

Konsep dan Penerapan Ujrah Al-Mitsli Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Efa Habibatu Zahro¹⁾, Iza Hanifuddin²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Ponorogo^{1,2)}
evahabibah96@gmail.com¹⁾, izahanifuddin@iainponorogo.ac.id²⁾

Abstract

In determining Al-Ujrah (wages) amount in Indonesia, the current approach focuses on meeting the minimum physical requirements rather than ensuring a satisfactory standard of living based on fundamental human needs. In the context of Islamic beliefs, Afzalurrahman had addresses similar topics as mentioned in this research. In reality, the disparity in wage representation remains far from the desired equality set by Indonesian law. According to Islahi's reference to Ibn Taimiyah, fair or equal wages are wages that are determined solely by market demand and supply factors, without any involvement from the government. Economists and Islamic economic thinkers view wages as a crucial concept in economic activities. In this situation, the primary emphasis is on the principles of fairness in providing Al-Ujrah, as elaborated in the Al-Qur'an. Afzalur Rahman advocates for the idea of Ujrah Al-Mitsli, highlighting the significance of offering fair wages that uphold principles of justice rather than exploiting workers. The research employed a literature review using a qualitative method. The findings of this study support what was stated by religious figures in Al-Islah who advocate for equal and fair wages that are determined solely by the laws of supply and demand in the market, without any interference from the government.

Keywords: Afzalurrahman, Economy, Islam, Worker, Ujrah.

Abstrak

Dalam menentukan Al-Ujrah yang berlaku di Indonesia, masih menggunakan pola kebutuhan fisik minimum, alih-alih hidup layak sesuai dengan kebutuhan dasar manusia. Dari segi pemikiran Islam, ada sosok yang membahas hal serupa dari penelitian ini, yaitu Afzalurrahman. Representasi upah yang diperoleh pada kenyataannya masih sangat timpang dengan kondisi ideal yang diharapkan tercipta sesuai dengan Undang-Undang di Indonesia. Dan sesuai dengan apa yang telah dikemukakan oleh Ibnu Taimiyah sebagaimana dikutip oleh Islahi, upah yang setara atau adil adalah upah yang diserahkan secara bebas kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa campur tangan pemerintah. Upah adalah konsep yang sangat penting dalam kegiatan ekonomi, menurut pandangan ahli ekonomi dan pemikir ekonomi Islam. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip keadilan dalam pemberian ujrah menjadi fokus utama, seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an. Afzalur Rahman mengusung konsep Ujrah Al-Mitsli, yang menekankan pentingnya pemberian upah berdasarkan pada prinsip keadilan, bukan eksploitasi tenaga kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh tokoh agama dalam Al-Islah. Dimana upah yang setara dan adil adalah upah yang secara bebas diserahkan pada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah.

Kata Kunci: Afzalurrahman, Ekonomi, Islam, Pekerja, Ujrah.

PENDAHULUAN

Konsep upah dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari hukum-hukum syara' seputar kontrak kerja (*ijaa'ratul ajiir*) yang merupakan sub bahasan dari sewa-menyewa (*ijarah*). Secara bahasa, *ijarah* berasal dari kata *al-ajru*. *Al-ajru* di dunia adalah kompensasi, *al-ajru* di akhirat adalah pahala. Kompensasi atas imbalan tersebut berupa upah (*Al-ujrah*) (Mas'adi, 2002). Upah (*ujrah*) upah dapat didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian, baik berupa uang, barang, ataupun jasa karena apa saja yang bisa dinilai dengan harga maka boleh dijadikan kompensasi, dengan syarat harus jelas (Afzalurrahman, 1995a). Untuk *Al maal* atau *al mitsli* adalah harta yang terdapat padanannya dipasaran, tanpa adanya perbedaan atas bentuk fisik atau bagian-bagiannya, atau kesatuannya (Taimiyah, 1963a).

Insentif sebagai hadiah atas tindakan adalah upah (*ujrah*) dari pemberi kerja untuk kinerjanya sesuai dengan kontrak, baik itu berupa uang, barang atau jasa, karena segala sesuatu yang dapat dinilai sebagai harga dapat digunakan sebagai kompensasi jika diperlukan. *Ujrah al-mitsli* adalah upah yang benar yang harus dibayarkan kepada para pekerja dan harus sejelas mungkin agar bisa menafikan kekaburan dan dapat dipenuhi dengan tidak adanya permusuhan. Apabila upah tersebut diberikan sesuai tempo maka harus diberikan sesuai dengan kesepakatan kapan temponya (Wachid, 2009). Sistem penggajian merupakan alat penting untuk menyediakan karyawan dengan upah yang memenuhi kebutuhan mereka (Ghofur, 2020). Setiap perjanjian punya moralitas dan nilai tertentu untuk dicapai (Syam, 2011). Ada ketentuan dalam Islam yang dapat dijadikan pedoman dalam menentukan upah pekerja, seperti Islam memberikan upah berdasarkan hasil kerjanya, Islam juga memberikan upah tanpa memandang jenis kelamin tetapi apa fungsinya.

Demi keadilan, gaji (relatif) yang sama harus dibayarkan untuk pekerjaan yang sama dengan hasil yang sama (Mufraini, 2011). Islam juga mengatur syarat-syarat upah (*ujrah*), seperti bahwa pembayaran upah harus terbuka (Salim, 1992) dan upah harus dalam bentuk *al-mutaqawwim* (Mas'adi, 2002). Kegiatan ekonomi manusia dibangun di atas materialisme dan spiritualisme (Nawawi, 2012). Kegiatan ekonomi yang akan dilakukan tidak hanya berdasarkan nilai material tetapi memiliki tulang punggung transenden. Penulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem pengupahan dari perspektif ekonomi Islam. Konsep ini kemudian dibandingkan dengan penerapan sistem tersebut di Indonesia, dengan maksud agar kesimpulan penelitian ini dapat memberikan solusi untuk memperbaiki kesalahan dan kekurangan.

Upah tidak berbentuk manfaat yang sejenis dengan Ma'qud Alaih (objek akad) misalkan, *ijarah* tempat tinggal, jasa dibayar dengan jasa, penunggang dibayar dengan penunggang, dan pertanian dibayar dengan pertanian (Az-Zuhaili, 2011). Syarat ini menurut Malikiyah adalah cabang dari riba. Mereka menganggap bahwa adanya kesatuan jenis saja dapat melarang sebuah akad dalam riba nasiah, seperti yang kita ketahui dalam pembahasan riba (Salim, 1999). Penerapan prinsip ini dalam pengupahan adalah bahwa akad ini menurut mereka terjadi secara sedikit sesuai dengan terjadinya manfaat (An-Nabhani, 1996). Maka, manfaat pada akad itu tidak ada (seutuhnya). Sehingga salah satu pihak menjadi terlambat dalam menerima manfaat secara seutuhnya maka terjadilah riba nasiah, dan kita rela mengetahui bahwa, menurut Ulama

Syafi'i kesamaan jenis saja tidak dapat mengharamkan akad dengan alasan riba, maka akad itu boleh menurut mereka.

Karena dalam Islam memberikan keleluasan dalam menjalankan kegiatan ekonomi (bisnis) apapun sepanjang tidak termasuk yang dilarang oleh syariah. Kegiatan penyedia jasa dalam Islam dikenal dengan istilah ijarah yang berasal dari kata ajaraya'juru yang berarti upah yang kita berikan dalam suatu pekerjaan, sedangkan ijarah secara terminologi adalah transaksi atas suatu manfaat yang mudah yang berupa barang tertentu atau yang dijelaskan sifatnya dalam tanggungan dalam waktu atau transaksi atas suatu manfaat yang mudah yang berupa barang tertentu atau yang dijelaskan sifatnya dalam tanggungan dalam waktu tertentu atau transaksi atas suatu pekerjaan yang diketahui dengan upah yang diketahui.

KAJIAN PUSTAKA

Analisis adalah penyelidikan suatu peristiwa untuk menentukan keadaan sebenarnya dari situasi tersebut. Upah atau *Al-Ujrah* didefinisikan sebagai hak-hak pekerja yang meliputi tunjangan bagi pekerja dan keluarganya yang dibayar oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan atau jasa yang diberikan yang disetujui, ditentukan, dan dibayar dalam konteks kontrak kerja, kontrak, atau persyaratan hukum yang relevan.

Menurut para ahli ekonomi pengertian upah diantaranya dalam pemikiran Sadono Sukirno, upah yaitu insentif karyawan penuh dan paruh waktu, dekan, profesor, manajer, penulis buku, dan profesional lainnya dikenal sebagai tunjangan. Terlepas dari kenyataan bahwa upah yang dibayarkan kepada pekerja yang dapat dipercaya seperti petani, buruh, dan tukang batu pada umumnya rendah (Sukirno, 2005). Sementara menurut Hadi Purwono, upah (*wages*) itu hal yang diberi kepada pemimpin, peneliti, *staff*, dan pekerja kantor (Mulyapradana & Hatta, 2016). Prof. Benham pun berpendapat pemberi kerja memberi uang kepada pekerja sesuai dengan pekerjaannya (Afzalurrahman, 1995b). Definisi lain dari upah menurut Ibn Taimiyah adalah upah yang sama atau wajar. Dipahami dari jawabannya dalam buku *Fatawa* (Taimiyah, 1963b).

Dalam ekonomi Islam, upah juga disebut sebagai *ujrah*, dan pembahasan ekonomi seringkali secara hukum terikat pada kontrak kerja yang mengikat (Ghofur, 2020). Prinsip keadilan dan *fairness* dijunjung tinggi dalam penentuan gaji karyawan (Sudarmanto et al., 2020). Karena kontrak dalam hubungan kerja adalah kontrak yang berkembang antara pekerja dan pemberi kerja, pertama-tama harus ditentukan bagaimana pekerja akan dibayar sebelum pemutusan hubungan kerja (Herijanto & Hafiz, 2016). Upah ini mencakup jumlah upah dan cara yang digunakan untuk membayar upah (Muzakki & Sumanto, 2017). Oleh karena itu, kontrak harus memberikan bagian upah kepada pekerja sebagai imbalan yang sepadan dengan nilai pekerjaannya (Ghofur, 2020).

Oleh karena itu, dalam suatu perjanjian harus mengakomodir pembayar pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kerjanya. Begitu juga pekerja dilarang memaksa pengusaha untuk membayar melebihi kemampuannya dalam pelaksanaan pemberian upah yang merupakan hak pekerja (Annisa, 2011). Terpenuhinya hak pekerja dan kewajiban pekerja, dalam konsep Ibn Taimiyah disebut dengan harga yang adil atau jujur (Hafni dan Tsabit, 2021). Secara jelas Ibnu Taimiyah membahas masalah tersebut dengan dua konsep yakni kompensasi yang setara (*i'wadh al-mitsl*) dan harga yang adil (*thaman al -mitsl*). Ibnu

Timiyah berkata: "Kompensasi yang setara akan diukur dan ditaksir oleh hal-hal yang setara dan itulah esensi dari keadilan (*nafts al-'adl*)" (Al-'Asimi, 1963).

METODE

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan menggunakan metode penelitian studi literatur seperti buku, laporan, dan penelitian terdahulu (Hasan, 2002). Dikarenakan sumber data ini berupa data literatur, datanya harus valid dan lengkap (Sukmadinata, 2005). Unit analisis pada penelitian ini adalah sistem pengupahan yang diterapkan di Indonesia belum bisa dianggap sesuai pada pekerja. Interpretasi data pada penelitian ini yaitu dengan reduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi data dan penarikan kesimpulan. Metode validasi data dalam penelitian ini adalah melalui bahan referensi. Metode analisis data penelitian ini bersifat kualitatif sehingga data-data yang digambarkan dengan kata-kata tertulis untuk menjelaskan fenomena yang terjadi.

Dalam proses analisis data, ada beberapa langkah pokok yang harus dilakukan, yaitu: Mereduksi data adalah kegiatan yang tidak terpisahkan dari analisis data (Strauss & Corbin, 2000). Peneliti memilih data, mana yang ditarik keluar, dan pengembangan ceritanya merupakan pilihan analitis. Reduksi data adalah sebuah bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam satu cara, dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasi (Umar, 2019). Penyajian data merupakan kegiatan mengumpulkan informasi yang telah tersusun yang membolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data akan membantu analitis memahami apa yang terjadi atau mengerjakan sesuatu. Kondisi yang demikian akan membantu pula dalam melakukan analisis lebih lanjut berdasarkan pemahaman yang bersangkutan. Bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif yang paling sering yaitu teks naratif dan kejadian atau peristiwa yang terjadi di masa lampau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Upah (*Ujrah Al-Mitsli*)

Saat ini peneliti memfokuskan pada pemikiran Afzalurrahman tentang upah, karena sedikitnya penelitian yang menyoroti masalah upah dalam Islam, yang kemungkinan dapat dijadikan acuan untuk memperbaiki persepsi upah tenaga kerja di Indonesia yang masih perlu ditingkatkan (Santan, 2018). Menurut Afzalurrahman *Al-Ujrah* adalah ketika pemberi kerja memberi uang (upah) kepada pekerja sesuai dan adil dengan pekerjaannya. Beliau, berfikir Al-Qur'an mendorong orang untuk bekerja keras untuk memperoleh *ujrah*, tetapi Islam hanya memperkenankan perdagangan sesuai (Nailufar, 2014). Pada saat itu, pendapat tentang upah minimum. Menurutnya, upah minimum harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja (Harisah, 2020), upah harus memiliki batasan berdasarkan perbedaan mendasar antara lain jenis usahanya dalam bekerja, senioritas, finansial masing-masing pekerja (Afzalurrahman, 1995a). Sementara itu, di Indonesia titik acuan kesejahteraan tenaga kerja adalah persentase produk domestik bruto (PDB) negara, bukan kesejahteraan per orang (Widyastuti, 2012). Sehingga pegawai tidak merasakan

kesejahteraan, padahal peraturan yang berlaku saat ini menganggap bahwa mereka dapat menjamin semuanya melalui peraturan negara dan undang-undang ketenagakerjaan. Contohnya yaitu UMP (upah minimum provinsi) ditetapkan untuk provinsi seperti Pemprov DKI Jakarta yang menetapkan UMP sebesar Rp. 4.641.854 tidak sesuai dengan rekomendasi Dewan Pengupahan DKI Jakarta, pekerja atau karyawan sebesar Rp. 4.573.845 - 3,51% meningkat dibanding tahun sebelumnya (Gajimu.com, n.d.). Namun di sisi lain, tidak sebanding dengan gaji para aparat negara. Tentang konsep upah menurut ahli ekonomi dan pemikir ekonomi Islam perlu ditekankan bahwa sistem pengupahan dalam kegiatan ekonomi sangat penting untuk menunjang kesejahteraan bangsa (Al-Faqih, 2008).

Al-Qur'an menjelaskan dengan sangat jelas bahwa pemberian *ujrah* harus didasarkan pada prinsip keadilan bukan pada penyelundupan tenaga kerja. Konsep *Ujrah Al-Mitsli* inilah yang diusung oleh Afzalurrahman (Afzalurrahman, 1995a). Namun, jika pengupahan misalnya tidak adil dan mengharuskan pekerja untuk membayar upah berlebihan kepada perusahaan yang hanya menawarkan upah per jam, maka pemerintah berhak mengenakan upah untuk melindungi kepentingan kedua belah pihak (majikan dan pekerja), yang mana berarti bahwa kedua ketentuan saat ini harus diterima (Aina, 2022). Ketika sebuah kontrak menguntungkan kedua belah pihak, itu bisa terjadi, tetapi itu juga berarti salah satu pihak mungkin merasa dikhianati, kehilangan kesenangan, dan mengakhiri perjanjian (Afzalurrahman, 1995a). Misalnya, seorang pelanggan yang merasa kecewa karena penjual dirugikan oleh barang yang cacat. Karena keinginan kedua belah pihak merupakan dasar dari akad. Satu kelas atau kelompok dituntut dari yang lain, dan tanggung jawab utama pemberi kerja adalah membayar upah. Ketika dana upah besar, begitu juga upah para pekerja, dan ketika dana upah berkurang, begitu pula tingkat upah pekerja. Kecenderungan konsumen dalam ekonomi Islam adalah memilih barang dan jasa yang menawarkan maslaha atau keuntungan paling besar ketika kebutuhannya terpenuhi dan memilih salah satunya (Sukirno, 1994).

Ujrah al-mitsli adalah upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan dan upah yang sepadan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, keduanya bergantung pada nilai yang disebutkan dan disepakati oleh pemberi kerja dan penerima pekerjaan bekerja pada saat jasa diperoleh (karyawan) (Zaeni & Asyhadie, 2007). Namun, karena mereka belum menyepakati gaji, mereka harus menetapkan gaji yang masuk akal berdasarkan gaji rata-rata yang diperoleh dalam bidang pekerjaan mereka atau dalam keadaan normal, serta gaji yang sesuai untuk level semacam ini (Zainal et al., 2006). Tujuan penetapan skala upah yang setara adalah untuk melindungi kepentingan masing-masing pihak, termasuk kepentingan penyedia layanan dan pembeli, dan untuk mencegah terjadinya komponen monetisasi bisnis melalui upah yang sesuai (Maimun, 2007). Nilai-nilai Islam, menurut M. Umarchapra, menuntut agar pengusaha memperlakukan karyawannya seperti anggota keluarga sendiri. Tingkat kemiskinan riil dalam masyarakat muslim idealnya setidaknya memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga mereka. Sebaliknya, sebagian besar negara memiliki upah riil yang sangat rendah bahkan ketika para pekerja bekerja sepuluh hingga empat belas jam sehari dan tidak mampu kehidupan

keluarga dan kebutuhan dasar mereka secara memadai. Jumlah gaji aktual pekerja bergantung pada berbagai faktor, termasuk jumlah bentuk pembayaran mereka (Manan, 1997). Konsep Afzalurrahman pada pemikirannya yaitu:

a. Adannya Peningkatan Ujrah

Sesuai dengan negosiasi antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah menentukan upah dalam masyarakat Islam. Kepentingan majikan dan pekerja dipertimbangkan sampai upah yang adil ditetapkan. Peran pegara Islam adalah untuk memastikan bahwa upah dipertahankan pada tingkat yang mencegah mereka jatuh terlalu rendah dan menolak kebutuhan dasar pekerja sementara tidak menolak bagian majikan dari hasil penjualan (Ibrahim & Sinn, 2006). Tingkat upah minimum dan kebutuhan tenaga kerja yang selalu berubah harus ditetapkan agar tingkat pendapatan nasional tidak menurun dalam keadaan apapun (Anto & Hendrie, 2003). Dan untuk menyesuaikan dengan perubahan tingkat harga dan biaya hidup, tingkat upah minimum ini harus selalu diperiksa (Islahi, 1997).

b. Tingkat Upah Minimum

Mengingat lemahnya posisi yang diberikan islam terhadap perlindungan hak-hak pekerja terhadap campur tangan majikan, sikap negosiasi pekerja dengan majikan sangat penting (Jusmaliani, 2005). Selain itu, seharusnya tidak diizinkan untuk mengurangi gaji pekerja ke tingkat minimum absolut untuk memenuhi semua kebutuhan dasar mereka (Marthon dan Said, 2004). Dengan cara yang sama para Rasul Allah mengajarkan para pengikutnya untuk membayar upah tinggi kepada para pekerjanya. Rasul pernah berkata: "Beri budak makanan dan pakaian sesuai dengan rutinitas sehari-hari, dan bebaskan mereka hanya dengan tugas yang mampu mereka lakukan." (Bukhari). Hadits tersebut memberi keterangan untuk para pekerja memenuhi hidupnya (Hadiyan, 2014). Dan ini harus dianggap sebagai upah minimum dan bahkan tidak lebih rendah di masyarakat Muslim.

Disini pendapat Afzalurrahman sejalan dengan apa yang disabdakan Rasulullah, dengan kata lain Afzalurrahman mengikuti prinsip-prinsip yang disabdakan para *Anbiya'urrahman* seperti:

1) Tingginya Upah

Faktanya bahwa Islam tidak mengizinkan upah turun di bawah tingkat minimum berdasarkan kebutuhan dasar kolektif pekerja, juga tidak mengizinkan upah melebihi tingkat yang ditetapkan oleh penyumbang produksi pekerja (Qorashi, 2007). Memberi mereka (para pekerja) setidaknya kebutuhan dasar mereka mutlak diperlukan, baik untuk keadilan dan keadilan dan untuk mempertahankan standar efisiensi mereka (Riyadi, 2015). Selain itu, untuk alasan yang sama seperti keadilan dan untuk mendorong dan mempertahankan tingkat investasi yang memadai, penting untuk menjaga upah dalam batas yang wajar agar tidak menghabiskan semua yang mereka hasilkan (Rahmi & Aini, 2014). Oleh karena itu, diharapkan memiliki batas gaji tertinggi.

2) Tingkat Upah yang Sebenarnya

Hak pekerja itu sangat dilindungi, di bawahnya upah tidak boleh turun lagi, sedangkan kepentingan majikan dilindungi oleh upah maksimum (Wiliam, 2017). Undang-undang yang mengatur tidak diragukan lagi dipengaruhi oleh gaya bertahan rata-rata tenaga kerja, efektivitas organisasi mereka, dan sikap pemberi kerja, yang mencerminkan keyakinan mereka, menempatkan upah riil di bawah batasan tersebut (Assegaf, 2005). Sebagai hasil dari interaksi semua kekuatan ini, antara level minimum dan maksimum yang memperhitungkan kontribusi pekerja dan standar hidup rata-rata ditetapkan (Sutjipto, 2003). Upah mendekati kualitas hidup pekerja rata-rata ketika organisasi lemah dan tidak efektif dan keimanan majikan kepada Tuhan masih dipertanyakan (Abha, 2013). Sebaliknya, ketika organisasi pekerja kuat, batas atas kontribusi produksi mereka mendekati tingkat upah. Akhirnya, negara Islam akan berperan dalam membantu menentukan upah yang adil dan adil bagi para pekerja (Syakur, 2015).

2. Kaitan Pemikiran Afzalurrahman Terkait Upah

Menurut Afzalurrahman, negara islam memiliki hak hukum untuk menentukan peradilan pada para pekerja jika upah berada di bawah tingkat minimum. Namun, jika ajaran islam disampaikan dengan benar kepada masyarakat maka akan memperkuat keimanan mereka kepada Allah (Siddiqi, 1997). Ketika pemberi kerja menyadari sepenuhnya kewajiban mereka kepada karyawannya, mereka akan menyediakan cukup uang untuk menutupi kebutuhan dasar mereka (Annabhani, 1990). Agama melarang ketika mereka melebihi tingkat yang ditetapkan oleh pekerja yang berkontribusi pada produksi (Karim, 2007). Empat garis nyata membentang di antara garis-garis ini sesuai dengan hukum yang mengatur tawaran dan permintaan pekerjaan, yang tidak diragukan lagi dipengaruhi oleh standar hidup rata-rata tenaga kerja, efektivitas organisasi, dan sikap pemberi kerja, yang mencerminkan keyakinan karyawan. Sependapat dengan Afzarur Rahman, ekonom Muhammad Abdul Manan mengatakan dalam bukunya "*The Theory and Practice of Economics*" bahwa ada perbedaan kualitas hidup masyarakat. Ada beberapa faktor yang menyebabkan hilangnya pendapatan ini, dan ada perbedaan pendapatan antara pekerja berpendidikan dan berpendidikan rendah serta antara pekerja berkualifikasi dan berpendidikan rendah (Hafidhuddin & Tanjung, 2008).

Salah satu kontribusi paling penting bagi kemajuan peradaban manusia adalah metode penentuan upah ini sambil mempertimbangkan kemampuan dan bakat. Ahmad Ibrahim Abu Sin setuju dengan Afzarurrahman bahwa gaji karyawan harus ditentukan oleh sifat pekerjaannya dan tingkat tanggung jawab yang dipikulnya. Dengan demikian, upah yang diterima karyawan sudah sesuai. Menurut penulis, gagasan Afzalurrahman tentang upah adalah yang terbaik untuk memastikan pekerja menerimanya (Anto & Hendrie, 2003). Penulis sependapat dengan Afzalurrahman dan berpendapat bahwa dasar sistem pengupahan adalah pengertian keadilan dan pengupahan pekerja meliputi tingginya upah, tingkat upah aktual, faktor-faktor penyebab disparitas, dan mereka yang memiliki upah berbeda tergantung pada jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Penulis dapat dengan jelas mengidentifikasi penentuan upah dan kemungkinan perbedaan upah dari konsep dan faktor

ini. Menurut Afzalurrahman, ada kerugian dalam ekonomi islam yang di ridhahi oleh Allah SWT (Alma, 2007).

Ini berarti bahwa masalah ini karena keyakinan islam tidak memaksakan batasan khusus pada upah, dan upah diputuskan melalui negosiasi antara kedua belah pihak (majikan dan karyawan), dan mungkin juga pemerintah. Dalam semua hubungan antarpribadi, Islam menekankan nilai-nilai etika keadilan, persahabatan (ihsan), dan kasih sayang (rahman). Peluang kerja dapat meningkat seiring bertambahnya usia, pengalaman profesional, kenaikan harga pasar barang, dan peningkatan keuntungan perusahaan. Ini adalah prinsip islam tentang keadilan upah, yang mensyaratkan bahwa upah dibayar sebanding dengan tenaga kerja yang dimasukkan dan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja (Muhammad, 2004). Ada transparansi dalam klaim yang disebutkan, dan jelas bahwa jumlah nominal didasarkan pada kesepakatan para pihak untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara memadai. Tidak dapat diterima bagi yang kuat untuk mengeksploitasi yang lemah. Pengusaha berkewajiban untuk memberikan kepada pekerja upah yang adil dan memadai yang memenuhi asas keadilan dan kewajiban untuk memenuhi kebutuhan mereka dan kebutuhan keluarganya. Al-Mawardi menjelaskan secara rinci syarat pembayaran upah buruh dalam kitabnya *Al-Ahkam as-Sultaniyah* dan menyatakan bahwa besaran upah yang dibayarkan harus sesuai dengan kewajarannya. Termasuk membuat perkiraan faktor ekonomi saat ini, seperti peningkatan kebutuhan hidup akibat kenaikan harga barang-barang kebutuhan pokok (inflasi) (Abuddin, 2011).

Skala gaji relatif harus proporsional (beradab dan memadai) kepada penerima, tergantung pada permintaan ini bersifat relatif karena kemampuan setiap orang untuk melakukan atau memberlakukan batasan berbeda-beda tergantung pada status ekonomi atau sosialnya. Oleh karena itu, batas upah yang sesuai didefinisikan sebagai makanan, pakaian, dan kebutuhan lainnya saat ini diperhitungkan dalam konsep upah minimum yang berlaku di Indonesia sesuai dengan permintaan seorang pekerja (Al-Arif, 2011). Idealnya, upah riil dalam masyarakat Muslim berada pada tingkat minimum yang memungkinkan pekerja untuk secara manusiawi memenuhi semua kebutuhan dasar hidup dan keluarga mereka. Karena kenyataan bahwa kita melihat definisi gaji adalah hadiah untuk kinerja pekerja. Ketika semua orang menavigasi kehidupan di dunia ini, mereka perlu menyadari bahwa mereka saling membutuhkan. Ini adalah sikap terpuji ketika seorang karyawan melakukan tugasnya dengan hati-hati dan baik, ketika majikan menaikkan upah sebagai hadiah. Nilai-nilai dalam Islam mengharuskan pengusaha untuk memperlakukan pekerja sebagai keluarga mereka sendiri dan karena itu memperlakukan mereka dengan menghormati keluarga mereka, manusiawi, welas asih, dengan kesejahteraan, pendidikan dan layanan kesehatan (Fauzia & Riyadi, 2014).

Kebutuhan ruang hidup ditegaskan dalam sebuah hadits dengan tanggung jawab pekerja dan kebutuhan mendasar untuk mencari karyawan lain bagi seorang pekerja yang bekerja sendirian. Sistem pengupahan islam mensyaratkan agar karyawan mendapatkan upah yang adil tanpa mengurangi hak hukum majikan mereka, dan majikan dilarang secara sewenang-wenang mengurangi saham hukum mereka atas hak-hak karyawan mereka. Oleh karena itu, upah yang dibayarkan adil dan konsisten, upah hidup

yang cukup bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya (termasuk sandang, pangan, dan tempat tinggal yang layak), dan pekerja itu sendiri harus berada dalam posisi yang memungkinkan dia untuk memberikan anak-anaknya pendidikan yang baik dan memenuhi kebutuhan medis keluarganya. Oleh karena itu, upah pekerja harus berada di antara tingkat upah minimum dan maksimum, yang mengacu pada standar hidup normal dan kontribusi pekerja (Al-Asal & Hakim, 1999). Hal ini sejalan dengan pandangan Ibnu Taimiyah bahwa pengusaha wajib membayar upah yang adil atau wajar kepada karyawannya. Terkadang pengusaha dapat mengambil keuntungan dari karyawan dengan membayar mereka rendah untuk permintaan untuk mendapatkan lebih banyak. Islam menolak sikap ini karena pekerja yang tidak termotivasi melakukan yang terbaik jika tingkat upah terlalu rendah, dan majikan tidak dapat menjalankan bisnis yang menguntungkan jika tingkat upah terlalu tinggi. Tujuan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja adalah untuk meningkatkan laba perusahaan dengan meningkatkan kualitas produksi (Chapra, 2000).

Batas upah maksimum tergantung pada apa yang dilakukan karyawan (produktivitas). Keterlambatan pembayaran upah dianggap sebagai tindakan zalim dan jatuh ke dalam tindakan mereka yang buruk melanggar perintah agama. Majikan yang tidak membayar gaji bisa dilaporkan ke pemerintah. Hak hukum bertanggung jawab kesesuaian perjanjian keduanya (Azis, 2001). Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak pekerja adalah keadilan islam, yang tidak mengharuskan pekerja bekerja keras dan berkeringat untuk menghindari upah, pemotongan atau penundaan pembayaran (Karim, 2007). Selain itu, mereka tidak diperbolehkan untuk menentang kebutuhan dasar pekerja dengan membelikan mereka kerja keras dengan harga murah dan membuat mereka berteriak sampai rasa lapar mereka terpuaskan (Manan, 1997). Di sisi lain, tingkat kompensasi yang harus diterima karyawan tergantung pada kesepakatan kedua belah pihak, kecuali ada upaya terbuka yang dilakukan oleh pihak yang lebih kuat dalam kontrak dengan pihak yang lebih lemah (Sholihah dan Agustina, 2020). Cara pembayaran upah dapat dilakukan dengan uang tunai atau barang. An-Nabhani menegaskan penilaian ini dan mengklarifikasi apakah upah untuk bekerja di bar dapat dibayarkan atau tidak (Manan, 1997). Upah tinggi dibayarkan kepada karyawan untuk memprediksi apakah mereka akan menuntut upah yang melebihi batas wajar dan kemampuan perusahaan sesuai dengan ketentuan kontrak kerja (kontrak) mereka. Majikan diperingatkan oleh Islam untuk menunda pembayaran atau menghindari pembalasan yang sangat menyakitkan di masa depan jika mereka gagal mengurangi ketidakhadiran karyawan, karena ketidakhadiran itu tidak baik. Semua itu menjadi masalah semua pengusaha mereka yang gagal memberikan manfaat sosial kepada karyawannya akan menghadapi penghakiman dari Allah Yang Maha Kuasa (Al-Maliki, 2001).

3. Mekanisme Pembayaran Upah

Muamalah dalam Islam harus menjelaskan apa yang terjadi antara *Mustajir* dan *Ajiir* sehubungan dengan semua jenis transaksi (kontrak), serta pekerjaan yang ditentukan, durasi, format pekerjaan, dan jumlah imbalan yang pada akhirnya diterima pekerja (Siddiqi, 1997). Tidak diragukan lagi ada perbedaan pendapat antara kedua pihak mengenai

cara terbaik menggabungkan persyaratan untuk kejelasan waktu dan pekerjaan, tetapi sekarang lebih tepat untuk memungkinkan dimasukkannya persyaratan ini dalam perjanjian *Ujrah Al-Mitsli* (Sihab, 2007). Islam memandang upah sebagai hak mereka yang telah bekerja (karyawan). Tingkat upah yang adil (*tas'ir fi al-'amal*) ditentukan oleh tingkat upah pasar di pasar dengan persaingan sempurna, maka di sinilah seharusnya fokus kebijakan upah yang adil. Akan tetapi, nilai-nilai asasi manusia memerlukan pertimbangan nilai, dukungan, simpati, keharmonisan guna mencapai terjaminnya kepentingan umum (Riyadi, 2015). Tradisi Islam menekankan bahwa upah yang ditetapkan harus memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, termasuk sandang, pangan, perumahan, pendidikan, dan perawatan kesehatan. Ini berkontribusi pada penentuan celah pasar dan nilai produk perbatasan. Aspek moral ini dilatarbelakangi oleh anggapan bahwa setiap anggota masyarakat, termasuk pemilik usaha, memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kebutuhan dasar warga negara yang kurang beruntung atau kurang beruntung. Inilah gagasan di balik perdagangan dan kegiatan ekonomi, yang melibatkan konflik (Apriyani et al., 2021). Bentuk-bentuk penghasilan tertentu tidak dilarang oleh Islam karena terkait dengan berbagai keadaan dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk jenis pekerjaan yang dilakukan, jumlah waktu yang dihabiskan untuk itu, dan biaya barang yang dihasilkan untuk produksi.

Manfaat atau layanan yang diterima pemberi kerja dari tempat kerja karyawan menentukan gaji karyawan. Selain itu, Yusuf Qardawi menekankan bahwa pengusaha harus mempertimbangkan dua faktor:

- a. Nilai pekerjaan tidak dapat ditentukan dengan membandingkan pekerjaan orang yang mahir dengan orang yang tidak terlalu mahir, atau dengan membandingkan pekerjaan seorang profesional dengan non-profesional (Qorashi, 2007).
- b. Karena setiap individu memiliki kebutuhan sesuai dasar manusia yang harus dipenuhi, antara lain kebutuhan pangan, papan, sandang, transportasi, kesehatan, dan pendidikan anak. Islam menginginkan upah yang diterima para pekerja harus bersifat sesuai dengan apa yang diperlukan atau kebutuhan pekerja (Syakur, 2015).

Adapun pertimbangan untuk menentukan upah yang sesuai ada 2, yaitu sebagai berikut:

1. Upah harus memperhitungkan nilai pekerjaan. Selain itu, kedudukan dan kualitas pegawai yang menjalankan tanggung jawab dan kewajibannya harus diperhatikan (Wiliam, 2017). Tidaklah wajar dalam situasi ini untuk membandingkan orang berpengetahuan dengan orang tidak berpendidikan, orang kikuk dengan orang berpengetahuan, pekerja keras dengan orang tidak jujur, dan ahli dengan non-spesialis (Isnaini, 2015).
2. Atasan memperhitungkan kebutuhan dasar manusia. Tujuan tersebut atau istilah *shar'nya* "Dalliyah" meliputi makan dan minum, sandang, perumahan, pendidikan anak, dan kebutuhan dasar lainnya. Imam Nawawi dari Al-Mazim an-Nawawi mengklaim bahwa persoalan kebutuhan atau *darriyah* ini tidak mutlak dan bahkan bentuknya bervariasi (Widjaja & Muljadi, 2003).

Karyawan memenuhi syarat dengan kemampuannya untuk saling melengkapi (Darwin, 2013). Keuntungan seperti itu tidak berarti bahwa satu orang akan lulus dengan gelar yang lebih tinggi dari yang lain. Sebaliknya, mereka tersirat oleh kelebihan pengetahuan khusus di bidang pekerjaan yang relevan (Salim, 1992). Kekuatan dan kemampuan yang berbeda menumbuhkan perbedaan dalam nilai pekerja dan kompensasi untuk pekerjaan yang dilakukan. Variabel yang paling signifikan dalam menentukan upah adalah keuntungan dari tenaga kerja atau jasa karyawan karena menentukan keuntungan yang dapat dipertukarkan sedangkan energi yang dikeluarkan hanya digunakan untuk menghasilkan keuntungan. Produktivitas dinilai sementara dari proses dan hasil (Manan, 1997). Variabel yang paling signifikan dalam menentukan upah adalah keuntungan dari tenaga kerja atau jasa karyawan karena menentukan keuntungan yang dapat dipertukarkan sedangkan energi yang dikeluarkan hanya digunakan untuk menghasilkan keuntungan. Produktivitas dapat diukur sementara dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input. Dapat dikatakan bahwa semakin efektif semakin tinggi volume produksi dan semakin sedikit input yang digunakan (Sabiq, 2008). Untuk menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum, pengupahan juga harus mencakup nilai-nilai moral atau kemanusiaan, dan pengupahan yang ditetapkan dapat secara memadai dan tepat memenuhi kebutuhan dasar pekerja (Daruriyah) kebiasaan suatu daerah atau wilayah tertentu (Ash-Shiddiqiy, 1997).

Insentif sebagai cara berbalas majikan dan buruh posisinya minimal dan maksimal (Afzalurrahman, 1995b). Pekerja dan mustajir wajib menjalankan tugasnya sesuai komitmen masing-masing. Pekerja wajib bekerja sesuai dengan ketentuan kontrak, dan pemberi kerja wajib membayar gaji pekerja secara penuh dan tepat waktu sesuai kesepakatan. Itu dilarang oleh agama oleh karena itu, negara menghukum mereka yang melanggar kontrak atau menggunakan zalim. Islam menghargai mereka yang mencurahkan waktu, tenaga, dan semangat mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan keluarga mereka untuk menyenangkan Tuhan. Karena perputaran modal yang sebenarnya dan bagaimana pengaruhnya terhadap distribusi kekayaan, kehadiran pemodal juga dirindukan karena sangat signifikan oleh agama islam. Mengharmoniskan mekanisme pasar dan ekonomi secara utuh tanpa regulasi pemerintah cukup berisiko Ibnu Taimiyah mengusulkan konsep pembayaran yang sama sebaiknya patuh kepada pemerintah (Nastangin, 1995), penawaran dan keinginan di pasar (Taimiyah, 1963). Harus ditekankan pada titik itu bahwa sistem nisbah bekerja sangat giat untuk memberikan upah yang setara dan mengurangi ketegangan antara karyawan dan majikan.

Mekanisme penentuan upah penting karena melalui mekanisme ini dimungkinkan untuk mengetahui apakah upah itu adil atau tidak. Mekanisme Penentuan Upah Konsep Islam memiliki tiga kemungkinan:

a. Mekanisme Musyawarah atau Konsultasi

Konsultasi adalah diskusi bersama dengan tujuan untuk mengambil keputusan tentang bagaimana menyelesaikan masalah bersama. Dengan demikian, jam kerja akan ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, asalkan ada keadilan dan itikad baik dalam transaksi antara kedua belah pihak. Karena mereka

memiliki kekuatan negosiasi yang sama ketika menandatangani kontrak kerja, termasuk yang berkaitan dengan upah, maka penerapan mekanisme nasihat ini memiliki efek yang sangat jelas di tempat kerja. Selama tidak bertentangan dengan ketentuan Syariah, musyawarah dapat mencakup persyaratan dipatuhi keduanya. Upah adalah hak-hak pekerja yang ditetapkan melalui kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Kompromi (kesepakatan) antara karyawan dan pemberi kerja merupakan prasyarat yang diperlukan untuk penetapan aturan kerja (Anonim, 2001).

b. Mekanisme Dalam Pasar

Mekanisme menegaskan penyesuaian upah pekerja dengan upah yang berlaku di pasar berdasarkan peningkatan produktivitas angkatan. Tapi dalam islam, mereka juga harus mendasarkan keputusan mereka pada upaya kemanusiaan bukan hanya hasil pasar dan nilai produk tenaga kerja marjinal. Dengan demikian, penetapan upah tidak hanya didasarkan pada pertimbangan ekonomi, kualifikasi, pendidikan, dan spiritual, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain, yaitu kebutuhan pekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya.

c. Negara yang Menentukan

Pemerintah sangat berpengaruh yakni memastikan agar ekonomi bebas dari pelanggaran HAM. Oleh karena itu, negara dapat melakukan intervensi sebagai penengah atau sebagai pembuat aturan jika terjadi sesuatu yang dapat membahayakan nyawa salah satu pihak dalam penetapan upah atau jika terjadi keretakan sosial yang dapat mengancam kepentingan umum. Pilihan mana pun akan berfungsi untuk keadilan lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa hal tersebut normatif dalam arti peka terhadap konsekuensi serta sesuai dalam ekonomi islam. Peran negara adalah untuk memastikan bahwa upah ditetapkan pada tingkat yang cukup rendah untuk memenuhi kebutuhan dasar. Partisipasi negara ini dalam Undang-Undang diperbolehkan dalam hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, termasuk penetapan peraturan kerja. Ibnu Taimiyah menyatakan bahwa partisipasi negara membantu mencegah Tirani. Menurut Qardawi, islam membuka pintunya seluas-luasnya untuk memungkinkan negara menentukan kebijakannya sendiri, mengakui apa yang mereka anggap sebagai kepentingan publik, atau mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Forum penyelesaian perselisihan perburuhan dibentuk dalam bentuk individu dan lembaga dengan nama yang dipilih oleh kedua belah pihak untuk meredakan ketegangan antara pengusaha dan pekerja. Lembaga ini adalah semacam "Lembaga Arbitrase", dan keputusannya harus bersifat final dan mengikat (Muhammad, 2004).

d. Mekanisme Pembayaran Upah

Ajir harus membuat kesepakatan mengenai jumlah pinjaman, bentuk, jumlah, jangka waktu, dan lokasinya sebelum mulai bekerja. Sesuatu tanpa kejelasan, hukum itu tidak sah. Hal ini karena dalam islam, harta mengacu pada segala sesuatu (nilai) yang telah diubah menjadi hak milik, termasuk uang, barang, perhiasan, dan tanah. Namun, mungkin saja memiliki jalan rutin (pekerjaan) dan mendapat manfaat darinya daripada digunakan untuk keadaan darurat. Bahkan jasa (pinjaman) bisa diterima dalam bentuk sandang atau pangan. Selain mendapat imbalan di dunia berupa harta

(materi atau jasa) dalam Islam, para pekerja juga mendapat ketidakseimbangan berupa sesuatu yang ghaib dalam kehidupan dunia, yakni imbalan tambahan di akhirat. Ulama Hanafiyah berpendapat bahwa islam memiliki ketentuan yang mempersyaratkan bahwa menyegerakan atau menangguhkan upah adalah halal, sebagaimana halal menyegerakan sebagian dan menangguhkan sebagian lainnya sesuai kesepakatan antara *ajir* dan *musta'jir*. Jika tidak ada kesepakatan dalam kontrak untuk mempercepat atau menunda pembayaran gaji, jika gaji terikat pada waktu tertentu, maka harus dipenuhi setelah periode ini berakhir. Konsep majikan syariah adalah memberikan upah secepatnya dan tidak boleh ditunda, karena dikhawatirkan para pekerja sangat membutuhkannya untuk kebutuhan vital karyawannya. Hal yang menjadi pembeda atau dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini lebih spesifik menjelaskan bagaimana prinsip pengupahan secara terfokus sehingga mempermudah untuk penerapannya secara langsung pada perekonomian Islam di Indonesia (Azhar, 1987).

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa islam sebagai agama *rahmatan lil 'alamien*, sangat memperhatikan buruh. Islam melihat buruh merupakan makhluk Allah SAW yang sama dengan manusia lainnya. Maka islam tidak pernah menganjurkan memusuhi kekayaan dan orang-orang kaya sebagaimana dalam faham sosialisme. Tidak juga membebaskan sebebas-bebasnya individu sebagaimana dalam faham kapitalisme. Untuk itu, islam memandang buruh adalah saudara yang harus diperlakukan sebaik mungkin oleh majikan. Kemudian memerintahkan setiap majikan untuk memperlakukan buruh dengan baik, dalam bentuk menghormati dan menjaga serta bersikap ramah dan menjaga dari memperlakukan buruh secara tidak terhormat. Islam juga mengharuskan majikan untuk memberikan beban kerja yang tidak melebihi batas kemampuan buruh. Hal ini dilukiskan dalam al-qur'an melalui kisah Nabi Musa A.S, yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib, A.S. (QS. Al-qashash [28]: 27), serta memberikan upah yang layak dan tepat waktu kepada buruh. Sedangkan kewajiban moral seorang buruh terhadap majikan islam memberikan tuntunan agar setiap buruh menghormati majikan dengan cara melaksanakan segala kewajiban yang telah terikat dengan majikannya.

SARAN

Berdasarkan uraian saran yang diberikan adalah Islam menaruh perhatian besar kepada para pekerja. Islam melihat pekerja sebagai makhluk Allah SWT, sama seperti orang lain. Oleh karena itu, Islam tidak pernah menganjurkan sosialisme yang membedakan orang kaya dan orang miskin. Dalam Al-Qur'an pun menganjurkan setiap insentif selalu sesuai dengan apa yang dikerjakan seseorang, sebaiknya pemberi kerja memperlakukan dengan baik dan sesuai. Di sisi lain, kewajiban moral pekerja kepada pemberi kerja dalam islam memberikan panduan kepada semua pekerja untuk menghormati majikan mereka dengan memenuhi semua kewajiban yang terkait dengannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abha, M. M. (2013). Teologi Upah Dan Kesejahteraan Buruh dalam Perspektif Hadis. *Jurnal Syariah*, 2(2).
- Abuddin, N. (2011). *Studi Islam Komprehensif*. Kencana Perdana Media Group.
- Afzalurrahman. (1995a). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Dana Bhakti Wakaf.
- Afzalurrahman, M. (1995b). *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*. Dana Bhakti Wakaf.
- Ahmad Ibrahim, & Abu Sinn. (2006). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histori dan Kontemporer*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Aina, A. S. (2022). *Analisis Konsep Tenaga Kerja Menurut Afzalurrahman Serta Relevansinya Di Indonesia*. UIN Raden Intan Lampung.
- Al-Arif, M. N. R. (2011). *Dasar-dasar Ekonomi Islam*. PT. Era Adicitra Intermedia.
- Al-Asal, A. M., & Hakim, F. A. A. (1999). *Sistem, Prinsip, dan Tujuan Ekonomi Islam*. Pustaka Setia.
- Al-'Asimi, A. I. M. I. Q. (1963). *Majmu' Fatawa Syaikh al-Islam Ahmad Ibnu Taimiyah, juz 19*. Riyad Al-Matabi'.
- Al-Faqih, M. S. (2008). Cara Upah Dalam Perspektif Hadits. *Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Alma, B. (2007). *Pengantar Bisnis*. Alfabeta.
- Al-Maliki, A. (2001). *Politik Ekonomi Islam*. Al-Izzah.
- Annabhani, T. (1990). *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*. Risalah Gusti.
- Annisaâ, A. (2011). Ketentuan upah menurut UU No. 13 tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam. *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 1(1).
- Anonim. (2001). *Peran Nilai Moral dalam Perekonomian Islam*. Rabbani Press.
- Anto, & M.B. Hendrie. (2003). *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*. Ekonisia.

- Apriyani, M., Desfaryani, R., Saty, F. M., Fitriani, F., Trisnanto, T. B., Sutarni, S., Berliana, D., & Fitri, A. (2021). Pelatihan Pengemasan Produk Olahan Pangan Pada SMKN 1 Negeri Besar Way Kanan. *Jurnal Pengabdian Nasional*, 2(2), 94–100.
- Ash-Shiddiqiy, T. M. B. (1997). *Hukum-Hukum Fiqih Islam*. PT. Pustaka Riski Putra.
- Assegaf, Y. (2005). Ketatanegaraan dalam Konsepsi Syariat Islam. *Al-Syir'ah*, 3(1).
- Azhar, B. A. (1987). *Garis Besar Sistem Ekonomi Islam*. BPFE Yogyakarta.
- Azis, D. A. (2001). *Ensiklopedia Hukum Islam*. Ichtiar Baru Van Hoeve.
- Chapra, M. Umer. (2000). *Islam dan Tantangan Ekonomi*. Gema Insani Press.
- Darwin. (2013). *Kepuasan Rasionalitas Konsumen*. Deepublish.
- Farma, J. (2018). Mekanisme Pasar dan Regulasi Harga: Telaah Atas Pemikiran Ibnu Taimiyah. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 13(2), 182–193.
- Fauzia, I. Y., & Riyadi, A. Q. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam: Perspektif Maqashid al-Syari'ah*. PT. Perdana Media Group.
- Gajimu.com. (n.d.). *UMP Di Jakarta*. <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-dki-jakarta>.
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- Hadi, S. (1989). *Metode Research*. Andi Offset.
- Hadiyan, E. (2014). Sistem Tenaga Kerja Ditinjau dari Prinsip Fiqih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003. *Jurnal Dosen Fasya IAI Latifah Mubarokiyah PonPes Suryalaya*.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2008). *Sistem Penggajian Islami*. Raih Asa Sukses.
- Hafni, R., & Tsabit, A. M. (2021). Sistem Kompensasi dalam Perspektif Ibnu Khaldun dan Ibnu Taimiyah. *Jurnal Pemikiran Dan Ilmu Keislaman*, 4(1), 205–235.
- Harisah, H. (2020). Konsep Islam Tentang Keadilan Dalam Muamalah. *Syar'ie: Jurnal Pemikiran Ekonomi Islam*, 3(2), 172–185.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Herijanto, H., & Hafiz, M. N. (2016). Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. *Islaminomic*, 7(1), 267932.
- Islahi, A. A. (1997). *Konsepsi Ekonomi Ibnu Taimiyah*. PT. Bina Ilmu.
- Ismail Nawawi. (2012). *Fiqh Muamalah Klasik dan Kontemporer*. Ghalia Indonesia.
- Isnaini, H. (2015). *Hadits-Hadits Ekonomi*. Perdana Media Group.
- Jusmaliani. (2005). *Teori Ekonomi Dalam Islam*. Kreasi Kencana.
- Karim, A. A. (2007). *Ekonomi Mikro Islam*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradiya Paramita.
- Manan, M. Abdul. (1997). *Teori dan Praktik Ekonomi Islam*. PT. Dana Bhakti Primayasa.
- Marthon, & Said Sa'ad. (2004). *Ekonomi Islam di Tengah Krisis Ekonomi Global*. Zikrul Hakim.
- Mas'adi, G. A. (2002). *Fiqh Muamalat Kontekstual*. Raja Grafindo Persada.
- Mufraini, M. A. (2011). Departemen Pengembangan Bisnis, Perdagangan, Dan Kewirausahaan Syariah. *Etika Bisnis Islam*.
- Muhammad. (2004). *Ekonomi Mikro Dalam Perspektif Islam*. BPFE Yogyakarta.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Pekerja Melek Hukum; Jadi Karyawan Kaya*. Visi Media.
- Muzakki, H., & Sumanto, A. (2017). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Pembajak Sawah di Desa Klesem Pacitan. *Al-'Adalah*, 14(2), 483–506.
- Nailufar, E. Z. (2014). *Studi Kritis UMP DKI dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam*.
- Nastangin, S. (1995). *Doktrin Ekonomi Islam*. Dana Bhakti Wakaf.
- Qorashi, B. S. (2007). *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja dalam Islam*. Al-Huda.
- Rahmi, & Aini. (2014). Tanggung Jawab Perusahaan dan Karyawan dalam Islam. *Jurnal Ilmu Syariah*, 9(2).

- Riyadi, F. (2015). Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam. *Iqtishadia*, 8(1).
- Sabiq, S. (2008). *Fiqh Sunnah*. Pena Pundi Aksara.
- Sadono, Sukirno. (1994). *Pengantar Mikro Ekonomi* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Saleh, S. (2017). *Analisis data kualitatif*. Pustaka Ramadhan.
- Salim, M. A. (1992). *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta Logos.
- Santan, R. (2018). *Studi Komparatif Konsep Modernisasi Pendidikan Islam Menurut Fazlur Rahman dan Azyurmardi Azra*. IAIN Ponorogo.
- Sholihah, F., & Agustina, R. (2020). Analisis Sistem Akuntansi Gaji Dan Upah Perum Bulog Cabang Surabaya Selatan. *FAS: Journal of Finance and Accounting Studies*, 2(3).
- Siddiqi, M. N. (1997). *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*. Bumi aksara.
- Sihab, Q. (2007). *Tafsir Al-Misbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2003). Penelitian Kualitatif. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Sudarmanto, E., Heriyani, N., Batubara, H. D. A., Prasetya, A. B., Fajrillah, F., Purba, B., Manullang, S. O., Permadi, L. A., Tojiri, M. Y., & Dewi, I. K. (2020). *Etika Bisnis*. Yayasan Kita Menulis.
- Sukirno, S. (2005). *Teori Pengantar Mikro Ekonomi* (3rd ed.). PT. Grafindo Persada.
- Sukmadinata, S. N. (2005). Metode Penelitian. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Sutjipto, H. (2003). Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan. *Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 19(4), 87–90.
- Syakur, A. (2015). Standar Pengupahan dalam Ekonomi Islam; Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir. *Jurnal Universum*, 9(1).
- Syam, Z. H. (2011). *Pengupahan karyawan dalam perfektif fiqh muamalah: Studi kasus pada home industri konveksi di palu kalibata jakarta selatan*.
- Taimiyah, I. (1963a). Majmu' Fatawa Shaikh al-Islam. *Pendidikan Islam*.
- Taimiyah, I. (1963b). *Majmu' Fatawa Shaikh Al-Islam*. Matabi' Al-Riyad.

- Umar, U. (2019). Peran Pondok Pesantren Dalam Menumbuhkan Jiwa Enterpreneurship Dan Leadership Santri Di Pondok Pesantren Al-Musyaffa'. *Skripsi Thesis: Universitas Wahid Hasyim Semarang*.
- Wachid, M. M. (2009). Taqyuddin An-Nabhani, Membangun Sistem Ekonomi Alternatif. *Eighth Printed*.
- Widjaja, G., & Muljadi, K. (2003). *Perikatan Yang Lahir dari Undang-Undang*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyastuti, A. (2012). Analisis Hubungan Antara Produktivitas Pekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2).
- Wiliam, Armansyah. (2017). Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam. *Jurnal Bisnis*, 5(2).
- Zaeni, & Asyhadie. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Asikin, & Ahmad. (2006). *Dasar-Dasar Perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada.