

**SISTEM UPAH PERSPEKTIF ADIL DAN IHSAN
(STUDI KASUS PT. SUMBER ALAM SANTOSO PRATAMA
BANYUWANGI PADA MASA PANDEMI COVID-19)**

TESIS

OLEH
SAIFUDIN
NIM 19800030



**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**SISTEM UPAH PERSPEKTIF ADIL DAN IHSAN
(STUDI KASUS PT. SUMBER ALAM SANTOSO PRATAMA
BANYUWANGI PADA MASA PANDEMI COVID-19)**

Tesis
Diajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan
Dalam menyelesaikan Program Magister
Ekonomi Syariah

OLEH
SAIFUDIN
NIM 19800030

**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul “Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi Pada Masa Pandemi Covid-19)” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, 22 Juni 2021

Pembimbing I

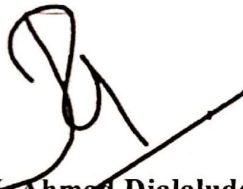


H. Aunur Rofiq, Lc., M.Ag., Ph.D

NIP. 196709282000031001

Malang, 22 Juni 2021

Pembimbing II



Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., M.A

NIP. 197307192005011003

Malang, 22 Juni 2021

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah




Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., M.A

NIP. 197307192005011003

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi pada masa pandemi Covid-19)” ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 5 Juli 2021.

Dewan Penguji



Dr. Hj. Nanik Wahyuni, SE, M.Si, Ak. CA
NIP. 197203222008012005

Ketua



Prof. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El
NIP. 197507072005011005

Penguji Utama



H. Aunur Rofiq, Lc., M.Ag., Ph.D
NIP. 196709282000031001

Anggota

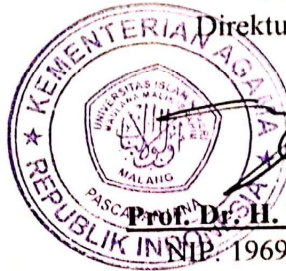


Dr. H. Ahmad Dalaluddin, Lc., M.A
NIP. 197307192005011003

Anggota

Mengetahui

Direktur Pascasarjana,



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd
NIP. 196903032000031002

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saifudin
NIM : 19800030
Program Studi : Pascasarjana Magister Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi Pada Masa Pandemi Covid-19)

Menyatakan bahwa tesis ini murni karya saya sendiri, bukan merupakan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutip dan dirujuk sesuai dengan kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila kemudian hari dalam tesis ini terbukti ada unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Juni 2021

Hormat saya



Saifudin

NIM. 19800030

MOTTO

*“Cukuplah Allah menjadi penolong bagi kami dan Dia sebaik-baiknya
pelindung”*

(QS. Ali Imran ayat 173)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa bahagia dan syukur yang tak terhingga pada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas rahmat dan hidayah-Nya, dan sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan segala kerendahan hati, tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Ibunda Siti Aisyah dan Ayahanda Ahyar yang tercinta.
2. Bapak dan Ibu Guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi.
3. Almamater Magister Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena telah melimpahkan rahmat-Nya berupa kesempatan dan pengetahuan sehingga penelitian tesis dengan judul “Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi Pada Masa Pandemi Covid-19)” ini bisa terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengarahkan kita ke jalan kebenaran.

Banyak pihak yang telah berkontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag. dan para Wakil Rektor.
2. Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag. atas semua layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah, Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., M.A atas motivasi dan layanan selama studi.
4. Dosen Pembimbing I, Bapak H. Aunur Rofiq, Lc., M.Ag., Ph.D atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
5. Dosen Pembimbing II, Bapak Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., M.A atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
6. Ketua Penguji, Bapak Dr. Khusnudin, M.Si atas saran dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
7. Penguji Utama, Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag atas saran dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
8. Semua dosen Pascasarjana yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, inspirasi bagi penulis untuk meningkatkan kualitas akademik.
9. Semua staf dan tenaga kependidikan Pascasarjana yang telah banyak memberikan kemudahan berupa layanan akademik dan administratif selama menempuh studi.

10. Kedua orang tua, ayahanda Ahyar dan ibunda Siti Aisyah yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
11. Kepada Bapak Egi Abdi Negara, selaku representasi pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi, yang memberikan kesempatan dan informasi kepada penulis dalam penelitian tesis ini.
12. Kepada semua guru yang telah membimbing kepada penulis dalam menjalani hidup.
13. Semua saudaraku “Keluarga Cemara” yang telah memberikan semangat dan inspirasi kepada penulis.

Penulis hanya mampu memberikan ucapan terima kasih dan berharap semoga amal shalih yang telah mereka lakukan diberikan balasan yang berlipat oleh Allah SWT.

Malang, 10 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Lembar Persetujuan Ujian Tesis	iii
Lembar Pengesahan	iv
Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah.....	v
Motto.....	vi
Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak Bahasa Indonesia.....	xvi
Abstrak Bahasa Inggris	xvii
Abstrak Bahasa Arab.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	19
A. Konteks Penelitian.....	19
B. Fokus Penelitian	24
C. Tujuan Penelitian.....	24
D. Manfaat Penelitian.....	25
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian.....	25
F. Definisi Istilah.....	41
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	43
A. Kajian Teori Upah	43
1. Upah Secara Umum.....	43
2. Upah dalam Ekonomi Islam	44
3. Teori Fiqih Tentang Upah	46
B. Konsep Adil dan Ihsan	47

C. Konsep Upah Perspektif Adil dan Ihsan.....	50
D. Kerangka Berfikir.....	59
BAB III METODE PENELITIAN	60
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	60
B. Kehadiran Peneliti	61
C. Latar Penelitian.....	61
D. Data dan Sumber Data Penelitian.....	63
E. Teknik Pengumpulan Data.....	63
F. Teknik Analisis Data.....	65
G. Keabsahan Data	66
BAB IV PAPARAN DAN HASIL PENELITIAN.....	67
A. Gambaran Umum Latar Penelitian.....	67
1. Gambaran Umum PT. Sumber Alam Santoso Pratama	67
2. Lokasi PT. Sumber Alam Santoso Pratama.....	72
3. Visi dan Misi PT. Sumber Alam Santoso Pratama.....	73
B. Paparan Data dan Hasil Penelitian.....	73
1. Konsep Sistem Upah di PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19.....	73
2. Penerapan Sistem Upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Adil dan Ihsan	78
3. Hambatan dan Solusi Yang Dihadapi oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi dalam Penerapan Sistem Upah Pada Masa Pandemi Covid-19.....	81
BAB V PEMBAHASAN	85
A. Konsep Sistem Upah di PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19	85
B. Penerapan Sistem Upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Adil dan Ihsan.....	88
C. Hambatan dan Solusi Yang Dihadapi oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi dalam Penerapan Sistem Upah Pada Masa Pandemi Covid-19	91

BAB VI PENUTUP	94
A. Simpulan.....	94
B. Implikasi	96
C. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 4.1 Sesi Jam Kerja PT. Sumber Alam Santoso Pratama.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Peta Lokasi PT. Sumber Alam Santoso Pratama	62
Gambar 4.1 Logo PT. Sumber Alam Santoso Pratama	67
Gambar 4.2 Budaya Kerja PT. Sumber Alam Santoso Pratama	70
Gambar 4.3 Produk Plywood Kayu Osing.....	71
Gambar 4.4 Lokasi PT. Sumber Alam Santoso Pratama	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Pedoman Wawancara	103
Lampiran 2 Surat Izin Survey	106
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	107
Lampiran 4 Dokumen Arsip PT. Sumber Alam Santoso Pratama	108
Lampiran 5 Surat Dokumentasi Penelitian	110

ABSTRAK

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

Kata Kunci : Sistem Upah, Adil, Ihsan

Tujuan penelitian yang *pertama* mengungkap tinjauan konsep sistem upah di PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi pada masa pandemi Covid-19. *Kedua* menganalisis penerapan kebijakan sistem upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi kepada para pekerja pada masa pandemi Covid-19 dalam perspektif adil dan ihsan. *Ketiga* mengungkap hambatan dan solusi yang dihadapi oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi dalam penerapan sistem upah pada masa pandemi Covid-19 dalam perspektif adil dan ihsan.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan interpretatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan metode triangulasi dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara dan membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

Hasil penelitian *pertama* menunjukkan bahwa kebijakan sistem upah yang dijalankan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi dalam menghadapi pandemi Covid-19 yaitu memberikan jaminan atas status kerja dan memberikan keringanan kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan lain. *Kedua* mengenai sistem upah dengan perspektif adil dan ihsan yaitu pemberian upah perusahaan kepada pekerja sebesar 50% dari upah normal yang diterima dianggap sebagai kebijakan yang adil karena merupakan bentuk kepedulian kepada para pekerja yang menjadi aset bagi perusahaan. Kemudian kebijakan sistem upah dilihat dari perspektif ihsan yaitu perusahaan tetap memberikan tunjangan hari raya atau THR kepada pekerja saat perusahaan tidak melakukan kegiatan produksi. Pemberian tunjangan hari raya atau THR dianggap sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada kesejahteraan pekerja. *Ketiga* hambatan yang dialami yaitu penurunan omzet penjualan yang menyebabkan kemampuan perusahaan untuk memebuhi kewajiban upah juga menurun. Solusi yang diambil oleh perusahaan yaitu memberikan *win win solution* dengan penuh pertimbangan, yaitu tetap memberikan upah meskipun tidak seperti biasanya, sehingga tidak merugikan semua pihak yang terkait yaitu antara perusahaan dan para pekerjanya.

ABSTRACT

Saifudin, 2021. *The Wage Payment System Based on Fair and Sincere Perspective (Case Study in PT. Sumber Alam Santoso Pratama During the Covid-19 Pandemic)*, Thesis, Department of Sharia Economics, Postgraduate Program, State Islamic University of Malang.

Keywords : Wage Payment System, Fair, Sincere

The purpose of the research is firstly to reveal a review of the concept of the wage payment system at PT. Natural Resources Santoso Pratama Banyuwangi during the Covid-19 pandemic. Second, it is to analyze the application of the wage system policy of PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi to workers during the Covid-19 pandemic in a fair and compassionate perspective. Third, it reveals the obstacles and solutions faced by PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi in the application of the wage payment system during the Covid-19 pandemic based on fair and sincere perspective.

This is a qualitative research with an interpretative approach. The data were collected through observation, interviews, and documentation. The techniques of data analysis used were data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data was tested using the triangulation method by comparing the observed data with the results of interviews and comparing the results of interviews with the contents of related documents.

The results of the first research indicated that the wage system policy implemented by PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi in dealing with the Covid-19 pandemic provide guarantees for work status and providing relief for workers to do other work. Second, regarding the wage payment system with a fair and sincere perspective, the company gives wages to workers at 50% of the normal wages received is considered a fair policy because it is a form of concern for workers who are assets for the company. Then the wage system policy is seen from the perspective of sincere, namely the company continues to provide holiday allowances to workers when the company does not carry out production activities. The provision of holiday allowances is considered as a form of company attention to the welfare of workers. The three obstacles experienced were a decrease in sales turnover which caused the company's ability to meet wage obligations also decreased. The solution taken by the company is to provide a win-win solution with full consideration, which is to continue to provide wages even though it is not as usual, so that it does not harm all parties involved, namely between the company and its workers.

ملخص البحث

سيف الدين، 2021. نظام الأجرة في مفهوم الإحسان والعدالة. (دراسة حالة في شركة سومبار ألام سانتوسو براتاما أثناء انتشار الوباء كوفيد 19)، رسالة الماجستير، شعبة الاقتصاد الإسلامي كليات الدراسات العليا بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية يمالانج.

الكلمات الرئيسية: نظام الأجرة، العدالة، الإحسان

هذه الدراسة لها أهدافها المهمة. أولها كشف نظام الأجرة في شركة سومبار ألام سانتوسو براتاما أثناء انتشار الوباء كوفيد 19. ثانيها، تحليل تطبيق نظام الأجرة في شركة سومبار ألام سانتوسو براتاما نحو الموظفين فيها أثناء انتشار الوباء كوفيد 19 وفق مفهوم الإحسان والعدالة. ثالثها، كشف الموانع والحلول في شركة سومبار ألام سانتوسو براتاما نحو الموظفين فيها أثناء انتشار الوباء كوفيد 19 وفق مفهوم الإحسان والعدالة.

استخدم في هذه الدراسة منهج البحث الكيفي. أما مدخل البحث فهو مدخل تفسيري. وقد تم جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلة الشخصية والتوثيق. وبالتالي تم تحليلها من خلال تخفيض البيانات وعرضها والاستنتاج. ومن أجل معرفة صحة البيانات استخدمت طريقة التثليث. وذلك بأن تقارن البيانات المأخوذة عبر الملاحظة بالبيانات المأخوذة من المقابلة الشخصية وبالتالي تقارن البيانات المأخوذة من المقابلة مع البيانات المأخوذة عبر الوثائق الملائمة لموضوع الدراسة.

دلت نتائج البحث على النتائج المهمة، وأنها أن نظام الأجرة في شركة سومبار ألام سانتوسو براتاما أن تضمن هذه الشركة حالات موظفيها بالإضافة إلى أنها أتت بالرخصة لهم حيث أجبرت عليهم أعمالاً خفيفة. ثانيها، صورة نظام الأجرة وفق مفهوم الإحسان والعدالة هي أن تدفع الشركة نصف أجرة موظفيها وهي خمسون بالمائة من الأجرة التي نالوها قبل انتشار الوباء. وهذا قرار سديد. بالإضافة إلى ذلك دفعت الشركة أجرة عيد الفطر لهؤلاء الموظفين رغم أن الأنشطة الصناعية فيها معطلة. وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن الشركة لها اهتمامها برفاهية موظفيها. ثالثها، أن من لموانع في تطبيق نظام الأجرة انخفاض الدخل بسبب انخفاض النشاط الصناعي. وذلك يؤدي إلى تخفيض أجرة الموظفين. وأما الحل لهذه المشكلة فهو أن تدفع الشركة أجرة الموظفين رغم أنها نصف ما نالوها قبل انتشار الوباء. وبذلك لا أحد يشعر بالخسارة سواء كان من مسؤولي الشركة أو الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Tenaga kerja atau sering disebut dengan buruh adalah seseorang yang memiliki jasa terhadap suatu usaha yang dikerjakannya. Buruh sendiri adalah merupakan orang yang bersedia bekerja sebagai kewajibannya dan memiliki hak yang diperoleh berupa upah. Upah merupakan hak ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban para pemegang kendali usaha tersebut. Tetapi pada fenomenanya, masih terdapat temuan tentang kurangnya perhatian kesejahteraan terhadap para pekerja atau terjadi pelanggaran hak terhadap para pekerja.

Terlebih pada masa pandemi Covid-19 yang membuat kondisi ekonomi melemah dan kesejahteraan para buruh atau pekerja juga terkena imbasnya. Sejalan dengan kondisi pandemi Covid-19 ini, DPR dan Pemerintah mengesahkan Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja dianggap oleh banyak kalangan proses pembahasan hingga perumusannya cenderung tertutup untuk diketahui publik secara luas. Meskipun konsep *Omnibus Law* mampu mengubah beberapa regulasi menjadi satu peraturan yang dapat mencakup banyak aspek. Tetapi pemerintah tidak mengimbangi dengan substansi untuk menghindari dari konflik-konflik yang terjadi setelahnya.¹

Adanya konflik yang terjadi akibat RUU Omnibus Law antara pemerintah dan sipil terjadi karena kurangnya komunikasi politik. Sehingga hal tersebut

¹ Osgar Salim Matompo dan Wafda Vivid Izziyana, "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja", *Rechstaat Nieuw*, 5 (Oktober, 2020), 1.

cenderung menghasilkan kesan produk undang-undang yang tidak demokratis dan dianggap menguntungkan pihak tertentu.² Situasi seperti ini dianggap akan lebih merugikan para buruh atau pekerja. Kekhawatiran para buruh tersebut bukan tanpa alasan, karena sebelum disahkannya rancangan Undang-Undang Cipta Kerja sudah banyak pelanggaran yang menimpa para buruh atau pekerja, terlebih pada masa pandemi Covid-19 ini.

Temuan tentang kurangnya pemberian kesejahteraan kepada buruh, seperti pemberian upah yang tidak tepat pada waktunya, upah yang masih dibawah standar, ataupun pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak masih sering ditemukan. Terlebih lagi pada saat pandemi Covid-19 saat ini dimana perusahaan dihadapkan pada dilema terkait ksisis keuangannya.³ Adanya pandemi Covid-19 ini memiliki dampak yang dirasakan masyarakat yaitu pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh beberapa perusahaan terhadap para pekerja dengan dalih mengalami kerugian. Padahal alasan PHK tersebut bertentangan dengan Pasal 164 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa PHK dapat dilakukan ketika perusahaan tutup atau *force majeure* bukan dalam dalam rangka perusahaan berupaya melakukan efisiensi keuangan.⁴

Para buruh atau pekerja tentunya memiliki kesadaran bahwa pada situasi pandemi Covid-19 ini menyebabkan semua sektor perekonomian menjadi imbasnya. Kekhawatiran para pekerja merupakan hal wajar, karena tidak jarang

² Muhammad Fakhrur Razy dan Muhammad Fedryansyah, "Konflik Gerakan Masyarakat Sipil dan Pemerintah Dalam Proses Penyusunan Rancangan Undang-Undang Omnibus Law", *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 2 (2020), 2.

³ Mohamad Anwar, "Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19", *ADALAH Buletin Hukum dan Keadilan*, 4 (2020), 1.

⁴ Imas Novita Juaningsih, "Analisis Kebijakan PHK Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Indonesia", *ADALAH Buletin Hukum dan Keadilan*, 4 (2020), 1.

dalam situasi krisis seperti saat pandemi ini peran mereka paling sering dikorbankan, baik dari pemutusan hubungan kerja (PHK) maupun kurangnya upah dan kesejahteraan yang diterima. Sebab itu, para pekerja memerlukan kepastian perlindungan nasib pekerjaannya kepada perusahaan mengenai kesejahteraan upah yang diterima.⁵ Kepastian pemberian upah kepada para buruh pada saat pandemi ini hendaknya bukan hanya dilihat dari segi materi saja yang hanya menguntungkan satu pihak, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan bersama.

Dalam mencapai kepentingan bersama antara perusahaan dan pekerja diperlukan nilai kemanusiaan maupun nilai agama untuk mendapatkan kesejahteraan bersama. Sudut pandang nilai kemanusiaan dalam penerapan upah khususnya pada saat mengalami problematika, hendaknya kebijakan sistem upah juga memperhatikan *humanity aspect* atau nilai kemanusiaan.⁶ Perspektif agama juga dibutuhkan untuk melihat problematika sistem upah pada saat ini. Adapun konsep upah dalam kegiatan ekonomi Islam tidak terlepas dari prinsip adil maupun prinsip moralitas.⁷ Hal tersebut agar tercipta keseimbangan bersama, bahwa upah yang diberikan kepada pekerja bukan hanya menjadi kewajiban secara keuangan saja, tetapi juga memuat nilai-nilai kemanusiaan dan agama.

Upah dalam sudut pandang Islam sendiri adalah merupakan sebuah bentuk apresiasi atas jasa yang telah dilakukan oleh tenaga kerja atau disebut dengan

⁵ Kanyaka Prajnaparamitha dan Mahendra Ridwanul Ghoni, "Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum", *Administrative Law & Governance Journal*, 3 (Juni, 2020), 2.

⁶ Armansyah Waliyam, "Upah Berkeadilan Ditinjau dari perspektif Islam", *Bisnis*, 5 (Desember, 2017), 2.

⁷ Undang Nindin, *Upah Minimum Regional (UMR) dalam Perspektif Ekonomi Islam*, Tesis (Yogyakarta: MSI UII, 2006), 72.

balsan karena telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak yang memperkerjakan. Dalam perpektif ajaran Islam sendiri telah menetapkan bahwa seharusnya upah yang diterima merupakan upah yang adil dan Ihsan. Pentingnya sistem upah yang adil dan layak (ihsan) diterapkan ekonomi Islam memiliki tujuan mempererat kerjasama dan saling tolong-menolong antara perusahaan dan pekerja. Terlebih ekonomi Islam tidak menghendaki adanya eksploitasi terhadap para pekerja.⁸

Konsep adil dan ihsan dalam sistem upah tentu memiliki tantangan tersendiri dalam penerapannya, apalagi sistem upah tersebut diimplementasi kepada perusahaan yang memiliki jumlah karyawan atau pekerja yang besar, karena menyangkut kepentingan banyak orang. Mengingat situasi pandemi seperti saat ini, para perusahaan yang memiliki karyawan berjumlah banyak tentu harus manajemen dan tata kelola administrasi yang baik dalam menjaga kesejahteraan upah atau gaji para karyawannya. Seperti yang terjadi pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama yang merupakan pabrik triplek (ekspor).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, perusahaan yang didirikan sejak tahun 2013 tersebut memiliki ratusan karyawan yang bekerja pada bidang produksi yang terbagi dalam dua *shift*, yaitu *shift* pagi mulai pukul 07.00 WIB hingga pukul 19.00 WIB dan *shift* malam mulai pukul 19.00 WIB hingga pukul 07.00 WIB. Wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada *General Manager* menyatakan bahwa sekitar 80% mayoritas pekerja berasal dari pelosok desa yang memiliki perekonomian menengah kebawah.

⁸ Sri Dewi Yusuf, "Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam", *Jurnal Al-Ulum*, 10 (Desember, 2010), 2.

Menurut pernyataan dari pihak perusahaan bahwa 70% lebih karyawan belum pernah memiliki pengalaman bekerja pada industri pengolahan kayu dan tidak sedikit para pekerja tersebut merupakan pemuda putus sekolah maupun ibu rumah tangga yang juga berusaha membantu perekonomian keluarganya. Hal lain yang menarik untuk diteliti adalah lokasi perusahaan tidak berada dikawasan sentra industri, tetapi perusahaan sudah mampu mengekspor produk keluar negeri. Tentunya segala kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan akan memiliki berdampak kepada para pekerja secara langsung maupun perekonomian masyarakat sekitar.

Perusahaan tentu memiliki kebijakan sistem upah para pekerja dalam menyikapi pandemi Covid-19 ini, karena menyangkut banyak hak para pekerja yang ada di perusahaan. Kebijakan sistem upah perusahaan seperti penyesuaian upah atau pemberian kesejahteraan yang diterapkan dalam masa pandemi menjadi ide pokok peneliti untuk melakukan penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti berusaha mengkaji lebih dalam tentang sistem upah yang dijalankan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada saat pandemi Covid-19 ini. Sistem upah yang diterapkan apakah sesuai konsep ekonomi Islam yaitu upah yang adil dan ihsan. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi Pada Masa Pandemi Covid-19)”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti dapat memberikan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tinjauan konsep sistem upah di PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi pada masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana penerapan sistem upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi kepada para pekerja pada masa pandemi Covid-19 dalam perspektif adil dan ihsan ?
3. Bagaimana hambatan dan solusi yang dihadapi oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi dalam penerapan sistem upah pada masa pandemi Covid-19 dalam perspektif adil dan ihsan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini berdasarkan fokus penelitian yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Mengungkap tinjauan konsep sistem upah di PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi pada masa pandemi Covid-19.
2. Menganalisis penerapan sistem upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi kepada para pekerja pada masa pandemi Covid-19 dalam perspektif adil dan ihsan.
3. Mengungkap hambatan dan solusi yang dihadapi oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi dalam penerapan sistem upah pada masa pandemi Covid-19 dalam perspektif adil dan ihsan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang ilmu ekonomi khususnya ekonomi Islam dalam memahami sistem upah berlandaskan konsep adil dan ihsan yang diimplementasikan pada masa pandemi Covid-19.
2. Bagi perguruan tinggi, dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bacaan dan informasi mengenai sistem upah berlandaskan konsep adil dan ihsan.
3. Bagi pengelola perusahaan, dapat membantu pengelola perusahaan dalam penerapan sistem upah berlandaskan konsep adil dan ihsan
4. Bagi peneliti lain, sebagai referensi, acuan, dan informasi penelitian yang sejenis.
5. Bagi pemerintah, sebagai salah satu cara yang dapat dijadikan referensi dan informasi dalam implementasi kebijakan ekonomi sistem upah pada masa pandemi Covid-19.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan oleh peneliti telah ditemukan penelitian sejenis yang dapat dijadikan referensi dan acuan. Penelitian terdahulu memiliki tujuan sebagai bahan acuan dan perbandingan, hal tersebut untuk menghindari adanya kemiripan dalam penelitian ini. Adapun pada bab ini

memaparkan penelitian lain yang sedikit banyak memiliki hubungan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil Penelitian Febry Erfin Ardianti, Nurul Komariah, Yohanes Gunawan Wibowo (2018)

Febry Erfin Ardianti dkk (2018) yang memiliki judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama” memiliki persamaan dengan menggunakan objek penelitian pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Penelitian tersebut membahas tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Adapun perbedaan yang dianalisis oleh peneliti adalah peneliti memfokuskan penelitian pada kebijakan sistem upah perusahaan karena dampak adanya pandemi Covid-19. Adapun hasil penelitian menyatakan motivasi kerja, kompensasi kerja maupun lingkungan kerja bernilai koefisien positif, hal tersebut berarti jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sesuai uji hipotesis menyatakan motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada kepuasan kerja.

2. Hasil Penelitian Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni memiliki judul “Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan

Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum” memiliki persamaan yaitu tentang fenomena permasalahan mengenai tenaga kerja akibat dampak adanya pandemi Covid-19. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah lebih terfokus pada kebijakan suatu perusahaan dalam pemenuhan sistem upah yang diterapkan pada saat pandemi Covid-19 dengan sudut pandang ekonomi Islam. Hasil penelitian menyatakan dalam hal perlindungan pengupahan maupun perlindungan bagi tenaga kerja dapat dilakukan penangguhan pembayaran upah jika pengusaha tidak mampu memberikan upah minimum, dengan lebih dulu melaksanakan perundingan terkait penangguhan tersebut, tetapi penangguhan pembayaran kepada pekerja tidak otomatis menghilangkan kewajiban pihak pengusaha untuk melunasi selisih upah selama masa penangguhan.

3. Hasil Penelitian M. Rikhardus Joka (2020)

Adapun komparasi yang peneliti lakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Rikhardus Joka yang berjudul “Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha”. Adapun persamaan yang ada yaitu pembahasan penelitian tentang fenomena tenaga kerja pada saat adanya pandemi Covid-19. Adapun perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian tentang fenomena pemutusan hak kerja yang dikaukan pengusaha pada saat pandemi Covid-19.

4. Hasil Penelitian Fitri Handayani Ningsih (2018)

Penelitian Fitri Handayani Ningsih yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung” memiliki persamaan tentang sistem upah dengan penelitian bersifat kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian lebih fokus kepada hukum Islam dan pembayaran upah, sementara peneliti lebih kepada kebijakan sistem upah. Adapun hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu sistem pembayaran upah pada karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung dengan mengimplementasikan perhitungan upah dengan sistem harian yang nantinya akan dibayarkan secara bulanan, dimana terdapat upah gantungan yaitu selama 10 hari.

5. Hasil Penelitian Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz (2016)

Penelitian Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz berjudul “Pandangan Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pada PT. Samudranayaka Grahaunggul” memiliki persamaan dimana menggunakan penelitian kualitatif dengan objek penelitian tentang upah sesuai perspektif ekonomi Islam pada suatu badan usaha. Kebaruan penelitian yang kemukakan oleh peneliti lebih fokus mengenai kebijakan sistem upah kepada para pekerja yang diterapkan pada saat perusahaan terkena dampak adanya pandemi Covid-19. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengupahan perusahaan outsourcing yang diberlakukan PT. Samudranayaka Grahaunggul kepada pekerja outsourcing nya telah memenuhi aspek sudut pandang Syariah Islam, yaitu diantaranya dilihat dari perjanjian kerjanya.

Karena mengenai pengupahan diputuskan oleh mereka dengan melakukan perjanjian kerja.

6. Hasil Penelitian Armansyah Waliam (2017)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armansyah Waliam yang memiliki judul “Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam” Menggunakan pendekatan kualitatif dan pembahasan upah dari perspektif adil. Sedangkan perbedaan dengan peneliti adalah Penelitian tersebut fokus membahas tentang memenuhi kebutuhan dan kepuasan atas upah. Adapun hasil penelitian menyatakan upah merupakan kompensasi yang diterima pekerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan dengan baik dan benar, dalam bentuk imbalan materi maupun dalam bentuk imbalan pahala yang telah didasarkan dengan prinsip keadilan dan akhlak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan.

7. Hasil Penelitian Rafiuddin (2017)

Penelitian terdahulu yang lain dilakukan oleh Rafiuddin memiliki judul “Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam” dan memiliki persamaan tentang pandangan ekonomi Islam terhadap upah dan penelitian bersifat kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada sudut pandang waktu pemberian upah karyawan. Hasil penelitian menyebutkan sistem pengupahan pada karyawan yang dijalankan oleh CV. Fikram Jaya Teknik, mengenai waktu pemberian upah karyawan belum sesuai dengan sudut pandang dan ruang lingkup pandangan Islam. Dimana ajaran Islam sendiri melarang menunda pemberian upah kepada seorang pekerja. Tetapi penetapan

jumlah besaran upah karyawan ini sudah sesuai ajaran Islam, karena sudah disebutkan diawal kesepakatan oleh pemilik, sehingga semua pihak sama-sama mengetahui besaran upah yang akan diterimanya.

8. Hasil Penelitian Umi Kholifatul Mahmudah (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Kholifatul Mahmudah berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Upah Jasa Pengairan Sawah Dengan Sistem Piyak” persamaannya yaitu terletak pada tema bahasan yaitu tentang sistem upah. Sedangkan perbedaannya yaitu menggunakan jenis penelitian hukum empiris dan condong kepada sistem hukum Islam mengenai upah. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktek upah dengan menggunakan sistem piyak di Desa Pilang Kecamatan Randublatung Kabupaten Blora bisa dikatakan memenuhi rukun dan syarat dalam akad ijarah. Temuan lain yaitu praktek seperti ini sudah lama dilakukan oleh masyarakat dan menjadi salah satu kebutuhan masyarakat.

9. Hasil Penelitian Siti Maesaroh (2019)

Penelitian Siti Maesaroh berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul” kesamaan dengan peneliti yaitu dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, bersifat deskriptif. Sedangkan perbedaannya adalah fokus penelitian tersebut hanya terfokus pada bentuk pembayaran upah, sementara peneliti lebih kepada kebijakan sistem upah. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sudut pandang hukum Islam terhadap praktik upah terhadap buruh cangkul yang skema pembayarannya dilakukan secara tunai tidak melanggar aturan. Namun

praktik upah buruh cangkul yang skema pembayarannya ditangguhkan belum memenuhi syarat dalam akad upah kerja, karena skema pembayaran upah masih belum jelas.

10. Hasil Penelitian Nurul Mukromah (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mukromah berjudul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah Diawal Akad (Studi Di Desa Adi Jaya Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah” dengan penelitian yang bersifat deskriptif. Pada penelitian ini hanya menganalisis pandangan hukum Islam mengenai akad, sementara peneliti lebih condong kepada kebijakan upah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengupahan di awal akad berdasarkan tinjauan hukum Islam merupakan hal yang dibenarkan, karena muamalahnya berdasarkan dengan syara’ dan sudah menjadi kebiasaan di masyarakat.

11. Hasil Penelitian Dewi Lestari (2015)

Penelitian yang dilakukan Dewi Lestari dengan judul “Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)” mempunyai persamaan yaitu dengan pendekatan deskriptif dengan perspektif ekonomi Islam. Sedangkan perbedaan yang ada yaitu penelitian tersebut tentang pengupahan yang diterapkan dalam UMKM, sementara peneliti fokus pada kebijakan upah suatu perusahaan. Adapun penelitian ini menjelaskan bisnis yang dilakukan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group tentang sistem upah terhadap pekerja sebagian masih belum sesuai dengan pandangan

Ekonomi Islam. Karena, pada dasarnya majikan tidak menjelaskan secara jelas besaran upah sebelum pekerjaan dimulai, meskipun upah diberikan secara tepat waktu.

12. Hasil Penelitian Ika Novi Nur Hidayati (2017)

Penelitian dari Ika Novi Nur Hidayati yang berjudul “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif” menggunakan pendekatan kualitatif dan fokus penelitian tentang pengupahan. Fokus penelitian tentang hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif, sementara peneliti menggunakan fokus penelitian tentang kebijakan yang diambil perusahaan dalam menghadapi pandemi Covid-19. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara pemilik usaha dan pekerja dilaksanakan dengan akad tertulis agar dapat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga hubungan antara pemilik usaha dan pekerja dapat berjalan selaras.

13. Hasil Penelitian Sri Dewi Yusuf (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Dewi Yusuf dengan judul “Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam” memiliki kesamaan dalam hal pembahasan upah perspektif ekonomi Islam. Perbedaan yang ada yaitu fokus penelitian lebih kepada kelebihan sistem upah menurut ekonomi Islam. Sementara peneliti lebih fokus kepada sistem upah yang dengan konsep adil dan ihsan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konsep upah dalam sudut pandang ekonomi Islam yang pada kenyataannya, pekerja belum mendapat imbalan yang sesuai dengan tenaga yang telah dikeluarkannya, hal

tersebut kemudian menjadi konflik. Ekonomi Islam menawarkan konsep upah yang memiliki unsur keadilan.

14. Hasil Penelitian Syahrial (2020)

Penelitian yang dilakukan Syahrial memiliki judul “Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia” penelitian ini memiliki kesamaan karena membahas dampak akibat pandemi Covid-19 terhadap tenaga kerja. Tetapi terdapat perbedaan dalam hal objek penelitian, peneliti membahas dampak pandemi secara entitas atau tentang perusahaan tidak secara keseluruhan. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pandemi mengakibatkan dampak ekonomi yang tidak proporsional populasi dan kondisi di masyarakat, pandemi ini juga dapat memperburuk ketimpangan yang mempengaruhi mayoritas kelompok pekerja yang ada di Indonesia.

15. Hasil Penelitian Mohamad Anwar (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Anwar berjudul “Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19” yaitu tentang adanya pengaruh adanya Covid-19 terhadap nasib para pekerja. Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu pembahasan hanya terbatas pada pokok bahasan PHK dan pemotongan gaji, sementara Peneliti membahas tentang fenomena pandemi terhadap sistem upah perusahaan secara keseluruhan. Penelitian tersebut membahas tentang fenomena yang dihadapi perusahaan terkait krisis keuangan pada saat pandemi Covid-19. Hal itu menyebabkan perusahaan untuk melakukan PHK terhadap beberapa pekerja atau melakukan kebijakan pemotongan gaji.

16. Hasil Penelitian Imas Novita Juaningsih (2020)

Penelitian ini berjudul “Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia” yaitu membahas tentang fenomena adanya dampak pandemi terhadap pekerja atau buruh. Penelitian ini menganalisis tentang dampak yang terjadi di masyarakat dengan adanya pandemi yaitu terjadinya PHK yang dilakukan oleh beberapa perusahaan dengan alasan mengalami kerugian. Hal tersebut menimbulkan kontroversi karena *force majeure* tidak bisa disamakan dengan kerugian.

17. Hasil Penelitian Ermilia Ningsih (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Ermilia Ningsih yang berjudul “Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawangan Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah” fokus penelitian ini tentang kebijakan upah perusahaan dilihat dari sudut pandang ekonomi Islam. Sementara penelitian yang peneliti lakukan menganalisis tentang sistem upah pada saat pandemi Covid-19 serta dilihat dari perspektif adil dan ihsan.

18. Hasil Penelitian Maulana Farizil Qudsi (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian Maulana Farizil Qudsi dengan judul “Sistem Kompensasi Finansial Perspektif Maqashid Syariah” ini bertujuan mengetahui kompensasi finansial kepada karyawan yang dilakukan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur dengan perspektif maqashid Syariah. Adapun hasil dari penelitian ini bahwa terdapat perbedaaan antara praktik dengan konsep maqashid syariah yang dilakukan Dompot Dhuafa Jatim. Seperti

tentang perlindungan terhadap keturunan, yang belum terpenuhi dari tingkat aspek kebutuhan.

19. Hasil Penelitian Daretmo Sastra Keliat (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Daretmo Sastra Keliat dengan judul “Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja dan Upah Kerja Terhadap Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo” merupakan penelitian kuantitatif. Dalam hasil penelitian berdasarkan analisis data bahwa variabel upah kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Petugas Kebersihan pada objek yang diteliti. Hal tersebut selaras dengan perilaku kerja dan stress kerja yang juga berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja para petugas yang diteliti.

20. Hasil Penelitian Slamet Riyadi (2018)

Penelitian oleh Slamet Riyadi yang berjudul “Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Graha Sarana Duta Area V” memiliki hasil penelitian bahwa gaji, tunjangan, dan bonus memiliki pengaruh positif terhadap kinerja para karyawan. Sementara itu, variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu memiliki arti bahwa gaji, tunjangan, dan bonus memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui adanya motivasi.

Selebihnya untuk menguraikan lebih jelas tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema sejenis dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Febry Erfin Ardianti, Nurul Komariah, Yohanes Gunawan Wibowo, 2018	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)	Studi Kasus pada Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama	Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan membahas tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan	Penelitian bersifat kualitatif dan menganalisis tentang sistem upah yang diterapkan perusahaan dalam menghadapi pandemi Covid-19
2	Kanyaka Prajnaparamitha, Mahendra Ridwanul Ghoni, 2020	Perlindungan Status Kerja dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum	Pembahasan penelitian tentang fenomena tenaga kerja pada saat adanya pandemi Covid-19	Fokus penelitian lebih menitik beratkan pada perlindungan status kerja	Fokus penelitian tentang kebijakan perusahaan dalam menerapkan sistem upah pada saat adanya pandemi Covid-19 dengan sudut pandang ekonomi Islam
3	M. Rikhardus Joka, 2020	Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang	Pembahasan penelitian tentang fenomena tenaga kerja pada saat	Fokus penelitian tentang fenomena pemutusan hak kerja	Penelitian tentang kebijakan perusahaan dalam menerapkan

		Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha	adanya pandemi Covid-19	yang dikaukan penguasaha pada saat pandemi Covid-19	sistem upah pada saat adanyapandemi Covid-19
4	Fitri Handayani Ningsih, 2018	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pembayaran Upah Pada Karyawan CV Decorus Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung	Menganalisis tentang sistem upah dan penelitian bersifat kualitatif	Penelitian lebih fokus kepada hukum Islam dan pembayaran upah, sementara peneliti lebih kepada kebijakan sistem upah	Peneliti lebih fokus terhadap kebijakan sistem upah yang diterapkan oleh perusahaan dalam menghadapi kondisi pandemi Covid-19
5	Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, 2016	Pandangan Ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan pada PT. Samudranayaka Grahaunggul	Menganalisis tentang pandangan ekonomi Islam terhadap sistem pengupahan dan penelitian bersifat kualitatif	Penelitian lebih fokus kepada perjanjian kerja, sementara peneliti fokusnya lebih luas tentang sistem kerja	Peneliti lebih fokus terhadap kebijakan sistem upah yang sudah mencakup perjanjian sistem upahnya
6	Armansyah Waliam, 2017	Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam	Menggunakan pendekatan kualitatif dan pembahasan upah dari perspektif adil	Penelitian tersebut fokus membahas tentang memenuhi kebutuhan dan kepuasan atas upah	Penelitian menggunakan pendekatan adil dan ihsan
7	Rafiuddin, 2017	Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Islam	Menganalisis tentang pandangan ekonomi Islam terhadap upah	Fokus lebih mengenai sudut pandang waktu pemberian	Fokus peneliti terhadap kebijakan perusahaan secara keseluruhan

			dan penelitian bersifat kualitatif	upah karyawan	mengenai sistem upah yang diterapkan
8	Umi Kholifatul Mahmudah, 2018	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pelaksanaan Upah Jasa Pengairan Sawah Dengan Sistem Piyak	Membahas tentang tema upah	Menggunakan jenis penelitian hukum empiris dan condong kepada sistem hukum Islam mengenai upah	Peneliti fokus pada objek penelitian kebijakan suatu perusahaan
9	Siti Maesaroh, 2019	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, bersifat deskriptif	Fokus penelitian tersebut hanya terfokus pada bentuk pembayaran upah	Peneliti menganalisis sistem upah perusahaan secara keseluruhan pada kondisi pandemi Covid-19
10	Nurul Mukromah, 2017	Tinjauan Hukum Islam Tentang Pembayaran Upah Diawal Akad	Penelitian bersifat deskriptif	Penelitian tersebut hanya menganalisis pandangan hukum Islam mengenai akad	Penelitian tentang kebijakan perusahaan mengenai sistem upah
11	Dewi Lestari, 2015	Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam	Pendekatan deskriptif dengan perspektif ekonomi Islam	Penelitian tersebut tentang pengupahan yang diterapkan dalam UMKM	Menganalisis tentang kebijakan upah suatu perusahaan
12	Ika Novi Nur Hidayati, 2017	Pengupahan dalam Perspektif	Menggunakan pendekatan	Fokus penelitian	Penelitian menggunakan

		Hukum Islam dan Hukum Positif	kualitatif dan fokus penelitian tentang pengupahan	tentang hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif	fokus penelitian tentang kebijakan yang diambil perusahaan dalam menghadapi pandemi Covid-19
13	Sri Dewi Yusuf, 2010	Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam	Pembahasan tentang upah perspektif ekonomi Islam	Fokus lebih kepada kelebihan sistem upah menurut perspektif ekonomi Islam	Peneliti memfokuskan penelitian menggunakan pendekatan adil dan ihsan
14	Syahrial, 2020	Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja Di Indonesia	Pembahasan dampak-dampak Covid-19.	Pembahasan dampak pandemi secara keseluruhan	Peneliti membahas dampak pandemi secara entitas atau tentang perusahaan
15	Mohamad Anwar, 2020	Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19	Pembahasan tentang adanya pengaruh adanya Covid-19 terhadap nasib para pekerja	Pembahasan hanya terbatas pada pokok bahasan PHK dan pemotongan gaji	Peneliti membahas tentang fenomena pandemi terhadap sistem upah perusahaan secara keseluruhan
16	Imas Novita Juaningsih, 2020	Analisis Kebijakan PHK Bagi Para Pekerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia	Pembahasan tentang adanya dampak pandemi terhadap pekerja atau	Menganalisis tentang kebijakan PHK yang terjadi karena adanya pandemi	Menganalisis tentang dampak pandemi terhadap satu perusahaan

			buruh		
17	Ermilia Ningsih, 2019	Sistem Pembayaran Upah Karyawan PT. Restu Experience (RXP) Perawangan Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah	Fokus tentang kebijakan upah perusahaan	Peneliti menganalisis tentang dampak terhadap kebijakan Covid-19	Penelitian dilakukan dengan fokus sistem upah pada saat pandemi Covid-19 serta dilihat dari perspektif adil dan ihsan
18	Maulana Farizil Qudsi, 2015	Sistem Kompensasi Finansial Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus pada Karyawan Kontrak Dompok Dhuafa Cabang Jawa Timur)	Menggunakan pendekatan kualitatif dengan objek para karyawan mengenai sistem pengupah	Fokus tentang kompensasi finansial terhadap karyawan dari perspektif maqashid syariah	Menganalisis sistem upah dari perspektif adil dan ihsan
19	Daretmo Sastra Keliat, 2020	Analisis Pengaruh Perilaku Kerja, Stres Kerja dan Upah Kerja Terhadap Petugas Kebersihan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Karo	Menganalisis salah satu variabel yaitu mengenai upah kerja terhadap pekerja	Penelitian tidak hanya membahas tentang upah kerja, tetapi juga variabel lainnya seperti perilaku kerja dan stress kerja	Peneliti memfokuskan terhadap sistem upah yang diterapkan pada masa pandemi
20	Slamet Riyadi, 2018	Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Menganalisis tentang gaji maupun tunjangan pada karyawan	Variabel yang digunakan tentang pengaruh gaji dihubungkan melalui motivasi kerja	Fokus lebih kepada sistem upah atau kebijakan upah perusahaan yang dilihat dalam

		Pada PT. Graha Sarana Duta Area V Jawa Timur, Bali, dan Nusa Tenggara		karyawan	perspektif ekonomi Islam
--	--	---	--	----------	--------------------------

F. Definisi Istilah

1. Sistem Upah

Sistem upah merupakan strategi dan kebijakan yang menentukan kompensasi yang diterima oleh para pekerja. Kompensasi berarti bayaran atau upah yang diterima para pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja yang dilakukan. Upah sendiri berarti uang atau sejenisnya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁹ Sedangkan, Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam buku sistem penggajian Islam, upah merupakan kompensasi atau imbalan dari penerima untuk suatu pekerjaan yang sudah atau akan dilakukan.¹⁰

2. Adil

Adil adalah dimana seseorang mendapatkan hak yang seharusnya menurut kewajiban yang telah dilakukan. Berdasarkan KBBI adil merupakan keadaan sikap yang berpihak kepada kebenaran, tidak memihak salah satunya, atau tidak berat sebelah.¹¹ Menurut Abbas Al-Akkad dalam Qardhawi bahwa keadilan itu

⁹ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi 2, cetakan 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 1108.

¹⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 24.

¹¹ Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 13.

tidak terdapat unsur kedzaliman.¹² Adil sendiri bisa didefinisikan dengan tidak adanya unsur kedzaliman kepada pihak lain.

3. Ihsan

Ihsan secara bahasa adalah perbuatan baik merupakan lawan kata dari *isa'ah* atau berbuat kejelekan. Pengertian ihsan sendiri merupakan sikap seorang manusia yang senantiasa melakukan kebaikan dan menahan diri dari keburukan. Perbuatan ihsan merupakan konsep yang seharusnya dilaksanakan dalam kehidupan secara menyeluruh, tidak terkecuali dalam kegiatan ekonomi. Ihsan bisa diartikan memiliki tingkah laku yang menghadirkan faedah atau manfaat dan meninggalkan kemudharatan.¹³

¹² Yusuf Al-Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih Bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta: Gema Insani Press, 1982), 228.

¹³ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 285.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori Upah

1. Upah Secara Umum

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah memiliki arti uang dan sejenisnya yang dibayarkan atau ditunaikan sebagai pembalas jasa atas tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁴ Menurut Hariandja upah merupakan balas jasa dalam bentuk uang atau sebagainya yang diterima pekerja atau pegawai sebagai konsekuensi dari posisinya sebagai seorang pekerja atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam kedudukan demi mencapai tujuan perusahaan. Upah sendiri juga dapat diartikan sebagai bayaran yang diterima akibat menjadi anggota dari sebuah perusahaan.¹⁵

Menurut Mardi upah sendiri merupakan suatu pemenuhan atas hak yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawai.¹⁶ Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Sadono Sukirno yang menyatakan bahwa upah merupakan bentuk pembayaran yang didapatkan atas segala bentuk jasa yang telah diberikan para pekerja kepada pengusaha.¹⁷ Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional yang terdapat pada buku sistem penggajian Islam, upah merupakan imbalan dari

¹⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi 2, cetakan 3, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), 1108.

¹⁵ Susilo Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 245.

¹⁶ Mardi, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 107.

¹⁷ Sadono Sukirno, *Mikro Ekonomi Pengantar Teori, Edisi III*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005), 350.

penerima untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Upah sendiri memiliki fungsi sebagai jaminan atas kelangsungan hidup yang ditetapkan menurut persetujuan antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹⁸

Jadi pengertian upah dapat diambil garis besar merupakan imbalan yang diberikan oleh pengguna tenaga kerja kepada para pekerja atas jasa yang telah dilakukan sesuai perjanjian dan kesepakatan yang dilakukan. Artinya, upah merupakan pemberian hak dari pengusaha kepada para pekerja atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilaksanakan.

2. Upah dalam Ekonomi Islam

Secara tinjauan etimologi upah disebut dengan *Al-Ijarah* yang diambil dari kata *al-Ajru* yang memiliki makna *al-'iwad* yang jika diartikan kedalam bahasa Indonesia memiliki arti imbalan atau upah.¹⁹ *Al-ujroh* dan *Al-ajru* jika dilihat dari segi bahasa dan istilah mempunyai arti sama yaitu upah dan imbalan.²⁰ Upah juga sering disebut dengan *Ijarah 'ala al-a'mal* merupakan suatu akad yang memiliki objek melakukan suatu pekerjaan.²¹ Sedangkan Ibnu Rusyd dalam *Bidayatul Mujtahid*, *Ijarah* memiliki makna arti asal yaitu imbalan kerja. Berdasarkan istilah Bahasa Arab *al Ajr* sama dengan *al Tsawab* atau pahala dari

¹⁸ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 24.

¹⁹ Sohari Sahrani dan Ru'fah Abdullah, *Fikih Muamalah*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 170.

²⁰ Muhammad Jawad Mughniyah, *Fiqh Imam Ja'far Shadiq, cet. 1*, (Jakarta: Lentera, 2009), 677.

²¹ Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 55.

Allah sebagai imbalan bagi yang taat. Sementara *al Ijarah* merupakan upah atau jasa kerja.²²

Secara terminologi *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna (manfaat) atas suatu barang atau jasa dalam suatu waktu tertentu melalui pembayaran sewa/upah (ujroh), tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan barang itu sendiri.²³ Sedangkan Syafi'i Antonio memiliki pendapat *ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui sewa tanpa diikuti dengan kewajiban atas pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri.²⁴

Pendapat lain mengenai definisi dari *ijarah* menurut Wahbah Az-Zuhaili dalam *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* istilah *ijarah* merupakan pemindahan suatu manfaat dari barang atau jasa dalam waktu tertentu tanpa disertai proses pemindahan kepemilikan. Karena itu, menurut Hanafiyah mengatakan bahwa *ijarah* adalah akad atas manfaat yang diikuti dengan suatu imbalan.²⁵ Jadi upah lebih dikenal dengan *ijarah* dalam sudut pandang ekonomi Islam. Dari beberapa definisi di atas, *ijarah* dapat diartikan pemindahan manfaat atau hak guna atas barang dan jasa lewat sistem pembayaran sewa ataupun upah.

²² Ibnu Rusyd, *Bidayatul Mujtahid terjemah Cetakan II*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2002), 61.

²³ Dewan Syariah Nasional MUI, *Himpunan Fatwa Keuangan Syariah*, (Erlangga, 2014), 91.

²⁴ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syari'ah Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 177.

²⁵ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu, Jilid 5*, (Jakarta: Gema Insani, 2011), 387.

3. Teori Fiqih Tentang Upah

Adapun definisi dari *Al-ijarah* sudah banyak dijelaskan oleh para ulama fiqih, menurut kalangan ulama Hanafiyah Ijarah merupakan akad atas suatu kemanfaatan dengan imbalan atau sebuah pengganti.²⁶ Sedangkan pendapat az-Zuhaili bahwa menurut ulama Hanfiah *ijarah* merupakan akad yang digunakan untuk pemilikan manfaat, yang sama-sama diketahui dan disengaja dari sesuatu yang dipergunakan dengan cara penggantian atau pembayaran.²⁷ Menurut kalangan Malikiyah *ijarah* bisa diartikan sebagai akad yang memberikan hak pemilikan atas suatu manfaat dari barang yang mubah untuk waktu tertentu.

Sedangkan kalangan Syafi'iyah mendefinisikan akad *ijarah* adalah suatu akad atas kemanfaatan tertentu yang bisa diberikan dan diperbolehkan dengan memberikan imbalan tertentu.²⁸ Menurut Hanabilah *ijarah* adalah suatu akad atas manfaat yang bisa sah dengan lafal *ijarah* dan *kara'* dan semacamnya.²⁹ Menurut az-Zuhaili ulama Malikiyah dan hanailah memiliki persamaan dalam mendefinisikan *ijarah* dengan kepemilikan manfaat yang diperbolehkan memberi suatu imbalan dengan waktu tertentu.

Adapun teori yang memiliki korelasi dengan upah juga dikemukakan oleh pemikir ekonomi Islam. Menurut Yusuf Qardhawi dalam kaitannya dengan distribusi hasil produksi yang salah satunya tentang upah atau gaji pekerja yang dianggap masih terjadi pemerasan atau eksploitasi terhadap para pekerja dengan

²⁶ Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), 121.

²⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, Jilid 5, 390.

²⁸ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqih Muamalat*, (Jakarta: Amzah, 2013), 317.

²⁹ Ibid, 317.

pemberian upah yang tidak seimbang.³⁰ Hal tersebut dilengkapi dengan pemikiran Muhammad Baqir ash Shadr yang membagi teori distribusi ke dalam dua tahapan, meliputi distribusi pra produksi dan pasca distribusi.³¹ Alasan yang mendasari pernyataan tersebut bahwa distribusi pada hakikatnya mendahului proses produksi karena pada dasarnya setiap proses produksi memerlukan adanya distribusi sumber-sumber produksi, salah satunya adalah tenaga kerja.

Pada dasarnya menurut Muhammad Baqir ash Shadr masalah perekonomian yang terjadi mermula karena adanya ketidakadilan dan tidak meratanya distribusi akibat sistem ekonomi yang memperbolehkan eksploitasi antara pihak yang memiliki kekuatan kepada pihak yang lemah.³² Eksploitasi tersebut masih sering terjadi dan harus dihilangkan menurut ekonomi Islam, karena pada dasarnya eksploitasi terhadap sumber daya produksi harus dihindari, terlebih kepada sumber daya produksi tenaga kerja. Oleh sebab itu pada ekonomi Islam perlakuan terhadap tenaga kerja haruslah adil dan ihsan (layak) sesuai dengan hak dan kewajiban yang dijalankan.

B. Konsep Adil dan Ihsan

Secara etimologi adil berasal dari serapan kosa kata bahasa Arab, yaitu berasal dari kata kerja *'adala - ya'dilu - 'adlan - wa 'uduulan - wa 'adaalatan*.³³ Adil merupakan kata kerja yang memiliki salah satu makna pokok *al-istiwaa'* atau

³⁰ Yusuf al-Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam, cet I*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 201.

³¹ Muhammad Baqir ash Shadr, *Iqtishaduna, Cet I*, (Jakarta: Zahra, 2008), 149.

³² Choiriyah, "Pemikiran Ekonomi Muhammad Baqir ash Shadr", *Islamic Banking*, 2 (Februari, 2016), 1.

³³ Louis Ma'luf, *Al-Munjid Fi Al Lughah Wa Al-A'lam*, (Beirut: Daar Masyriq, 1982), 556.

keadaan lurus.³⁴ Berdasarkan KBBI, kata adil mencerminkan keadaan sikap yang berpihak kepada kebenaran, tidak berpihak ke salah satu, atau tidak condong ke salah satu.³⁵ istilah *al-adl* dalam Al-Qur'an sendiri dengan berbagai derivasinya disebut kurang lebih sebanyak 30 kali³⁶. Murtadha Muthahhari mengutip beberapa pendapat para ulama mengenai arti adil, menurut al-Baydlawy adil memiliki arti berada di pertengahan mempersamakan. Sedangkan menurut al-Asfahani adil bermakna memberikan bagian yang sama rata atau menempatkan sesuatu pada tempatnya.³⁷

Sedangkan menurut Abbas Al-Akkad dalam Qardhawi bahwa keadilan itu tidak terdapat unsur kedzaliman.³⁸ Pemaparan arti adil diatas, pada dasarnya adil merupakan sikap dimana menempatkan sesuatu pada tempatnya dengan semestinya. Dengan kata lain, merupakan sikap tidak melakukan kedzaliman dan apabila memberikan hak orang lain harus sesuai dengan kewajiban yang semestinya. Pada dasarnya hak dan kewajiban harus dilakukan secara seimbang agar memperoleh keadilan yang sebenarnya.

Selanjutnya konsep mengenai ihsan, secara etimologi ihsan merupakan bentuk masdar yang berasal dari lafadz *ahsana - yuhsinu - ihsanan*. Ihsan bisa bermakna baik, bagus, lebih bermanfaat, atau lebih indah.³⁹ Sedangkan secara

³⁴ Munawir Ahmad Warson, *Kamus Arab-Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997), 217.

³⁵ Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 13.

³⁶ Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *al-Mu"jam al-Mufahras li alfazd al-Qur"an al-Karim*, (Mesir : Dar al-Fikr, 1981), 448.

³⁷ Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi:Asas Pandangan Dunia Islam, terj Agus Efendi*, (Bandung, Mizan anggota IKAPI, 1981), 53.

³⁸ Yusuf Al-Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih Bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta: Gema Insani Press, 1982), 228.

³⁹ Munawir Ahmad Warson, *Kamus Arab-Indonesia*, 265.

terminologi ihsan memiliki arti perbuatan yang mendatangkan faedah atau manfaat dan menjauhkan dari kemudharatan.⁴⁰ Hal tersebut senada dengan pernyataan bahwa ihsan merupakan merupakan amalan hati yang halus (baik) berdasarkan percakapan maupun perbuatan.⁴¹ Berdasarkan pendapat Imam al-Ghazali yang dinukil oleh Yusmansyah pada bukunya yaitu ada tiga istilah yang memiliki hubungan erat, yaitu iman, islam, dan Ihsan. Iman merupakan bentuk amal, Islam merupakan bentuk ketundukan, dan Ihsan merupakan pembenaran dan ketundukan.⁴² Jadi, ihsan merupakan sebuah kebaikan yang dilakukan dan tidak menyebabkan kemudharatan bagi orang lain.

Contoh konsep adil dan ihsan dalam perspektif bidang ekonomi dikemukakan oleh al-Ghazali dalam kitabnya dengan didasari QS. Al-Nahl ayat 90 “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan*”. Menurut pendapatnya bahwa keadilan merupakan sebab dari segi keselamatan saja, diibaratkan sebagai modal usaha. Sementara itu ihsan merupakan sebab dari segi keuntungan dan kebahagiaan, yang diibaratkan dengan sebuah laba.⁴³ Hal tersebut senada dengan pernyataan Syamsuri dan Muhammad Ridwan dalam penelitiannya bahwa konsep adil dan ihsan ini merupakan ajaran tasawuf yang dapat diterapkan kedalam bidang ekonomi, yaitu menjadikannya sebagai sarana

⁴⁰ Abdul Mujib, *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 285.

⁴¹ Danial Zainal Abidin, *Tips-Tips Cemerlang dari al-Qur'an*, (Jakarta: Hikmah, 2008), 140.

⁴² Taofik Yusmansyah, *Akidah dan Akhlak jilid I*, (TK: Grafindo Media Pratama, 2008), 13.

⁴³ Abu Hamid al-Ghazali, *Ihya' Uluum al-Diin, Jilid II*, (Beirut: Dar al-Ma'rifah, TTh), 79.

dalam mendekatkan diri kepada Allah.⁴⁴ Jadi konsep adil dan ihsan yang diterapkan dalam bidang ekonomi memiliki tujuan agar mendatangkan manfaat dan keuntungan bagi semua pihak yang melakukan muamalah.

C. Konsep Upah Perspektif Adil dan Ihsan

Pada dasarnya upah atau *ijarah* merupakan akad sewa ataupun pengupahan. *Ijarah* tersebut tidak berbeda secara signifikan dengan akad lainnya seperti *mudharabah*, *musyarakah*, *rahn*, dan lain-lain. Bentuk muamalah tersebut pada hukum asalnya adalah *mubah* atau boleh, kecuali ada dalil yang mengharamkannya. Seperti yang dinyatakan dalam kaidah fiqih :

الأَصْلُ فِي الْمُعَامَلَاتِ الْإِبَاحَةُ إِلَّا أَنْ يَدُلَّ دَلِيلٌ عَلَى تَحْرِيمِهَا

Artinya : “*Hukum asal dalam muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya.*”⁴⁵

Pandangan mayoritas ulama tentang hukum *ijarah* bersepakat bahwa diperbolehkan berdasarkan Al-Qur’an, Hadits, dan Ijma’. Adapun hukum *ijarah* secara eksplisit yang ada pada Al-Qur’an dan hadits menjadi legitimasi para ulama atas pendapat diperbolehkannya *ijarah*. Hukum kebolehan dari *ijarah* juga dilihat dari segi kemaslahatan bukan untuk sekedar mengeksploitasi sumber daya manusia untuk bekerja saja. Dalam sudut pandang ekonomi Islam, sistem upah itu

⁴⁴ Syamsuri dan Muhammad Ridwan, “Konsep Adil dan Ihsan dalam Transaksi Ekonomi menurut Imam Al-Ghazali dan Pengaruh Tasawuf Terhadapnya”, *Tasfiah Jurnal Pemikiran Islam*, 3 (Februari, 2019), 1.

⁴⁵ Yusuf Al-Qaradhawi, *7 Kaidah Utama Fikih Muamalat*, Penerjemah: Fedrian Hasmand, Cet. 1, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014), 9.

harus didasari dengan nilai adil dan *ihsan* atau layak. Dalam surat an-Nahl ayat 90, sesuatu harusnya dilihat dari segi keadilan dan kebaikan juga (*ihsan*).

Surat Al-Nahl 16:90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعْظُمُ لِعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ۖ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berbuat adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Dia melarang perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”*⁴⁶

Pada ayat ini Allah menyerukan kepada kaum Muslimin untuk berlaku adil dalam kehidupannya serta menjalankan perintah Al-Qur'an, dan berbuat ihsan (keutamaan).⁴⁷ Berdasarkan tafsir Al-Misbah pada surat an-Nahl ayat 90 diatas yaitu memerintahkan berlaku adil bisa diaplikasikan dalam ucapan, perilaku, dan tindakan, meskipun kepada diri sendiri. Anjuran berbuat ihsan yakni perbuatan lebih utama dari keadilan.⁴⁸

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Herijanto dan Hafiz bahwa upah dari sudut pandang ekonomi Islam memiliki prinsip dan nilai keadilan serta

⁴⁶ Al-Qur'an, 16: 90.

⁴⁷ Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Qur'an Kemenag*, (Jakarta:Kemenag, 2021).

⁴⁸ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Volume 7*, (Jakarta: Lentera Hati, 2003), 322.

kelayakan.⁴⁹ Upah yang dapat dikategorikan adil hakikatnya adalah upah yang mengarah kepada jasa dari pekerja yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah upah yang didapat untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.⁵⁰ Adapun sumber dari sistem upah dalam perspektif adil dan *ihsan* berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits sebagai berikut :

Surat Ath-Thalaq 65:6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَوَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ

Artinya : “kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalan kepada mereka.”⁵¹

Dari sumber surat Ath-Thalaq tersebut dinyatakan bahwa apabila kita mempekerjakan seseorang maka sebaiknya kita harus memberikan imbalan yang menjadi hak orang tersebut. Menurut Mardani ayat diatas menjadi dasar adanya sistem sewa atau pengupahan dalam tinjauan hukum Islam, seperti yang diungkapkan dalam ayat tersebut bahwa seseorang boleh menyewa seseorang untuk menyusui anaknya, hal ini menandakan ayat ini berlaku secara umum terhadap segala bentuk kegiatan sewa-menyewa.⁵² Hal tersebut senada dengan Hadits yang menyatakan bahwa sebelum kita mempekerjakan seseorang hendaknya kita menentukan upahnya. Hal ini berarti konsep ekonomi Islam mengedepankan

⁴⁹ Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, ” Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing”, *Jurnal Islaminomic*, 7 (April, 2016) 1.

⁵⁰ Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, *Az Zarqa*, 9 (Desember, 2017), 2.

⁵¹ Al-Qur'an, 65: 6.

⁵² Mardani, *Fiqh Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2015), 246.

unsur keadilan, agar kesepakatan upah diatur diawal perjanjian dan diketahui antara kedua belak pihak antara pekerja dan orang yang mempekerjakan.

وعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبيَّ صلَّ الله عليه وسلم قال: (من استأجر أجيرا
فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رواه عبد الرق وفيه انقطاع ووصله البيهقي من طريق أبي حنيفة

Artinya: *Dari Abu Said al-Khudry Radliyallahu'anhu bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda :“Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya”*. HR. Abdul Razzaq⁵³

Dasar pemberian upah haruslah adil dan tidak menggantungkan nasib pekerja. Karena upah dalam perspektif Islam memiliki konsep keadilan tanpa adanya sikap kezaliman terhadap lainnya.⁵⁴ Hal tersebut dijelaskan Rasulullah lewat sabdanya agar ketika memberikan upah kepada pada pekerja sebaiknya dilakukan sesegera mungkin, jangan sampai terjadi keadaan dimana para pekerja sudah menunaikan kewajibannya tetapi belum menerima haknya berupa upah atau dengan kata lain terjadi penundaan pemberian upah. Hal ini memiliki arti bahwa kesepakatan upah harus memiliki prinsip keadilan bagi sesama, agar para pekerja menerima upah sesuai dengan tenggat waktu kesepakatan yang dijalin. Seperti sabda Rasulullah:

⁵³ Abu Bakar Abdurrazzaq bin Humam al-Shon'ani, *Musnaf Abdul Razzaq*, cet. ke-1 (Beirut: Maktabah islamiy, 1403 H), 141.

⁵⁴ Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, terjemahan oleh Dewi Nurjulianti dkk, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy), 296.

عن عبدالله بن عمر قال رسول الله صل الله عليه وسلم: (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ) رواه ابن ماجه

Artinya : *Dari Abdillah bin Umar bahwa Rasulullah SAW bersabda: “ Berikan upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering “. HR. Ibnu Majah.⁵⁵ (hadis ke 937- Bulughul Maram)*

Konsep keadilan mengenai pemberian upah dari pihak perusahaan kepada pekerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Ketika perusahaan memberikan upah yang sangat rendah, tentu semangat dan motivasi para pekerja akan menurun dan tidak mendapatkan hasil maksimal. Sebaliknya, ketika perusahaan memberikan upah yang tinggi maka perusahaan terbebani biaya operasional yang besar dan belum tentu dapat menjalankan perusahaan dikemudian hari. Pada dasarnya konsep keadilan memberikan keseimbangan antara pihak perusahaan dan pekerja, dimana ketika kedua pihak bekerja sama akan memperoleh hasil yang maksimal dan saling menuntungkan. Sebab itu, relasi antara pekerja dan perusahaan haruslah mengacu kepada nilai syariat Islam. Misalnya, membayarkan upah pekerja sebelum keringatnya kering. Hal tersebut merupakan upah yang adil yaitu upah yang memanusiakan bagi pekerja.⁵⁶

Surat An-Nahl 16: 97

⁵⁵ Ibnu Hajar al-Asqolani, *Bulughul Maram*, (Semarang: Hasyim Qoutar, t.th), 188.

⁵⁶ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an*, (Medan: Citapustaka Media Perintis, 2012), 175.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَ هُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً, وَ لَنَجْزِيَنَّهُمْ
أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *"barang siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka akan pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada yang mereka kerjakan."*⁵⁷

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa konsep ekonomi Islam dalam bermuamalah bukan hanya dilihat dari keuntungan dunia saja, tetapi nilai-nilai akhirat juga ikut disertakan dalam bermuamalah. Ekonomi Islam memiliki perpekstif agar segala macam kegiatan ekonomi juga mementingkan nilai akhirat dan nilai-nilai ajaran Islam sendiri. Menurut M.A. Manan ekonomi Islam tersebut meninjau permasalahan ekonomi rakyat yang didasari oleh nilai-nilai ajaran Islam.⁵⁸ Disamping itu, pengupahan juga memperhatikan nilai keadilan dan kebaikan pada upah yang kita berikan. Seperti yang terkandung pada penjelasan Surat Al-Baqarah ayat 233.

Surat Al-Baqarah 2:233

وَ إِنِ ارْتَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعُوْا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْنَا إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ-
وَ اتَّقُوا اللَّهَ وَ اعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : *"Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang*

⁵⁷ Al-Qur'an, 16: 97.

⁵⁸ Aan Anshori, "Digitalisasi Ekonomi Syariah", *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam*, 7 (2016), 4.

patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan.”⁵⁹

Ayat tersebut menguraikan tentang hal diperbolehkannya menjalankan akad *ijarah*. Ibnu Khatsir memiliki pendapat mengenai hal ini, apabila kedua pihak orang tua telah menjalin kesepakatan untuk menyusukan anaknya kepada orang lain selama mampu meberikan upah yang layak, maka hal tersebut diperbolehkan.⁶⁰ Menurut Syafi’I Antonio penggalan makna “apabila diri kamu menunaikan pembayaran yang patut” menunjukkan adanya timbal balik jasa yang diberikan berkat kewajiban membayar upah dengan patut. Termasuk jasa penyewaan didalamnya.⁶¹

Kaitannya dengan hak upah memiliki makna bahwa seorang pemberi kerja atau pengusaha janganlah mempekerjakan pekerjaanya dengan memberikan upah yang lebih rendah dari yang diberikan biasanya .⁶² Dari hal tersebut dapat kita ambil pelajaran ketika kita mempekerjakan orang atau kita memiliki karyawan hendaklah kita memberikan upah yang *ihsan* atau dengan kata lain upah yang layak.

Surat Al-Qasas 28:26-27

⁵⁹ Al-Qur’an, 2: 233.

⁶⁰ Dimyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 155.

⁶¹ Muhammad Syafi’I Antonio, *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2001), 118.

⁶² Veithzal Rivai, *Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 802.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦) قَالَ إِنِّي
 أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَنِي حَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا
 فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ (٢٧)

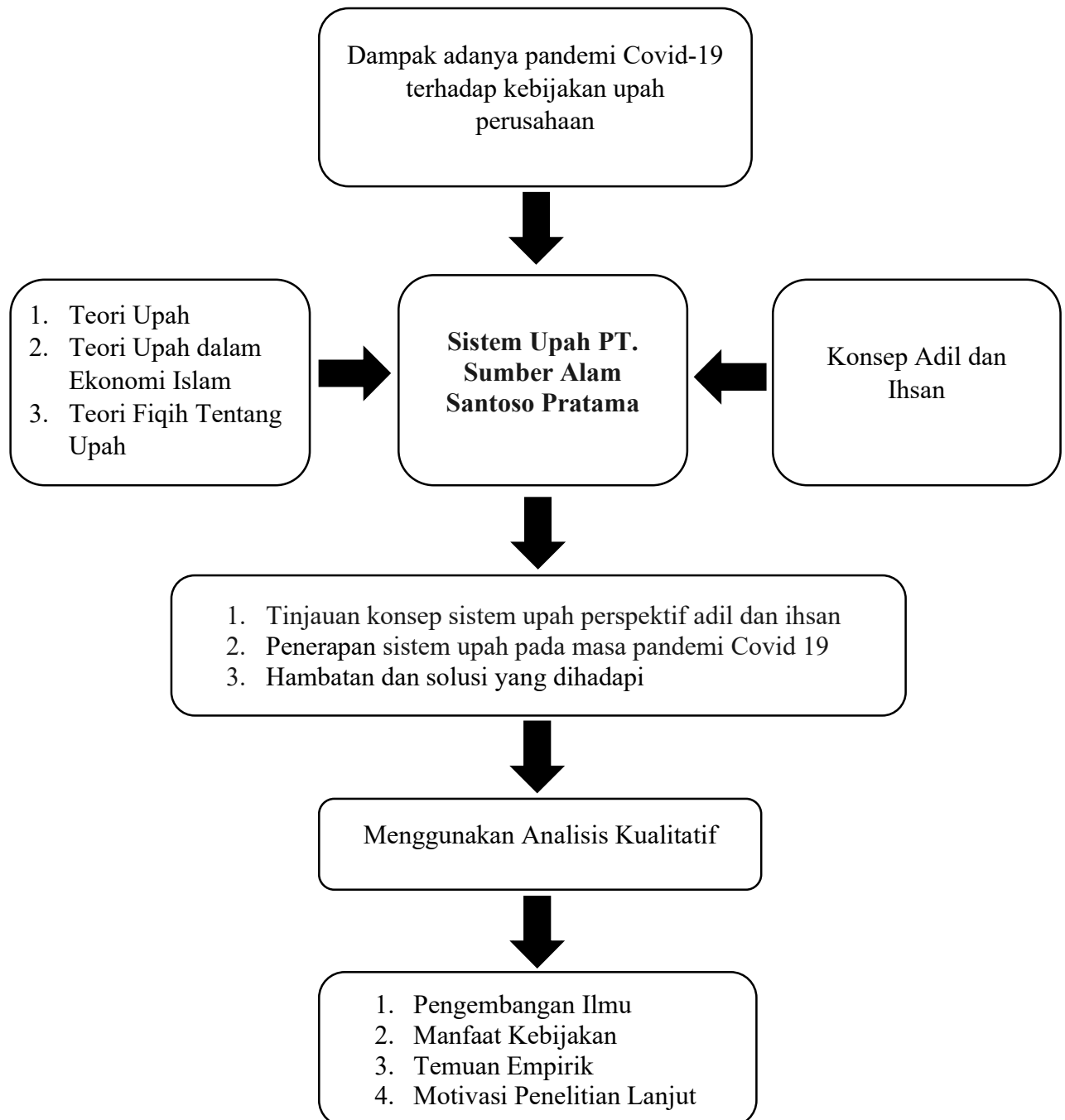
Artinya : *“Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. dia (Syaik Madyan) berkata: "Sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau sempurnakan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.”⁶³*

Ayat tersebut memberikan gambaran diperbolehkannya kita mempekerjakan orang atau dengan kata lain kita menyewa jasa seseorang. Sebagai timbal baliknya selaku orang yang mempekerjakan harus memberikan imbalan yang layak. Dari pemaparan beberapa sumber Al-Qur'an dan Hadits yang ditambah pandangan dari beberapa tokoh mengenai sistem upah menurut ekonomi Islam haruslah memiliki konsep keadilan dan kelayakan (*ihsan*) bagi semua pihak yang memiliki kesepakatan kerja. Berdasarkan definisi diatas, sistem upah menurut ekonomi Islam tersebut memiliki tujuan agar sistem upah tidak hanya

⁶³ Al-Qur'an, 28: 26-27.

menguntungkan pihak tertentu saja, tetapi mengedepankan konsep adil dan *ihsan* bagi semua pihak untuk mendapatkan kesejahteraan bersama.

D. Kerangka Berfikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui kebijakan sistem upah yang diterapkan berdasarkan perspektif adil dan ihsan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19. Sesuai tujuan tersebut, maka riset ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi interpretatif yang bersifat naratif dan deskriptif dalam menjelaskan sistem upah perspektif adil dan ihsan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19. Alasan mengapa peneliti memilih menggunakan interpretatif karena berangkat dari cara untuk mendapatkan informasi mengenai peristiwa sosial maupun budaya yang dilandasi pada perspektif dan pengalaman objek yang diteliti. Secara garis besarnya, pendekatan ini merupakan sebuah sistem sosial yang secara detail langsung mengobservasi untuk memaknai suatu perilaku.⁶⁴

Penelitian interpretatif ini merupakan bagaimana kita memahami objek yang dipelajarinya.⁶⁵ Pendekatan ini tidak mendefinisikan variabel bebas maupun variabel terikat, tetapi lebih terfokus pada penalaran manusia secara kompleks. Bahkan pendapat Bogdan dan Taylor mengenai penelitian kualitatif yaitu merupakan salah satu prosedur untuk memperoleh data interpretatif berupa lisan

⁶⁴ Muslim, "Varian-Varian Paradigma, Pendekatan, Metode, dan Jenis Penelitian Dalam Ilmu Komunikasi", *Wahana*, 1 (2015), 10.

⁶⁵ Sugiono, *Pintar Menulis Karya Tulis Ilmiah*, (Andi:Yogyakarta, 2010), 13.

atau perilaku objek yang diamati.⁶⁶ Peneliti berusaha melakukan penelitian dengan cara menggali lebih dalam informasi tentang sistem upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19, hal itu bertujuan untuk mendapatkan sumber informasi yang dibutuhkan.

B. Kehadiran Peneliti

Penelitian kualitatif memposisikan peneliti sebagai *human instrument* yang memiliki fungsi menetapkan fokus penelitian, menentukan informan, melakukan pengumpulan data, menilai dan melakukan analisis data, menjabarkan data, dan memnuat kesimpulan atas temuan dalam penelitiannya.⁶⁷ Peneliti memiliki peran sebagai pihak yang melakukan observasi kepada berbagai kegiatan yang ada pada subjek penelitian. Dalam upaya memperkuat data dan memahami tentang kondisi subjek penelitian, maka peneliti menjalankan proses observasi maupun wawancara secara mendalam kepada para informan penelitian yang sudah ditentukan.

C. Latar Penelitian

Latar penelitian merupakan penjelasan lokasi dilaksanakannya penelitian dan alasan memilih lokasi dalam rangka mendapatkan data yang diperlukan dalam mendukung sebuah penelitian. Penelitian ini menerapkan metode *purposive area*, artinya penentuan lokasi penelitian ini sudah ditentukan dan disengaja. Lokasi yang dipilih adalah pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama yang terletak di

⁶⁶ Sugiono, *Pintar Menulis Karya Tulis Ilmiah*, 11.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 306.

Dusun Nganjukan, RT 5/ RW 3, Desa Karang Sari, Kecamatan Sempu, Kabupaten Banyuwangi.



Gambar 3.1 Peta Lokasi PT. Sumber Alam Santoso Pratama

(Sumber: <https://vymaps.com/ID/CV-Sumber-Alam-779885/>)

Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena jumlah karyawan yang banyak dan mayoritas adalah pekerja berasal dari beberapa pelosok desa dengan kondisi ekonomi menengah kebawah yang hanya menggantungkan nasibnya pada perusahaan. Peneliti ingin menganalisis dan mengungkap kebijakan sistem upah perusahaan dari perspektif ekonomi Islam mengenai sistem upah dan skema upah yang diberikan kepada para pekerja karena dampak pandemi Covid-19 apakah sudah memenuhi nilai keadilan dan kelayakan atau ihsan.

D. Data dan Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang bersifat pokok atau inti yang diperoleh dari wawancara dan observasi kepada pengelola PT. Sumber Alam Santoso Pratama, yaitu *General Manager HRD* dan karyawan atau pekerja perusahaan. Data yang diperoleh dari sumber primer ini merupakan data yang berkaitan tentang sistem upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19.

Sedangkan data sekunder merupakan data yang bersifat mendukung data primer yang sudah ada dalam pelaksanaan penelitian. Data sekunder ini diperoleh melalui dokumen terkait seperti buku, artikel, dan foto yang berkaitan dengan sistem upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam rangka memperoleh data yang digunakan dan dibutuhkan saat melaksanakan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti, antara lain sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode yang didasarkan pada pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Pada tahap metode ini, peneliti melakukan pengamatan secara langsung kegiatan produksi dan sistem pengupahan yang

ada dilokasi penelitian, yaitu PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Metode observasi ini dilakukan oleh peneliti dengan tujuan mendapatkan data dan informasi tentang sistem upah yang diterapkan PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19.

2. Metode Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan cara melakukan pertanyaan langsung kepada informan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan perusahaan yaitu Bapak Egi Abdi Negara selaku manager HRD dan salah satu karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama yaitu Vicky Hidayat. Wawancara ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan dan melakukan pembicaraan secara fleksibel kepada informan terkait. Pelaksanaan wawancara ini memiliki tujuan untuk menggali informasi tentang sistem upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19 dan sejauh mana sistem upah yang diterapkan sudah sesuai konsep adil dan ihsan.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan sumber informasi melalui dokumen yang ada, baik itu berupa data perusahaan, buku, artikel, catatan transkrip, dan lain sebagainya. Metode ini diterapkan oleh peneliti bertujuan untuk memperoleh data dan informasi pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara untuk mengolah data yang didapatkan dari observasi, wawancara, dan dokumentasi menjadi sebuah informasi yang dapat dipahami dan memberi manfaat. Data yang diperoleh dari penelitian kemudian dianalisis secara deskriptif dan dikaitkan dengan teori yang digunakan dalam penelitian. Analisis deskriptif ini bertujuan menggambarkan keadaan pada saat penelitian dilakukan. Kegiatan dari analisis data tersebut meliputi : reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Pada dasarnya data yang didapatkan dari hasil penelitian jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dirinci dan dipilih data yang sesuai dengan poin penelitian. Reduksi data ini merupakan kegiatan memilih data-data yang sesuai, memfokuskan data yang diperlukan dalam penelitian, dan memilih data yang sesuai dengan poin penelitian yaitu sistem upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19. Dengan demikian, dari reduksi data ini mempermudah peneliti dalam memfokuskan penelitian tentang strategi pemasaran batik.

2. Penyajian Data

Setelah selesai proses reduksi data, langkah berikutnya adalah menyajikan data. Penyajian data ini bertujuan agar data yang sudah diolah menjadi untuk mudah dipahami. Dalam menyajikan data dapat berupa uraian singkat, tabel, dan grafik tentang sistem upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19. Penyajian data ini

menyebabkan data akan lebih dimengerti dan memudahkan peneliti dalam langkah berikutnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah berikutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dirumuskan masih bersifat sementara, dan dapat berubah apabila tidak terdapat bukti yang solid dalam mendukung pengumpulan data berikutnya. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penarikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan mengenai sistem upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19.

G. Keabsahan Data

Tujuan akhir dari suatu pengolahan data yang telah peneliti lakukan adalah keabsahan data yang diperoleh dari validnya data-data yang diperoleh selama penelitian, sehingga perlu metode untuk menguji apakah data yang diperoleh benar-benar sama dengan apa yang terjadi. Triangulasi adalah teknik dengan memanfaatkan sesuatu diluar data itu sendiri untuk keperluan pengecekan atau pembandingan. Hal itu dapat dicapai dengan cara sebagai berikut :

1. Melakukan proses pembandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Melakukan proses pembandingan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Latar Penelitian

1. Gambaran Umum PT. Sumber Alam Santoso Pratama

PT. Sumber Alam Santoso Pratama (PT. SASP) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengolahan kayu yaitu produksi Barecore, Plywood, dan Blockboard. Perusahaan ini mulai dibangun secara bertahap pada tahun 2013 dan memulai kegiatan operasionalnya pada tahun 2014. Luas lahan bangunan produksi yang digunakan perusahaan ini mencapai 24,654 m² dan terus mengalami perluasan secara bertahap sesuai kebutuhan hingga saat ini. Perluasan lahan tersebut juga mempertimbangkan kebutuhan produksi dan jumlah karyawan yang ada.



Gambar 4.1 Logo PT. Sumber Alam Santoso Pratama (Sumber: PT. SASP)

Jumlah karyawan pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama hingga saat ini tercatat sebanyak 335 orang. Jumlah tersebut secara keseluruhan yang meliputi karyawan pada bidang administrasi, bidang produksi, sopir, tenaga keamanan atau security, maupun tenaga kebersihan. Hari kerja yang ada di PT. Sumber Alam Santoso Pratama adalah hari senin hingga hari sabtu. Sedangkan jam kerja yang PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada bidang produksi dan tenaga keamanan dibagi menjadi dua *shift*, yaitu jam kerja pagi dan malam. Adanya kebijakan jam kerja dengan sistem dua *shift* tersebut dilakukan perusahaan karena permintaan pasar terhadap produk yang begitu besar, jadi perusahaan berusaha untuk mencukupi target pasar dengan kebijakan tersebut.

Tabel 4.1 Pembagian Sesi Jam Kerja PT. Sumber Alam Santoso Pratama

Sesi Jam Kerja di PT. Sumber Alam Santoso Pratama			
No	Hari	Sesi	Jam Kerja
1	Senin s/d Sabtu (Minggu Libur)	<i>Shift</i> Pagi	07.00 WIB - 19.00 WIB
2		<i>Shift</i> Malam	19.00 WIB - 07.00 WIB

Sumber : Data PT. Sumber Alam Santoso Pratama Tahun 2021

Para pekerja yang bekerja di PT. Sumber Alam Santoso Pratama juga mayoritas berasal dari keluarga menengah kebawah, ibu rumah tangga, pemuda yang tidak bisa melanjutkan pendidikan, dan berasal dari pinggiran desa. Hal tersebut sesuai dengan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, bahwa adanya perusahaan ini memiliki dampak positif dalam hal mengurangi

pengangguran dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di wilayah kecamatan Sempu. Fenomena lain adalah adanya dampak langsung terhadap masyarakat sekitar perusahaan yang perekonomiannya terbantu, misalnya membuka toko dan warung disekitar perusahaan untuk mengakomodir kebutuhan para pekerja pada saat jam istirahat perusahaan.

Para pekerja yang bekerja pada perusahaan ini mayoritas berasal dari kecamatan Sempu sendiri, mengingat salah satu tujuan pendirian perusahaan ini adalah memiliki dampak positif terhadap wilayah sekitar. Hal tersebut menurut penuturan informan merupakan saran dan pertimbangan dari pihak pemerintah kecamatan sempu. Kemudian saran tersebut dipertimbangkan oleh pihak perusahaan dalam hal perekrutan pekerja, terutama mengenai rekrutmen pekerja pada bidang produksi. Meskipun mayoritas para pekerja di sekitar kecamatan Sempu belum memiliki pengalaman dan keterampilan dalam produksi pengolahan kayu, perusahaan memberikan *training* dan pelatihan kerja terlebih dahulu bagaimana cara dalam membuat produk Barecore, Plywood, dan Blockboard.

Dalam kegiatan kerja para karyawannya PT. Sumber Alam Santoso Pratama tidak hanya memberikan *training* kepada pekerja, tetapi memberikan pedoman sebagai acuan yang dirumuskan dengan istilah Budaya Kerja PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Istilah Budaya Kerja dari PT. Sumber Alam Santoso Pratama tersebut dicetuskan agar memberikan motivasi kepada para pekerja untuk bekerja dengan kedisiplinan, kerukunan, kejujuran, semangat berkembang, sadar biaya, dan sopan santun.



Gambar 4.2 Budaya Kerja PT. Sumber Alam Santoso Pratama (Sumber: PT. SASP)

Adapun produk yang dihasilkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama adalah Barecore, Plywood, dan Blockboard. Barecore merupakan produk kayu lapis yang terbuat dari golongan kayu ringan yang cepat tumbuh, seperti jabon dan sengon. Produksi Barecore di PT. Sumber Alam Santoso Pratama sudah mampu memasuki pasar komoditi ekspor ke beberapa negara. Barecore sendiri dapat dikategorikan produk sekunder dari pengolahan kayu gergajian dan proses produksinya dengan cara menyusun potongan kayu kemudian dipadatkan dengan mesin. Sementara Blockboard sendiri merupakan potongan kayu yang berbenruk kotak yang dipadatkan dengan mesin dan diberi pelapis sehingga menyerupai papan. Bahan ini sering digunakan untuk membuat furniture seperti lemari atau rak karena harganya yang cukup ekonomis.

Sedangkan produk Plywood merupakan produk papan pabrikan yang direkatkan secara bersama dari lapisan-lapisan kayu, atau lebih dikenal dengan nama tripleks. Produksi Plywood ini merupakan produk andalan dari PT. Sumber Alam Santoso Pratama dengan jumlah permintaan yang tinggi dibandingkan Barecore dan Blockboard. Produksi Plywood ini hanya hanya terbatas pada kebutuhan pasar lokal, karena masih tingginya permintaan dalam negeri, sementara jumlah produksi Plywood perusahaan belum sepenuhnya mampu dalam memenuhi permintaan pasar luar negeri.

Produk ini diproduksi dengan berbagai tipe ukuran ketebalan mulai 5 mm sampai dengan 15 mm. Plywood dengan jenis merk Kayu Osing dari PT. Sumber Alam Santoso Pratama merupakan produk andalan dan memiliki omzet penjualan tertinggi di PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Tingginya permintaan Plywood didalam negeri disebabkan karena produk ini familiar untuk digunakan sebagai bahan bangunan maupun sebagai bahan dasar furnitur.



Gambar 4.3 Produk Plywood Kayu Osing 5 mm (Sumber: PT. SASP)

2. Lokasi PT. Sumber Alam Santoso Pratama

Lokasi perusahaan ini terletak di Dusun Nganjukan RT 5 / RW 3, Desa Karang Sari, Kecamatan Sempu, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Lokasi cukup dekat dengan pusat kota Genteng, dimana pada umumnya pabrik produksi pengolahan kayu terletak jauh dari kota. Letak PT. Sumber Alam Santoso Pratama juga cukup strategis, yaitu di jalan KH. Hasyim Asy'ari yang merupakan jalan alternatif penghubung dari arah dari kota Jember menuju ke pusat kota Banyuwangi.

Lokasi PT. Sumber Alam Santoso Pratama juga strategis karena berada pada jalur alternatif yang dekat dengan bandara Blimbingsari dan pelabuhan Tanjung Wangi. Lokasi perusahaan ini juga menunjang segala macam keperluan, seperti pengiriman bahan baku maupun distribusi produk khususnya ke luar pulau Jawa bahkan ekspor ke luar negeri.



Gambar 4.4 Lokasi PT. Sumber Alam Santoso Pratama (Sumber :

<https://earth.google.com/>)

3. Visi dan Misi PT. Sumber Alam Santoso Pratama

a. Visi PT. Sumber Alam Santoso Pratama

Menjadi perusahaan kayu terkemuka yang mengedepankan produktivitas, kualitas, pelayanan demi kepuasan konsumen.

b. Misi PT. Sumber Alam Santoso Pratama

Menjadi perusahaan pengolahan kayu terkemuka yang mengedepankan produktivitas melalui pengelolaan SDM, operasional prima, dan pelayanan komplain konsumen dalam pencapaian profitabilitas untuk semua pemangku kepentingan (perusahaan, karyawan, konsumen).

B. Paparan Data dan Hasil Penelitian

1. Konsep Sistem Upah di PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19

Sesuai dengan observasi maupun wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa sistem upah pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada umumnya sama dengan perusahaan industri lainnya yaitu dengan sistem pembayaran bulanan maupun mingguan. Dalam implementasi kebijakan pemberian upah kepada karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama memiliki pertimbangan, yaitu dengan mempertimbangkan upah minimum regional (UMR) dan skala omzet penjualan perusahaan. Pertimbangan tersebut diambil karena para pekerja merupakan aset perusahaan yang harus dilindungi dan diperhatikan kesejahteraannya, disamping itu perusahaan juga harus memperhatikan kondisi keuangan operasional perusahaan.

Kondisi operasional perusahaan juga memperhatikan banyak faktor, salah satunya total pekerja yang banyak di PT. Sumber Alam Santoso Pratama yaitu sejumlah 335 orang, yang meliputi tenaga administrasi, tenaga bidang produksi, tenaga keamanan, dan tenaga kebersihan. Jumlah karyawan yang banyak menjadi salah satu pertimbangan untuk tidak mengabaikan kesejahteraan para karyawan. Tetapi pada intinya, kebijakan upah perusahaan dengan mempertimbangkan kesejahteraan para pekerja dan berusaha memberikan hak para pekerja sesuai dengan skema peraturan pemerintah yang ada. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Bapak Egi Abdi Negara:

“Mengingat jumlah karyawan disini besar, sekitar 335 orang yang meliputi, tenaga administrasi, tenaga produksi, sopir, security, dan kebersihan. Pastinya kita selaku pihak perusahaan berusaha menjadi pihak yang melindungi para karyawan, tidak boleh mengabaikan hak-hak para pekerja disini. Sebisa mungkin kepentingan perusahaan dan kepentingan pekerja sama-sama berjalan bersama karena bisa dibidang kekeluargaan disini begitu kuat, seperti contohnya rutin melakukan anjaksanaan giliran kerumah para pekerja..”⁶⁸

Sistem waktu pemberian upah pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama dibedakan menjadi dua yang didasarkan status kerja pada perusahaan, yaitu antara karyawan kantor atau bidang administrasi dan tenaga produksi atau tenaga pelaksana. Pada karyawan bidang administrasi pemberian gaji atau upah mengacu pada sistem gaji bulanan. Sementara pada tenaga pelaksana atau tenaga produksi diberikan dengan sistem mingguan. Sistem mingguan yang diterapkan oleh pihak perusahaan kepada tenaga produksi belum termasuk upah lembur yang

⁶⁸ Egi Abdi Negara, *Wawancara* (PT. SASP, 18 Maret 2021).

diterima oleh pekerja. Biaya upah mingguan dan upah lembur dicatat secara transparan dan diketahui oleh pekerja di bidang produksi itu sendiri, hal tersebut dilakukan untuk menghindari adanya eksploitasi terhadap para pekerja. Perbedaan sistem pembayaran upah atau gaji tersebut didasari oleh perbedaan jam kerja antara karyawan kantor dan para pekerja produksi. Seperti yang disampaikan oleh *Manager HRD* :

“Untuk sistem pemberian gaji kita bedakan menjadi dua, yaitu sistem bulanan yang diterima oleh karyawan kantor dan sistem mingguan yang diterima pekerja disini. Gaji mingguan pekerja itu belum termasuk gaji lembur. Perbedaan pemberian gaji tersebut di dasari dengan jam kerja yang berbeda dari masing-masing bidang.”⁶⁹

Kebijakan upah pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama juga mengalami perubahan-perubahan dikarenakan menyesuaikan situasi dan kondisi yang terjadi. Perubahan kebijakan upah perusahaan juga bisa disebabkan adanya perubahan kebijakan dari pemerintah terhadap pelaku industri, seperti halnya disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja yang dinilai terdapat beberapa hal yang isinya merugikan pekerja dan memberikan keleluasaan bagi pengusaha.

Perubahan kebijakan perusahaan tersebut dilakukan karena mencoba beradaptasi agar kondisi operasional perusahaan tetap berjalan tanpa adanya kendala yang mempengaruhi pemberian kesejahteraan terhadap para pekerja. Perubahan kebijakan perusahaan bukan hanya terjadi karena perubahan peraturan pemerintah saja, tetapi juga disebabkan karena adanya situasi dan kondisi yang

⁶⁹ Egi Abdi Negara, *Wawancara* (PT. SASP, 22 Maret 2021).

sangat darurat dan memaksa perusahaan untuk mengambil perubahan keputusan, salah satunya seperti adanya wabah pandemi Covid-19 ini.

Adanya situasi pandemi ini mengakibatkan setiap kebijakan yang telah dilakukan oleh perusahaan harus diubah untuk menyesuaikan dengan operasional perusahaan. Kebijakan awal yang diambil oleh perusahaan adalah menghentikan proses produksi sekitar dua bulan, yaitu antara akhir Maret 2020 sampai 11 Mei 2020. Hal tersebut karena mempertimbangkan himbauan pemerintah dan tidak dikeluarkannya izin oleh pihak terkait. Penghentian proses produksi yang dilakukan perusahaan juga mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan para pekerja, mengingat proses produksi di PT. Sumber Alam Santoso Pratama melibatkan banyak orang dengan proses yang berkesinambungan.

“Adanya pandemi virus corona ini jelas memperngaruhi perusahaan, karena pada awal pandemi semua sektor terkena dampak, hal tersebut juga memaksa perusahaan berhenti beroperasi sekitar dua bulan lebih (akhir Maret-11 Mei).”⁷⁰

Oleh karena itu perusahaan berusaha mengambil langkah kebijakan terbaik untuk mempertahankan kelangsungan operasional perusahaan dan nasib para pekerja pada masa pandemi ini. situasi ini menyebabkan berhentinya operasional perusahaan, pihak perusahaan juga memberikan himbauan dan keringanan kepada para pekerja yaitu memperbolehkan untuk melakukan pekerjaan lain seperti bertani, berternak, dan lain sebagainya. Tetapi, kebijakan tersebut diberikan bukan untuk menggantikan status pekerjaan di perusahaan, tetapi bentuk kepedulian

⁷⁰ Egi Abdi Negara, *Wawancara* (PT. SASP, 23 Maret 2021).

perusahaan terhadap perekonomian keluarga para pekerja. Sebagai bentuk kepedulian, perusahaan juga memberikan kompensasi gaji meskipun para pekerja tidak melakukan pekerjaan. Seperti hal yang disampaikan oleh *Manager HRD*, bapak Egi :

“Dalam masa pandemi yang menyebabkan berhentinya produksi perusahaan, pihak kami memberikan himbauan dan memperbolehkan kepada para pekerja untuk melakukan pekerjaan lain seperti di sawah maupun ternak. Karena pihak perusahaan sendiri juga menyadari bahwa mayoritas memang keluarga menengah kebawah. Tetapi bentuk kepedulian perusahaan tetap memberikan upah kepada karyawan meskipun tidak penuh, karena para karyawan juga tidak ada kegiatan produksi.”⁷¹

Menurut pihak perusahaan kebijakan itulah yang dianggap paling tepat untuk diterapkan. Kebijakan untuk memperbolehkan para pekerja untuk melakukan pekerjaan lain disamping perusahaan sendiri yang belum bisa memulai proses produksi, pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama memberikan jaminan bahwa para pekerja statusnya masih bekerja diperusahaan sambil menunggu kondisi yang lebih kondusif. Pihak perusahaan juga memberi himbauan jika kondisi pandemi ini sudah mulai membaik dan proses produksi bisa dilakukan kembali, para pekerja harus sudah siap jika sewaktu-waktu perusahaan meminta untuk kembali bekerja. Hal tersebut juga selaras dengan pernyataan Vicky Hidayat sebagai pekerja bidang produksi di PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

“Saya dan teman-teman pekerja disini juga tidak bisa berbuat apa-apa, tetapi bisa memaklumi kondisi perusahaan karena dampak pandemi ini.

⁷¹ Egi Abdi Negara, *Wawancara* (PT. SASP, 22 Maret 2021).

Tapi peran perusahaan yang tetap mempertahankan status pekerja disini membuat para karyawan juga merasa tenang terhadap nasib kita disini, karena adanya pandemi ini secara tidak langsung para pekerja takut akan terjadinya PHK oleh perusahaan.”⁷²

Peran perusahaan sangat dibutuhkan oleh para pekerja mengenai nasib dan status kerja. PT. Sumber Alam Santoso Pratama tidak melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak kepada para pekerja, karena pihak perusahaan menyadari bahwa para pekerja mayoritas memiliki kondisi ekonomi menengah kebawah. Perusahaan juga memiliki pertimbangan mayoritas pekerja yang berasal dari kecamatan Sempu, apabila melakukan kebijakan PHK tentunya akan menambah jumlah pengangguran dan penurunan perekonomian di wilayah kecamatan Sempu.

2. Penerapan Sistem Upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Adil dan Ihsan

Peran perusahaan bagi para pekerja sangatlah penting dalam menghadapi adanya pandemi Covid-19 ini. Sebagaimana setiap industri tentu mengalami dampak pandemi, seperti kebijakan pemotongan gaji pekerja hingga melakukan PHK terhadap para pekerja. Pada kasus PT. Sumber Alam Santoso Pratama, langkah tersebut bukanlah kebijakan yang dipilih. Mengingat pihak perusahaan berusaha menjalankan visi dan misi yang salah satunya mencapai profitabilitas bagi semua pemangku kepentingan baik perusahaan, karyawan, maupun konsumen.

⁷² Vicky Hidayat, Wawancara (Pekerja PT. SASP, 23)

Dalam menghadapi adanya pandemi Covid-19, pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama berkomitmen bahwa pekerja bukanlah pihak yang harus dikorbankan, karena para pekerja memiliki peran penting dan merupakan aset perusahaan. Alasan lain yang dikemukakan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama adalah karena mayoritas para pekerja yang berasal dari kecamatan Sempu, sehingga jika perusahaan memutuskan kebijakan untuk memberhentikan pekerja tentunya akan menyalahi tujuan perusahaan yaitu adanya perusahaan ingin memberikan dampak positif kepada wilayah sekitar. Hal tersebut disampaikan oleh *General Manager HRD* pada wawancara yang telah dilakukan.

“Tentunya perusahaan mengalami dampak yang signifikan karena adanya pandemi ini, tetapi kalau kita melakukan PHK itu berarti bertolak belakang dengan tujuan rekrutmen awal perusahaan yang memfokuskan pada masyarakat di wilayah kecamatan Sempu. Jadi sebisa mungkin perusahaan tidak menggantungkan nasib para pekerja disini.”⁷³

Komitmen terhadap para pekerja oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama ini juga diwujudkan dalam kebijakan yang dikeluarkan dalam menghadapi pandemi ini. Dalam wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti tentang adanya pandemi, tidak ada pekerja di PT. Sumber Alam Santoso Pratama yang diberhentikan secara sepihak oleh perusahaan. Sebaliknya, pada saat pandemi ini memaksa berhentinya produksi justru perusahaan tetap memberikan gaji kepada pekerja, meskipun pada dasarnya perusahaan berhenti melakukan produksi sekitar dua bulan. Dalam periode tersebut perusahaan tetap memberikan gaji kepada para pekerja, meskipun hanya setengah dari gaji normal.

⁷³ Egi Abdi Negara, *Wawancara* (PT. SASP, 23 Maret 2021).

Kebijakan tersebut diambil dengan mempertimbangkan berbagai faktor, salah satunya adalah keadilan terhadap nasib pekerja pada masa pandemi seperti ini. Karena PT. Sumber Alam Santoso Pratama juga mengapresiasi adanya kebersamaan dan kesolidan semua pekerja selama ini, sehingga mampu mengembangkan dan memajukan perusahaan dalam industri pengolahan kayu. Oleh karena itu, kebijakan pemberian upah 50% dari gaji normal pada saat kegiatan perusahaan berhenti beroperasi merupakan bentuk keadilan dan kepedulian yang bisa dilakukan oleh pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama kepada para pekerjanya.

“Jadi selama pandemi Covid-19 ini, khususnya pada awal-awal kebijakan lockdown dan sebagainya, kita tetap memberikan gaji kepada pekerja meskipun kisarannya hanya 50% dari gaji yang semestinya. Tetapi mau bagaimana lagi, sedangkan perusahaan juga berhenti total produksinya, para pekerja juga tidak masuk kerja. Menjelang hari raya juga tetap kami berikan tunjangan kepada para pekerja.”⁷⁴

Selama berhentinya operasional perusahaan sekitar bulan Maret hingga Mei karena adanya pandemi yang bersamaan dengan hari raya Idul Fitri para pekerja juga tetap menerima tunjangan hari raya (THR) dari perusahaan. Pemberian tersebut dilaksanakan secara bertahap sekitar akhir April sampai pertengahan bulan Mei. Disamping itu memang THR merupakan Permenaker 6/2016 pasal 1 yaitu pendapatan diluar upah yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja atau keluarganya menjelang hari raya. Pemberian

⁷⁴ Egi Abdi Negara, *Wawancara* (PT. SASP, 18 Maret 2021).

THR tersebut dibenarkan oleh salah satu karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

“Selama kami tidak bekerja pada waktu awal terjadinya pandemi Covid-19 kita tetap diberi bayaran setengahnya dan diberikan THR, hal itu sangat membantu karena di masa sulit kita tetap menerima tunjangan dari perusahaan.”⁷⁵

Hal tersebut menandakan bahwa kebijakan yang diambil oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama memiliki dampak positif bagi pekerja yang berada dibawah naungan perusahaan. Kebijakan tersebut disambut positif oleh pekerja karena dapat dijadikan semangat dan motivasi kerja oleh pekerja untuk bekerja lebih baik lagi bagi perusahaan.

3. Hambatan dan Solusi Yang Dihadapi oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi dalam Penerapan Sistem Upah Pada Masa Pandemi Covid-19

Terjadinya pandemi pada awal tahun 2020 berdampak pada semua sektor perekonomian di Indonesia. Mengingat pandemi ini merupakan hal baru sehingga mengakibatkan semua pihak tidak siap dalam menghadapi hambatan yang terjadi. Berbagai macam hambatan karena adanya pandemi juga mempengaruhi kelangsungan setiap usaha atau sektor ekonomi, tidak terkecuali hambatan yang diterima PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Hambatan yang dialami oleh diterima PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Salah satu hambatannya adalah

⁷⁵ Vicky Hidayat, Wawancara (Pekerja PT. SASP, 23)

masalah perizinan operasional yang tidak diberikan oleh pihak kecamatan Sempu. Hal itu merupakan langkah yang dilaksanakan pemerintah untuk mencegah penyebaran virus pandemi Covid-19.

Izin operasional yang tidak diberikan merupakan salah satu kendala dan hambatan yang dihadapi oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama. Hal tersebut membuat perusahaan harus menghentikan proses produksinya dengan waktu yang belum bisa ditentukan, sehingga omzet penjualan menjadi menurun drastis, padahal perusahaan sendiri memiliki tanggung jawab terhadap nasib dan kesejahteraan para pekerjanya. Perusahaan harus membuat kebijakan yang tidak merugikan kepentingan semua pihak, antara kepentingan perusahaan maupun kepentingan para pekerja yang berada dibawah naungan perusahaan.

“Awal pandemi memang menjadi masalah bagi semua sektor industri, terlebih kalau hambatan yang dialami oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama mengenai perizinan operasional yang tidak dikeluarkan. Keputusan tersebut juga masih belum bisa ditentukan kapan perizinan diberikan kembali dan kapan perusahaan bisa memulai proses produksi lagi. Seakan-akan nasib perusahaan juga digantungkan, tetapi perusahaan harus mengerti terhadap keadaan seperti ini.”⁷⁶

Hambatan yang terjadi pada penerapan upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi ini salah satunya adalah mengenai penetapan pemberian besaran upah kepada para pekerja. Perusahaan melakukan perhitungan yang matang mengenai kebijakan ini, karena dilain sisi perusahaan menghentikan seluruh operasional produksi. Maka solusi yang diambil oleh perusahaan yaitu tetap memberikan upah kepada para pekerja meskipun tidak melakukan kegiatan

⁷⁶ Egi Abdi Negara, *Wawancara* (PT. SASP, 23 Maret 2021).

produksi. Penetapan pemberian upah sendiri mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan yang juga mengalami penurunan penjualan karena adanya pandemi Covid-19.

Solusi tersebut merupakan solusi jangka pendek yang dilakukan oleh perusahaan. Mengingat perusahaan juga mengalami kesulitan melakukan strategi untuk menjaga kelangsungan operasional pada saat adanya pandemi ini. Penghentian operasional perusahaan karena adanya larangan dan tidak dikeluarkannya izin operasi dalam jangka waktu yang belum ditentukan juga membuat perusahaan kesulitan menentukan kebijakan jangka panjang. Hal tersebut disampaikan oleh *Manager HRD*:

“Kalau boleh jujur, semua industri terkena dampak pandemi ini, kalau pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama ya masalah perizinan yang tidak dikeluarkan. Jadi kita kesulitan untuk menentukan solusi, solusi jangka pendek ya memberikan upah 50 % dari gaji tersebut, sambil menunggu izin operasional dikeluarkan. Untungnya bulan Mei setelah hari raya idul fitri izin operasional diperbolehkan kembali, dengan syarat protokol kesehatan ketat.”⁷⁷

Sekitar akhir bulan Mei 2020, izin operasional perusahaan dikeluarkan dan diperbolehkan untuk beroperasi kembali dengan syarat menyediakan sarana kesehatan dengan protokol kesehatan ketat. Hal tersebut disanggupi oleh perusahaan dan tercermin dari observasi yang dilakukan peneliti dengan adanya panduan protokol dan penyediaan fasilitas diberbagai lokasi dan, seperti kawasan wajib bermasker, pedoman untuk menjaga jarak diberbagai sudut perusahaan, serta penyediaan tempat mencuci tangan. Keseriusan perusahaan yang dilakukan

⁷⁷ Egi Abdi Negara, *Wawancara* (PT. SASP, 23 Maret 2021).

dalam beroperasinya kembali karena adanya berbagai kepentingan yang harus dipenuhi, seperti operasional keuangan perusahaan maupun nasib para pekerja yang bekerja di PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Konsep Sistem Upah di PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19

PT. Sumber Alam Santoso Pratama adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu, lokasinya berada di Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur yang beroperasi mulai tahun 2013. Lokasi perusahaan bisa dibilang memiliki keunikan, karena berada bukan pada wilayah sektor industri. Perusahaan ini memproduksi produk pengolahan kayu yang berupa Barecore, Plywood, dan Blockboard. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan ini memiliki jumlah pekerja yang mencapai 335 orang yang meliputi pekerja bidang administrasi, bidang produksi, sopir, tenaga keamanan atau security, maupun tenaga kebersihan.

Jumlah pekerja yang besar merupakan aset yang berharga bagi perusahaan jika hal tersebut di *manage* dengan baik dan professional. Kuantitas pekerja yang besar tentu memiliki tantangan sendiri bagi perusahaan dalam memelihara kinerja para pekerja secara konsisten. Terlebih lagi mengenai sitem upah dan kesejahteraan yang diterima oleh pekerja. Permasalahan dan tantangan pasti dialami oleh perusahaan, terutama dalam situasi pandemi Covid-19 seperti saat ini.

Mengenai kebijakan sistem upah yang diterapkan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama yaitu mengacu pada dua sudut pandang, yaitu dengan melihat

dari kondisi keuangan perusahaan dan memperhatikan kesejahteraan yang diterima oleh pekerja. Pertimbangan tersebut dilakukan agar dapat memberikan keseimbangan dan situasi operasional perusahaan yang kondusif.

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini membuat PT. Sumber Alam Santoso Pratama merumuskan kebijakan untuk beradaptasi dengan situasi yang ada pada saat ini. Kebijakan pertama yang diambil oleh perusahaan yaitu menghentikan operasional perusahaan karena adanya pandemi sekitar akhir Maret 2020 sampai 11 Mei 2020. Hal tersebut dilakukan karena mengacu pada izin operasional yang tidak dikeluarkan dan mempertimbangkan kesehatan dan keselamatan para pekerja karena adanya wabah pandemi. Adanya penghentian operasional perusahaan tentunya akan berdampak pada kebijakan upah yang diterapkan pada masa pandemi ini.

Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan mengenai status pekerja adalah memberikan keringanan dan memperbolehkan pekerja untuk melakukan pekerjaan lain seperti bertani, berternak, dan lain sebagainya. Langkah perusahaan tersebut karena didasarkan dengan latar belakang para pekerja di bidang produksi yang mayoritas memiliki tingkat perekonomian menengah kebawah dan memiliki pekerjaan sampingan diluar kegiatan perusahaan. Karena pada dasarnya, upah menurut ekonomi Islam memiliki fungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup atas persetujuan bersama antara perusahaan atau pemberi kerja dan penerima kerja.⁷⁸

Kebijakan untuk tidak membatasi ruang gerak para pekerja dalam mencari nafkah pada saat menghadapi pandemi ini juga didasarkan keinginan dari

⁷⁸ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008), 24.

perusahaan yang tidak menginginkan adanya eksploitasi terhadap para pekerja. Sedangkan menurut Muhammad Baqir ash Shadr masalah perekonomian bermula karena akibat sistem ekonomi yang memperbolehkan eksploitasi antara pihak yang memiliki kekuatan kepada pihak yang dirasa lemah.⁷⁹ Hal tersebut selaras dengan pendapat Yusuf Qardhawi mengenai distribusi hasil produksi yang masih sering terjadi pemerasan dan eksploitasi terhadap para pekerja karena kebijakan perusahaan atau pemberian upah yang tidak sesuai.⁸⁰ Oleh karena itu, pihak perusahaan memiliki kebijakan dengan tidak membatasi dan mengeksploitasi para pekerja dalam menghadapi adanya pandemi ini.

Karena pihak perusahaan menyadari adanya pandemi Covid-19 ini membuat kondisi ekonomi keluarga pekerja terganggu dan perusahaan belum mampu sepenuhnya menanggung semua hak para pekerja. Terkait kebijakan ini, perusahaan tidak melepaskan tanggung jawab terhadap nasib dan hak para pekerja. Tetapi kebijakan tersebut hanya salah satu kebijakan perusahaan yang dijalankan dan tidak mengabaikan upah para pekerja.

PT. Sumber Alam Santoso Pratama tetap memberikan upah kepada pekerja meskipun tidak melakukan kegiatan produksi. Besaran upah yang diberikan perusahaan adalah 50% dari gaji normal yang diterima. Hal tersebut bukan dianggap sebagai pemotongan gaji sepihak, tetapi merupakan kompensasi yang diterima karena adanya penghentian produksi. Karena pada dasarnya perusahaan tetap mengeluarkan biaya upah untuk semua pekerja, sedangkan para pekerja tidak melakukan kegiatan produksi. Seiring dengan kebijakan tersebut,

⁷⁹ Muhammad Baqir ash Shadr, *Iqtishaduna, Cet I*, (Jakarta: Zahra, 2008), 149.

⁸⁰ Yusuf al-Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam, cet I*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), 201.

pihak perusahaan menjelaskan situasi dan kondisi perusahaan kepada pekerja mengenai dampak pandemi Covid-19 terhadap kelangsungan operasional perusahaan.

B. Penerapan Sistem Upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Adil dan Ihsan

Peranan pekerja bagi perusahaan sangatlah penting, karena memiliki kontribusi terhadap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Karena itu perusahaan tentunya tidak mengabaikan dan menelantarkan nasib para pekerjanya ketika terjadi kondisi resesi perekonomian. Seperti halnya adanya kondisi pandemi Covid-19 yang menyebabkan perekonomian dan industri menjadi terdampak. Adanya pandemi ini membuat perusahaan harus memiliki alternatif atau kebijakan yang mampu menghadapi kondisi pandemi ini. PT. Sumber Alam Santoso Pratama memiliki komitmen bahwa dalam menghadapi situasi pandemi Covid-19 ini harus melihat kepentingan berbagai pihak, yaitu perusahaan, pekerja, dan konsumen. Salah satu kepentingan yang harus diperhatikan yaitu mengenai nasib dan kesejahteraan para pekerja. Karena pada dasarnya dengan adanya pandemi ini bukan berarti nasib dan kesejahteraan para pekerja diabaikan, seperti halnya mengenai upah yang didapatkan oleh pekerja.

Upah yang diberikan kepada pekerja tentunya harus tetap memperhatikan nilai keadilan maupun kesejahteraan pekerjanya. Karena masih banyak ditemukan fenomena dimana masih sering terjadi eksploitasi terhadap upah atau gaji pekerja dan tidak diperhatikannya keadilan bagi para pekerja. Karena pada dasarnya

menurut Abbas Al-Akkad dalam Qardhawi bahwa keadilan itu tidak terdapat unsur kedzaliman.⁸¹ Hal tersebut selaras dengan pendapat Afzalurrahman bahwa upah dalam Islam memiliki konsep keadilan tanpa adanya sikap zalim terhadap yang lain.⁸² Dalam hal ini, PT. Sumber Alam Santoso Pratama memiliki kebijakan terhadap sistem upah kepada para pekerjanya pada masa pandemi Covid-19. Kebijakan tersebut merupakan pemberian upah kepada pekerja yang ada di PT. Sumber Alam Santoso Pratama sebesar 50% dari upah normal yang diterima.

Keputusan tersebut dianggap sebagai kebijakan yang adil antara perusahaan dan para pekerja, karena merupakan bentuk kepedulian kepada para pekerja yang tidak melakukan kegiatan produksi selama jangka waktu dua bulan lebih. Karena adil sendiri bukan hanya tentang mempersamakan nominal saja, tetapi harus menempatkan sesuatu bagian pada tempatnya.⁸³ Upah yang adil yaitu upah yang memanusiaikan bagi pekerja.⁸⁴ Perusahaan berusaha memenuhi aspek keadilan antara pihak perusahaan dan pekerja, karena pemberian upah yang hanya 50% dari upah normal bukan merupakan pemotongan gaji, tetapi bentuk kompensasi yang mampu diberikan perusahaan pada saat perusahaan terpaksa berhenti melakukan kegiatan produksi.

Selama berhentinya operasional perusahaan selama kurang lebih dua bulan sekitat akhir Maret hingga 11 Mei 2020, pada rentan periode tersebut mendekati

⁸¹ Yusuf Al-Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*, alih Bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta: Gema Insani Press, 1982), 228.

⁸² Afzalurrahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, terjemahan oleh Dewi Nurjulianti dkk, (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi), 296.

⁸³ Murtadha Muthahhari, *Keadilan Ilahi: Asas Pandangan Dunia Islam, terj Agus Efendi*, (Bandung, Mizan anggota IKAPI, 1981), 53.

⁸⁴ Azhari Akmal Tarigan, *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an*, (Medan: Citapustaka Media Perintis, 2012), 175.

momen hari raya Idul Fitri. Dimana setiap tahun menjelang hari raya, pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama rutin memberikan tunjangan hari raya atau THR kepada para pekerjanya. Adanya pandemi Covid-19 ini yang menyebabkan penghentian kegiatan produksi, pihak perusahaan tetap berusaha berkomitmen untuk tetap memberikan THR kepada pekerja.

Pemberian tunjangan hari raya atau THR dianggap sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada kesejahteraan pekerja yang selama ini turut bersama-sama membangun dan mengembangkan perusahaan. Pemberian tersebut dilakukan oleh pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama dilakukan secara bertahap. Dalam hal tersebut perusahaan memberikan THR secara bertahap disesuaikan dengan masing-masing bidang yang ada diperusahaan, seperti karyawan pada bidang administrasi, bidang produksi, sopir, tenaga keamanan atau security, maupun tenaga kebersihan.

Pemberian THR inilah bentuk nilai kebaikan atau ihsan dalam sistem pengupahan yang mampu diberikan oleh perusahaan kepada pekerja pada saat terjadinya pandemi seperti ini. Karena pada dasarnya berbuat ihsan yakni perbuatan yang melebihi dari keadilan.⁸⁵ Oleh karena, al-Ghazali dalam kitab *Ihya' Uluum al-Diin* menjelaskan dalam surat An-Nahl ayat 90 “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan*” kaitannya dengan konsep ekonomi, bahwa adil merupakan keselamatan yang diibaratkan dengan

⁸⁵ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah, Volume 7*, (Jakarta: Lentera Hati, 2003), 322.

modal usaha, sementara ihsan merupakan kebahagiaan yang diibaratkan dengan sebuah laba atau keuntungan.⁸⁶

Sedangkan menurut pernyataan Syamsuri dan Muhammad Ridwan dalam penelitiannya bahwa konsep adil dan ihsan merupakan ajaran tasawuf yang dapat diaplikasikan pada bidang ekonomi sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah.⁸⁷ Maka kebijakan upah yang diambil oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama dalam menghadapi pandemi bisa dilihat dari perspektif keadilan dan ihsan.

C. Hambatan dan Solusi Yang Dihadapi oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi dalam Penerapan Sistem Upah Pada Masa Pandemi Covid-19

Adanya pandemi Covid-19 merupakan fenomena baru yang terjadi dan membuat berbagai lini kehidupan terkena dampaknya, tak terkecuali dampak yang dialami oleh sektor ekonomi dan industri. Dampak yang dialami oleh sektor ekonomi maupun industri, seperti menurunnya omzet penjualan, sulitnya pendistribusian produk, hingga perizinan kegiatan operasional yang tidak diberikan oleh pihak terkait. Dampak tersebut juga dialami oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama dalam menghadapi pandemi Covid-19. Salah satu dampak yang dialami adalah masalah perizinan yang tidak dikeluarkan oleh pihak terkait.

⁸⁶ Abu Hamid al-Ghazali, *Ihya' Ulu'um al-Diin, Jilid II*, (Beirut: Dar al-Ma'rifah, TTh), 79.

⁸⁷ Syamsuri dan Muhammad Ridwan, "Konsep Adil dan Ihsan dalam Transaksi Ekonomi menurut Imam Al-Ghazali dan Pengaruh Tasawuf Terhadapnya", *Tasfiyah Jurnal Pemikiran Islam*, 3 (Februari, 2019), 1.

Izin operasional yang tidak diberikan oleh pihak kecamatan Sempu kepada PT. Sumber Alam Santoso Pratama membuat perusahaan harus menghentikan kegiatan produksinya. Hal tersebut terjadi disebabkan awal adanya pandemi Covid-19 yang seluruh masyarakat menjadi khawatir akan cepatnya penyebaran wabah virus ini. Oleh sebab itu, pihak pemerintah mengambil langkah untuk menghentikan izin operasional seluruh perusahaan khususnya di wilayah kecamatan Sempu dalam rangka memutus penyebaran virus Covid-19. Rentan waktu larangan beroperasi juga ditentukan hingga masa yang tidak dapat dipastikan. Hambatan tersebut memiliki dampak terhadap penurunan pemenuhan kebutuhan pasar terhadap permintaan produk yang menyebabkan omzet penjualan produk menurun. Omzet penjualan yang menurun juga akan berpengaruh kepada sistem upah yang mampu dijalankan oleh perusahaan.

Perusahaan juga mengalami kesulitan dalam menentukan solusi kebijakan terhadap hambatan mengenai izin operasional yang tidak dikeluarkan yang menyebabkan sistem upah juga terdampak. Pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama juga menyadari karena pandemi Covid-19 merupakan fenomena baru yang terjadi dan membuat sektor industri belum sepenuhnya siap untuk menghadapinya. Adapun solusi yang diambil oleh perusahaan mengenai pengupahan yaitu mengambil jalan tengah atau *win win solution* dengan penuh pertimbangan, sehingga tidak merugikan semua pihak yang terkait. Dalam sudut pandang ekonomi Islam, sistem upah itu harus didasari dengan nilai adil dan *ihsan* atau layak. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Herijanto dan Hafiz bahwa

konsep pengupahan dalam Ekonomi Islam adalah adanya prinsip keadilan dan prinsip kelayakan.⁸⁸

Pengambilan keputusan untuk mencari solusi terhadap hambatan sistem upah yang dialami oleh perusahaan yaitu dengan mempertimbangkan tiga aspek utama. Pertimbangan pertama yaitu menaati peraturan tentang izin operasional yang tidak dikeluarkan oleh pihak pemerintah. Kemudian pertimbangan kedua yaitu dengan melihat kondisi perusahaan yang mengalami penurunan omzet penjualan disebabkan berhentinya kegiatan operasional perusahaan karena adanya larangan beroperasi. Pertimbangan ketiga yaitu dengan melihat kondisi dan nasib para pekerja di PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada saat adanya pandemi Covid-19.

Dari pertimbangan tersebut, perusahaan mencoba memberikan solusi terbaik atau *win win solution* mengenai sistem upah yang harus dijalankan. Karena pada dasarnya sistem upah dalam ekonomi Islam bukan hanya mengacu pada untung dan rugi saja, tetapi mengedepankan nilai-nilai ajaran Islam dalam bermuamalah.⁸⁹ Solusi tersebut dianggap oleh pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama sebagai solusi terbaik yang bisa dijalankan dengan tetap mempertimbangan kepentingan pihak terkait, yaitu kepentingan pemerintah, perusahaan, dan para pekerja.

⁸⁸ Hendy Herijanto dan Muhammad Nurul Hafiz, "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing", *Jurnal Islaminomic*, 7 (April, 2016) 1.

⁸⁹ Aan Anshori, "Digitalisasi Ekonomi Syariah", *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam*, 7 (2016), 4.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Bedasarkan penelitian yang telah dilaksanakan tentang sistem upah perspektif adil dan ihsan studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi pada masa pandemi Covid-19, peneliti telah memperoleh data yang kemudian diolah dengan analisis teori, hasil dari analisis tersebut dijelaskan dalam pembahasan dan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan mengenai para pekerja dan sistem upah yang diterapkan oleh PT.

Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi pada masa pandemi Covid-19 yaitu pada saat perusahaan terpaksa menghentikan kegiatan produksi perusahaan memberikan keringanan dan memperbolehkan pekerja untuk melakukan pekerjaan lain seperti bertani, berternak, dan lain sebagainya. Karena pada dasarnya para pekerja mayoritas memiliki tingkat perekonomian menengah kebawah dan memiliki pekerjaan sampingan diluar kegiatan perusahaan. Kebijakan tersebut dilakukan perusahaan dikarenakan izin operasional perusahaan yang tidak dikeluarkan hingga batas waktu yang tidak ditentukan. Mengenai status para pekerja, perusahaan menjamin pekerja tetap menjadi bagian perusahaan dengan tetap memberikan upah dengan nominal yang ditentukan meskipun perusahaan berhenti beroperasi.

2. Adapun kebijakan sistem upah yang dijalankan oleh oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi pada masa pandemi Covid-19 dilihat dari

perspektif adil dan ihsan, yaitu memiliki dua kebijakan yang dapat dikaitkan dengan teori yang berhubungan. Pertama, sistem upah perusahaan yang dapat dilihat dengan perspektif adil yaitu pemberian upah kepada pekerja yang ada di PT. Sumber Alam Santoso Pratama sebesar 50% dari upah normal yang diterima. Kebijakan tersebut dapat dikatakan adil karena pada dasarnya perusahaan tetap memberikan upah sebesar 50% meskipun para pekerja tidak melakukan pekerjaan dikarenakan perusahaan berhenti beroperasi. Kemudian yang kedua, mengenai kebijakan sistem upah dilihat dari perspektif ihsan yaitu perusahaan tetap memberikan tunjangan hari raya atau THR kepada pekerja saat perusahaan menghentikan kegiatan produksi. Hal tersebut karena upah yang diberikan bukan hanya menyangkut hak dan kewajiban pekerja maupun perusahaan, tetapi juga harus memperhatikan sisi keadilan maupun kebaikan (ihsan) dalam aspek kesejahteraan para pekerjanya pada masa pandemi ini.

3. Adanya hambatan yang dialami PT. Sumber Alam Santoso Pratama Banyuwangi pandemi Covid-19 yaitu dengan adanya penurunan omzet penjualan yang menyebabkan kemampuan perusahaan untuk memebuhi kewajiban upah juga menurun. Hal tersebut dikarenakan izin operasional yang tidak diberikan oleh pihak kecamatan Sempu kepada PT. Sumber Alam Santoso Pratama membuat perusahaan harus menghentikan kegiatan produksinya. Penghentian kegiatan produksi ini memiliki dampak terhadap penurunan pemenuhan kebutuhan pasar terhadap permintaan produk perusahaan yang menyebabkan omzet penjualan produk menurun. Adapun

solusi yang diambil oleh perusahaan yaitu mengambil jalan tengah atau *win win solution* dengan penuh pertimbangan, yaitu tetap memberikan upah meskipun tidak seperti biasanya, sehingga tidak merugikan semua pihak yang terkait yaitu antara perusahaan dan para pekerjanya. Solusi tersebut diambil dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan yang mengalami penurunan omzet dan kondisi dan nasib para pekerja yang terkena dampak adanya pandemi.

B. Implikasi

Implikasi teoritis yang terdapat dalam penelitian ini berhubungan dengan temuan peneliti bahwa konsep sistem upah perspektif adil dan ihsan sesuai dengan kebijakan yang dijalankan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19. Hasil temuan kebijakan sistem upah PT. Sumber Alam Santoso Pratama menguatkan teori upah menurut sudut pandang ekonomi Islam yaitu pengupahan harus berlandaskan konsep keadilan maupun kelayakan (ihsan). Temuan tersebut dapat disinkronkan dengan konsep adil dan ihsan dalam sudut pandang ekonomi yang dikemukakan oleh al-Ghazali dalam kitabnya *Ihya' Uluum al-Diin* dengan didasari QS. Al-Nahl ayat 90. Menurutnya adil merupakan sebab dari segi keselamatan saja, diibaratkan modal usaha. Sementara ihsan merupakan sebab dari segi keuntungan dan kebahagiaan, diibaratkan dengan profit.

Implikasi praktis yang berkaitan dengan kebijakan sistem upah perspektif adil dan ihsan yang dijalankan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada masa pandemi Covid-19 diantaranya:

1. Bagi kepala daerah dapat menjadi pertimbangan dalam mengeluarkan peraturan mengenai konsep upah yang adil dan ihsan bagi setiap perusahaan dalam menghadapi pandemi Covid-19 atau kondisi perekonomian yang tidak menentu.
2. Bagi pengelola perusahaan mempertimbangkan konsep konsep upah yang adil dan ihsan dalam meningkatkan kinerja dan motivasi bagi para pekerja.
3. Bagi akademisi bahwa teori sistem upah yang adil dan ihsan menurut pandangan ekonomi Islam dapat mendesain konsep teori upah yang lebih komprehensif.

C. Saran

Dari kesimpulan diatas peneliti memiliki harapan bahwa penerapan sistem upah perspektif adil dan ihsan pada masa pandemi Covid-19 dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan di masa depan bagi PT. Sumber Alam Santoso Pratama mengenai sistem upah yang diterapkan dalam menghadapi melemahnya kondisi perekonomian. Adapun saran yang ingin peneliti sampaikan kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Pemerintah Daerah

Sistem upah berdasarkan perspektif adil dan ihsan bisa dijadikan salah satu acuan dalam menentukan kebijakan dan peraturan pemerintah terhadap

perusahaan-perusahaan pada saat menghadapi kondisi perekonomian yang tidak menentu karena kondisi pandemi dan kondisi sejenis lainnya. Peraturan pemerintah dalam menyikapi sistem upah lebih memperhatikan kepentingan semua pihak, baik kepentingan pemerintah, perusahaan, dan pekerja perusahaan,.

2. Bagi Akademisi

Bagi para akademisi yang melakukan penelitian mengenai sistem upah perspektif adil dan ihsan menurut ekonomi Islam dengan objek penelitian berbeda mampu mengkaji lebih dalam untuk menambah khazanah keilmuan dan sudut pandang lain terkait upah berdasar ekonomi Syariah.

3. Bagi Pengelola

Konsisten dalam membuat kebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan kesejahteraan para pekerja dalam hal sistem upah. Membangun kerja sama dengan para pekerja dengan baik agar para pekerja memiliki motivasi kerja tinggi dan mampu bekerja secara optimal untuk kepentingan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Karim.
- Abidin, Danial Zainal. *Tips-Tips Cemerlang dari al-Qur'an*. Jakarta: Hikmah, 2008.
- Al-Asqolani, Ibnu Hajar. *Bulughul Maram*. Semarang: Hasyim Qoutar, t.th.
- Afzalurrahman. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, terjemahan oleh Dewi Nurjulianti dkk. Jakarta: Yayasan Swarna Bhummy, 1982.
- Al-Ghazali, Abu Hamid. *Ihya' Uluum al-Diin, Jilid II*. Beirut: Dar al-Ma'rifah, TTh.
- Al-Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam, cet I*. Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Al- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam, alih Bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin*. Jakarta: Gema Insani Press, 1982.
- Al-Qaradhawi, Yusuf. *7 Kaidah Utama Fikih Muamalat, Penerjemah: Fedrian Hasmand, Cet. 1*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014.
- Al-Shon'ani, Abu Bakar Abdurrazzaq bin Humam, *Musnaf Abdul Razzaq, cet. Ke-1*. Beirut: Maktabah islamiy, 1403 H.
- Anshori, Aan. Digitalisasi Ekonomi Syariah. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam*. 2016.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. *Bank Syari'ah Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2001.
- Anwar, Mohamad. Dilema PHK dan Potong Gaji Pekerja Di Tengah Covid-19. *ADALAH Buletin Hukum dan Keadilan*. 2020.
- Anwar, Syamsul. *Hukum Perjanjian Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Ash Shadr. Muhammad Baqir. *Iqtishaduna, Cet I*. Jakarta: Zahra, 2008.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqih Islam Wa Adillatuhu, Jilid 5*. Jakarta: Gema Insani, 2011.
- Baqi, Muhammad Fu'ad Abdul. *al-Mu'jam al-Mufahras li alfazd al-Qur'an al-Karim*. Mesir : Dar al-Fikr, 1981.

- Choiriyah. Pemikiran Ekonomi Muhammad Baqir ash Shadr. *Islamic Banking*. Februari, 2016.
- Dewan Syariah Nasional MUI. *Himpunan Fatwa Keuangan Syariah*. Erlangga, 2014.
- Djuwaini, Dimyauddin. *Pengantar Fiqh Muamalah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islam*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Hariandja, Susilo Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Herijanto, Hendy dan Muhammad Nurul Hafiz. Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. *Jurnal Islaminomic*. April, 2016.
- Hidayati, Ika Novi Nur. Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif. *Az Zarka'*. Desember, 2017.
- Juaningsih, Imas Novita. Analisis Kebijakan PHK Para Pekerja Pada Masa Pandemi C0vid-19 di Indonesia. *ADALAH Buletin Hukum dan Keadilan*. 2020.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, *Qur'an Kemenag*, (Jakarta: Kemenag, 2021).
- Ma'luf, Louis. *Al-Munjid Fi Al Lughah Wa Al-A'lam*. Beirut: Daar Masyriq, 1982.
- Mardani. *Fiqh Ekonomi Syariah*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Mardi. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Matompo, Osgar Salim dan Wafda Vivid Izziyana. Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja. *Rechstaat Nieuw*. Oktober, 2020.
- Mughniyah, Muhammad Jawad. *Fiqh Imam Ja'far Shadiq*, cet. 1. Jakarta: Lentera, 2009.
- Mujib, Abdul. *Teori Kepribadian Perspektif Psikologi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- Muslich, Ahmad Wardi. *Fiqih Muamalat*. Jakarta: Amzah, 2013.

- Muslim. Varian-Varian Paradigma, Pendekatan, Metode, dan Jenis Peneletian Dalam Ilmu Komunikasi. *Wahana*. 2015.
- Muthahhari, Murtadha. *Keadilan Ilahi:Asas Pandangan Dunia Islam, terj Agus Efendi*. Bandung, Mizan anggota IKAPI, 1981.
- Nindin, Undang. Upah Minimum Regional (UMR) dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Tesis*. Yogyakarta: MSI UII, 2006.
- Prajnaparamitha, Kanyaka dan Mahendra Ridwanul Ghoni. Perlindungan Status Kerja Dan Pengupahan Tenaga Kerja Dalam Situasi Pandemi COVID-19 Berdasarkan Perspektif Pembaharuan Hukum. *Administrative Law & Governance Journal*. Juni, 2020.
- Razy, Muhammad Fakhrur dan Muhammad Fedryansyah. Konflik Gerakan Masyarakat Sipil dan Pemerintah Dalam Proses Penyusunan Rancangan Undang-Undang Omnibus Law. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*. 2020.
- Rivai, Veithzal. Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Rusyd, Ibnu. *Bidayatul Mujtahid terjemah Cetakan II*. Jakarta: Pustaka Amani, 2002.
- Sahrani, Sohari dan Ru'fah Abdullah. *Fikih Muamalah*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Shihab, Muhammad Quraish. *Tafsir Al-Misbah, Volume 7*. Jakarta: Lentera Hati, 2003.
- Sugiono. *Pintar Menulis Karya Tulis Ilmiah*. Andi:Yogyakarta, 2010.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukirno, Sadono. *Mikro Ekonomi Pengantar Teori, Edisi III*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005.
- Syafe'I, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Syamsuri dan Muhammad Ridwan. Konsep Adil dan Ihsan dalam Transaksi Ekonomi menurut Imam Al-Ghazali dan Pengaruh Tasawuf Terhadapnya. *Tasfiah Jurnal Pemikiran Islam*. Februari, 2019.

- Tarigan, Azhari Akmal. *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Al-Qur'an*. Medan: Citapustaka Media Perintis, 2012.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, edisi 2, cetakan 3*. Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Tim Redaksi Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Waliam, Armansyah. Upah Berkeadilan Ditinjau dari perspektif Islam. *Bisnis*. Desember, 2017.
- Warson, Munawir Ahmad. *Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Yusmansyah, Taofik. *Akidah dan Akhlak jilid I*. TK: Grafindo Media Pratama, 2008.
- Yusuf, Sri Dewi. Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Al-Ulum*. Desember, 2010.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

Informan : Egi Abdi Negara, 33 Th

Jabatan : General Maneger HRD

Alamat : Kaliputih, Genteng, Banyuwangi

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Bagaimana awal berdirinya perusahaan PT. Sumber Alam Santoso Pratama?	
2	Kapan berdirinya PT. Sumber Alam Santoso Pratama?	
3	Apa perusahaan bergerak dibidang apa? dan apa alasan yang mendasari memilih bidang tersebut?	
4	Apa saja produk yang dihasilkan PT. Sumber Alam Santoso Pratama?	
5	Apakah perusahaan memiliki produk unggulan atau produk utama?	
6	Distribusi/pemasaran produknya kemana saja? dijual di dalam negeri/ekspor juga?	
7	Berapa jumlah karyawan atau pekerja di PT. Sumber Alam Santoso Pratama ?	
8	Jumlah karyawan yang ada tersebut meliputi sektor apa saja ?	
9	Karyawan mayoritas berasal darimana?	
10	Bagaimana skema hari kerja dan jam masuk kerja di PT. Sumber Alam Santoso Pratama?	
11	Mengenai status pekerja disini bagaimana?	
12	Apakah status pekerja mempengaruhi jumlah upah/gaji yang diterima? Kalau ada apa saja alasannya?	
13	Bagaimana sistem upah yang diterapkan oleh pihak PT. Sumber Alam Santoso Pratama?	

14	Kemudian dalam menerapkan sistem upah apakah memiliki pertimbangan tertentu? kalau ada apa saja dan bagaimana?	
15	Dalam menentukan kebijakan upah apakah melibatkan pekerja atau serikat kerja?	
16	Pada masa sekarang dengan adanya pandemi Covid-19 sampai sejauh mana mempengaruhi operasional perusahaan?	
17	Apakah dengan adanya pandemi ini membuat perusahaan mengubah sistem pengupahan? kalau ada seperti apa kebijakannya?	
18	Apakah dalam menyikapi pandemi ini juga mempertimbangkan para pekerja? kalau iya seperti apa bentuk kebijakannya?	
19	Kira-kira permasalahan apa saja mengenai sistem upah akibat adanya pandemi Covid-19 ini?	
20	Apakah ada perubahan sistem upah sebelum dan sesudah adanya pandemi Covid-19? biasanya kan pasti ada pengurangan insentif/jam kerjanya dikurangi?	
21	Apakah perusahaan melakukan kebijakan pemutusan hubungan kerja karena adanya dampak pandemi?	
22	Apa saja tantangan perusahaan pada waktu adanya pandemi ini? misalnya tentang omzet penjualan, perizinan dll?	
23	Kemudian apa saja solusi perusahaan dalam menghadapi tantangan adanya pandemi tersebut?	
24	Apa langkah strategis perusahaan untuk menyikapi pandemi ini?	

Informan : Vicky Hidayat, 25 Th
 Jabatan : Karyawan PT.SASP
 Alamat : Gendoh, Sempu, Banyuwangi

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1	Sudah berapa lama bekerja di PT. Sumber Alam Santoso Pratama?	
2	Menegenai adanya pandemi Covid-19, bagaimana kebijakan perusahaan yang dirasakan oleh pekerja?	
3	Apakah para pekerja terbantu dengan adanya kebijakan tersebut, atau sebaliknya?	
4	Mengenai upah yang diterima pekerja apakah ada perubahan setelah adanya pandemi Covid-19?	
5	Menurut anda apakah kebijakan upah tersebut adil bagi pekerja?	
6	Kemudian pada saat pandemi apakah para pekerja menerima tunjangan atau bentuk lain yang diberikan perusahaan?	
7	Apakah dengan adanya pandemi ini perusahaan mengabaikan nasib para pekerja?	

Lampiran 2. Surat Izin Survey



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-050/Ps/HM.01/02/2021
 Hal : **Permohonan Ijin Survey**

11 Februari 2021

Kepada
 Yth. Pimpinan PT. Sumber Alam
 Santoso Pratama Banyuwangi
 di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin survey untuk pengambilan data bagi mahasiswa kami dibawah ini:

Nama : Saifudin
 NIM : 19800030
 Program Studi : Magister Ekonomi Syari'ah
 Dosen Pembimbing : H. Aunur Rofiq, Lc., M.Ag., Ph.D
 Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., M.A
 Judul Tesis : Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19)

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Direktur,

 Umi Sumbulah



Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
 Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-050/Ps/HM.01/03/2021

16 Maret 2021

Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada
 Yth. Pimpinan PT. Sumber Alam
 Santoso Pratama Banyuwangi
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Tbu berkenan memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa kami dibawah ini:

Nama	: Saifudin
NIM	: 19800030
Program Studi	: Magister Ekonomi Syari'ah
Dosen Pembimbing	: H. Aunur Rofiq, Lc., M.Ag., Ph.D Dr. H. Ahmad Djalaluddin, Lc., M.A
Judul Tesis	: Sistem Upah Perspektif Adil dan Ihsan (Studi Kasus PT. Sumber Alam Santoso Pratama Pada Masa Pandemi Covid-19)

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Dipektur,

 Umi Sumbulah



Lampiran 4. Dokumen Arsip PT. Sumber Alam Santoso Pratama



form pengumuman publik rencana pelaksanaan VLK
FVLK-06 Rev. M 05/01/2019

Lampiran surat LVLK PT Trustindo Prima Karya No. 010-IDN/SASP/R-RE/77/10.2020

PENGUMUMAN RENCANA VERIFIKASI LEGALITAS KAYU - INDUSTRI Nomor : 77/RVLK/010-IDN/SASP/2020

Lembaga Verifikasi Legalitas Kayu (LVLK) PT Trustindo Prima Karya menyampaikan rencana pelaksanaan audit verifikasi legalitas kayu (VLK) terhadap :

1. Nama Auditee : PT SUMBER ALAM SANTOSO PRATAMA
2. Jenis Izin Usaha : IUIPHHK Kapasitas Produksi > 6.000 m³/Tahun dan IUI dengan Nilai Investasi > Rp. 500 Juta
3. SK IUIPHHK : No. SK.664/Menitk/Setjen/HPL.3/8/2019 Tanggal 30 Agustus 2019
4. SK IUI : No. P2T/9/16.06/02/IV/2017 Tanggal 13 April 2017
5. Jenis Produk & Kap. Izin (m³/tahun) : Kayu Gergajian (20.000), Kayu Lapis (10.000), Blockboard (10.000), Veneer (10.000), Barecore (40.000), Furniture dari Kayu (500)
6. Lokasi Industri : Dusun Nganjukan RT.005 RW.003 Desa Karang Sari Kec. Sempu Kab. Banyuwangi Prov. Jawa Timur
7. Waktu Pelaksanaan : 9 – 11 November 2020
8. Jenis Kegiatan Audit : RE-SERTIFIKASI S-LK
9. Kriteria Acuan Audit yang Digunakan : Lampiran 2.5 Perdirjen PHPL No. P.14/PHPL/SET/4/2016 tentang Standar Verifikasi Legalitas Kayu pada pemegang IUIPHHK Kapasitas Produksi > 6.000 m³/Tahun dan IUI dengan Nilai Investasi > Rp. 500 Juta

Data, informasi dan masukan terkait kegiatan tersebut di atas, dapat disampaikan secara tertulis dan dilengkapi data pendukung ke :

LVLK PT Trustindo Prima Karya
Alamat : Jl. Kesuma Bangsa No. 80 Samarinda. 75121
Telpon : 0541-747798
Email : trustindoprimary@gmail.com



Samarinda, 26 Oktober 2020
LVLK PT Trustindo Prima Karya,

Ir Kurnia, IPU
Direktur



RESUME HASIL VERIFIKASI LEGALITAS KAYU

FVLK-17 Rev. M 05/01/2019

**RESUME HASIL VERIFIKASI LEGALITAS KAYU
DALAM RANGKA RESERTIFIKASI LEGALITAS KAYU
IUIPHHK DAN IUI PT SUMBER ALAM SANTOSO PRATAMA DI KAB. BANYUWANGI, JAWA TIMUR
TANGGAL 9 - 11 NOVEMBER 2020**

1. IDENTITAS LEMBAGA VERIFIKASI LEGALITAS KAYU (LVLK)

- a. Nama LVLK : PT Trustindo Prima Karya
- b. Alamat Kantor : Gedung Diklat APHI Kalimantan Timur Lt.1
Jl. Kesuma Bangsa No. 80 Samarinda.75121
Telpon : 0541-747798
- c. Email : trustindoprimakarya@gmail.com
- d. Website : www.trustindo.net
- e. Sertifikat Akreditasi sebagai Lembaga Verifikasi Legalitas Kayu (LVLK)
Nomor : LVLK-010-IDN
Masa Berlaku : 27 September 2020 s.d. 26 September 2025
- f. SK Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang Penetapan kembali LVLK PT Trustindo Prima Karya sebagai Lembaga Penilai/Verifikasi Independen (LP/VI) :
Nomor : No. SK.4954/MenLHK-PHPL/PPHH/HPL.3/8/2020
Tanggal : 28 Agustus 2020
- g. Penanggung Jawab : Ir. Kurnia, IPU
- h. Tim Auditor : 1. Sasmita Munandari, S.Hut (Ketua Tim Audit); dan
2. Adi Surya, SE (Anggota).
- g. Pengambil Keputusan : Ir. Rudy Setyawan

2. IDENTITAS PEMEGANG IZIN / AUDITEE

- a. Nama Unit Manajemen : PT Sumber Alam Santoso Pratama
- b. Alamat : Dusun Nganjukan RT. 005 RW.003 Desa Karangsari,
Kecamatan Sempu, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur.
- c. Email : pt.sasp108@gmail.com
- d. Jenis Izin Usaha : IUIPHHK Kapasitas Produksi > 6.000 m³/Tahun dan IUI dengan Nilai Investasi > 500 Juta
- e. SK IUIPHHK : No. SK.664/Menlhk/Setjen/HPL.3/8/2019 Tgl. 30 Agustus 2019
- f. SK IUI : No. P2T/9/16.06/02/IV/2017 Tanggal 13 April 2017
- g. Jenis Produk dan Kapasitas : a. Kayu gergajian 20.000 m³/th
b. Kayu lapis 10.000 m³/th
c. Blockboard 10.000 m³/th
d. Veneer 10.000 m³/th
e. Barecore 40.000 m³/th
- h. Nama Pengurus/
Penanggung Jawab Badan Usaha : 1. Direktur Utama : Hadi Santoso
2. Wakil Direktur : Delicia Natali Albert
3. Komisaris Utama : Ami Santoso
4. Komisaris : Inge Meliana
- i. MR Resertifikasi : Rachmat Wibowo

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Lokasi penelitian PT. SASP dari luar



Gambar 2. Kegiatan wawancara kepada manager HRD



Gambar 3. Lokasi produksi PT. SASP



Gambar 4. Proses pemindahan bahan baku di PT. SASP



Gambar 5. Proses distribusi produk dari PT. SASP



Gambar 6. Hasil produk Barecore dari PT. SASP



Gambar 7. Hasil produk Plywood 5 mm



Gambar 8. Produk Blockboard dari PT. SASP