

BAB V

PEMBAHASAN

Dari temuan penelitian dalam Bab IV yang bersumber dari wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya dibandingkan dengan beberapa teori yang sudah dibahas dalam Bab II yang mengacu pada fokus penelitian ini maka akan penulis sajikan dalam pembahasan hasil analisis data secara sistematis. Dalam Bab pembahasan ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri serta dari tiga usaha yang dijadikan sampel.

A. Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Kediri

Upah minimum merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.¹

Masalah upah adalah masalah yang sangat penting yang mempunyai dampak yang sangat luas. Seorang pekerja harus mendapat upah secara pantas dan adil. Pada saat akan mempekerjakan orang lain, maka terlebih dahulu harus dijelaskan jenis pekerjaan, jangka waktu serta besarnya upah yang akan diterima pekerja.

¹ Indra Riko Rosandi., et. al., "Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (Studi Kasus Penerapan Upah Minimum Di Kota Samarinda)", *eJournal Ilmu Pemerintahan* Volume 5, 3 (2017), 1119-1130.

Hal itu dimaksudkan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap pekerja dengan menyuruh melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kesepakatan atau melakukan pekerjaan di luar kemampuannya.²

Peran pemerintah sangat diperlukan dalam mengatasi permasalahan terkait pengupahan. Di Indonesia kebijakan pemerintah terkait pengupahan biasa dikenal dengan kebijakan Upah Minimum Regional. Kebijakan terkait permasalahan pengupahan seharusnya dijalankan dan dilaksanakan dengan semestinya oleh para *stakeholder*.³

1. Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kediri

Setiap daerah di Indonesia memiliki tingkat Upah Minimum Regional yang berbeda-beda. Karena dalam penetapannya pemerintah tidak serta merta menyamaratakan semua wilayah. Di Kota Kediri sendiri, upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah pada tahun 2017 adalah sebesar Rp. 1.617.255. Hal tersebut berarti setiap pelaku usaha yang ada di wilayah Kota Kediri harus membayar upah karyawannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Seperti yang telah disampaikan oleh Bapak Dedi Haryadi selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja, beliau mengatakan bahwa dalam penerapannya kebijakan UMK di Kota Kediri belum berjalan sesuai harapan. Masih terdapat perusahaan

² Muhammad, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2004), 166.

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 232.

yang masih membayar upah karyawannya di bawah batas upah minimum di Kota Kediri..⁴

Dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK), seluruh perusahaan wajib membayarkan upah karyawannya sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Bapak Dedi Haryadi menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) tidak terdapat pengkategorisasian perusahaan. Seluruh perusahaan wajib melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK). Lebih detail beliau mengatakan bahwa Seluruh perusahaan, lembaga sosial, atau apapun, yang mempekerjakan orang dan membayar upah, upahnya harus menerapkan UMK.⁵

2. Faktor Dalam Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kediri

Dalam kaitannya dengan penerapan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) yang ada di Kota Kediri, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut yaitu antara lain:

a. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan menjadi faktor utama dalam penerapan kebijakan pengupahan, karena jika kemampuan perusahaan, dalam hal ini adalah kemampuan finansial perusahaan yang mumpuni, maka penerapan Upah Minimum Kota di perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Kediri dapat terlaksana

⁴ Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.

⁵ Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.

sesuai dengan harapan pemerintah. Namun jika kondisi finansial perusahaan yang kurang mumpuni, maka pelaksanaan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) akan sulit terwujud.

Terlebih lagi pada perusahaan yang skala bisnisnya masih dalam skala kecil dan menengah. Jika mereka melaksanakan kebijakan UMK, yang terjadi bisa saja usahanya tidak berkembang dan kemungkinan pula bisa tutup. Hal tersebut diakui oleh pengusaha yang belum menerapkan Upah Minimum Kota bagi karyawannya.

b. Kemauan Perusahaan

Faktor lain yang berpengaruh dalam penerapan Upah Minimum Kota di Kota Kediri menurut Bapak Dedi Haryadi adalah faktor kemauan perusahaan. Maksudnya kemauan perusahaan dalam membayarkan upah minimum kepada karyawannya. Menurut beliau, kemauan perusahaan dalam melaksanakan Upah Minimum Kota menjadi faktor, karena dalam praktiknya banyak perusahaan yang mampu membayar upah karyawannya sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK), namun mereka tidak mau membayarkannya.

Besarnya biaya operasional perusahaan, kecilnya pemasukan dan pengeluaran yang banyak akan memberi efek pada

keputusan perusahaan, termasuk keputusan perusahaan dalam hal pengupahan.⁶

c. Kualitas Sumber Daya Manusia(SDM)

Selain finansial perusahaan, salah satu pengusaha menambahkan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) adalah kualitas sumber daya manusia yang belum kompeten.

Kualitas SDM yang rendah akan berdampak pada operasional perusahaan. Jika perusahaan mempekerjakan karyawan yang tidak kompeten, perusahaan harus menanggung resiko profit yang rendah. Profit yang rendah akan berdampak pada kemampuan finansial perusahaan dalam membayarkan upah karyawan yang mereka pekerjakan. Perusahaan bisa saja memberikan upah kayawan melebihi tingkatan Upah Minimum Kota (UMK) jika para pekerja memiliki kompetensi yang tinggi sehingga kontribusi bagi perusahaan juga tinggi.⁷

3. Tindakan Pemerintah

Selanjutnya, terkait dengan pelaku usaha yang tidak atau belum melaksanakan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK), diberikan tindakan oleh pemerintah.

Tindakan yang dilakukan oleh pemerintah bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK) antara lain:

⁶ Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.

⁷ Bapak Novan, Pemilik UD. Laksana Jaya Kota Kediri, Kediri, 04 Oktober 2017.

a. Monitoring (Kunjungan)

Yaitu kegiatan pembinaan oleh pemerintah kepada perusahaan selaku wajib UMK dengan cara mendatangi perusahaan yang bersangkutan.

b. Surat

Yaitu kegiatan pembinaan oleh pemerintah kepada perusahaan selaku wajib UMK dengan cara mengirimkan surat mengenai kewajiban perusahaan untuk membayar UMK.

c. Sanksi

Yaitu memberikan sanksi kepada perusahaan selaku wajib UMK berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Sanksinya berupa pidana penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000 dan paling banyak Rp. 400.000.000.⁸

B. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Implementasi Upah Minimum Kota (UMK) Di Kota Kediri

Dalam Islam, upah termasuk dalam kajian fiqih muamalah yaitu *ijarah*. Menurut Sayyid Sabiq *Al-Ijarah* berasal dari kata *Al- Ajru* yang berarti *Al 'Iwadhu* (ganti). Dari sebab itu *Ats Tsawab* (pahala) dinamai *Ajru* (upah).⁹ Secara terminologis, pengarang *Mughni Al-Muhtaj* yang bermazhab Syafi'iah mendefinisikan *ijarah* sebagai transaksi atas manfaat dari sesuatu yang telah diketahui, yang mungkin diserahkan dan

⁸ Bapak Dedi Haryadi, Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Tenaga Kerja Kota Kediri, Kediri, 02 Oktober 2017.

⁹ Sayyid Sabiq, *Fikih Sunnah*, terj. Kamaluddun A. Marzuki, (Bandung: Alma'arif, 1988), 15.

dibolehkan, dengan imbalan yang juga telah diketahui. Sementara itu, Al-Qaduri yang bermazhab Hanafiah mendefinisikannya sebagai transaksi atas berbagai manfaat (sesuatu) dengan memberikan imbalan.¹⁰

Masalah upah adalah masalah yang sangat penting yang mempunyai dampak yang sangat luas. Seorang pekerja harus mendapat upah secara pantas dan adil. Pada saat akan mempekerjakan orang lain, maka terlebih dahulu harus dijelaskan jenis pekerjaan jangka waktu serta besarnya upah yang akan diterima pekerja.

Hal itu dimaksudkan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap pekerja dengan menyuruh melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam kesepakatan atau melakukan pekerjaan di luar kemampuannya. Oleh karena itu harus ditentukan hal-hal sebagai berikut:

1. Bentuk pekerjaan

Bentuk pekerjaan yang akan dilakukan hukumnya harus halal. Artinya seorang pekerja tidak boleh menerima pekerjaan yang jelas dilarang oleh Islam. Demikian pula jika seorang majikan harus menyediakan pekerjaan yang diperbolehkan atau tidak ada larangan *syara'* terhadap perbuatan tersebut. Selain itu, pekerjaan tidak boleh menentang peraturan yang ditetapkan oleh Negara. Tenaga kerja harus mencurahkan tenaganya sesuai dengan kesepakatan serta sesuai

¹⁰ Musthafa Dib Al-Bugha, *Buku Pintar Transaksi Syariah: Menjalin Kerja Sama Bisnis dan Menyelesaikan Sengketanya Berdasarkan Panduan Islam* (Jakarta: Hikmah, 2010), 145.

dengan kapasitas yang wajar (sesuai dengan kemampuannya). Hal tersebut sesuai dengan ayat berikut ini¹¹:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا... (٢٨٦)

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...” (QS. Al-Baqarah [2]: 286).¹²

Sehingga dengan adanya aturan ketentuan yang jelas mengenai bentuk pekerjaan yang akan dilakukan, maka kemungkinan terjadi pelanggaran hak pekerja sangat kecil. Atas dasar inilah maka ketika *syara'* memperbolehkan menyewa seorang pekerja, ditentukan pula aturan bahwa bentuk pekerjaan yang akan dikerjakan harus jelas dan harus diketahui oleh pekerja. Hal ini bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap pekerja serta hal-hal yang merugikan pihak lain.

Dari ketiga perusahaan yang telah dijadikan sampel dalam penelitian, ketiga perusahaan tersebut telah melaksanakan kontrak kerja yang sesuai dengan Ekonomi Islam. Saat melakukan akad, pengusaha dan pekerja menyepakati tentang bentuk pekerjaannya. Sehingga jelas pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan oleh pemilik UD. Laksana Jaya:

Kalau perjanjian kerja secara tertulis sih tidak ada mas. Adanya perjanjian kerja secara lisan mas. Jadi karyawan yang ingin bekerja di sini melamar pekerjaan ke tempat saya mas dan mereka tidak berbekal keahlian apapun mas. Lalu saya memberikan pelatihan kepada mereka tentang produksi yang ada di usaha saya ini mas, sampai mereka

¹¹ Muhammad, *Etika Bisnis Islami.*, 166.

¹² Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, 49.

bisa mas. Dan saya inginnya mereka bekerja pada saya untuk jangka waktu yang lama mas, makanya saya mau ngasih pelatihan pada mereka.¹³

Saat melakukan perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja menentukan bentuk pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja saat bekerja di perusahaan tersebut. Dengan begini tidak akan ada unsur ketidakjelasan saat bekerja bagi pekerja.

2. Waktu kerja

Kontrak terhadap seorang pekerja terkadang ada yang harus disebutkan waktunya dan kadang hanya disebutkan jenis pekerjaan yang dikontrakkan saja. Apabila dalam waktu kontrak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, maka salah satu dari kedua belah pihak tidak dapat membubarkan kontrak. Sehingga seorang pekerja harus melaksanakan pekerjaan selama masa kontrak yang telah disepakati bersama.

Dari ketiga perusahaan yang peneliti jadikan informan dalam penelitian ini, ketiganya telah melaksanakan kriteria yang kedua ini, yaitu jelasnya waktu kerja.

Seperti yang diungkapkan oleh Mas Adi S. Nugroho selaku Kepala Toko:

Kalau masalah perjanjian kerja secara tertulis antara karyawan dengan pengusaha, disini ndak ada mas. Adanya perjanjian kerja secara lisan saja mas. Jadi pas karyawan ngelamar kerja di sini akan dikasih tahu kerjaannya apa aja, trus gajinya berapa, jam kerjanya sampe jam berapa dan

¹³ Bapak Novan, Pemilik UD. Laksana Jaya Kota Kediri, Kediri, 04 Oktober 2017.

lain-lain. Terus kalo udah ada kesepakatan, si pelamar itu baru bisa kerja di sini mas.¹⁴

Kejelasan waktu kerja ini sangat penting bagi keduanya, karena hal ini bisa menimbulkan kesalahpahaman jika tidak dijelaskan di awal akad kerja. Dengan jelasnya waktu kerja berarti pekerja memiliki tanggung jawab saat jam kerja itu berlangsung.

3. Gaji

Gaji atau upah diberikan kepada pekerja harus disebutkan pada saat akad, demikian pula jumlahnya. Selain itu Nabi Muhammad SAW juga menganjurkan pemberian upah segera mungkin atas jasanya mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang pekerja akan menerima upah atau pembayaran yang besarnya sesuai yang disebutkan dalam akad. Upah tersebut diberikan pada saat yang ditentukan, seperti: harian, mingguan atau bulanan.

Pada PT. Armada Pagora Jaya, UD. Laksana Jaya dan Seeker Kedai & *Vintage Store*, ketiganya juga telah melakukan kriteria ke-tiga ini. Saat melakukan perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja menentukan jumlah upah yang diterima oleh pekerja. Manfaat disebutkan upah pada saat akad adalah mengantisipasi apabila pada suatu ketika kelompok buruh atau serikat kerja menuntut upah yang terlalu tinggi diluar batas kewajaran yang hal itu diluar kemampuan perusahaan atau penyewa tenaga kerja.

¹⁴ Mas Adi S. Nugroho, Kepala Toko Seeker Kedai & *Vintage Store* Kota Kediri, Kediri, 05 Oktober 2017.

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan Negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil. Untuk itu menjadi tanggung jawab Negara Islam untuk mempertimbangkan tingkat upah yang ditetapkan agar tidak terlalu rendah sehingga tidak mencukupi biaya kebutuhan pokok para pekerja, juga tidak terlalu tinggi sehingga majikan kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari hasil kerja sama itu.

Agar dapat menentukan suatu tingkatan upah yang cukup, Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah ini tidak akan jatuh. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan biaya hidup. Tingkat maksimumnya tentunya akan ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya dan akan sangat bervariasi.

Pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang sangat lemah, Islam memberikan perhatian besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan majikan. Sudah menjadi kewajiban para majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat

tinggal dan lainnya, sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkat kehidupan yang layak. Pembagian kebutuhan-kebutuhan pokok disebutkan dalam ayat berikut ini¹⁵:

إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى (١١٨) وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَى (١١٩)

Artinya: “*Sesungguhnya kamu sekalian tidak akan kelaparan di dalamnya dan tidak akan telanjang, dan sesungguhnya kamu tidak akan merasa dahaga dan tidak (pula) akan ditimpa panas matahari di dalamnya.*” (QS. Thaahaa: 118-119).¹⁶

Dalam penetapan Upah Minimum, pemerintah memperhatikan beberapa aspek untuk dipertimbangkan. Antara lain: nilai survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL), nilai usulan UMK daerah sekitar, nilai usulan UMK tahun lalu, inflasi, produktivitas kerja pekerja, pertumbuhan ekonomi, usaha paling tidak mampu Kota, kondisi pasar kerja, kemampuan perusahaan, PDRB.

Penetapan upah minimum yang dilakukan ini sudah sesuai dengan prinsip penetapan upah dalam ekonomi Islam, yang mana dalam penetapan upah minimum haruslah adil dan layak.

Adil dalam konsep upah ini memiliki dua makna, *pertama*: adil bermakna jelas dan transparan. Adil dalam artian ini bermaksud waktu pembayaran upah harus jelas. Keterlambatan membayar upah dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah kepada pekerja termasuk orang yang dimusuhi oleh Nabi SAW di

¹⁵ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II* (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995), 365-366.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah*, (Bandung : CV. Jumanatul Ali Art, 2004), 320.

hari kiamat nanti. *Kedua*, adil bermakna proporsional, maksudnya pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh ahli Ekonomi Barat disebut dengan konsep *equal pay for equal job*.

Sedangkan konsep upah dalam Islam harus layak, maka maksudnya adalah kelayakan upah yang diterima oleh pekerja harus dilihat dari tiga aspek, yaitu sandang, pangan dan papan. Artinya hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan formal, tetapi pekerja sudah dianggap sebagai keluarga majikan. Konsep inilah yang membedakan antara konsep upah menurut ekonomi Barat dengan konsep upah menurut ekonomi Islam.

Layak dalam konsep upah pekerja juga dapat diartikan sesuai dengan pasaran. Maksudnya, janganlah seseorang itu merugikan orang lain dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperoleh. Dengan kata lain, janganlah mempekerjakan seseorang dengan upah yang jauh di bawah upah yang biasanya diberikan. Ini karena upah dalam Islam berkaitan dengan moral. Pemberian upah dibawah batas minimum berarti bertentangan dengan moral sehingga dimensi akhirat tidak akan diperoleh majikan yang memberi upah di bawah standar minimum.¹⁷

Namun dalam pelaksanaannya, para pengusaha yang ada di Kota Kediri masih ada yang belum mampu untuk melaksanakannya. Dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kediri menurut

¹⁷ Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam", *Jurnal Equilibrium STAIN Kudus volume 1, 2* (2013), 241-257.

Ekonomi Islam, berarti pengusaha haruslah melaksanakan pembayaran upah kepada karyawannya berdasarkan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah, karena di dalamnya sudah mengandung poin adil dan layak.

Dari tiga pengusaha yang telah dijadikan informan untuk penelitian mengenai pelaksanaan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Kediri menurut Ekonomi Islam, yaitu dari PT. Armada Pagora Jaya, UD. Laksana Jaya, serta dari Seeker Kedai & Vintage Store, melaksanakan kebijakan upah yang berbeda-beda.

1. Pada PT. Yamaha Armada Pagora, pengupahan yang dilaksanakan disana berdasarkan kebijakan Upah Minimum Kota (UMK). Pada perusahaan ini berarti sudah melaksanakan Upah Minimum Kota (UMK) dan sesuai dengan Ekonomi Islam. Dikatakan sudah sesuai karena sudah mencakup nilai adil dan layak. Adil dalam artian jelas dan transparan sudah terpenuhi di dalamnya karena pada awal perjanjian pengusaha menjelaskan terkait dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan upah yang akan diberikan pada pekerjanya. Adil dalam artian proporsional juga terpenuhi, karena pekerjanya diberikan upah sesuai dengan pekerjaannya. Layak dalam artian mencukupi kebutuhan sandang pangan papan sudah terpenuhi, karena sudah sesuai dengan survey yang dilakukan oleh pemerintah. Layak dalam artian sesuai pasaran juga sudah terpenuhi karena pasaran upah karyawan yang bekerja dalam perusahaan yang sejenis juga menerapkan upah yang sama.

2. Pada UD. Laksana Jaya, pengupahan yang dilakukan di sana berdasarkan produktivitas kerja karyawannya. Upah yang ada di perusahaan ini belum sesuai dengan Ekonomi Islam karena belum mencakup esensi dari konsep adil dan layak dalam pengupahan menurut Ekonomi Islam. Nilai yang belum tercakup dalam pelaksanaan upah di perusahaan ini adalah konsep layak dalam artian mencukupi kebutuhan pokok seseorang, yaitu sandang, pangan dan papan.
3. Pada Seeker Kedai & Vintage Store, pengupahan yang dilakukan di sana berdasarkan upah pasaran karyawan yang bekerja pada jenis usaha yang sama di Kota Kediri. Upah yang ada di perusahaan ini belum sesuai dengan Ekonomi Islam karena belum mencakup esensi dari konsep adil dan layak dalam pengupahan menurut Ekonomi Islam. Nilai yang belum tercakup dalam pelaksanaan upah di perusahaan ini adalah konsep layak dalam artian mencukupi kebutuhan pokok seseorang, yaitu sandang, pangan dan papan.