jenis pekerjaan, yang konsisten dengan keyakinan Ibnu Khaldun bahwa pembagian kerja mengokohkan kesatuan sosial. Segala sesuatu di dunia ini dibuat untuk manusia, dan manusia memiliki porsi dalam segala sesuatu di dunia ini. Namun, begitu seseorang memiliki sesuatu, maka orang lain tidak dapat mengambilnya tanpa memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai imbalannya. Oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari hasil kerjanya. Karena tidak akan ada produksi tanpa tenaga kerja, dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan ke harga produksi. Nilai kerja manusia jelas tercermin dalam semua atau sebagian besar pendapatan dan keuntungan. Nilai setiap orang didasarkan pada kemampuan mereka. Artinya, pertukangan yang dikuasainya adalah ukuran nilainya atau lebih tepatnya ukuran bagi nilai tenaga kerja yang menjadi sumber kehidupannya. Maka, upah yang dibayarkan kepada pekerja bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka miliki.⁵¹

Ibnu Khaldun akan membahas tentang upah pekerja atau buruh dengan menyebutkan dalam istilah terminologi yaitu *shina'ah* (pekerja di pabrik). Pekerjaan (di pabrik/perusahaan) merupakan kemampuan praktis yang berhubungan dengan skill atau keahlian, seperti yang dituliskan dalam *muqaddimah*. Dalam terminologi ekonomi modern, *shina'ah* dikenal dengan istilah *employment* (ketenagakerjaan). Orang yang melakukannya disebut *employee* atau *labour* (tenaga kerja atau

⁵⁰ Ruslam Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), h.7-8.

⁵¹ Dewi Lestari, "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, 2015).

buruh). Menurutnya buruh adalah sumber nilai, karena nilai suatu produk sama dengan jumlah tenaga kerja yang dikandungnya.⁵²

Menurut Ibnu Khaldun, buruh atau pekerja yang memiliki skill yang diistilahkannya dengan *shina'ah* adalah faktor yang paling menentukan dan bernilai dalam ekonomi. Kerja buruh akan menyebabkan adanya *output* (produksi) yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat. Antara buruh dengan hasil produksi ada timbal balik, yang berarti bila kuantitas kerja menurun, maka nilai produksi akan menurun, dan bila kuantitas kerja meningkat, maka hasil produksi akan meningkat. Demikian pula, jika upah rendah, maka pasar akan lesu dan produksi tidak mengalami peningkatan, jika upah terlalu tinggi, maka inflasi akan terjadi dan produsen kehilangan minat untuk bekerja.⁵³

Ibnu Taimiyah juga berkontribusi pada teori ekonomi tentang kompensasi yang setara yang dinilai dari nilainya. Kompensasi tersebut merupakan fenomena yang utama dan relatif bertahan lama karena merupakan suatu kebiasaan yang mapan, tetapi harga yang wajar secara dinamis ditentukan oleh interaksi antara penawaran dan permintaan dan dipengaruhi oleh keinginan untuk melakukan bisnis.⁵⁴

Upah dapat dikaitkan dengan pendapatan tenaga kerja, yang dapat didefinisikan sebagai jumlah uang yang dihasilkan seorang pekerja selama periode waktu tertentu, seperti bulanan, mingguan, atau harian, mengacu pada gaji nominal pekerja. Upah pekerja ditentukan oleh berbagai faktor, termasuk jumlah upah dan daya beli uang, yang dapat didefinisikan sebagai jumlah kebutuhan sehari-hari yang benar-benar diterima oleh seorang pekerja sebagai hasil pekerjaannya, sehingga imbalan, baik besar maupun kecil, sebanding dengan hasil kerjanya.⁵⁵

⁵² Korida dan Muhsin, "Penetapan Upah dan Struktur Skala Dalam Undang-undang Cipta Kerja," h.5-6.

⁵³ Korida dan Muhsin, h.6.

⁵⁴ Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam* (Surakarta: Erlangga, 2012).

⁵⁵ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020, h.7-8.

Dalam agama Islam upah adalah sesuatu yang harus dibayar atau diberikan kepada mereka yang berhak menerimanya sebagai tanda jaminan dan penghargaan atas apa yang telah mereka lakukan kepada pemberi upah, sesuai dengan syarat-syarat perjanjian. Nilai Upah harus sama dengan apa yang diperjanjikan dan tenaga kerja yang disepakati antara pemilik tenaga kerja dan tenaga kerja. Dalam pemberian upah juga terdapat batas waktu yang telah ditentukan, mencegah pemberi upah bertindak sewenang-wenang. Bahkan ada Hadits Nabi yang mengatakan akan menyenangkan jika pemberi upah membayar (memberikan) apa yang menjadi hak pekerja, yang didasarkan pada hadits, yang artinya “*Bayarlah Upah atas pekerja tersebut, sebelum kering keringatnya*”.⁵⁶

Upah adalah harga yang dibayarkan untuk jasa-jasa dalam produksi, dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga kerja yang dibayarkan untuk jasa-jasa dalam produksi. Penetapan upah pekerja harus mencerminkan keadilan dan memperhatikan berbagai aspek kehidupan untuk mewujudkan konsep Islam tentang hak pekerja atas upah yang lebih baik. Upah harus proporsional dengan aktivitas yang dilakukan, dan cukup untuk memenuhi tuntutan kehidupan yang normal.

Islam adalah suatu penyelesaian yang sangat baik dalam masalah upah dan menyelamatkan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan baik, tanpa membebani orang lain. Tanpa merugikan pihak lain, masing-masing pihak menerima bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka. Hal ini ditegaskan dalam Al-quran surat al-baqarah ayat 279:⁵⁷

فَإِنْ لَمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلُمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok

⁵⁶ Nur Aksin, “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam),” *Jurnal Meta Yuridis* Vol.1, no. 2 (2018): 73.

⁵⁷ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020, h.10-11.

hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.”(QS. Al-Baqarah ayat 279)

Ayat di atas menegaskan bahwa kedua belah pihak diperingatkan dalam perjanjian (tentang upah) untuk jujur dan adil dalam semua urusan mereka, sehingga tidak akan ada tindakan penganiayaan terhadap orang lain dan kepentingan mereka sendiri tidak akan dirugikan.

Seorang pekerja membutuhkan upah yang wajar, atau biaya hidup minimum, dalam arti tidak ada yang terluka. Upah tidak dapat ditentukan dengan menggunakan perkiraan standar hidup terendah atau tingkat tinggi tertentu. Menetapkan gaji sesuai syariah untuk pekerja adalah tugas yang sulit. Menurut Mawardi dalam Al-Ahkam al-Sulthaniyah, dasar penghitungan upah pekerja adalah standar yang cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok.⁵⁸

4. Landasan Hukum Pengupahan Dalam Islam

Dalam Islam sumber hukum yang digunakan adalah Al-Qur'an dan sunnah Nabi, serta berbagai sumber hukum lainnya, digunakan untuk menyelesaikan berbagai kesulitan yang muncul. Hukum utama yang mendasarinya berasal dari Al-Qur'an. Menurut hukum Islam, berikut ini adalah dasar hukum Islam tentang upah:⁵⁹

a) Sumber dari Al-Qur'an adalah sebagai berikut:

1) QS. At-Taubah ayat 105

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

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya*

⁵⁸ Ghofur, h.11.

⁵⁹ Latifah Hanim Putri Sari, “Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi di PT Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group)” (Skripsi, Lampung, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016).

kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah ayat 105).

Penafsiran Quraish Shihab dalam surat At-taubah ayat 105 ini dalam kitabnya Tafsir Al Misbah menjelaskan: “Bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan berbagai amalan yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yaitu menilai dan membalas amalmu”. Yang dimaksud dengan melihat pada keterangan di atas adalah untuk menilai dan menasehati tentang amal tersebut. Imbalan dapat juga disebut sebagai upah atau kompensasi.

2) QS. An-Nahl ayat 97

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

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (QS. An-Nahl ayat 97).

Kami pasti akan memberi mereka kehidupan yang baik di dunia ini, kehidupan yang tidak sengsara abadi, penuh kelegaan, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup, dan rasa syukur atas nikmat Allah kepada siapapun yang berbuat kebaikan di dunia, baik laki-laki maupun perempuan, didorong oleh kekuatan iman dengan semua yang harus diyakini. Dan untuk kebaikan mereka di dunia, Kami akan membalas mereka dua kali lipat di akhirat.

Quraish Shihab menafsirkan surah An-Nahl ayat 97 ini dalam kitabnya Tafsir Al Misbah menjelaskan: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, tidak memandang jenis kelamin, pria atau wanita, dalam keadaan diam adalah seorang mukmin, yaitu amal yang dilakukannya atau dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya kami akan memberikan masing-masing mereka kehidupan yang baik di dunia ini dan

sesungguhnya kami akan membalas mereka semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah dikerjakan mereka. Tafsir dari balasan keterangan di atas adalah pahala bagi orang yang berbuat baik adalah pahala dunia dan pahala akhirat.

3) QS. Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan amal perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf ayat 19)

Quraish Shihab menafsirkan surat Al-Ahqaf ayat 19 ini dalam kitabnya Tafsir Al Misbah menjelaskan: “Setiap orang, Muslim atau kafir, akan mendapatkan kedudukan sesuai dengan apa yang dia kerjakan.” Semua ini dilakukan agar Allah menunjukkan kepada mereka keadilan-Nya dan memenuhi balasan atas perbuatan mereka tanpa ditipu dengan cara apa pun, karena mereka berhak atas balasan yang telah ditetapkan bagi mereka.

4) QS Al-Kahfi ayat 30

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu.” (QS. Al-Kahfi ayat 30)

Quraish Shihab menafsirkan surat Al-Kahfi ayat 30 ini dalam kitabnya Tafsir Al Misbah menjelaskan: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya dan meneguhkan imannya dengan mengerjakan amal saleh sesuai dengan tuntutan-Nya, niscaya kita akan sesuai dengan keagungan kami dan tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang melakukan perbuatan baik.” Ayat ini menunjukkan bahwa

Allah pasti akan membalas dengan adil jerih payah yang telah dilakukan manusia.

5) QS Al-Qashash ayat 26-27

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾
قَالَ إِنِّي أَرِيدُ أَنْ اتَّخِذَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي
حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي
إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. ﴿٢٦﴾ ” Berkatalah dia (Syu’aib): “Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik”. (QS Al-Qashash ayat 26-17)

Quraish Shihab menafsirkan surat Al-Qashash ayat 26-27 ini dalam kitabnya Tafsir Al Misbah menjelaskan: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata, “Wahai ayah, pekerjaan pemuda itu untuk menggembalakan atau merawat domba-domba piaraan kita dengan bayaran! Sungguh, dia adalah orang terbaik yang bisa engkau pekerjakan, karena dia memiliki banyak kekuatan dan dapat dipercaya”. Shu’aib berkata kepada Musa, “Aku ingin menikahimu dengan salah satu putriku, sebagai maharnya kamu harus bekerja pada kami selama 8 tahun. Tapi jika kamu ingin menggenapkan 10 tahun dengan rela, maka itu baik saja. Namun, kamu tidak wajib memilih masa yang lebih panjang. Insyaallah kamu akan mendapatkan diriku sebagai orang yang taat yang pandai muamalah dan menepati janji”.

Berdasarkan ayat-ayat dijelaskan di atas, maka upah dalam konsep Islam menekankan dua unsur, yaitu dunia dan akhirat.

Namun yang terpenting, menekankan akhirat lebih penting daripada menekankan kehidupan di dunia.

b) Hadits Nabi Tentang Upah Adalah Sebagai Berikut

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أُجْرَتَهُ

Artinya : Dari Abu Said RA bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda, “Barang siapa yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaknya ia menentukan upahnya”. (HR Abdul Razzaq, no:851, hlm.525)

Hadits di atas menjelaskan bahwa seorang yang mempekerjakan seorang pekerja, maka dia haruskan untuk menyebutkan kepada para pekerja berapa besar upah yang akan diterima oleh para pekerja. Sehingga para pekerja mengetahui berapa besar upah yang akan mereka terima, para pekerja juga ikut berhak menetapkan upahnya.

c) Dasar Hukum Ijma Adalah Sebagai Berikut

Dasar hukum ijarah atau upah dalam Al-Ijma adalah: “Pada zaman para sahabat, umat Islam telah berijma bahwa ijarah diperbolehkan karena bermanfaat bagi manusia. (Dari Sa’id Ibn Bi Waqash, diriwayatkan oleh Ahmad, Abu Dawud, dan Nasa’i.) Dan dinyatakan dalam kitabnya Hendi Suhendi yang diambil dari Fiqh As-sunnah bahwa dasar ijma adalah bahwa semua umat bersepakat, tidak ada seorang ulama pun yang menentang perjanjian ijma ini, bahkan jika ada orang-orang tertentu di antara mereka memiliki pandangan yang berbeda, tetapi hal itu tidak dianggap.”⁶⁰

5. Sistem Penetapan Upah Dalam Islam

a. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أُجْرَتَهُ

Artinya : Dari Abu Said RA bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda, “Barang siapa yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaknya ia menentukan upahnya”. (HR Abdul Razzaq, no:851, hlm.525)

Hadits di atas menjelaskan bahwa seorang yang mempekerjakan seorang pekerja, maka dia haruskan untuk menyebutkan kepada para

⁶⁰ Sari.

pekerja berapa besar upah yang akan diterima oleh para pekerja. Sehingga para pekerja mengetahui berapa besar upah yang akan mereka terima, para pekerja juga ikut berhak menetapkan upahnya.

b. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عِرْقُهُ

Artinya: “Dari Ibnu Umar radliyallaahu ‘anhu bahwa Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”. Riwayat Ibnu Majah: 397.”

Maksud dari hadits ini adalah untuk mempercepat pemenuhan hak-hak pekerja setelah mereka melakukan tugasnya, karena menahan gaji karyawan bagi majikan yang mampu adalah kedzaliman. Dalam hadits ini Rasulullah SAW menganjurkan para majikan untuk membayar upah karyawan setelah mereka menyelesaikan tugas mereka.

Hadits ini menunjukkan bahwa Allah membenci tiga jenis individu, salah satunya adalah seseorang yang mempekerjakan pekerja dan kemudian pekerja tersebut menekan transaksi sementara upah tidak dibayarkan.

6. Nilai-nilai Dalam Ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi Islam, nilai-nilai ekonomi Islam yang terdapat pada sistem pengupahan terbagi atas dua bagian, diantaranya:

1) Adil

a) Proporsional

Berikut ini adalah ayat dalam Al-Qur'an yang membahas tentang arti keadilan, diantaranya adalah firman Allah SWT: Al-Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”. (QS Al-Baqarah ayat 286)

Ayat ini pada dasarnya menjelaskan tentang balasan yang akan diterima seorang hamba atas semua perbuatannya selama di dunia. Akan tetapi nilai keadilan dapat diterapkan pada pencapaian manusia selama hidup di dunia ini, memastikan bahwa imbalan yang diterima pekerja sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan dan tidak ada pekerja yang diperlakukan tidak adil. Pekerja akan dibayar berdasarkan produktivitas dan kontribusi mereka dalam proses produksi. Sementara itu, pengusaha akan memperoleh keuntungan berdasarkan modal mereka dan kontribusinya terhadap produksi bersama, sehingga setiap pihak akan memperoleh bagian berdasarkan produktivitas mereka dan tidak ada yang dirugikan. Pakar manajemen Barat mengubah gagasan keadilan upah menjadi prinsip *equal pay of equal job*, yaitu upah yang sama untuk pekerjaan yang sama. Ini berarti bahwa jika dua atau lebih melakukan pekerjaan yang sama, maka upah yang mereka terima harus sama. Saat menentukan upah pekerja, juga penting untuk mempertimbangkan keadaan perusahaan, karena Islam melarang menuntut sesuatu dari orang lain di luar kemampuannya, karena ini dianggap tidak adil.⁶¹

⁶¹ Armansyah Waliam, “Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam,” *Jurnal Bisnis Manajemen Islam* Vol.5, no. 2 (Desember 2017): 270–73.

Jadi, perlakuan buruk terhadap upah tidak diberi kompensasi yang adil atau sesuai dengan bagian yang sah dari hasil pekerjaan. Sementara itu, perlakuan pengusaha adalah menuntut untuk membayar upah di atas kemampuan yang dimiliki mereka.

b) Transparan dan Jelas

Kejelasan pembayaran upah, waktu pembayaran upah, jumlah upah yang diterima, maupun jenis upah, merupakan salah satu syarat sahnya akad ijarah. Rasulullah SAW bersabda "barang siapa mempekerjakan pekerja, maka beritahukanlah upahnya". Agar lebih adil, transaksi harus dilakukan secara jelas dan transparan. Setiap terjadinya akad (kontrak kerja) Islam menganjurkan untuk melakukan pencatatan, termasuk waktu, jenis pekerjaan, jumlah upah yang harus diterima, dan sebagainya, agar tidak terjadi perselisihan di kemudian hari. Upah dalam Islam didasarkan pada konsep keadilan, atau prinsip kebersamaan untuk semua, yang memastikan bahwa semua pihak menerima bagian yang sah dari produk bersama tanpa membedakan orang lain. Prinsip memperlakukan setiap orang secara adil diperlukan tidak hanya dalam hal upah saja, tetapi juga dalam urusan seperti perekrutan pekerja, promosi jabatan, dan keputusan lain di mana pengusaha harus menilai kinerja pekerja dengan pekerja lainnya, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan. QS An-Nisa Ayat 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.” (QS An-Nisa ayat 58)

Sesungguhnya seorang pekerja memiliki hak atas usahanya jika ia telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat oleh syarat-syarat antara keduanya, kecuali dengan syarat yang mengharamkan yang halal atau yang menghalalkan yang haram. Selama pekerja dibayar penuh, maka mereka juga harus memenuhi kewajibannya.

Karena itu transaksi pengupahan dalam Islam memerlukan kejelasan yang lengkap mengenai jenis, jumlah dan sifat upah. Sebelum seorang *ajir* mulai bekerja, pekerja harus menyepakati upah yang akan diterimanya, termasuk jumlah, waktu penyerahan, dan tempat penyerahan. *Ajrual-musamma* (upah sepadan) adalah jumlah upah yang dinyatakan dalam transaksi, yang dinyatakan berdasarkan kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak. Seorang pekerja secara hukum diwajibkan oleh kontrak setelah upah dan pekerja lain dalam kontrak telah disetujui, sehingga tidak berwenang untuk meminta kenaikan upah atau hal-hal lain yang melanggar kontrak kerja. Selama majikan mematuhi akadnya, pekerja wajib bekerja untuk majikan tanpa mengeluh, dan jika keduanya telah memenuhi persyaratan kontrak dan hukum syara', tidak akan ada perselisihan atau ketidakpuasan. Jika terjadi perselisihan, kedua belah pihak harus berpedoman pada ketentuan akad yang telah disepakati serta hukum-hukum Allah yang berkenaan dengan upah, bukan dengan cara mengadakan protes, rapat umum, demonstrasi, mogok kerja, dan sebagainya. Sebagai hasil dari kepatuhan mereka terhadap akad masing-masing, hubungan antara pekerja dan pengusaha senantiasa damai dan terjaga, serta mendapat keridhaan dan rahmat Allah SWT.⁶²

2) Layak

⁶² Waliam, hal.273.

Jika adil membicarakan kejelasan, transparan, dan proporsionalitas dari segi berat pekerjaan, maka layak juga membicarakan jumlah yang diterima. Dalam pandangan ekonomi Islam, istilah layak berarti:

- a) Yang dimaksud dengan layak adalah memiliki cukup makanan, pakaian, dan tempat tinggal.

Menurut hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

Artinya: *Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda: “Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuannya maka harus diberi Nya maka seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankan nya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).*

Dari hadis di atas, jelas bahwa kelayakan upah pekerja yang diterima ditentukan oleh tiga faktor: pangan (makanan), sandang (pakaian), dan papan (tempat tinggal).⁶³

- b) Layak

Upah yang layak adalah upah yang harus sesuai dengan harga pasar tenaga kerja agar lapangan kerja tidak dimanfaatkan secara sepihak. Sebagaimana yang terdapat dalam Al-Qur'an surat Asy-Syua'ara ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: *“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.” (QS Asy-Syua'ara ayat 183)*

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa seseorang tidak boleh merugikan orang lain dengan membatasi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dalam pengertian yang lebih luas, hak

⁶³ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020, hal.18.

upah mengacu pada tidak membayar seseorang dengan upah yang jauh lebih rendah dari upah standar.

Jadi, upah yang adil harus dibayarkan secara transparan, konsisten, dan proporsional. Layak berarti bahwa upah yang dibayarkan harus memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal, dan tidak boleh jauh di bawah harga pasar. Aturan pengupahan ini harus ditunjukkan secara utuh agar umat Islam atau pengusaha muslim lebih mudah mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan karyawannya.⁶⁴

7. Ketentuan Kerja Karyawan

a. Bentuk Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang akan dilakukan harus halal. Ini berarti bahwa seorang pekerja dapat menolak jika pekerjaan itu tidak halal. Begitu pula jika seorang majikan memiliki pekerjaan yang secara tegas dilarang oleh Islam. Kecuali ada larangan syari'at terhadap tindakan tersebut, maka harus memberikan pekerjaan yang diperbolehkan. Selanjutnya, jenis pekerjaan ini tidak boleh melanggar peraturan pemerintah. Tenaga kerja harus menurut kesepakatan, menggunakan waktu dan tenaga dalam kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuannya).

b. Kontrak Kerja

Kerja untuk karyawan terkadang harus disebutkan waktunya dan terkadang hanya jenis pekerjaan yang akan dipekerjakan. Jika sesuatu yang tidak diinginkan terjadi selama kontrak berlangsung, tidak satu pun dari para pihak dapat mengakhirinya. Akibatnya, seorang pekerja harus menyelesaikan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati.

c. Gaji atau Upah

Pekerja harus dibayar gaji atau upah yang sesuai dengan saat akad, demikian juga jumlahnya. Selanjutnya, Nabi Muhammad menganjurkan untuk membayar kompensasi sesegera mungkin

⁶⁴ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020, h. 18-19.

sebagai imbalan atas jerih payahnya. Akibatnya, seorang pekerja dapat mengharapkan untuk menerima penghasilan atau pembayaran dalam jumlah yang ditentukan dalam kontrak. Upah dibayarkan secara teratur, seperti harian, mingguan, atau bulanan.

Selanjutnya manfaat upah yang disebutkan pada saat kontrak mengantisipasi jika kelompok pekerja atau serikat pekerja menginginkan gaji yang terlalu tinggi di luar batas yang semestinya, yaitu di luar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.⁶⁵

8. Pihak-pihak yang Dapat Menentukan Upah Karyawan

Pihak-pihak yang dapat menentukan upah karyawan dalam dunia Islam adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja dan pemilik usaha, dengan ketentuan kedua belah pihak sepakat.
- b. Serikat pekerja, karena mereka mampu menentukan upah pekerja bersama dengan pemilik usaha dengan syarat pekerja memberi mereka wewenang untuk melakukannya.
- c. Negara, di sisi lain harus memastikan bahwa intervensinya tidak menghilangkan hak-hak pekerja dan pemilik usaha. Jika upah sudah ditentukan, maka pekerja memiliki kebebasan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa takut dipaksa.⁶⁶

9. Tingkatan Upah Dalam Ekonomi Islam

Tingkatan upah ditetapkan berdasarkan pada rasa keadilan, dan upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan, dan negara. Kepentingan mencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil dalam pengambilan keputusan tentang upah. Untuk itu menjadi tanggung jawab Negara untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi untuk kebutuhan pokok para pekerja dan tidak terlalu tinggi

⁶⁵ Rafifuddin, "Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV. Fikram Jaya Teknik di J. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makasar)" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makasar, 2017).

⁶⁶ Rafifuddin.

sehingga pengusaha kehilangan bagian yang sebenarnya dari hasil kerjasama tersebut.

Untuk menetapkan tingkat upah yang cukup, Negara harus terlebih dahulu menetapkan tingkat upah minimum yang memperhitungkan perubahan kebutuhan pekerja tingkat bawah, dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus dinilai ulang secara teratur untuk memperhitungkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tentunya tingkat maksimum akan ditentukan berdasarkan kontribusi tenaganya dan akan sangat bervariasi.

Dalam ekonomi Islam, tingkatan upah ditentukan sebagai berikut:

1) Penetapan Upah Minimum

Upah minimum merupakan suatu ketentuan yang harus disepakati baik oleh pekerja maupun pengusaha sebagai dasar pemberlakuan. Hal ini diperlukan karena pekerja dalam hubungan dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah, yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran oleh majikan.

2) Upah Tertinggi

Islam melarang upah berada di bawah tingkat minimum yang ditentukan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok kerja, Islam juga melarang adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsihnya terhadap produksi. Selain untuk mendukung efisiensi kerja, upah juga perlu dijaga dalam batas yang wajar agar tidak menjadi konsumen segala sesuatu, untuk mencapai efisiensi kerja juga perlu disediakan upah bagi mereka yang tidak mampu untuk memenuhi kebutuhannya sendiri.

3) Tingkat Upah Sesungguhnya

Ekonomi Islam menyediakan perlindungan hak-hak para majikan dan pekerja saat menetapkan gaji. Turunnya upah di bawah tingkat

terendah seharusnya tidak terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, di sisi lain, menaikkan upah melebihi batas tertinggi tidak boleh dilakukan untuk melindungi kepentingan majikan. Upah yang sesungguhnya adalah kontrak antara pengusaha dan pekerja yang naik dan turunnya ditentukan oleh undang-undang persediaan dan permintaan tenaga kerja yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari oleh kelompok pekerja ini.

Sebagai hasil dari interaksi semua kekuatan-kekuatan ini, penentuan di mana upah yang harus dilakukan antara tingkat upah minimum dan maksimum tergantung pada standar kehidupan sehari-hari karyawan. Selanjutnya, jika organisasi pekerja kuat dan iman majikan kepada Tuhan kuat, maka upah akan bergerak mengarah kepada batas tertinggi atas sumbangsih pekerja terhadap produksi. Negara Islam, di sisi lain, akan mengikuti aturannya sendiri dalam menghitung upah yang adil dan wajar bagi pekerja.⁶⁷

10. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Upah Dalam Ekonomi Islam

Dalam ekonomi Islam, upah pekerja ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan dan jumlah upah yang mereka peroleh sebelum mereka mulai bekerja. Dengan memberikan informasi upah diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi karyawan untuk memulai pekerjaan dan memberikan rasa semangat. Mereka akan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka sesuai dengan kontrak kerja dengan majikan. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini adalah asas pemberian upah serupa sebagaimana ketentuan Allah yang dinyatakan dalam firman-nya QS. Al-Ahqaf ayat 19.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”(QS. Al-Ahqaf ayat 19.)

⁶⁷ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020, h. 20-13.

Upah menjadi tanggung jawab Negara untuk menjamin agar upah tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan karyawan tidak tercukupi, dan juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan sebagian dari hasil kerjasama. Menetapkan upah bagi seorang pekerja bukanlah pekerjaan yang mudah, masalahnya adalah menentukan ukuran apa yang akan digunakan untuk mengubah konsep upah yang adil di tempat kerja. Berikut ini adalah pandangan dari beberapa ulama tentang faktor-faktor yang menentukan upah pekerja:

- 1) Dalam bukunya "*Al-ahkam Al-sultaniah*", Mawardi berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar yang cukup, artinya dapat memenuhi kebutuhan pokok.
- 2) Menurut Al-Nabhani upah pekerja didasarkan pada jasa atau manfaat yang diberikan oleh pekerja, serta perkiraan ahli dari jasa tersebut di tengah masyarakat. Perkiraan standar hidup terendah atau tarif tinggi tidak boleh digunakan untuk menentukan upah.⁶⁸

11. Hubungan Kerja Dalam Islam

Dalam lingkungan kerja, hubungan kerja antara majikan dan karyawan harus dijaga dengan baik. Hal ini karena jika hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak terjalin dengan baik, maka akan terjadi konflik dalam sebuah hubungan kerja. Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan persaudaraan, tidak akan ada konflik kepentingan masing-masing. Saling percaya, niat yang baik, dan menghormati hak orang lain semuanya itu penting di dalam lingkungan kerja. Berikut ini adalah hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha:

- 1) Pekerja memiliki hak untuk dibayar dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menikmati kehidupan yang layak.
- 2) Pekerja tidak boleh diberikan kepadanya yang melebihi kemampuan fisiknya.
- 3) Pekerja harus dibayar dengan x rupiah sesuai dengan kecelakaan dalam pekerjaan.

⁶⁸ Ghofur, h. 23-24.

Berikut ini adalah tanggung jawab pekerja:

- 1) Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerja tersebut merupakan pekerjaan yang khas.
- 2) Bekerja sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.
- 3) Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti.
- 4) Menjaga keselamatan barang-barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan, dan jika pekerjaan itu berbentuk urusan, dia harus mengurusnya dengan baik.⁶⁹

⁶⁹ Dewi Lestari, "Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam."

BAB III

GAMBARAN UMUM MEBEL SUMBER HASIL REJEKI (SHR)

A. Profil Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

1. Sejarah Singkat Berdirinya Mebel SHR

Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) berada di Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan. Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture atau perabot rumah tangga. Aneka produk furniture yang dipasarkan oleh Sumber Hasil Rejeki (SHR) sangat beragam dan memiliki kualitas yang bagus diantaranya adalah meja makan, sofa, kursi, almari, springbed, jam, meja rias, dan dipan. Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak membuat barang sendiri melainkan membeli barang yang sudah jadi, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tugasnya hanya untuk memberi warna dan perakitan saja yang pembeli inginkan dan jika ada pembeli yang ini memesan dengan model yang lain juga bisa. Mengingat adanya peluang dalam mengimplementasikan barang furniture dengan berbagai jenis produk dan lokasi yang sesuai, maka mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) berdiri dengan memberikan solusi bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan mereka. Pada tahun 1993 Sumber Hasil Rejeki (SHR) mulai dirintis dan dikelola sendiri. Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) berjalan dengan kesederhanaan dan kekeluargaan. Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) merupakan usaha turun temurun yang didirikan oleh bapak H. Mas'ud yang merupakan orang tua dari bapak H. Ahmad Fathoni dan sekarang di pegang oleh bapak H. Ahmad Fathoni.

Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) bertempat di jalan Daendels Paciran, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Lokasi merupakan tempat dimana perusahaan tersebut melakukan segala aktivitas yang di lakukan sehari-hari. Pemilihan lokasi juga penting, karena akan mempengaruhi kedudukan perusahaan dalam persaingan maupun dalam menentukan kelangsungan hidup perusahaan

itu sendiri. Penentuan lokasi perusahaan mempunyai tujuan yaitu supaya perusahaan dapat beroperasi dengan lancar.

2. Letak geografis



Gambar 1. Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran adalah salah satu mebel yang berada di Kecamatan Paciran, yang terletak di Jalan Raya Deandles No.168 Rt.07 Rw.03 Timur PKU Paciran, Kecamatan Paciran, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, Indonesia. Berikut adalah letak geografis mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR):

Sebelah Utara : Lana Hijab

Sebelah Selatan : Donat Prima Paciran

Sebelah Timur : Rumah Makan Raket Chicken

Sebelah Barat : Klinik Pratama Rawat Inap Karangasem Paciran

B. Deskripsi Bisnis

Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi produk *furniture* untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Adapun produk yang ada di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) diantaranya adalah bufet, meja makan, kursi, springbed, meja rias, jam, sofa dan almari.

C. Struktur Kepengurusan

Bentuk perusahaan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran tidak terlalu besar. Jadi, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran struktur

kepengurusan/organisasinya tidak sama dengan perusahaan-perusahaan yang besar, karena di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak memiliki karyawan yang banyak. Adapun susunan kepengurusan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) adalah sebagai berikut:

- a. Pemilik modal : Bapak H. Ahmad Fathoni
- b. Karyawan :

Tabel 3.

Nama-nama pekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

No	Nama	Tugas
1.	Afifudin	Bagian Amplas
2.	Nur Kholis	Bagian Pewarnaan Sending Finishing
3.	Masad	Bagian Perakitan
4.	Bilal	Bagian Perakitan
5.	Bahrul	Bagian Pengiriman
6.	Bambang	Bagian Pengiriman

Sumber: Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

D. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan atau tenaga kerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) adalah sebanyak enam (6) orang karyawan, dan semuanya berjenis kelamin laki-laki. Keenam karyawan tinggal di tempatnya masing-masing. Adapun status para karyawan yang ada di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) semuanya adalah karyawan tetap. Adapun nama-nama karyawan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) adalah Bapak Afifudin, Bapak Nur Kholis, Bapak Masad, Bapak Bilal, Bapak Bahrul, dan Bapak Bambang.

Tabel 4.

Macam-macam produk harga satuan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

No.	Produk	Harga satuan
1.	Bufet	Rp. 1.000.000 – Rp. 3.500.000
2.	Meja makan	Rp. 1.800.000 – Rp. 6.000.000
3.	Kursi Kayu	Rp. 3.500.000 – Rp. 22.000.000
4.	Almari	Rp. 2.000.000 – Rp. 5.000.000
5.	Springbed	Rp. 500.000 – Rp. 5.000.000
6.	Meja Rias	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.500.000
7.	Jam	Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000
8.	Sofa	Rp. 2.700.000 – Rp. 7.000.000

Sumber : Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

E. Jam Kerja

Sebelum pandemi *Covid-19* karyawan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) bekerja setiap dari hari Sabtu-Kamis. Adapun jam kerja semua karyawan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) adalah jam 08.00-16.00. Jam kerja tersebut sudah menjadi ketetapan dari pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR). Dan jika pekerjaan banyak, maka para karyawan ada jam tambahan lembur.

Sedangkan di masa pandemi *Covid-19* karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) bekerja satu minggu operan tiga hari. Adapun jam kerja karyawan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) adalah jam 08.00-16.00, dan tidak ada tambahan jam lembur.

F. Pengelolaan Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian sebagai berikut:

1. Tugas Pemilik Mebel

Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), selain memimpin dan menetapkan kebijakan-kebijakan yang ada, pemilik di mebel Sumber

Hasil Rejeki (SHR) juga bertugas menetapkan strategi bagi perusahaannya, dan juga bertugas untuk mempromosikan barang-barang yang ada di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) melalui sosial media, dari mulut ke mulut atau yang lainnya.

2. Tugas Karyawan

Karyawan yang bekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) berjumlah 6 orang, karyawan ini bertugas untuk mengamplas, memberi warna pada barang, perakitan dan pengiriman barang yang sudah dipesan oleh para pembeli.

G. Area Pemasaran dan Strategi Pemasaran di Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) area pemasarannya di seluruh Kabupaten Lamongan, terutama di Kecamatan Paciran sendiri. Dan strategi pemasarannya adalah dengan cara mempromosikan produknya melalui sosial media dan dari mulut ke mulut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Pengupahan di Industri Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan Pada Masa Pandemi Covid-19

Berdasarkan hasil penelitian, sistem pengupahan adalah bagaimana cara pengusaha umumnya memberikan besaran upah kepada pekerja/karyawannya. Sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sebelum masa pandemi *Covid-19* adalah menggunakan sistem harian. Upah harian adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh pengusaha kepada seorang pekerja atau buruh secara harian atau tergantung pada kehadiran. Para pekerja mendapatkan upah setiap harinya dengan besaran upahnya adalah Rp. 100.000,00 per hari. Para karyawan bekerja dari hari Sabtu hingga Kamis. Omset mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) adalah Rp. 50.000.000,00 per bulan pada masa sebelum pandemi *Covid-19*.

Pada masa sebelum pandemi *Covid-19* di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) menerima upah pokok, bonus, upah lembur, dan upah Tunjangan Hari Raya (THR). Upah pokok merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkatan atau jenis pekerjaannya, yang besarnya ditetapkan dalam kesepakatan, para pekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) menerima upah pokok berupa uang Rp. 100.000,00 per hari. Upah bonus adalah pembayaran yang diperoleh dari pekerjaan sebagai hasil dari pendapatan perusahaan, atau karena pencapaian karyawan yang melebihi target tujuan produksi yang normal, atau sebagai hasil dari peningkatan produksi, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) para pekerja menerima upah bonus ketika penjualan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) mencapai target penjualan, upah bonusnya berupa rokok atau yang lainnya. Upah lembur adalah tambahan upah yang dibayarkan majikan karena pekerja melakukan perpanjangan jam kerja dari jam kerja normal yang telah ditentukan, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) para pekerja menerima upah lembur berupa uang, per jamnya di hitung Rp. 15.000.

Sedangkan upah Tunjangan Hari Raya (THR) adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh majikan/perusahaan kepada para pekerjanya sebelum hari raya Idul Fitri, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) para pekerja menerima upah Tunjangan Hari Raya (THR) berupa bahan pokok makanan. Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) belum menerapkan jaminan sosial berupa layanan medis yang digunakan sewaktu-waktu ketika pekerja sakit ataupun terjadi kecelakaan saat bekerja.

Di masa pandemi *Covid-19* omset di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) mengalami penurunan sekitar Rp. 13.000.000,00 – Rp. 20.000.000,00 per bulan. Strategi yang dilakukan pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* agar tetap bisa bertahan karena omsetnya menurun adalah dengan melakukan pengaturan jam kerja karyawan.

Sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* adalah masih sama menggunakan sistem harian. Upah harian adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh pengusaha kepada seorang pekerja atau buruh secara harian atau tergantung pada kehadiran. Tetapi besaran upah para karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* justru mengalami kenaikan tarif upah harian yaitu Rp. 110.000,00 per hari. Para karyawan bekerja tidak full, melainkan masuk kerja secara bergilir/bergantian satu minggu operan 3 hari.

Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) menerima upah pokok, bonus, dan upah Tunjangan Hari Raya (THR). Upah pokok merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan menurut tingkatan atau jenis pekerjaannya, yang besarnya ditetapkan dalam kesepakatan, para pekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) menerima upah pokok berupa uang Rp. 110.000,00 per hari. Upah bonus adalah pembayaran yang diperoleh dari pekerjaan sebagai hasil dari pendapatan perusahaan, atau karena pencapaian karyawan yang melebihi target tujuan produksi yang normal, atau sebagai hasil dari peningkatan produksi, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) para pekerja menerima upah bonus ketika penjualan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) mencapai target penjualan, upah bonusnya berupa rokok atau

yang lainnya. Sedangkan upah Tunjangan Hari Raya (THR) adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh majikan/perusahaan kepada para pekerjanya sebelum hari raya Idul Fitri, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) para pekerja menerima upah Tunjangan Hari Raya (THR) berupa bahan pokok makanan. Tetapi, di masa pandemi *Covid-19* para karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak mendapatkan upah lembur, karena para pekerja tidak ada kerja lembur, mengingat pendapatan di masa pandemi *Covid-19* yang sepi.

Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) memberikan pernyataan bahwa:

“Pemberian upah di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa sebelum pandemi *Covid-19* menggunakan sistem harian tetapi pemberian upah kepada karyawannya dilakukan satu minggu sekali, yaitu pada hari kamis. Untuk besaran upah setiap harinya adalah dihitung Rp. 100.000,00. Dan di masa pandemi *Covid-19* tetap menggunakan sistem harian tetapi pemberian upah dilakukan tiga hari sekali. Untuk besaran upah setiap harinya adalah dihitung Rp. 110.000,00.”⁷⁰

Karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) juga memberikan pernyataan bahwa:

“Sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa sebelum pandemi *Covid-19* menggunakan sistem harian, dan biasanya diberikan setiap hari Kamis. Besaran upahnya adalah perharinya Rp.100.000,00. Dan di masa pandemi *Covid-19* sistem pengupahannya harian dan dibayar tiga hari sekali. Besaran upahnya adalah perharinya 110.000,00.”⁷¹

Meskipun mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* mengalami penurunan pendapatan, tetapi pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) justru menaikkan tarif upah harian para karyawannya, dengan alasan karena kebutuhan para karyawannya juga banyak. Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) memandang di masa pandemi *Covid-19*

⁷⁰ H. Ahmad Fathoni, Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Fathoni : Pemilik Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), 3 Juni 2022.

⁷¹ Afifuddin, Wawancara dengan Afifuddin : Karyawan Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), 3 Juni 2022.

seperti ini tidak pantas gaji karyawan malah di kurangi. Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak mempermasalahkan tarif upah harian yang dinaikkan di masa pandemi *Covid-19*, meskipun pendapatan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) juga mengalami penurunan, karena mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) masih membutuhkan karyawannya untuk bekerja di tempat mebelnya tersebut.

Meskipun karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* jam bekerjanya berkurang, pendapatannya juga berkurang, namun pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) masih bertanggung jawab dengan memberikan tambahan Rp. 10.000,00 sebagai kompensasi. Hal ini dilakukan, karena omset mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) mengalami penurunan.

Menurut H. Ahmad Fathoni selaku pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) menyatakan bahwa *“saya menaikkan tarif upah harian para karyawan saya di masa pandemi Covid-19 dibandingkan dengan sebelum pandemi Covid-19, karena rasa kepedulian dan terimakasih saya kepada para karyawan saya, yang selama ini membantu saya mendapatkan penghasilan, maka dari itu saya tidak mempermasalahkan upah harian karyawan saya naikkan di masa pandemi Covid-19, meskipun pendapatan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) mengalami penurunan”*.⁷²

Menurut Afifuddin selaku karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) menyatakan bahwa *“saya sangat bersyukur bekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), karena dalam kondisi sulit seperti ini hidup di tengah pandemi Covid-19 saya tidak di PHK malah mengalami kenaikan upah harian dan pemilik mebel meperdulikan kesejahteraan saya. Upah saya yang segini sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya, karena karyawan masih diberi kesempatan mendapatkan penghasilan dari pekerjaan lain”*.⁷³

Adanya tindakan pengaturan jam kerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), ikut mendukung sebagai bentuk kebijakan penerapan protokol kesehatan, yaitu menjaga jarak. Dimana sektor esensial yang dikeluarkan pemerintah sebagai kebijakan di masa pandemi *Covid-19* adalah diberlakukan 50% maksimum staff *Work From Office* (WFO) dengan syarat harus mematuhi protokol kesehatan. Dan sektor non esensial yang dikeluarkan pemerintah sebagai kebijakan di masa pandemi *Covid-19*

⁷² H. Ahmad Fathoni, Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Fathoni : Pemilik Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).

⁷³ Afifuddin, Wawancara dengan Afifuddin : Karyawan Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).

adalah kegiatan perkantoran ditiadakan dan *Work From Home* (WFH) diberlakukan 100%.⁷⁴

Di masa pandemi *Covid-19* tarif upah harian di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) dinaikkan, karena itu adalah salah satu bentuk kedermawanan dan kepedulian pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).

B. Sistem Pengupahan di Industri Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan Pada Masa Pandemi *Covid-19* Dilihat Dari Perspektif Ekonomi Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut dengan *al-ujrah*. *Al-ajru* secara bahasa adalah *iwad* (ganti), sehingga *al-sawab* (pahala) disebut juga dengan *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Upah menurut Afzalurrahman adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh orang yang memberikan pekerjaan kepada seorang pekerja sebagai imbalan atas jasa-jasanya sebagaimana diperjanjikan.⁷⁵

Menurut Ibnu Khaldun upah dalam Islam ditentukan oleh jenis pekerjaan. Segala sesuatu di dunia ini dibuat untuk manusia, dan manusia memiliki porsi dalam segala sesuatu di dunia ini. Namun, begitu seseorang memiliki sesuatu, maka orang lain tidak dapat mengambilnya tanpa memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai imbalannya. Oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari hasil kerjanya. Karena tidak akan ada produksi tanpa tenaga kerja, dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan ke harga produksi. Nilai kerja manusia jelas tercermin dalam semua atau sebagian besar pendapatan dan keuntungan. Nilai setiap orang didasarkan pada kemampuan mereka. Artinya, pertukangan yang dikuasainya adalah ukuran nilainya atau lebih tepatnya ukuran bagi nilai tenaga kerja yang menjadi sumber kehidupannya.⁷⁶

⁷⁴ “Ini Cakupan Sektor Kritis, Esensial, dan Non-Esensial selama PPKM Darurat,” diakses 13 Juni 2022, <https://nasional.tempo.co/read/1481559/ini-cakupan-sektor-kritis-esensial-dan-non-esensial-selama-ppkm-darurat>.

⁷⁵ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020.

⁷⁶ Dewi Lestari, “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.”

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam maka harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya:

1. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai

Sebelum seorang *ajir* mulai bekerja, pekerja harus menyepakati upah yang akan diterimanya, termasuk jumlah, waktu penyerahan, dan tempat penyerahan. *Ajru al-musamma* (upah sepadan) adalah jumlah upah yang dinyatakan dalam transaksi, yang dinyatakan berdasarkan kesepakatan dan kerelaan kedua belah pihak.⁷⁷

Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran upah sudah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai. Dalam Islam telah menetapkan pemberian upah kepada karyawan/pekerja harus sesuai dengan kesepatan antara kedua belah pihak, supaya tidak ada kesalahpahaman di antara pemilik dan pekerja.⁷⁸ Dan disitulah karyawan mengetahui berapa besaran upah yang akan diterima para karyawan.

Islam adalah suatu penyelesaian yang sangat baik dalam masalah upah dan menyelamatkan kedua belah pihak. Upah ditetapkan dengan baik, tanpa membebani orang lain. Tanpa merugikan pihak lain, masing-masing pihak menerima bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka. Hal ini ditegaskan dalam Al-quran surat al-baqarah ayat 279:⁷⁹

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.” (QS. Al-Baqarah ayat 279).

Praktek yang dijalankan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sudah sesuai dengan ketentuan yang diberikan Rasulullah SAW, yaitu

⁷⁷ Waliam, “Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam,” 9 Februari 2018.

⁷⁸ Devi Zainira, “Mekanisme Al-Ujrah Pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie Dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh, 2018).

⁷⁹ Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, 2020, h.10-11.

majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja memulai bekerja. Seperti yang telah diterangkan dalam hadits:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسَمِّ لَهُ أُجْرَتَهُ

Artinya : Dari Abu Said RA bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda, “Barang siapa yang mempekerjakan seorang pekerja, hendaknya ia menentukan upahnya”. (HR Abdul Razzaq, no:851, hlm.525)

Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sudah menetapkan berapa besaran upah yang akan dibayar kepada para pekerjanya dan sudah disepakati antara kedua belah pihak, penetapan upah di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) berdasarkan pada pekerja masuk atau tidaknya pada hari tersebut, karena di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sistem pengupahannya adalah dengan sistem harian. Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) upah pekerja selalu diberikan secara tepat waktu yaitu setiap hari Kamis. Upah harian tersebut tetap diterima oleh semua karyawan ketika karyawan tersebut masuk kerja.

Di masa pandemi *Covid-19* mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) upah sudah disebutkan sebelum pekerjaan dimulai. Penetapan upah di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* sudah ditetapkan bersama antara pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) dan para karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR). Maka dari itu para karyawan sudah mengetahui berapa upah yang akan mereka terima di masa pandemi *Covid-19*. Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* upah pekerja selalu diberikan secara tepat waktu yaitu setiap tiga hari sekali. Upah harian tersebut tetap diterima oleh semua karyawan ketika karyawan tersebut masuk kerja.

Menurut Bapak Afifuddin, selama dia bekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) kurang lebih sudah 7 tahun si pekerja ini sudah mengetahui berapa upah yang ditetapkan oleh pemilik mebel. Tetapi ketika di masa pandemi *Covid-19* pemberian upah berubah, dan pemilik

mebel juga sudah memberitahukan kepada seluruh karyawannya untuk besarnya upah yang akan diterima oleh karyawannya.⁸⁰

Menurut Bapak Bahrul, selama dia bekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) kurang lebih sudah 10 tahun si pekerja ini juga sudah mengetahui berapa besarnya upah yang beliau terima. Dan di masa pandemi *Covid-19* pemberian upah yang berubah juga beliau sudah mengetahuinya.⁸¹

Dalam praktik pengupahan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa sebelum pandemi *Covid-19* dan di masa pandemi *Covid-19* dalam pemberian dan penetapan upah sudah sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak dalam perjanjian yang dilakukan sebatas lisan. Dalam sistem pengupahan perlu diperhatikan keseimbangan antara prestasi kerja atau produktivitas kerja, kebutuhan pekerja, dan kemampuan perusahaan. Tidak ada ketentuan khusus dalam hukum Islam yang mengatur besaran upah yang harus dibayarkan kepada pekerja. Namun, kompensasi yang dibayarkan pada prinsipnya harus sesuai dengan kerja yang dilakukan para pekerja.⁸²

Pengupahan yang dilakukan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sudah baik, karena sudah sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam. Yang mana penetapan upah yang baik dan benar adalah harus di sebutkan di awal sebelum pekerjaan dimulai, karena dalam Islam untuk menetapkan upah pekerja, pekerja juga berhak untuk ikut menetapkannya.

2. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Dalam agama Islam upah adalah sesuatu yang harus dibayar atau diberikan kepada mereka yang berhak menerimanya sebagai tanda jaminan dan penghargaan atas apa yang telah mereka lakukan kepada pemberi upah, sesuai dengan syarat-syarat perjanjian. Nilai Upah harus sama dengan apa yang diperjanjikan dan tenaga kerja yang disepakati

⁸⁰ Afifuddin, Wawancara dengan Afifuddin : Karyawan Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).

⁸¹ Bahrul, Wawancara dengan Bahrul : Karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), 3 Juni 2022.

⁸² Devi Zainira, "Mekanisme Al-Ujrah Pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie Dalam Perspektif Ekonomi Islam."

antara pemilik tenaga kerja dan tenaga kerja. Dalam pemberian upah juga terdapat batas waktu yang telah ditentukan, mencegah pemberi upah bertindak sewenang-wenang.⁸³

Dalam waktu pembayaran upah pekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sebelum masa pandemi *Covid-19* dan di masa pandemi *Covid-19* yang ada di Desa Paciran Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan sudah sesuai dengan karakteristik Ekonomi Islam, karena di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak menunda-nunda untuk membayar upah kepada para pekerjanya. Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) selalu membayarkan upahnya tepat waktu sesuai dengan perjanjian.

Dalam Islam menegaskan bahwa apabila seorang pekerja telah selesai melakukan pekerjaannya maka disegerakan memberikan upah, seperti hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Dari Ibnu Umar radliyallaahu ‘anhu bahwa Rasulullah SAW bersabda: “berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”. Riwayat Ibnu Majah: 397”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat dikatakan bahwa di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Desa Paciran Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan untuk pembayaran upah sebelum masa pandemi *Covid-19* dan di masa pandemi *Covid-19* kepada karyawannya sudah baik, karena pemberian upah sesuai dengan perjanjian awal. Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak menunda-nunda pembayaran upah kepada para karyawannya. Upah para karyawan di masa sebelum pandemi *Covid-19* di bayar dalam waktu satu minggu sekali, yaitu pada hari Kamis. Dan upah para karyawan di masa pandemi *Covid-19* di bayar dalam waktu tiga hari sekali.

⁸³ Aksin, “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam).”

Dalam sistem pengupahan menurut Ekonomi Islam mengandung beberapa nilai. Adapun nilai-nilai sistem pengupahan dalam perspektif Ekonomi Islam yang ada di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Desa Paciran Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan adalah sebagai berikut:

a. Keadilan

Berdasarkan nilai dari keadilan (keseimbangan) adalah masalah yang paling sulit diterapkan, sulit dilaksanakan, tetapi mudah dikatakan. Di dalam aspek Ekonomi Islam, Islam sangat menjunjung tinggi nilai keadilan, khususnya di bidang ekonomi. Dalam Islam, keadilan berarti bahwa setiap orang mendapatkan haknya sendiri dan tidak mengambil bagian atas hak orang lain.⁸⁴ Upah yang adil adalah upah yang dinilai secara relatif oleh pengusaha dan karyawan sebagai kompensasi atas jasa-jasanya kepada pengusaha.

Sebelum masa pandemi *Covid-19* penetapan upah di mebel Sumber hasil Rejeki (SHR) Paciran nilai keadilan sudah ada. Karena, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak membedakan antara upah pekerja bagian amplas, bagian pewarnaan sending finishing, bagian perakitan dan bagian pengiriman.

Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) juga sudah dapat dikatakan adil. Karena, adil secara proporsional yaitu bekerja agar mendapatkan upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan. Karena, pada saat lembur atau ada penjualan yang melebihi target yang telah ditentukan oleh pemilik mebel, maka ada upah tambahan atau bonus yang diberikan pemilik mebel kepada para karyawannya.

Jika dilihat dari makna adil itu transparan dan jelas, maka keadilan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) juga sudah dapat dikatakan adil. Karena, kejelasan pembayaran upah, waktu pembayaran upah, jumlah upah yang akan diterima, maupun jenis upah, merupakan salah satu syarat sahnya akad ijarah. Agar lebih adil, transaksi harus

⁸⁴ Maharani, "Penetapan naik Karyawan Usaha Kriya kain Sisa Jahitan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasis di Kelurahan Karang Rejo Metro Utara)" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2019).

dilakukan secara jelas dan transparan. Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sudah di ketahui kejelasan pembayaran upah, waktu pembayaran upah, jumlah upah yang akan diterima, maupun jenis upah dan telah disepakati antara pemilik mebel dan karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).

Di masa pandemi *Covid-19* dalam penetapan upah di mebel Sumber hasil Rejeki (SHR) Paciran nilai keadilan sudah ada. Karena, di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) tidak membedakan antara upah pekerja bagian amplas, bagian pewarnaan sending finishing, bagian perakitan dan bagian pengiriman.

Jika dilihat dari makna adil itu proporsional, maka keadilan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) juga sudah dapat dikatakan adil. Karena, adil secara proporsional yaitu bekerja agar mendapatkan upah sesuai dengan berat pekerjaan yang dikerjakan. Di masa pandemi *Covid-19* tidak ada upah lembur karena para pekerja tidak ada kerja lembur, karena keadaan mebel yang sepi. Tetapi masih ada upah bonus untuk penjualan yang melebihi target yang sudah ditetapkan oleh sepihak yaitu oleh pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).

Jika dilihat dari makna adil itu transparan dan jelas, maka keadilan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) juga sudah dapat dikatakan adil. Karena, kejelasan pembayaran upah, waktu pembayaran upah, jumlah upah yang akan diterima, maupun jenis upah, merupakan salah satu syarat sahnya akad ijarah. Agar lebih adil, transaksi harus dilakukan secara jelas dan transparan. Pada masa pandemi *Covid-19* di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sudah di ketahui kejelasan pembayaran upah, waktu pembayaran upah, jumlah upah yang akan diterima, maupun jenis upah dan telah disepakati antara pemilik mebel dan karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).

Sebagaimana hasil wawancara dengan pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR):

“Di masa sebelum pandemi Covid-19 ada bonus atau upah tambahan bagi karyawan ketika pada hari tersebut penjualan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) melebihi target, dan ada upah untuk lembur. Dan

di masa pandemi Covid-19 juga ada bonus atau upah tambahan bagi karyawan ketika pada hari tersebut penjualan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) melebihi target, dan tidak ada upah untuk lembur, karena keadaan mebel sepi jadi tidak ada kerja lembur.”⁸⁵

Adil dalam pemberian upah adalah nilai yang dibayarkan sesuai dengan waktu yang dikeluarkan. Seperti ayat dalam Al-Qur'an yang membahas tentang arti keadilan, diantaranya adalah firman Allah SWT: Al-Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir”. (QS Al-Baqarah ayat 286)

Ayat di atas pada dasarnya menjelaskan tentang balasan yang akan diterima seorang hamba atas semua perbuatannya selama di dunia. Akan tetapi nilai keadilan dapat diterapkan pada pencapaian manusia selama hidup di dunia ini, memastikan bahwa imbalan yang diterima pekerja sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan dan tidak ada pekerja yang diperlakukan tidak adil. Pekerja akan dibayar berdasarkan produktivitas dan kontribusi mereka dalam proses produksi. Sementara itu, pengusaha akan memperoleh keuntungan berdasarkan modal mereka dan kontribusinya terhadap

⁸⁵ H. Ahmad Fathoni, Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Fathoni : Pemilik Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR).

produksi bersama, sehingga setiap pihak akan memperoleh bagian berdasarkan produktivitas mereka dan tidak ada yang dirugikan.

Penentuan upah di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa sebelum pandemi *Covid-19* dan di masa pandemi *Covid-19* sebenarnya sama yaitu sepenuhnya sudah menerapkan sistem pembagian kerja. Walaupun di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) ini masih termasuk perusahaan yang tidak begitu besar dan belum memiliki struktur organisasi. Untuk pemberian upah kepada para karyawannya tidak ada perbedaan tingkat upah.

b. Kelayakan

Yang dimaksud dengan layak adalah memiliki cukup makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Upah yang layak adalah upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, tidak hanya kebutuhan pokoknya, tetapi juga kebutuhan sosial seluruh keluarganya, seperti pendidikan dan asuransi. Dalam bukunya "*Al-ahkam Al-sultaniah*", Mawardi berpendapat bahwa dasar penetapan upah pekerja adalah standar yang cukup, artinya dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Sebelum pandemi *Covid-19* mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) dalam menentukan upah pekerjanya sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Karena, upah yang layak bisa di lihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Seperti hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda:

Artinya: Abu Dzar bahwa Rasulullah SAW bersabda: "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuannya maka harus diberi Nya maka seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membeban kan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebaskan nya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Pengusaha harus membayarkan upah para pekerja secara layak. Kelayakan seorang karyawan dalam menerima jumlah upah, apakah sudah sesuai dengan standar kebutuhan hidup di lingkungannya atau belum. Kesesuaian jumlah upah yang diterima oleh para karyawan

dengan standar kehidupan di lingkungan merupakan satu bagian yang harus terpenuhi, karena hal ini berkaitan dengan pemberlakuan kelayakan terhadap para buruh atau pekerja. Kelayakan juga mencakup kesejahteraan karyawan yang tercukupinya kebutuhan sandang, pangan dan tempat tinggal.

Sedangkan pendapatan di masa pandemi *Covid-19* belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan, karena kondisi di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sendiri juga lagi menurun, dengan menerima upah harian Rp. 110.000 itu termasuk hal yang wajar, karena kondisinya lagi sepi. Tetapi para pekerja di masa pandemi *Covid-19* masih tetap diberikan upah atau gaji oleh pemilik mebelnya. Dan tidak keluar dari aturan Pemerintah yaitu mem PHK karyawannya di masa pandemi *Covid-19*. Sedangkan menurut Mawardi dalam Al-Ahkam al-Sulthaniyah, dasar penghitungan upah pekerja adalah standar yang cukup, artinya gaji atau upah pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokok.

Dalam pemberian upah yang layak pada mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) sudah sesuai dengan kategori upah yang layak. Karena upah yang layak bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Karena upah yang diterima oleh para karyawan dari hasil kerjanya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* tarif upah harian dinaikkan adalah bentuk kedermawanan dan kepedulian pemilik mebel. Seperti ayat di bawah ini yang menjelaskan tentang dermawan dan kepedulian:

- Dermawan

QS. Al-Baqarah ayat 267

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ ۚ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Dan janganlah kamu memilih

yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. Dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.” (Al Baqarah ayat 267)

- Kepedulian

QS. Al-Kahfi ayat 95

قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا

Artinya: “Dia (Zulkarnain) berkata, Apa yang telah dianugerahkan Tuhanku kepadaku lebih baik (daripada imbalanmu), maka bantulah aku dengan kekuatan, agar aku dapat membuatkan dinding penghalang antara kamu dan mereka.” (Q.S Al-Kahfi: 95)

Bentuk kedermawanan pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) kepada para karyawannya adalah memberi tarif upah harian yang lebih. Sedangkan bentuk kepedulian pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) kepada para karyawannya adalah tidak mem PHK karyawan di masa pandemi Covid-19 meskipun pendapatan mebel menurun, tetapi pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) malah menaikkan tarif upah harian para karyawannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan di masa pandemi *Covid-19* yaitu menggunakan sistem harian. Selama pandemi *Covid-19* strategi mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) agar tetap bisa bertahan karena omsetnya menurun, strategi yang dilakukan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) adalah dengan melakukan pengaturan jam kerja karyawan. Para karyawan bekerja secara bergilir/bergantian. Hal ini juga sebagai bentuk dari penerapan protokol kesehatan, yaitu menjaga jarak. Di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19* tarif upah harian dinaikkan adalah bentuk kedermawanan dan kepedulian pemilik mebel. Para karyawan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) mendapatkan bonus jika penjualan mencapai target yang sudah ditentukan oleh pemilik mebel dan juga mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) berupa bahan pokok makanan.
2. Sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran Lamongan pada masa pandemi *Covid-19* jika dilihat dari Ekonomi Islam sesuai dengan ekonomi Islam, mulai dari upah harus disebutkan sebelum pekerjaan dimulai, upah dibayarkan sebelum keringatnya kering, nilai keadilan dan nilai kelayakan.

B. Saran

1. Bagi pemerintah seharusnya bisa membantu dan memberikan pendampingan kepada UMKM agar mengetahui atau memahami tentang pasar digital.
2. Bagi perusahaan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran, sebaiknya para karyawan diberikan tunjangan kesehatan kerja, seperti BPJS Ketenagakerjaan.
3. Bagi pekerja di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran, pemilik mebel sudah memberikan yang terbaik untuk para karyawannya,

terutama di masa pandemi *Covid-19*. Maka dari itu harus tetap semangat dan terus mengembangkan keterampilan dan kreativitasnya yang dimiliki supaya hasilnya bisa sesuai dengan perubahan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. Wawancara dengan Afifuddin : Karyawan Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), 3 Juni 2022.
- Aksin, Nur. “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam).” *Jurnal Meta Yuridis* Vol.1, no. 2 (2018): 73.
- Anggito, Albi, dan Johan Setiawan. *Buku Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Arif, M. Nur Al, dan Euis Amalia. *Teori Mikroekonomi*. Prenada Media, 2016.
- Ariyanto, Aris dan dkk. *Strategi Pemasaran UMKM di Masa Pandemi*. Sumatra Barat: Insan Cedekia Mandiri, 2021.
- Armelia, Gita Rosalita, dan Anita Damayantie. “Peran PTPN VII Dalam Pemberdayaan Home Industri Keripik Pisang (Studi Pada Home Industri Keripik Pisang Mitra Binaan PTPN VII Lampung).” *Jurnal Sociologie* 1, no. 4 (t.t.).
- Bahrul. Wawancara dengan Bahrul : Karyawan mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), 3 Juni 2022.
- Devi Zainira. “Mekanisme Al-Ujrah Pada Pekerja Home Industri Mebel Kayu/Perabot di Kabupaten Pidie Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh, 2018.
- Dewi Lestari. “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam.” Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, 2015.
- Fauziyah, Ida. “Pedoman Pelaksanaan Hubungan Kerja Selama Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (covid-19),” 13 Agustus 2021.
- . “Pelaksanaan Pengupahan Pada Industri Padat Karya Dalam Masa Pandemi Corona Virus Disease 2019 (covid-19),” 15 Februari 2021.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- Ghofur, Ruslan Abdul. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020.
- H. Ahmad Fathoni. Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Fathoni : Pemilik Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR), 3 Juni 2022.
- . Wawancara dengan H. Ahmad Fathoni : Pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) Paciran, 21 Januari 2022.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*. Surakarta: Erlangga, 2012.
- Hamdani. *Mengenal Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Lebih Dekat*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020.
- Harahap, Baru, dan Argo Putra Prima. “Pengaruh Biaya Bahan Baku, Biaya Tenaga Kerja Langsung dan Factory Overhead Cost Terhadap Peningkatan Hasil Produksi Pada Perusahaan Kecil Industri Tahu Tempe di Kota Batam.” *Jurnal Akuntansi Bareleng* 4, no. No. 1 (2019).
- “Ini Cakupan Sektor Kritis, Esensial, dan Non-Esensial selama PPKM Darurat.” Diakses 13 Juni 2022. <https://nasional.tempo.co/read/1481559/ini-cakupan-sektor-kritis-esensial-dan-non-esensial-selama-ppkm-darurat>.

- Julianto, Foengsitanyoyo Trisantoso dan Suparno. "Analisis Pengaruh Jumlah Industri Besar dan Upah Minimum Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Surabaya." *Jurnal Ekonomi&Bisnis* 1, no. 2 (2016).
- Khakim, Abdul. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2016.
- Korida, Nabilla Umroh Yuliatul, dan M. Muhsin. "Penetapan Upah dan Struktur Skala Dalam Undang-undang Cipta Kerja" Vol. 1, no. No. 2 (Desember 2021).
- Lestari, Veronika Nugraheni Sri, Dwi Cahyono, Muh. Bsrld Nizaruddin Wajdi, dan dkk. "Sistem Pengupahan di Indonesia." *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam* Vol. 8, no. No. 2 (2017).
- Maharani. "Penetapan Upah Karyawan Usaha Kriya kain Sisa Jahitan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasis di Kelurahan Karang Rejo Metro Utara)." Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro, 2019.
- Malinda, Andriya. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Skripsi, Fakultas Hukum, UNISSULA Semarang, 2021.
- . "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Terhadap Sistem Pengupahan Dalam Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." Skripsi, Fakultas Hukum, UNISSULA Semarang, 2021.
- Mardiana, Andi, dan Kadir Dina. "Sistem Pengupahan Dalam Islam." *Gorontalo Developmen Review* 2, no. 1 (April 2019).
- Nafisa, Delia Rahma. "Mekanisme Pembayaran Upah Guru Honorer Di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Hukum Islam Dan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis BOS Reguler (Studi Kasus di Desa Ponggok Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar)." Skripsi, Fakultas Syariah dan Ilmu Politik, IAIN Tulungagung, 2021.
- . "Mekanisme Pembayaran Upah Guru Honorer Di Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Hukum Islam Dan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis BOS Reguler (Studi Kasus di Desa Ponggok Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar)." Skripsi, Fakultas Syariah dan Ilmu Politik, IAIN Tulungagung, 2021.
- Nasution, Mustafa Edwin, Budi Setyanto, dan dkk. *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana, 2016.
- Rafifuddin. "Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada CV. Fikram Jaya Teknik di J. Dg. Ramang Ruko No. 02 Sudiang Kota Makasar)." Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makasar, 2017.
- Rahmah. Wawancara dengan Rahmah : Anak dari pemilik mebel Sarirahmah, 21 Januari 2022.
- Ria Harmonis. "Efektivitas Home Industry Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Ditinjau dari Produksi Islam." Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Bengkulu, 2021.

- Risma Ridayanti. "Peranan Indusri Mebel Dalam Menyerap Tenaga Kerja di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan." Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018.
- Rohmah. "Analisis Sistem Upah dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam." Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Rosas, Rezi Adha Putria. "Analisis Dampak Covid-19 Terhadap Penetapan Upah Karyawan CV. UB BERITA Kabupaten Pamasan Sumatera Barat Ditinjau Menurut Ekonomi Islam." Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021.
- Saifudin. "Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santosa Pratama Banyuwangi Pada Masa Pandemi Covid-19)." Tesis, Program Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.
- Sari, Latifah Hanim Putri. "Peraturan Pemerintah (PP) No 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi di PT Suri Tani Pemuka Lampung/Japfa Comfeed Group)." Skripsi, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016.
- "SIILa-Sistem Informasi Industri Lamongan." Diakses 1 Februari 2022. <https://siila.lamongankab.go.id/print-kabupaten-meubelair>.
- Siyoto, Sandu, dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- "Surat Edaran Mentri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah," Tahun 1990.
- Waliam, Armansyah. "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam." *Jurnal Bisnis Manajemen Islam* Vol.5, no. 2 (Desember 2017): 270–73.
- . "Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam." *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5, no. 2 (9 Februari 2018).
- Wulandari, Novi. "Sistem Pengupahan Dalam Ekonomi Islam dan Relevansinya Dengan Sistem Pengupahan di Indonesia." Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, 2016.
- Yasno. Wawancara dengan Bapak Yasno : Pemilik Mebel Yasno, 10 Februari 2022.
- Yono, dan Amie Amelia. "Upah Perspektif Islam Dalam Pengembangan Ekonomi." *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam* Vol. 12, no. No. 1 (2021).
- Yusuf, A. Muri. *Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.

LAMPIRAN

A. Daftar Wawancara BAB III

1. Bagaimana sejarah berdirinya mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) ini?
Jawab: Mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) berdiri sejak tahun 1993, didirikan oleh Bapak H. Mas'ud dan sekarang di pegang oleh Bapak H. Amad Fathoni.
2. Berapa jumlah karyawan yang ada di mebel ini?
Jawab: 6 karyawan.
3. Apakah status karyawan tetap atau sementara?
Jawab: Para karyawan di mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) statusnya adalah karyawan tetap.
4. Berapa jam kerja karyawan dalam satu hari?
Jawab: 8 jam, dari jam 08.00-16.00.
5. Bagaimana sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) ini?
Jawab: Menggunakan sistem harian.
6. Berapa jumlah upah yang diterima pekerja?
Jawab: Sebelum pandemi *Covid-19* upahnya Rp. 100.000,00 per hari, dan di masa pandemi *Covid-19* upahnya Rp. 110.000,00.

B. Daftar Wawancara BAB IV

- a. Wawancara Dengan Pemilik Mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR)
 1. Apakah ada perbedaan pemberian upah antara karyawan satu dengan karyawan lain?
Jawab: Di mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) tidak ada perbedaan pemberian upah antara pekerja satu dan pekerja yang lainnya.
 2. Bagaimana cara mempromosikan hasil produksi mebel ini?
Jawab: Dengan cara mempromosikan lewat media sosial, dan dari mulut ke mulut.
 3. Produk apa saja yang dihasilkan di mebel ini?
Jawab: Bufet, meja makan, kusi, springbed, meja rias, jam, sofa dan almari.

4. Perbulan itu omsetnya berapa?

Jawab: Sebelum pandemi *Covid-19* omset per bulannya Rp. 50.000.000,00. Dan di masa pandemi *Covid-19* omset per bulannya Rp. 13.000.000,00 sampai Rp. 20.000.000,00.

5. Bagaimana sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) sebelum masa pandemi *Covid-19*?

Jawab: Sistem pengupahan sebelum pandemi *Covid-19* menggunakan sistem harian. Yang dibayarkan setiap hari Kamis.

6. Bagaimana sistem pengupahan di mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) di masa pandemi *Covid-19*?

Jawab: Sistem pengupahan di masa pandemi *Covid-19* tetap sama menggunakan sistem harian. Yang dibayarkan 3 hari sekali.

7. Mengapa di saat pandemi *Covid-19* ketika pendapatan di mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) turun, tetapi gaji karyawan dinaikkan?

Jawab: Alasannya karena kebutuhan para karyawannya juga banyak. Pemilik mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) tidak mempermasalahkan tarif upah harian yang dinaikkan di masa pandemi *Covid-19*, meskipun pendapatan di mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) juga mengalami penurunan, dengan cara melakukan pengaturan jam kerja karyawan, agar tetap bisa bertahan di masa pandemi *Covid-19*.

8. Upah pekerja dihitung dengan sistem harian atau yang lainnya?

Jawab: Sistem harian.

9. Adakah karyawan menerima BPJS Ketenagakerjaan?

Jawab: Para pekerja tidak menerima BPJS Ketenagakerjaan.

10. Selain gaji pokok apakah ada gaji lembur atau bonus atau tunjangan hari raya?

Jawab: Iya ada, sebelum masa pandemi *Covid-19* di mebel Sumber Hasil Rezeki (SHR) para pekerja menerima upah selain upah pokok adalah, upah lembur yang dihitung per jamnya Rp. 15.000,00, upah bonus yang ketika mencapai target penjualan, upah Tunjangan Hari Raya (THR) yang berupa bahan pokok makanan. Di masa pandemi

Covid-19 di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) para pekerja menerima upah selain upah pokok adalah, upah bonus yang ketika mencapai target penjualan, upah Tunjangan Hari Raya (THR) yang berupa bahan pokok makanan. Para pekerja di masa pandemi *Covid-19* tidak menerima upah lembur.

b. Wawancara Dengan Karyawan Mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)

1. Dengan sistem pengupahan yang diberikan secara harian apakah saudara keberatan atau tidak?

Jawab: Tidak keberatan.

2. Upah yang saudara terima apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari?

Jawab: Alhamdulillah mencukupi kebutuhan sehari-hari.

3. Berapa besar upah yang diterima?

Jawab: Sebelum masa pandemi *Covid-19* upahnya adalah Rp. 100.000,00 per hari. Dan di masa pandemi *Covid-19* upahnya adalah Rp. 110.000,00 per hari.

4. Apakah tenaga yang sudah dikeluarkan untuk bekerja sesuai dengan upah yang diberikan?

Jawab: Iya sudah sesuai.

5. Adakah karyawan menerima BPJS Ketenagakerjaan?

Jawab: Tidak menerima BPJS Ketenagakerjaan.

6. Sebelum karyawan mulai bekerja apakah ada tawar-menawar upah?

Jawab: Untuk menentukan upah para karyawannya di tentukan kedua belah pihak.

7. Sikap apa sajakah yang dimiliki oleh pemilik mebel yang menunjukkan bahwa dia layak menjadi pemilik mebel?

Jawab: Baik, memiliki sikap dermawan dan peduli kepada para karyawannya.



Keterangan : Foto Bersama pemilik mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)



Keterangan : Wawancara dengan salah satu karyawan Sumber Hasil Rejeki (SHR)



Keterangan : Beberapa produk yang ada di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR)



Keterangan : Salah satu contoh produk di mebel Sumber Hasil Rejeki (SHR) yang sudah jadi dan siap untuk di jual



Keterangan : Karyawan yang sedang mengamplas.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shilvia Wulandari Agustin

Tempat/Tanggal Lahir : Lamongan, 15 Agustus 2000

Agama : Islam

Alamat : Rt 03/Rw 03 Desa Kranji, Kecamatan Paciran, Kabupaten
Lamongan

Menerangkan dengan sesungguhnya

Riwayat Pendidikan

A. Pendidikan Formal

1. TK Tarbiyatut Tholabah Kranji tahun 2003-2006
2. MI Tarbiyatut Tholabah Kranji tahun 2006-2012
3. MTs Tarbiyatut Tholabah Kranji tahun 2012-2015
4. MA Tarbiyatut Tholabah Kranji tahun 2015-2018

B. Pendidikan non Formal

1. TPQ Tarbiyatut Tholabah Kranji tahun 2007-2012
2. Ma'had UIN Walisongo Semarang tahun 2018-2019

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenarnya.

Hormat saya,



Shilvia Wulandari Agustin
NIM:1805026018