

PENETAPAN UPAH MINIMUM KABUPATEN KOTA (UMK) DI PROVINSI JAMBI MENURUT PERSPEKTIF FIKIH MUAMALAH

Siti Rhadiyah¹, Ruhil Ardini², Rahmadani Safitri³

Universitas Jambi

strhadiyah1703@gmail.com¹, ruhilardini35@gmail.com², rahmadani.sftry05@gmail.com³

Abstrak: Manusia merupakan makhluk tuhan yang berperan aktif dalam mencari dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya ialah dengan bekerja. Berbicara tentang bekerja tentu tidak terlepas dari masalah upah, apakah sudah sesuai dengan kadar pekerjaannya atau bagaimana perspektif fikih muamalah apakah sudah sesuai atau tidak, maka dari itu pokok kajian pada penulisan ini ialah “ Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Jambi Menurut Perspektif Fiqih Muamalah”. Dengan rumusan masalah yaitu: Bagaimana mekanisme penetapan upah minimum kabupaten/kota Jambi, dan bagaimana besaran UMK Jambi dalam perspektif fikih muamalah. Penelitian ini menggunakan metode pustaka (Library Reseach) dengan sumber data seperti teks, buku atau sumber relevan lainnya yang kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan, menjelaskan, dan memaparkan. Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui mekanisme penetapan UMK Jambi dan perspektif fikih muamalahnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis praktik pembiayaan yang digunakan oleh pemangku kepentingan UMKM di provinsi jambi yang mana sudah sesuai dalam perspektif fikih muamalah.

Kata Kunci: Penetapan Upah Minimum Kota, Perspektif Fikih Muamalah.

Pendahuluan

Penetapan upah minimum kabupaten/kota (UMK) merupakan kebijakan penting yang berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan pekerja serta stabilitas ekonomi daerah. UMK adalah standar upah terendah yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja di suatu wilayah tertentu, yang ditentukan oleh pemerintah berdasarkan pertimbangan kebutuhan hidup layak dan produktivitas kerja. Kebijakan upah minimum sudah menjadi isu ketenagakerjaan yang sangat penting baik di negara maju maupun berkembang, termasuk Indonesia dan tujuan kebijakan upah minimum ini ialah untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum pekerja dan keluarganya (Mahila, 2015). Di Indonesia, penetapan UMK dilakukan setiap tahun oleh pemerintah daerah dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan, yang terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Dalam konteks Provinsi Jambi, penetapan UMK menjadi isu yang krusial mengingat variasi kondisi ekonomi, biaya hidup, serta perkembangan industri yang berbeda-beda di tiap kabupaten/kota.

Selain pendekatan ekonomi dan hukum positif, perspektif agama, khususnya fikih muamalah, dapat memberikan landasan etis dan moral dalam penetapan UMK. Fikih muamalah, sebagai cabang hukum Islam yang mengatur hubungan manusia dalam aktivitas ekonomi, menawarkan prinsip-prinsip yang relevan seperti keadilan (al-‘adl), kerelaan (al-ridha), transparansi (al-shafiyah), tidak membebani (la darar wa la dirar), dan kemaslahatan umum (maslahah).

Provinsi Jambi, dengan mayoritas penduduk yang beragama Islam, menghadirkan kebutuhan untuk mengintegrasikan nilai-nilai syariah dalam kebijakan publik, termasuk dalam penetapan UMK. Penerapan prinsip-prinsip fikih muamalah dalam penetapan UMK diharapkan dapat memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat pekerja dan pengusaha serta mendukung tercapainya kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Namun, hingga saat ini, kajian mengenai penetapan UMK dari perspektif fikih muamalah masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis bagaimana prinsip-prinsip fikih muamalah dapat diaplikasikan dalam proses penetapan UMK di Provinsi Jambi. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini

tidak hanya memberikan wawasan teoretis, tetapi juga rekomendasi praktis bagi para pemangku kepentingan dalam rangka mewujudkan kebijakan pengupahan yang adil dan sejalan dengan nilai-nilai Islam.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya (Suharsimi A, 2010). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian pustaka atau lebih dikenal dengan penelitian kepustakaan (Library Research) atau literatur, merupakan pendekatan penelitian yang melibatkan analisis dan sintesis terhadap sumber-sumber pustaka yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Qomar & Dudi, 2023).

Jenis data yang terdapat dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yakni data yang bersifat menggambarkan, menguraikan, menjelaskan, serta memaparkan terkait masalah yang berhubungan dengan rumusan masalah. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini bersifat yuridis normatif, yakni dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka sebagai data sekunder.

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan, 2004). Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui meneliti dan mengklasifikasikan literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian, yang kemudian disesuaikan dengan pokok masalah, dan ditelaah secara teliti, untuk selanjutnya dianalisis secara Deskriptif Kualitatif. Deskriptif Kualitatif adalah suatu teknik penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara obyektif dari sistematika isi yang sesuai (Cut Medika & Bambang, 2018).

Dengan demikian analisis konten dalam penelitian ini adalah menganalisis isi dari keseluruhan data yang berkaitan dengan upah dalam tinjauan atau perspektif Fiqh Muamalah. Sedangkan untuk mendapatkan kesimpulan, maka analisis dilakukan secara deduktif yakni menarik suatu kesimpulan dari uraian yang bersifat umum lalu ditarik ke khusus

Hasil Dan Pembahasan

Pengertian, syarat dan rukun upah

Dalam Islam istilah Ijarah berasal dari bahasa Arab “al-’Ajr” yang artinya “imbalan”, “kompensasi”, atau “substitusi”. Secara umum ijarah/upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melaksanakan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan (Aminatun dkk, 2021).

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, yang berbunyi: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Hadits Rasulullah SAW,

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم
(أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)، رواه ابن ماجه، وصححه الألباني وفي رواية: (حقه) بدل (أجره)

“Berikanlah upah atau jasa kepada orang yang kamu pekerjaan sebelum kering keringat mereka”. (Hadis riwayat Ibnu Majah).

Maksud hadits oleh di atas adalah bersegeralah dalam menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaannya, atau bersegeralah dalam menunaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Muslich & A Wardi, (2010). Beberapa syarat yang berkaitan dengan upah/ijarah :

- Upah (Ujrah) harus berupa mal mutaqqawin yang diketahui. Syarat ini telah disepakati oleh para ulama. Syarat mal mutaqqawin diperlukan dalam ijarah, karena upah (Ujrah)

merupakan harga atas manfaat, sama seperti harga dalam jual beli. Sedangkan syarat upah harus diketahui.

- Upah atau sewa tidak boleh sama dengan jenis dari manfaat ma'qud 'alaihnya. Apabila upah atau sewa sama dengan jenis manfaat barang yang disewa, maka ijarah tidak sah. Misalnya menyewa rumah untuk tempat tinggal yang dibayar dengan tempat tinggal rumah si penyewa

Adapun menurut Jumhur Ulama, rukun ijarah ada empat(4), yaitu:

- 'Aqid (orang yang akad),
- shigat aqad,
- ujah (upah),
- manfaat.

Prosedur pengupahan dan besaran upah dalam fikih muamalah

Sistem pengupahan juga disinggung dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 (3), yang menyatakan. “ pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

Menurut Dr., Yusuf Qardhawi, bekerja merupakan bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, serta memiliki niat yang suci dan tidak melupakan-Nya (Didi Sunardi, 2014). Dlam adalah cara kerja yang diyakini seorang muslim tidak hanya untuk memuliakan dirinya, atau suatu untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai manifestasi amal saleh, karena ia memiliki ibadah yang sangat luhur.

Dalam Islam, besaran upah dapat ditetapkan oleh kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Kedua belah pihak tersebut memiliki hak untuk menetapkan jumlah upah, serta bebas dalam menetapkan syarat dan tata cara pembayaran upah tersebut. Asalkan didasari oleh rasa saling rela serta tidak merugikan salah satu pihak (Moh Maburri & Putri I, 2016).

Sedangkan tingkat upah minimum didalam Islam harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja seperti pangan, sandang, dan papan. Menurut Sadeq menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mesti diperhatikan dalam penentuan upah, yakni faktor primer dan sekunder. Faktor primer merangkap kebutuhan dasar, beban kerja dan kondisi pekerjaan, faktor sekunder adalah memperlakukan pekerja sebagai saudara (Intan Amalinal, 2020).

UMK kabupaten/kota Jambi

a. Aturan penetapan UMK

Dewan Pengupahan Provinsi Jambi melakukan kegiatan mekanisme Penetapan UMP dengan melalui Rapat Dewan Pengupahan (Mahila 2017). Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Jambi tahun 2024 telah resmi ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur Jambi Nomor 1023/KEP.GUB/Disnakertrasn-3.3/2023. UMK Kota Jambi untuk tahun 2024 ditetapkan sebesar Rp 3.387.064, mengalami kenaikan sebesar 3,31% dibandingkan dengan tahun 2023 yang sebesar Rp 3.230.207. Proses penetapan UMK ini melibatkan tripartit yang terdiri dari pemerintah daerah, perwakilan pengusaha, dan serikat buruh, yang kemudian dibahas oleh Dewan Pengupahan sebelum diusulkan kepada gubernur untuk disahkan. Dasar hukum penetapan UMK ini mengacu pada UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Surat Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor B-M/243/HI.01.00/XI/2023. UMK ini berlaku untuk pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun, pengupahan akan menggunakan struktur skala upah yang dapat lebih tinggi dari ketetapan minimum. Penetapan UMK ini diharapkan dapat meningkatkan daya beli para pekerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi di Kota Jambi. Seluruh perusahaan di Kota Jambi diharapkan untuk

mematuhi ketentuan ini, dengan ancaman sanksi bagi yang melanggar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Mekanisme penetapan UMK

Menurut Mahali (2015) Penetapan Upah Minimum setiap tahunnya selalu menjadi sorotan terutama dari pekerja. Mekanisme penetapan UMP sudah diatur secara jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan. KHL merupakan salah satu unsur yang paling dominan dalam penentuan awalan usulan UMP. Analisis Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2015 karena KHL merupakan faktor yang bersifat kuantitatif. Dalam pelaksanaan mekanisme penetapan usulan UMP selalu ditemui masalah terutama sulitnya mencapai kesepakatan secara musyawarah terutama dari Serikat Pekerja dan Pengusaha. Berdasarkan Kesepakatan Bersama Dewan Pengupahan Provinsi Jambi tentang Tata Tertib dan Tata Cara Pengambilan Keputusan Dewan Pengupahan Provinsi Jambi bahwa pengambilan keputusan diupayakan dengan cara musyawarah mufakat. Apabila belum tercapai kesepakatan, dilakukan skorsing maksimal 3 kali, jika belum juga tercapai kesepakatan maka dilakukan pemungutan suara (voting).

c. Perhitungan UMK

Proses penghitungan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Jambi mengikuti prosedur yang diatur oleh pemerintah pusat dan diterapkan oleh pemerintah daerah. Berikut adalah langkah-langkah yang umum dilakukan dalam proses ini:

1) Pengumpulan Data Ekonomi*:

- Inflasi: Data inflasi yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) digunakan sebagai salah satu indikator utama.
- Pertumbuhan Ekonomi: Data pertumbuhan ekonomi daerah juga diperhitungkan untuk memastikan upah minimum sejalan dengan perkembangan ekonomi setempat.
- Kebutuhan Hidup Layak (KHL): Survei KHL dilakukan untuk menentukan kebutuhan dasar pekerja di daerah tersebut.

2) Penyusunan Usulan oleh Dewan Pengupahan:

- Dewan Pengupahan, yang terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja, mengumpulkan data dan menyusun usulan UMK berdasarkan data ekonomi dan hasil survei KHL.
- Faktor-faktor lain seperti produktivitas dan daya saing juga dipertimbangkan.

3) Rapat dan Konsultasi Tripartit:

- Dewan Pengupahan mengadakan rapat tripartit yang melibatkan pemerintah daerah, asosiasi pengusaha, dan serikat pekerja untuk membahas dan menyepakati usulan UMK.
- Proses ini melibatkan negosiasi untuk mencapai kesepakatan yang adil bagi semua pihak.

4) Pengusulan kepada Gubernur:

- Hasil rapat dan kesepakatan dari Dewan Pengupahan kemudian diusulkan kepada bupati atau wali kota masing-masing kabupaten/kota.
- Setelah itu, usulan disampaikan kepada Gubernur Jambi untuk disetujui dan disahkan.

5) Penetapan oleh Gubernur:

- Gubernur Jambi menetapkan UMK melalui Surat Keputusan Gubernur.
- Penetapan ini biasanya dilakukan sebelum akhir tahun dan berlaku mulai 1 Januari tahun berikutnya.

- 6) Pengumuman dan Sosialisasi:
 - Setelah ditetapkan, besaran UMK diumumkan kepada publik dan disosialisasikan kepada seluruh perusahaan dan pekerja di daerah tersebut.
 - Perusahaan diwajibkan mematuhi ketentuan UMK yang telah ditetapkan.
- d. Syarat dan ketentuan penerimaan UMK
 - 1) Masa Kerja:
UMK berlaku untuk pekerja atau buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Pekerja yang telah bekerja lebih dari 1 tahun biasanya mendapatkan upah yang didasarkan pada struktur skala upah yang lebih tinggi dari UMK.
 - 2) Status Pekerja:
UMK berlaku bagi semua pekerja atau buruh tanpa memandang jenis kelamin, umur, ataupun status pernikahan.
 - 3) Lokasi Kerja:
UMK berlaku untuk pekerja yang bekerja di wilayah kabupaten/kota yang bersangkutan di Provinsi Jambi. Misalnya, pekerja di Kota Jambi akan menerima UMK yang ditetapkan untuk Kota Jambi.

Perspektif fikih muamalah terhadap penetapan UMK kabupaten/kota jambi

Dalam kehidupan bermasyarakat, disadari atau tidak manusia selalu berhubungan dan membutuhkan satu dan yang lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Berkaitan dengan hal tersebut, Al-Qur'an telah memberi tekanan yang sangat besar terkait pentingnya bekerja, dan dengan jelas menunjukkan bahwa manusia diciptakan di muka bumi untuk bekerja demi kehidupan masing-masing. Dalam literatur fiqh hal ini dinamakan sewa menyewa jasa tenaga manusia, atau disebut akad *ijārah al-ʿamal*, yakni ijarah dengan cara memperkerjakan seseorang untuk mengerjakan sesuatu (Sari dkk, 2023). Menetapkan upah yang adil bagi pekerja menurut syari'ah bukanlah tugas yang mudah. Kompleksitas masalah terletak pada ukuran yang digunakan dan membantu membawa konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja.

Dalam penetapan upah atau imbalan, Islam tidak memberikan ketentuan secara eksplisit, akan tetapi penerapannya dapat dilaksanakan melalui pemahaman serta pemaknaan terhadap Al - Qur'an dan Hadis yang diwujudkan dalam nilai-nilai universal seperti prinsip-prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan, diantaranya:

- a. Asas keadilan menuntut agar gaji/upah karyawan dibayar setara dengan jasa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, untuk menetapkan ukuran gaji yang adil, dapat dikemukakan dua macam keadilan yang mesti diperhatikan, yaitu:
 - 1) Keadilan distributif yang menuntut para karyawan yang melaksanakan sama dengan kemampuan dan kadar kerja yang berdekatan, memperoleh gaji yang sama dan seimbang, tanpa memperhatikan kebutuhan hidup individu yang berkenaan dengan kondisi keluarganya.
 - 2) Keadilan harga kerja yang menuntut agar para karyawan diberikan gaji/upah yang seimbang dengan jasa yang mereka berikan, tanpa dipengaruhi oleh hukum penawaran dan permintaan yang hanya menguntungkan para pengusaha saja.
- b. Asas kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kepentingan dan kebutuhan pokok pekerja/buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga pekerja dapat hidup dengan layak, bukan hanya didasarkan dari pertimbangan semata.
- c. Asas kebajikan yang mampu menggerakkan hati nurani para pemilik pengusaha untuk menghargai jasa dari pekerja agar tidak diperlakukan secara sewenang-wenang.

Perspektif fikih muamalah terhadap penetapan/penentuan upah minimum kota (UMK) di Provinsi Jambi melibatkan penerapan prinsip-prinsip Islam dalam aktivitas ekonomi untuk memastikan keadilan, kesejahteraan, dan keseimbangan bagi semua pihak yang terlibat. Di Provinsi Jambi, penerapan prinsip-prinsip ini dapat dilakukan melalui:

- Keterlibatan Dewan Pengupahan: Melibatkan perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja dalam penetapan UMK untuk memastikan kerelaan dan keadilan.
- Survei Kebutuhan Hidup Layak (KHL): Melakukan survei KHL secara transparan untuk menentukan upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja.
- Pengawasan dan Kepatuhan: Menerapkan mekanisme pengawasan untuk memastikan bahwa semua perusahaan mematuhi ketentuan UMK yang ditetapkan.
- Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip fikih muamalah dalam penetapan UMK, diharapkan dapat tercipta keseimbangan yang adil dan memberikan manfaat maksimal bagi pekerja dan pengusaha di Provinsi Jambi.

Kesimpulan

Pelaksanaan UMK di provinsi Jambi dilakukan melalui pengumpulan data yang mencakup inflasi, pertumbuhan ekonomi, dan kebutuhan hidup layak (KHL). Penetapan ini melibatkan Dewan Pengupahan yang terdiri dari perwakilan pemerintah, pengusaha, dan pekerja, yang berusaha memastikan bahwa upah yang ditetapkan adil bagi semua pihak. Selain itu, proses penetapan UMK di Jambi melibatkan negosiasi tripartit, dimana perwakilan pekerja, pengusaha, dan pemerintah duduk bersama untuk mencapai kesepakatan. Hal ini mencerminkan prinsip kerelaan, di mana keputusan diambil melalui musyawarah dan mufakat, memastikan bahwa semua pihak setuju dengan hasil yang dicapai. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya kesepakatan dalam transaksi ekonomi. Penetapan UMK dilakukan secara terbuka, dengan informasi yang jelas mengenai dasar-dasar penghitungan upah dan pertimbangan-pertimbangan yang digunakan.

Proses ini diharapkan transparan agar semua pihak memahami dan menerima hasil penetapan UMK. Hal ini adalah bagian penting dari prinsip transparansi dalam fikih muamalah, yang menuntut kejelasan dan kejujuran dalam semua transaksi ekonomi. Secara keseluruhan, penetapan dan pelaksanaan UMK di Provinsi Jambi telah berusaha mengikuti prinsip-prinsip fikih muamalah. Namun, pengawasan dan penegakan yang lebih efektif diperlukan untuk memastikan bahwa semua prinsip ini benar-benar diterapkan secara konsisten dalam praktik sehari-hari.

References

- Abdurrahman Q & Badruzaman D. 2023. Tantangan Dan Peluang Dakwah Islam Di Era Digital. KOMUNIKASIA: Journal of Islamic Communication and Broadcasting 3 (2), 152- 162.
- Al-Hafidz Imam Ibnu Hajar Al-Asqalany. Bulughul Maram Min Adillatil Ahkam. Tasikmalaya: MTPS. 2010.
- Amalinal I. I. 2020. Penerapan Prinsip Keadilan terhadap Upah Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus di Perusahaan Kerupuk Ud Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri). IAIN Kediri.
- Aminatun dkk. 2021. DEREK (SISTEM UPAH) PANEN PADI PADA MASYARAKAT DESA WUNDUMBOLO KECAMATAN TINANGGEEA KABUPATEN KONAWE SELATAN DITINJAU DARI HUKUM ISLAM. FAWAID: Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah 2 (1).
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2010. Edisi Revisi 2010. Cet ke-14
- Mabruri M. F & Ingg P. R. 2016. Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri perspektif Ekonomi Islam. Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah 4 (1).
- Mahila, S. (2017). Analisis Mekanisme Penetapan Upah Minimum Provinsi Jambi Tahun 2015. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 15(3), 164-170.
- Medika C. Z & Mudjiyanto B. 2018. Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi 1 (2), 83-90.
- Muslich, Ahmad Wardi. Fiqh Muamalah. Amzah. 2010.
- Riduwan. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta.

2004. Cet ke-6

- Sari, M., & Nursyam, A. R. (2023). MENGENAL SISTEM PENGUPAHAN BURUH DALAM UU NO. 11 TAHUN 2020 DENGAN SISTEM PENGUPAHAN YANG SESUAI DENGAN SYARIAH ISLAM DARI PERSPEKTIF FIQH MUAMALAH. *Jurnal Ar-Risalah*, 3(1), 25-37.
- Sunardi D. 2014. Etos Kerja Islami. *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri* 1 (1).
- Undang-Undang Ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika. 2003