

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia tengah mengalami era pandemi covid-19 yang disebabkan oleh sebuah virus yang dikenal dengan nama *coronavirus disease*. Pandemi covid-19 ini pertama kali muncul di Indonesia pada awal Maret 2020.<sup>1</sup> Virus ini memberikan efek kepada orang yang terjangkit seperti flu, batuk, sakit kepala, demam tinggi dan lainnya, virus ini juga termasuk *zoonotic* yaitu penularannya melalui makhluk hidup seperti manusia dan hewan.<sup>2</sup> Seperti yang dialami peneliti bahwa virus ini menyebar melalui pernapasan dan udara, karenanya bisa dicegah dengan menggunakan masker, sering mencuci tangan serta menjaga jarak dengan makhluk hidup lain seperti yang dijelaskan sebelumnya.

Dengan adanya pandemi tersebut, memukul seluruh kegiatan dan aktivitas manusia, terutama kegiatan perekonomian salah satunya sektor industrial. Kondisi tersebut memaksa sektor industrial untuk tidak beroperasi sementara, guna mencegah penyebaran virus tersebut, dimana seperti yang kita ketahui bahwa sektor industri merupakan sektor yang besar. Jika ditelaah, kita akan berfikir dan muncul pertanyaan tentang bagaimana nasib tenaga kerja atau terkait ketenagakerjaan di sektor industrial tersebut.

Tenaga kerja merupakan aspek penting yang terdapat dalam struktur ekonomi suatu perusahaan maupun organisasi.<sup>3</sup> Hal tersebut didasarkan pada posisi tenaga kerja sebagai subjek yang membantu dalam pemenuhan target produksi dalam sebuah perusahaan, juga akibat dari pemberian jasa tersebut para tenaga kerja berhak mendapatkan upah atas apa yang telah dikerjakannya. Tenaga kerja diupah berdasarkan kesepakatan antara dua pihak, yakni perusahaan dan tenaga kerja itu

---

<sup>1</sup> Rahmi Rosita, "Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap UMKM di Indonesia," *Jurnal Lentera Bisnis* 9:2 (November 2020): 109.

<sup>2</sup> Dito Aditia Darma N, Erlina dan Iskandar Muda, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia," *Jurnal Benefita* 5:2 (Juli 2020): 213.

<sup>3</sup> Nur Aksin, "Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)," *Jurnal Meta Yuridis* 1:2 (2018): 72.

sendiri.<sup>4</sup> Pengupahan tersebut terjadi karena adanya hubungan timbal balik antara yang terlibat dalam transaksi sebagai bentuk penghargaan dan ucapan terimakasih karena telah menolongnya, baik dalam pekerjaan fisik maupun non fisik.<sup>5</sup>

Dalam bidang industrial dan ketenagakerjaan, upah menjadi salah satu permasalahan yang familiar dan sangat kompleks, karena pemberian upah akan sangat berpengaruh bagi kelangsungan sumber daya manusia atau tenaga kerja dari masing-masing industri tersebut, upah ini muncul dari adanya kontrak atau perjanjian kerja, terlebih lagi permasalahan pengupahan ini bisa menjadi suatu permasalahan yang cukup serius antara tenaga kerja dan perusahaan.<sup>6</sup> Pemberian upah kepada seluruh pegawai atau pekerja sangat penting untuk mensejahterakan masyarakat sekitar.<sup>7</sup> Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa peran pemerintah sangat krusial, sebagai pemangku jabatan melalui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan akan menciptakan kestabilan dan rasa adil bagi sistem pengupahan yang akan diterapkan dari tiap perusahaan agar tidak timbul permasalahan industrial salah satunya terkait pengupahan antara perusahaan dan tenaga kerja.

Salah satu peraturan yang membahas hal tersebut ialah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, dimana dalam peraturan tersebut menyebutkan bahwa jumlah upah yang diberikan tidak boleh lebih rendah nominalnya dari standar upah pada tiap daerah. Di daerah Cirebon sendiri standar pengupahan tercantum dalam Peraturan Bupati Nomer 31 Tahun 2021 yang berkaitan dengan pengupahan bagi kesejahteraan para tenaga kerja.

---

<sup>4</sup> Novi Ayu Lestari dan Siti Aisyah, "Upah Tenaga Kerja Lepas Kebun Sawit dalam Pandangan Islam Studi Kasus Desa Pasar Kembang Kab. Indragiri Hilir," *Jurnal Syari'ah* 5:2 (Oktober 2017): 95.

<sup>5</sup> Ibnu Ghufon Jadzuli, et al., "Analisis Hukum Islam dalam Pembayaran Upah Penitipan Hewan (Studi Kasus Dusun 1, Kec. Terbanggi Besar, Kab. Lampung Tengah)," *Jurnal Perkusi* 2:2 (April 2022): 307.

<sup>6</sup> R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 161.

<sup>7</sup> Misbahul Khoir dan Yusri Naili, "Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau dari Prinsip Tanggung Jawab dalam Ekonomi Islam," *Jurnal Akademika* 12:2 (Desember 2018): 224.

Sementara itu, dalam Islam sendiri upah disebut sebagai *ujrah* yang masuk dalam pembahasan *ijarah*. *Ijarah* dimaknai sebagai proses perjanjian para pihak, salah satu pihak sebagai penyedia barang/jasa (*mu'jir*) dan pihak lain sebagai pengguna atau penerima manfaat barang/jasa (*musta'jir*).<sup>8</sup> Maksudnya bahwa upah selalu berkaitan dengan beberapa pihak, bisa dikatakan bahwa harus adanya pemberi kerja atau penerima manfaat dan satu pihak sebagai penyedia barang atau jasa. *Ijarah* merupakan akad sewa yang dapat digunakan seseorang untuk bisa menggunakan jasa orang lain atau manfaat atas suatu barang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diperbolehkan dalam Islam.<sup>9</sup> Jika kita refleksikan dengan sektor industrial, maka salah satu pihak disebut perusahaan dan satu pihak biasa disebut tenaga kerja. Sebagaimana tercantum dalam al-Qur'an surah an-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “barang siapa yang mengerjakan amal saleh, apapun jenis kelaminnya, baik laki-laki maupun perempuan, sedang dia adalah mukmin yakni amal yang dilakukannya lahir atas dorongan keimanan yang shahih, maka sesungguhnya pasti akan kami berikan balasan kepadanya masing-masing kehidupan yang baik di dunia ini dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka semua di dunia dan di akhirat dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan”.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Rizky Puspita Cahyaning Putri, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja yang Tidak Sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi” (*Skripsi*, Institut Agama Islam Purwokerto, 2020), 5.

<sup>9</sup> Zainollah dan Agung Fakhruzy, “Penundaan Pembayaran Upah Pekerja di Pabrik Sandal UD. Nusantara Desa Pasanggar Kecamatan Pengantenan Kabupaten Pamkesana Perspektif Hukum Islam,” *Jurnal al-Huquq* 1:1 (2019): 17.

<sup>10</sup> Q. S An-Nahl (16) ayat 97, lihat Kementerian Agama Republik Indonesia edisi 2019, 387.

Menurut Quraish Shihab dalam kitabnya Tafsir al-Misbah Menafsirkan surah an-Nahl mengkaji kata “balasan di dunia dan akhirat” yang ada pada surah tersebut, dimana maksud balasan tersebut ialah imbalan bagi mereka atas apa yang mereka kerjakan. Artinya, memang upah atau imbalan di dunia sangat penting guna menjadi dasar keadilan dari pemberi kerja dan yang mengerjakan pekerjaan tersebut.<sup>11</sup>

Ibnu Taimiyah juga menyatakan bahwa seorang majikan memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil untuk para pekerja.<sup>12</sup> Hal tersebut tentu didasarkan pada hadits nabi yang menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja harus memberikan upah kepada tenaga kerja sebelum keringatnya kering, hal ini menjadi bukti bahwa pengupahan dalam Islam sangat memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan ataupun perorangan dari aktivitas ekonomi. Rasulullah telah mengajarkan bahwa kita harus sesegera mungkin untuk memberikan upah (*ujrah*) kepada pekerja, upah yang diberikan juga harus jelas nominalnya serta diberikan sesuai jasa yang telah diberikan oleh pekerja tersebut. Artinya memang pemberian upah haruslah layak jika diberikan kepada para pekerja, karena kelayakan, dikatakan layak jika upah tersebut mempresentasikan kebutuhan.<sup>13</sup> Hal ini dimaksudkan bahwa harus ada penerapan rasa adil dalam pemberian upah, pengupahan ini juga yang akan mencerminkan adil atau tidaknya dari sikap pemberi kerja atau perusahaan.

Setiap perusahaan tentu memiliki tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang/jasa, tenaga kerja tersebut haruslah diberikan upah sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja, upah tersebut sebagai bentuk imbalan atas usaha atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja tersebut, dimana sistem pengupahan sendiri dewasa ini

---

<sup>11</sup> Fauzi Caniago, “Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam,” *Jurnal Textura* 5:1 (2018): 40.

<sup>12</sup> Muhammad, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, 2004), 138.

<sup>13</sup> Nur Mardhiah, “Islam dan Perburuhan: Pembagian Kerja, Safety Networking dan Masalah Pada Sistem Pengupahan di Indonesia,” *Jurnal Jurisdictie: Jurnal Hukum dan Syariah* 9:2 (2018): 184.

memang beraneka ragam.<sup>14</sup> Salah satu perusahaan atau industri yang terdapat di daerah Cirebon yakni PT. Toyamilindo yang mana dijadikan objek atau tempat yang dipilih sebagai tempat penelitian, dimana perusahaan ini beroperasi sebagai industri atau produsen air mineral bermerk “Mountoya”. Dalam era pandemi seperti saat ini, perusahaan ini tetap bisa beroperasi dan tetap menjalankan kegiatan produksi, kondisi perusahaan tersebut menggambarkan bahwa perusahaan tersebut kuat dan tetap bisa memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja, walaupun bisa saja kondisi pandemi tetap memaksa perusahaan tersebut untuk tidak beroperasi penuh seperti kondisi sebelumnya, baik berdampak dari segi waktu operasional atau produksi, jumlah produksi atau bahkan berpengaruh terhadap pengupahan itu sendiri. Karena itu, besar kemungkinan dengan kondisi pandemi tersebut, perusahaan bisa saja merumahkan para pekerja.<sup>15</sup>

Sebagai perusahaan, untuk dapat menjalankan kegiatan produksinya, PT. Toyamilindo membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan operasional perusahaan. Tenaga kerja di PT. Toyamilindo tentu berhak mendapatkan upah atas apa yang telah dilakukannya. Dalam struktur manajerial, tenaga kerja di perusahaan tersebut ada yang bersifat sebagai buruh, divisi atau bagian-bagian yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan tersebut. Hal itu dimaksudkan agar setiap tenaga kerja memiliki porsi kerja di bidangnya masing-masing, hal tersebut juga yang nanti membedakan nominal atau besaran upah kepada setiap pekerja yang sudah dicontohkan oleh Rasulullah SAW sebagai bentuk keadilan, terlebih dalam kondisi pandemi seperti sekarang ini.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Toyamilindo mengenai sistem pemberian upah tenaga kerja PT. Toyamilindo di masa pandemi Covid-19

---

<sup>14</sup> Rendi Karno dan A. Khumaedi Ja'far, “Analisis Hukum Islam Terhadap Pembayaran Upah Berdasarkan Omset Penjualan (Studi di Berkah Durian Kec. Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung),” *Jurnal Neraca Peradaban* 2:1 (Januari 2022): 13.

<sup>15</sup> Busronul Karim, “Pandemi Covid-19 Dalih Merumahkan Pekerja Tanpa Upah Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Kasus di CV. Fz Foundation),” *Jurnal of Islamic Bisnis Law* 5:3 (2021): 39.

dalam perspektif hukum ekonomi syariah dan hukum positif, dimana hukum positif sendiri akan diambil dari Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan serta dikuatkan dengan Peraturan daerah Cirebon yakni Peraturan Bupati Nomor 31 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Regional (UMR) daerah kabupaten Cirebon. Selanjutnya akan dikaji bagaimana mekanisme pemberian upah serta apakah kondisi pandemi ini akan berpengaruh kepada tenaga kerja yang berada di perusahaan terkait khususnya mengenai pengupahan. Hal tersebut merupakan bentuk realitas yang akan peneliti tinjau berdasarkan hukum ekonomi syariah dan hukum positif.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

### **1. Identifikasi Masalah**

#### **a. Wilayah Kajian**

Wilayah kajian pada masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial dengan topik kajian yang dikaji adalah Upah Minimum Regional dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan akan dilakukan penelitian mengenai Sistem Pemberian Upah Tenaga Kerja PT. Toyamilindo di Era Pandemi Covid-19 Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif.

#### **b. Jenis Masalah**

Adapun jenis masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai Sistem Pemberian Upah Tenaga Kerja PT. Toyamilindo di Era Pandemi Covid-19 Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif.

### **2. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini diperlukan adanya batasan, dimaksudkan agar penelitian tetap fokus dan sistematis serta tidak keluar dari pembahasan yang dimaksud. Karenanya dengan adanya suatu batasan

peneliti bisa fokus baik dalam penelitian maupun penyusunan nantinya. Adapun dalam penelitian ini, masalah yang akan menjadi fokus peneliti adalah Sistem Pemberian Upah Tenaga Kerja PT. Toyamilindo di Era Pandemi Covid-19 Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif.

### 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka timbul pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana mekanisme pemberian dan penetapan upah terhadap tenaga kerja PT. Toyamilindo?
- b. Bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap mekanisme pemberian upah terhadap tenaga kerja PT. Toyamilindo?
- c. Bagaimana tinjauan Hukum Positif terhadap mekanisme pemberian upah terhadap tenaga kerja PT. Toyamilindo?
- d. Bagaimana dampak yang ditimbulkan selama pandemi Covid-19 terhadap tenaga kerja PT. Toyamilindo beserta pengupahannya?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dan manfaat hendak dicapai peneliti dalam penelitian diantaranya:

#### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui mekanisme pemberian upah terhadap tenaga kerja PT. Toyamilindo.
- b. Untuk mengetahui tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap mekanisme pemberian upah tenaga kerja PT. Toyamilindo.
- c. Untuk mengetahui tinjauan hukum positif terhadap mekanisme pemberian upah tenaga kerja PT. Toyamilindo.
- d. Untuk mengetahui dampak pandemi covid-19 terhadap tenaga kerja PT. Toyamilindo beserta pengupahannya.

#### 2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi dunia industrial, serta diharapkan penelitian ini menjadi acuan dalam menganalisis dan mengkaji terkait Sistem Pemberian Upah Tenaga Kerja PT. Toyamilindo di Era Pandemi Covid-19 Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Hukum Positif.

b. Manfaat Praktis

Memberikan pemahaman bagi khalayak umum terkait pentingnya sistem pemberian upah dalam dunia industrial dan berguna bagi pemangku jabatan khususnya PT. Toyamilindo agar dapat mengimplementasikan terkait pengupahan bagi tenaga kerja yang adil dan merata sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### D. Literature Review

Dalam sebuah penelitian yang baik, tentu harus memiliki pembandingan yang selanjutnya dikatakan sebagai penelitian terdahulu atau *literature review*, dimana hal tersebut dimaksudkan sebagai sumber pendukung dalam mencari sebuah informasi dan membantu acuan penulis dalam memunculkan sebuah gagasan baru dalam sebuah penelitian. Dalam hal ini, peneliti telah mencari dan membaca beberapa kajian penelitian yang berkaitan dengan tema yang dimunculkan peneliti dalam melakukan penelitian tersebut, namun tetap saja belum ada yang spesifik membahas bagaimana kausalitas pandemi Covid-19 terhadap sistem pemberian upah. Oleh karena itu, demi terjaganya penelitian dari unsur plagiarisme, peneliti mencoba memunculkan beberapa kajian terdahulu atau *literature review* sebagai acuan penguat sumber penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Rachmad Firmansyah dan Moh. Qudsi Fauzy dalam penelitian dengan judul “Sistem Upah Minimum Kabupaten dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo),” pada tahun 2017. Membahas bagaimana sistem pengupahan yang dilakukan



dan diterapkan oleh kabupaten Sidoarjo dengan ditinjau dari perspektif keislaman, dimana penulis meyakini bahwa dalam Islam dalam menentukan kebijakan, khususnya sistem upah tersendiri memiliki parameter guna menilai sebuah kesejahteraan yang diterima masyarakat nantinya, dimana tolak ukur atau parameter tersebut ialah keadilan.<sup>16</sup> Penelitian ini mengacu kepada pengaturan pengupahan yang terjadi di suatu wilayah tepatnya di kabupaten Sidoarjo, dimana objek yang diteliti masih terlalu luas untuk mengukur suatu sistem pengupahan, selanjutnya pengaturan pengupahan tersebut ditinjau berdasarkan prinsip-prinsip keislaman yakni tepatnya Hukum Ekonomi Syariah.

2. Ika Novi Nur Hidayati dengan judul “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif,” tahun 2017. Hasil pembahasan mengungkapkan bahwa upah seharusnya diterapkan sebaik mungkin agar hubungan antara pekerja dan perusahaan tetap terjafa dengan baik, selain itu juga perlu disadari bahwa tanda bukti dalam sebuah perikatan haruslah tercantum dalam kegiatan hubungan kerja.<sup>17</sup> Penelitian ini lebih condong terhadap bagaimana pengupahan yang seharusnya sesuai dengan hukum yang ada, bukan kepada praktek pengupahan yang *real* terjadi di suatu perusahaan, dimana hukum yang menjadi parameter adalah hukum Islam dan hukum positif, parameter tersebut juga yang peneliti ambil untuk menjadi dasar dalam meninjau sistem pengupahan.
3. Ayu Yuningsih dalam penelitian yang berjudul “Upah Minimum Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam,” tahun 2018. Membahas bagaimana keresahan penulis terkait pemberian upah terhadap tenaga kerja, baik buruh dan lainnya, yang mana profesi tersebut dianggap memiliki dampak dan peran yang baik dalam mewujudkan hasil

---

<sup>16</sup> Rachmad Firmansyah dan Moh. Qudsi Fauzy, “Sistem Upah Minimum Kabupaten dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo),” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 4:6 (Juni 2017): 434.

<sup>17</sup> Ika Novi Nur Hidayati, “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif,” *Jurnal az-Zarqa* 9:2 (Desember, 2017): 183.

usaha. Karena hal tersebut, penulis mengkaji bagaimana pandangan Islam terkait sistem pengupahan di Indonesia dan kesesuaiannya dengan prinsip masalah.<sup>18</sup> Penelitian tersebut cenderung lebih mengarah kepada gambaran upah yang diusung oleh peraturan Menteri tenaga kerja yang kemudian ditinjau berdasarkan hukum Islam, hal tersebut akan lebih baik jika ditelusuri langsung terkait praktek pengupahan yang terjadi di Indonesia dan ditinjau berdasarkan Hukum Islam.

4. Misbahul Khoir dan Yusri Naili dalam jurnal yang berjudul “Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau dari Prinsip Tanggung Jawab dalam Ekonomi Islam,” tahun 2018. Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, membahas bagaimana pentingnya prinsip tanggung jawab terhadap pengupahan yang dilakukan pada pabrik tahu yang berada di Poluju Baureno Bojonegoro dengan menggunakan sistem harian dan berdasarkan banyaknya produk yang dihasilkan., dimana terdapat hasil yang mengatakan bahwa pengupahan yang dilakukan oleh perusahaan diketahui oleh kedua belah pihak, yakni karyawan dan manajer dengan bertanggung jawab karena telah memenuhi beberapa kriteria yang masuk dalam prinsip ekonomi Islam.<sup>19</sup> Penelitian tersebut lebih fokus terhadap prinsip Islam yakni tanggung jawab dalam suatu pengupahan, sebetulnya penting juga untuk menambahkan prinsip lain seperti keadilan, kesejahteraan ataupun yang lainnya agar dapat mengetahui pengupahan secara objektif. Selain itu, tinjauan berdasarkan hukum positif juga perlu diterapkan karena pengupahan yang dilakukan masuk dalam lingkup industri, hal ini juga menjadi pembeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti.
5. Dari Budi Solihin dalam penelitian yang berjudul “Pandangan Islam Tentang Penetapan Upah Minimum Regional (UMR),” pada tahun

---

<sup>18</sup> Ayu Yuningsih, “Upah Minimum Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 7 Tahun 2013 Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam”, *Jurnal Al-Intaj* 4:2 (September 2018): 277.

<sup>19</sup> Misbahul Khoir dan Yusri Naili, “Analisis Sistem Pengupahan Pabrik Tahu di Poluju Baureno Bojonegoro Ditinjau dari Prinsip Tanggung Jawab dalam Ekonomi Islam”: 224.

2018. Hasil penelitian tersebut membahas bagaimana pentingnya penetapan upah sebagai bentuk keadilan antara semua pihak, dimana penulis mengatakan bahwa penetapan upah tersebut sebetulnya sudah ada sejak zaman pemikir ekonomi klasik, hanya saja dalam penerapan upah minimum sekarang pemerintah lebih condong terhadap pengusaha, karena penulis juga menyadari bahwa bersikap adil antara kedua belah pihak sejatinya masih sulit dilakukan. Karenanya, permasalahan penelitian tersebut akhirnya dikaji berdasarkan pandangan hukum Islam sebagai parameter dalam menentukan kebijakan penetapan upah minimum.<sup>20</sup> Dalam pembahasannya membicarakan persoalan hukum Islam yang seharusnya muncul pada praktek pengupahan, karena pengupahan menjadi sarana yang sangat penting dalam suatu kegiatan pekerjaan, dimana hal tersebut tercermin bahwa Islam menggunakan prinsip-prinsip keadilan guna mensejahterakan masyarakat, khususnya para pekerja.

6. Nur Aksin dalam judul “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam),” pada tahun 2018. Membahas persoalan upah yang menjadi dasar hubungan dalam suatu lingkungan kerja seperti perusahaan atau lainnya. Dalam pembahasannya dikatakan bahwa upah dijadikan sebagai bentuk tanggung jawab bagi pihak penyewa (perusahaan) serta bentuk jaminan bagi pihak yang disewa keahliannya.<sup>21</sup> Penelitian tersebut menggambarkan akan keadaan yang sering terjadi dalam kegiatan masyarakat, khususnya di lingkungan industrial yang mana upah menjadi dasar yang perlu dipahami bagi pemangku jabatan atau tenaga kerja itu sendiri, hal tersebut bisa diselaraskan dengan tinjauan hukum Islam nantinya dalam mengukur tingkat keadilan dan besaran upah.
7. Ade Kurnia, et al dalam penelitian yang berjudul “Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industri Meubel,” 2018. Menjelaskan hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa

---

<sup>20</sup> Budi Solihin, “Pandangan Islam Tentang Penetapan Upah Minimum Regional (UMR),” *Jurnal Ilmu-ilmu Agama* 1:1 (Desember 2018): 19.

<sup>21</sup> Nur Aksin, “Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)” : 72.

sistem pengupahan karyawan pada *home industry* meubel ini menggunakan sistem upah borongan, dimana sistem kerja ini dituntut melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah disepakati dan setelah barang jadi kemudian upahnya baru dibayarkan, jika dilihat secara tidak langsung sistem tersebut sudah sesuai dengan ekonomi Islam.<sup>22</sup> Sesuai dengan persoalan yang diangkat pada penelitian tersebut, bahwa yang menjadi fokus masalah ialah terkait pengupahan terhadap tenaga kerja *home industry* meubel dengan tinjauan hukum Islam. Adapun sistem upah yang dibahas pada penelitian tersebut juga memang perlu diteliti, karena sistem yang berpatokan pada waktu ataupun hasil kerja rentan terjadi ketidakadilan sistem upah akan hal tersebut.

8. M. Harir Muzakki dan Ahmad Sumanto dalam jurnal yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesem Pacitan,” pada tahun 2017. Dalam penelitian ini menemukan sebuah fakta bahwa penyedia jasa mesin bajak seringkali tidak menepati waktu dan meminta tambahan dari upah yang sebelumnya diperjanjikan. Penentuan upah yang berubah-ubah dan pembatalan atau penghentian kontrak secara sepihak semacam ini tentu saja merugikan pihak petani. Sebetulnya prinsip yang digunakan sudah sesuai dengan prinsip Islam.<sup>23</sup> Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa pengupahan yang dilakukan berdasarkan prinsip keislaman atau hukum ekonomi syariah, dalam prakteknya bisa saja masih mencederai salah satu pihak dalam suatu perjanjian pengupahan. Karena hal tersebut, perlu pula parameter lain seperti hukum positif untuk meninjau terkait pengupahan.
9. Aminatun, et al dalam judul “Derep (sistem Upah) Panen Padi Pada Masyarakat Desa Wundumbolo Kecamatan Tinanggea Kabupaten Konawe Selatan Ditinjau dari Hukum Islam,” tahun 2021. Hasil

---

<sup>22</sup> Ade Kurnia, et al., “Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industri Meubel,” *Jurnal Iqtisaduna* 4:1 (Juni 2018): 123.

<sup>23</sup> M. Harir Muzakki dan Ahmad Sumanto, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesem Pacitan,” *Jurnal al-‘Adalah* 14:2 (2017): 483.

pembahasan menjelaskan bagaimana proses derep (sistem upah) panen padi yang dilakukan masyarakat desa Wundumbolo, dimana hasil mengatakan bahwa sistem derep ini salah satu bentuk Ijarah antara pemilik sawah dengan buruh yang biasa terjadi di tiap musim panen padi.<sup>24</sup> Hasil tersebut memiliki fokus masalah terkait pengupahan yang mana menggambarkan bahwa sistem derep (sistem upah) tersebut merupakan salah satu bentuk Ijarah, artinya memang sistem tersebut salah satu akad yang sesuai dengan hukum Islam. Dalam pengupahan tersebut, hal unik yang terjadi ialah bentuk upah yang diberikan ialah berbentuk padi bukan uang dengan porsi 1:8. Hal tersebut, berbeda dengan kajian peneliti yang mengungkapkan bahwa bentuk upah dari objek yang diteliti oleh peneliti ialah uang.

10. Syafuri dan Nita Anggraeni “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah (Ujrah) Amil Zakat (Studi di Dompot Dhuafa Banten),” pada tahun 2018. Pada penelitian tersebut menerangkan bahwa amil zakat juga berhak mendapatkan upah atas tugas dan hasil pekerjaannya, dimana dikatakan bahwa seorang amil berhak hak amil sebesar 12,5% atau 1/8 dari hasil zakat yang telah terkumpul, hal tersebut tercermin dari konsep fikih. Namun, konsep tersebut bertabrakan dengan hasil atau pendapatan terkumpul setiap bulannya yang mengalami fluktuatif.<sup>25</sup> Penelitian tersebut membahas praktik upah yang berkaitan dengan tenaga kerja, yang mana lebih fokus pada hak para amil zakat yang juga berhak mendapatkan upah, penelitian tersebut juga mengacu pada hukum Islam atau hukum ekonomi syariah yang sama dengan tolak ukur yang diambil oleh peneliti.

Berdasarkan kesepuluh *literature* yang telah peneliti paparkan, ternyata belum mampu membahas secara komprehensif mengenai sistem pemberian upah tenaga kerja PT. Toyamilindo Cirebon di masa pandemi

---

<sup>24</sup> Aminatun, et al., “Derep (sistem Upah) Panen Padi Pada Masyarakat Desa Wundumbolo Kecamatan Tinanggea Kabupaten Konawe Selatan Ditinjau dari Hukum Islam,” *Jurnal FAWAID: Sharia Economic Law Review* 2:1 (2021): 147.

<sup>25</sup> Syafuri dan Nita Anggraeni, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah (Ujrah) Amil Zakat (Studi di Dompot Dhuafa Banten),” *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 10:2 (Desember 2018): 119.

Covid-19 yang ditinjau berdasarkan hukum ekonomi syariah dan hukum positif, di sisi lain, memang belum ditemukan penelitian yang membahas terkait pengupahan di masa pandemi seperti sekarang ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut guna lebih mengetahui dan lebih terperinci dalam membahas sistem pemberian upah yang terjadi di masa pandemi, dimana tentu saja peneliti akan meramu pembahasan dari berbagai sumber dan gagasan peneliti sendiri sehingga hadir sebuah pemahaman yang komprehensif.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan jalur pemikiran yang dirancang berdasarkan kegiatan peneliti yang dilakukan.<sup>26</sup> Maksudnya bahwa peneliti haruslah memiliki sebuah alur atau jalan untuk melakukan kegiatan penelitian hingga akhir bahwa semua data telah berhasil di dapat. Biasanya kerangka pemikiran berisi sebuah penggambaran singkat mengenai apa yang diteliti oleh peneliti dengan menggunakan sebuah bentuk bagan untuk memudahkan penggambaran terkait alur penelitian yang dilakukan.

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini bermaksud untuk mengkaji dan menganalisis yang pertama, mengenai bagaimana sistem pemberian upah terhadap tenaga kerja PT. Toyamilindo Cirebon, dimana hal tersebut sudah menjadi hak tenaga kerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut nantinya menggambarkan bagaimana hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan perusahaan, dimana jika dilihat bahwa PT. Toyamilindo Cirebon ini bergerak sebagai produsen air mineral, artinya kemungkinan besar pendapatan perusahaan tersebut sudah sesuai dengan target yang ada, hasil pendapatan tersebut sebanding dengan hasil produksi yang telah dikerjakan para tenaga kerja, kemudian dapat dikatakan bahwa keduanya saling berkaitan dan memiliki kesinambungan. Karena hal tersebut juga, peneliti harus membahas bagaimana sistem pemberian upah yang diterapkan PT. Toyamilindo Cirebon terhadap tenaga kerja sebagai dasar dalam alur pemikiran dalam penelitian ini.

---

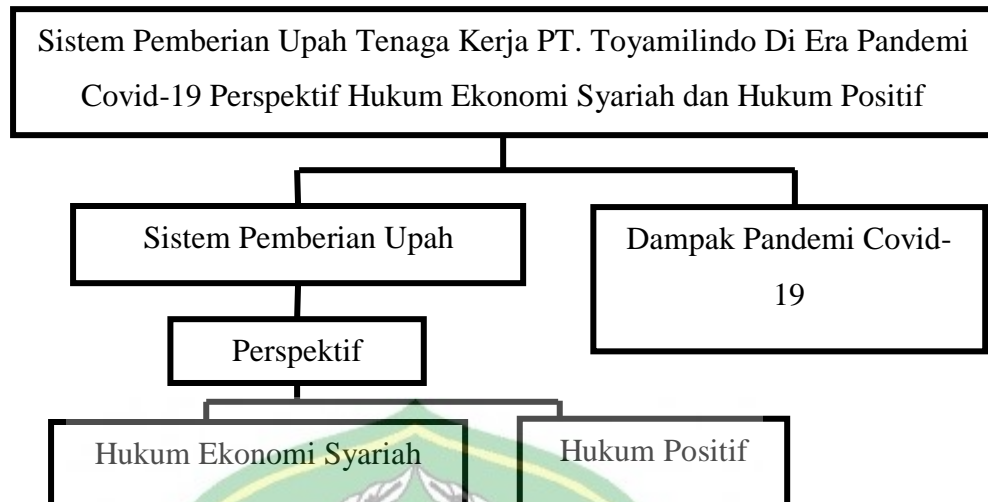
<sup>26</sup> Ningrum, "Pengaruh Penggunaan Metode Berbasis Pemecahan Masalah (Problem Solving) terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X Semester Genap Man 1 Metro Tahun Pelajaran 2016/2017," *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* 5:1 (2017): 148.

Kedua, setelah mengetahui sistem pemberian upah tenaga kerja PT. Toyamilindo Cirebon, peneliti perlu menganalisis kesesuaian sistem pemberian upah tersebut berdasarkan hukum ekonomi syariah dengan fokus pembahasan pada prinsip-prinsip yang terkandung seperti keadilan, kesejahteraan prinsip maslahat pada sistem pemberian upah yang diterapkan PT. Toyamilindo Cirebon kepada para tenaga kerja.

Ketiga, selain menganalisis berdasarkan hukum ekonomi syariah, peneliti juga perlu menganalisis berdasarkan hukum positif, dimana dasar hukum yang diambil ialah PP No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan sebagai parameter dalam menganalisis lebih jauh terkait sistem pemberian upah yang dilakukan oleh PT. Toyamilindo Cirebon. Selain itu, peneliti juga mencoba menguatkan analisis hukum positif ini lebih mengerucut dengan menambahkan Peraturan Bupati Nomer 31 Tahun 2021 yang berkaitan dengan pengupahan bagi kesejahteraan para tenaga kerja.

Dan keempat, sebagai akibat pemilihan masalah terkait kausalitas pandemi Covid-19 terhadap sistem pemberian upah tenaga kerja, peneliti juga perlu mengkaji dan memaparkan bagaimana hubungan sebab akibat yang timbul akibat adanya pandemi Covid-19 terhadap sistem pemberian upah yang diterapkan oleh PT. Toyamilindo Cirebon terhadap para tenaga kerjanya, karena seperti yang kita ketahui bahwa akibat adanya pandemi Covid-19 ini timbul sistem kerja baru yang dinamakan *Work From Home* (WFH) dan sistem sif, yang mana hal tersebut bisa saja berdampak pada waktu kerja dan hasil upah nantinya. Artinya, penting sekali bagi peneliti apakah dengan adanya situasi pandemi sekarang ini akan berpengaruh terhadap pemberian upah atau tidak ada pengaruh sama sekali.

**Gambar 1.1**  
**Skema Kerangka Pemikiran**



#### **F. Metodologi Penelitian**

Metodologi merupakan suatu pengkajian untuk mempelajari aturan-aturan suatu metode.<sup>27</sup> Jika kita artikan dalam metodologi penelitian bermakna bahwa metodologi ini merupakan suatu aturan atau metode yang ada dalam sebuah kegiatan penelitian. Dari penjelasan tersebut, maka peneliti paparkan terkait metodologi penelitian pada penelitian ini sebagai bahan pendukung dalam penyusunan penulisan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Toyamilindo yang berlokasi di Jalan Pangeran Cakrabuana Wanasaba Kidul, Kecamatan Talun, Kabupaten Cirebon. Alasan peneliti memilih tempat ini ialah karena lokasinya yang tidak terlalu jauh dengan tempat tinggal peneliti sehingga memudahkan akses peneliti dalam melakukan penelitian.

<sup>27</sup> Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 41.



## 2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan peneliti ialah penelitian secara kualitatif. Penelitian kualitatif sendiri adalah metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi.<sup>28</sup> Artinya memang peneliti ingin melakukan penelitian ini secara mendalam agar hasil akhir yang didapatkan nantinya dapat bermanfaat bagi semua.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah *case study* (studi kasus). Menurut Skate menyatakan bahwa penelitian studi kasus bertujuan untuk mengungkap kekhasan atau keunikan karakteristik yang terdapat di dalam kasus yang diteliti.<sup>29</sup> Hal tersebut memiliki maksud bahwa dengan pendekatan studi kasus tersebut, peneliti dapat fokus pada masalah utama yakni pada kasus yang terdapat pada objek penelitian.

## 3. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek darimana data penelitian didapat.<sup>30</sup> Adapun untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua jenis, yaitu:

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data primer juga bisa dikatakan sumber pertama data penelitian dihasilkan.<sup>31</sup> Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah melalui hasil wawancara secara mendalam kepada bagian keuangan PT. Toyamilindo Cirebon serta peneliti melakukan pengamatan secara langsung dengan melakukan observasi dan dokumentasi.

---

<sup>28</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 28.

<sup>29</sup> Taufik Hidayat, "Pembahasan Studi Kasus Sebagai Bagian Metodologi Penelitian," *Jurnal Study Kasus* 1:13 (2019): 3.

<sup>30</sup> Sugiyono, *Statiska untuk Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), 14.

<sup>31</sup> Burhan Bungin, *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi* (Jakarta: Kencana, 2013), 129.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder atau bisa disebut sebagai data yang diperoleh dari keterangan sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan.<sup>32</sup> Data ini merupakan data pendukung sebagai penguat referensi maupun penguatan data yang sudah ada sebelumnya dalam proses penelitian, dimana data sekunder yang digunakan dalam penelitian bersumber dari buku, karya tulis, Undang-Undang, maupun referensi lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data secara langsung dan *up to date* tentu sangat berperan penting bagi keberhasilan penelitian secara holistic, karenanya tanpa mengetahui proses dan teknik pengumpulan data, maka bisa saja peneliti tidak mendapatkan data yang sesuai dan memenuhi standar. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung.<sup>33</sup> Artinya memang peneliti harus berjumpa langsung dengan pihak terkait guna memperoleh data yang sesuai, dimana pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan pihak pemilik atau pimpinan perusahaan, bagian keuangan PT. Toyamilindo Cirebon, serta beberapa sampel tenaga kerja (5 pekerja laki-laki dan 5 pekerja

---

<sup>32</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2005), 132.

<sup>33</sup> A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Gabungan* (Jakarta: Kencana, 2014), 372.

perempuan) dengan jadwal jam kerja yang berbeda. Melalui proses wawancara ini diharapkan peneliti dapat memahami gambaran spesifik dalam menggambarkan situasi dan fenomena yang terjadi.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>34</sup> Pada penelitian ini penulis datang langsung ke objek penelitian dengan melakukan pengamatan terkait sistem pemberian upah PT. Toyamilindo Cirebon di masa pandemi Covid-19 saat ini yang selanjutnya akan ditinjau menurut perspektif hukum ekonomi syariah dan hukum positif, dimana hukum positif yang peneliti ambil ialah Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian. Dalam penelitian kualitatif, dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Studi dokumentasi sendiri yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara mendalam sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan pembuktian suatu kejadian.<sup>35</sup> Adapun untuk dokumentasi dalam penelitian ini dengan mengumpulkan, menyusun dan mengolah data yang ada dan ditetapkan oleh pimpinan dan bagian keuangan PT. Toyamilindo Cirebon, maupun yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri seperti dokumentasi tempat, proses wawancara, data pegawai, buku-buku dan dokumen lainnya yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian ini.

---

<sup>34</sup> Samsu, *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)* (Jambi: PUSAKA, 2017), 97.

<sup>35</sup> Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 72-73.

## 5. Teknik Analisis Data

Analisis data memiliki arti mengatur secara sistematis bahan hasil wawancara dan observasi, menafsirkannya dan menghasilkan suatu pemikiran, pendapat, teori atau gagasan yang baru.<sup>36</sup> Hal tersebut tentu peneliti lakukan guna data-data yang diperoleh dapat mudah di analisis dan mengolahnya dengan mudah. Karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 (tiga) teknik analisis data, antarlain:

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

Mereduksi sebuah data merupakan hal yang dibutuhkan agar data tidak mentah, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian.<sup>37</sup>

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

Setelah data direduksi, maka selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.<sup>38</sup> Maksudnya adalah bahwa peneliti perlu melakukan *display* data sebagai bentuk penyajian data yang lebih sederhana dimana hal tersebut dapat memudahkan peneliti dalam memahami dan merencanakan kegiatan selanjutnya dalam sebuah penelitian, khususnya dalam penyusunan penelitian yang tengah diteliti.

### c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang

---

<sup>36</sup> J. R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya* (Jakarta: PT. Grasindo Widiararana, 2010), 121.

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 247.

<sup>38</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 249.

dikemukakan masih bersifat sementara.<sup>39</sup> Artinya memang sebuah penerikan kesimpulan baik di awal atau di akhir sangat diperlukan sebagai bentuk kematangan data serta penyajiannya, namun memang sebuah penarikan kesimpulan harus didukung dengan bukti-bukti yang kuat agar kredibel.

Ketiga teknik analisis tersebut tentu memiliki tujuan agar penyusunan penelitian dapat diramu lebih komprehensif. Selain itu, memang proses di atas dapat membuat data yang diperoleh menjadi lebih matang hingga mampu disajikan dengan sistematis dan dapat dibuktikan kebenarannya.

Jika dilihat, jenis pendekatan dan teknik analisis tersebut dapat didukung dengan metode normatif dan yuridis sebagaimana parameter yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini, dimana pendekatan normatif memiliki maksud bahwa dalam penelitiannya memberikan keterangan atau hasil dari penelitian dengan menggunakan ketentuan atau norma atau kebiasaan yang ada, dalam penelitian ini, ketentuan yang dijadikan acuan ialah sumber hukum Islam. Sedangkan, Pendekatan Yuridis ini memiliki maksud bahwa dalam penelitiannya memberikan suatu hasil berdasarkan acuan perundang-undangan yang berlaku.

## **G. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini, peneliti ingin menyajikan sistematika yang sederhana, dimana dimaksudkan agar lebih mudah memahami dan memperjelas penelitian ini. Karena hal tersebut, peneliti membagi sistematika penulisan ke dalam 5 (lima) bab yang tersusun secara sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Dalam bagian ini merupakan gambaran awal namun dapat menggambarkan keseluruhan isi skripsi dalam penelitian ini.

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 252.

Bab II Landasan Teori. Dalam bab ini memberikan gambaran teori-teori kepustakaan atau gambaran umum yang berkaitan dengan tema ataupun konsep yang diteliti.

Bab III Gambaran Umum Objek Penelitian. Berisi hasil laporan penelitian dengan membicarakan profil PT. Toyamilindo sebagai objek yang diteliti ataupun fakta lapangan yang sesuai dengan penelitian ini.

Bab IV Analisis Hasil Penelitian. Bagian ini menjadi pucuk pembahasan terhadap apa yang telah dirumuskan oleh peneliti, dengan menguraikan fenomena atau temuan yang telah ditemui oleh peneliti selama penelitian terkait sistem pemberian upah tenaga kerja PT. Toyamilindo di era pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, juga ditinjau dari perspektif hukum ekonomi syariah dan hukum positif.

Bab V Penutup. Bab ini merupakan bagian akhir dalam penulisan skripsi, dimana terdapat kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang diteliti, serta berisi saran atau anjuran yang memiliki tujuan memperbaiki dan rekomendasi lebih lanjut dalam penelitian.

