



AICONOMIA:

Jurnal Hukum Ekonomi Syariah

Vol.1, No.1, Juni 2022, pp.31-39

ISSN: xxxx-xxxx

DOI: <https://doi.org/10.32939/acm.v1i1.1907>

Website: <https://ejournal.iainkerinci.ac.id/index.php/aiconomia/>

Politik Hukum Ekonomi Syariah dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Yupi Pirdayanti¹, Chaerul Shaleh², Elvi Nilda³

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

³Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Article Info

Publish : 20-06-2022

Keyword

Economy, Islam, workers, wages.

E-mail:

yupi.pirdayanti99@gmail.com

Abstract

Wage policy has an urgency that affects the operational aspects of the company's business. In addition, the issue of wages has become a sensitive matter among workers. This is because the wages earned by a worker represent the value of the worker. Islam as a religion of mercy for all nature, the principles of wages in the Islamic Economy include fair and worthy. This research will discuss the comparison between wages in the Job Creation Law and the politics of sharia economic law. This comparison will explain how the wage process is regulated in the Job Creation Law and wages based on sharia economic law. Research uses comparative descriptive methods to find differences and relevance in the implementation of Islamic law in the wage system. The results showed that both principles of wages in the Islamic economy have been implemented in wages in Indonesia even though some employers have not been able to provide eligibility for their workers.

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



Pendahuluan

Upah telah dijelaskan pada Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Definisi dari upah menurut peraturan tersebut adalah suatu hak pekerja yang berasal dari pemberi kerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati (Indonesia., 2021). Pemberi kerja biasanya adalah perorangan atau kelompok yang memiliki usaha. Upah dilatar belakangi oleh alasan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan hidup yang layak dan terhindar dari diskriminasi. Pemerintah berdasarkan peraturan Nomor 36 Tahun 2021 memasukan kebijakan pengupahan sebagai program strategis nasional. Pedoman pengupahan oleh pemberi upah tetap berdasarkan atas kebijakan pemerintah pusat. Kebijakan pengupahan yang diatur oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah pasal 5 ayat 2 adalah tentang kebijakan pengupahan yang meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah lembur, upah izin, cara

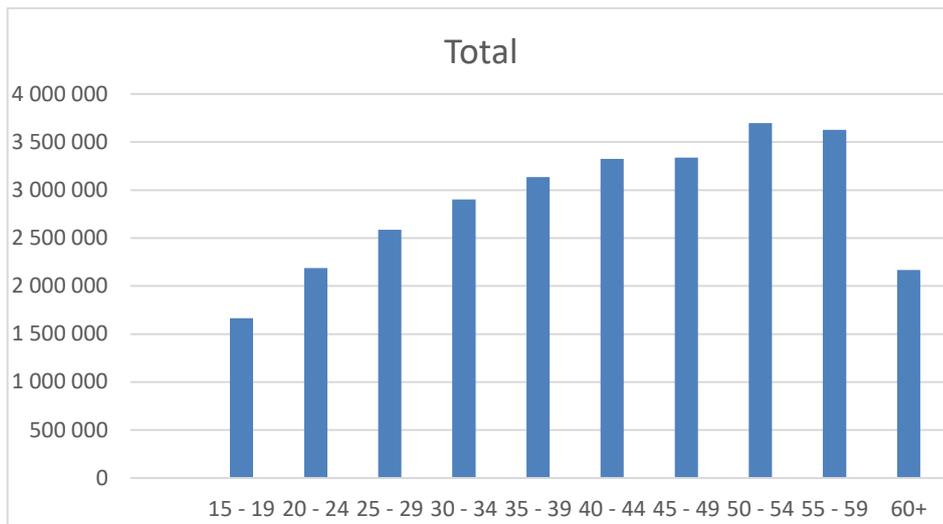
pembayaran upah, hal yang diperhitungkan dalam upah, dan upah sebagai dasar perhitungan hak dan kewajiban lainnya.

Undang-undang mengenai tenaga kerja telah diatur pada Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020, dan Peraturan Turunan lainnya melalui Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Peraturan tersebut mengatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak.

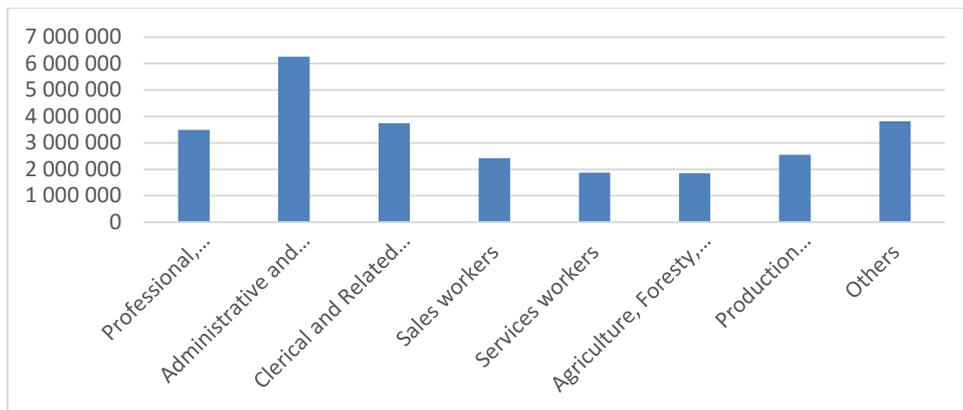
Memiliki pengaruh langsung antara peraturan pemerintah, serikat pekerja, produktivitas kerja, dan biaya hidup terhadap kebijakan pengupahan. Isu pengupahan menjadi hal yang sensitif di kalangan buruh. Hal ini dikarenakan upah yang didapatkan oleh seorang pekerja merepresentasikan nilai dari pekerja tersebut (Sabil et al., 2020). Upah memengaruhi produktivitas karyawan dalam beberapa cara, tetapi dampak yang paling signifikan pada motivasi dan kepuasan pekerja. Secara teoritis, upah yang lebih tinggi dapat menghasilkan penghematan bisnis yang signifikan karena tingkat perputaran staf yang berkurang dan biaya pelatihan yang lebih rendah (Saleh, 2022). Kebijakan upah memiliki urgensi yang berpengaruh pada aspek operasional bisnis perusahaan.

Hal ini mengakibatkan manajer perlu memerhatikan kebijakan pengupahan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan peraturan yang berlaku. Buruh menjadi komponen yang penting dalam perusahaan yang masuk dalam kategori Sumber Daya Manusia. Untuk melihat perkembangan profesi ini, BPS RI (Badan Pusat Statistik Republik Indonesia) melakukan survei dan dipublikasikan pada catatan BPS RI. Tingkat trade-off antara upah dan kompensasi pekerja menunjukkan bahwa tingkat tunjangan memberikan tingkat asuransi pendapatan yang tidak optimal, yang diabstraksikan dari pertimbangan moral hazard (Harahap, 2017; Mursal, 2022). Nilai kerugian nonmoneter dari cedera kerja.

Islam sebagai agama rahmat bagi seluruh alam, prinsip-prinsip pengupahan dalam Ekonomi Islam antara lain adil dan layak. Upah secara garis besarnya dikategorikan sebagai pemberian imbalan dari mengambil manfaat barang atau jasa dan sebagai pemberian imbalan akibat pekerjaan yang dilakukan (Ghofur, 2020). Tingkat upah berdasarkan Islam harus didasarkan atas rasa keadilan. Penetapan tingkatan upah tersebut mempertimbangkan penetapan upah minimum, upah tertinggi, dan tingkat upah sesungguhnya. Upah buruh, pegawai, dan pekerja di Indonesia berdasarkan survei dari BPS menunjukkan bahwa pada usia 50-54, pekerja mendapatkan nominal upah paling tinggi. Usia 15 tahun merupakan usia awal seorang individu mulai mendapatkan upah. Pada usia tersebut, rata-rata nominal upah cenderung paling kecil dari pada usia lain.



Gambar 1 Rata-rata upah berdasarkan usia



Gambar 2 Rata-rata upah berdasarkan jenis pekerjaan

Rata-rata upah tertinggi adalah pegawai atau buruh yang bekerja pada bagian administratif dan pekerjaan manajerial. Lalu disusul oleh jenis pekerjaan lainnya dan di urutan ketiga dengan upah terbesar adalah pekerjaan *clerical and related occupations*.

Penelitian ini akan membahas mengenai perbandingan antara pengupahan pada Undang-undang Cipta Kerja dan politik hukum ekonomi syariah. Perbandingan ini akan menjelaskan mengenai bagaimana proses pengupahan yang diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja dan pengupahan berdasarkan hukum ekonomi syariah. Setelah mengetahui proses pengupahan tersebut, kemudian masing-masing proses akan dibandingkan untuk mendapatkan perbedaan atau kesamaan antara keduanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan penjelasan dari fenomena penelitian yang kemudian di deskripsikan (Muis & Saludin, 2010; Sugiono, 2017). Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengembangkan konsep sensitivitas terhadap masalah-masalah yang dihadapi

dengan menjelaskan realitas yang berkaitan dengan teori dan mengembangkan pemahaman dari fenomena yang dihadapi (Imam Gunawan, S.Pd., 2013). Selain itu, penelitian menggunakan model komparatif di mana model ini membandingkan mengenai pengupahan dalam undang-undang dengan politik hukum ekonomi syariah.

Ciri-ciri model komparatif antara lain: i) menggunakan paling sedikit dua objek yang berbeda yaitu mengenai aturan pengupahan dengan aturan dalam hukum ekonomi syariah ii) masing-masing objek memiliki sifat tersendiri, ialah aturan dalam undang-undang mengikat sedangkan dalam hukum ekonomi syariah tidak iii) memiliki kesamaan pada pola kerja tertentu, yaitu pengupahan dalam cipta kerja iv) objek spesifik dan v) menggunakan standar pengukuran perbandingan berbeda dari objek yang sama mengenai aturan cipta kerja. Berdasarkan definisi dan ulasan di atas, penelitian komparatif merupakan penelitian yang membandingkan dua topik dengan menggali kesamaan dan perbedaannya. Data penelitian yang digunakan adalah data sekunder yang didapatkan dari website resmi perusahaan terpercaya. Data penelitian didapatkan dari catatan Undang-undang Cipta Kerja, teori hukum ekonomi islam, dan website penyedia layanan survei seperti BPS.

Hasil dan Pembahasan

Pengupahan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020

Permasalahan pengupahan telah diatur dalam beberapa peraturan di Indonesia. Pengupahan merupakan inti dari hubungan kerja. Upah didefinisikan oleh Edwin B. Flippo sebagai harga untuk membalas jasa seseorang yang telah diberikan pada orang lain. Van Ber Van mendefinisikan upah dalam konteks yang luas sebagai tujuan kerja ekonomis atau sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh pekerja. Definisi lain oleh Imam Soepomo menyebutkan bahwa upah adalah pembayaran yang diterima buruh setelah melakukan pekerjaan. Pada intinya, upah merupakan imbalan yang diberikan oleh pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Panggabean mendefinisikan upah berbeda dengan gaji di mana gaji merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur sedangkan upah dibayarkan berdasarkan jasa yang diberikan per hari atau per jam.

Sistem pengupahan di Indonesia menganut tiga fungsi yaitu menjamin kelayakan hidup pekerja dan keluarganya, memberikan imbalan atas pekerjaan seseorang, dan memberikan insentif untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Peraturan perundangan-undangan yang mengatur tentang upah antara lain sebagai berikut.

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 88	Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Pasal 81 No 24 atas perubahan pasal 88	Peraturan Turunan Undang-undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 PP 36/2021 Pasal 4
<p>1. “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”</p> <p>2. “Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.”</p> <p>3. “Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Upah minimum Upah kerja lembur Bentuk dan cara pembayaran upah Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah 	<p>1. “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”</p> <p>2. “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”</p> <p>3. “Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> upah minimum; struktur dan skala upah; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/ atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.” <p>4. “Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah.”</p>	<p>1. “Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak.”</p> <p>2. “Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional.”</p> <p>3. “Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.”</p>

Perbedaan antara UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU Cipta Kerja antara lain adalah sebagai berikut:

UU No. 13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja
<p>a. Upah minimum ditetapkan oleh gubernur yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> Upah minimum berdasar wilayah/provinsi/kabupaten Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah/provinsi/kabupaten 	<p>a. Penetapan upah minimum oleh gubernur dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Upah minimum provinsi Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat
<p>b. Tidak mengatur upah di atas upah minimum</p>	<p>b. Upah di atas minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja.</p>
<p>c. Upah minimum berlaku di seluruh pengusaha</p>	<p>c. Upah minimum tidak berlaku bagi usaha mikro dan kecil</p>

d. Formula penghitungan diatur dalam PP 78/2015 (inflasi dan PDB Nasional)	d. Formula penghitungan diatur dalam PP turunan dengan variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi.
e. Struktur skala upah diatur dalam UU 13/2003 dan wajib disusun oleh pengusaha	e. Struktur skala upah wajib disusun pengusaha

Pengupahan dalam Ekonomi Islam

Ekonomi Islam melihat upah sebagai *Al-Ijarah* atau jalan untuk memenuhi hajat manusia. Perjanjian tentang upah (Mursal, 2019) antara kedua belah pihak menggunakan perjanjian sewa menyewa. Pada konteks ini sewa terjadi antara pemberi kerja dengan tenaga kerja di mana tenaga kerja menyewakan tenaganya untuk melakukan suatu pekerjaan (Riska, 2021). Ketentuan pengupahan dalam Islam antara lain: i) Adanya kerelaan, ii) Akad memberikan informasi mengenai manfaat yang akan didapatkan kedua belah pihak dan diketahui secara sempurna untuk menghindari perselisihan di masa depan, dan iii) Objek akad bersifat halal (Mursal, 2017). Islam tidak membedakan dalam pemberian upah, menurut teori Ekonomi Islam dalam Rahman, (2000) sebab terjadinya upah dikarenakan adanya i) tenaga kerja kasar atau para buruh yang tidak memiliki pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan dan ii) tenaga kerja terdidik atau buruh yang memiliki pendidikan dan keahlian yang cukup sehingga mampu bekerja menggunakan fisik maupun pikiran. Bentuk upah menurut Islam terdiri dari i) upah *musamma* yang disebutkan dalam perjanjian dan ii) upah *misl* atau upah yang sepadan dengan hasil pekerjaan. Rukun dan syarat upah mengupah dalam Islam antara lain: i) Pengupah dan pihak pemberi kerja perlu berakal, rela, dan cakap, ii) shighat atau ucapan yang menyatakan kesediaan kedua belah pihak, iii) upah atau objek yang akan menjadi imbalan bagi pekerja seperti sejumlah nominal uang, dan iv) kebermanfaatannya. Adanya pemberian upah memiliki hikmah antara lain dapat memberikan ketentraman, memenuhi nafkah keluarga, memenuhi hajat hidup masyarakat, dan menolak kemungkaran .

Konsep upah dalam Islam menganut keadilan dan penentuan upah dalam Islam adalah berdasarkan jasa kerja atau kegunaan manfaat tenaga seseorang. Perbedaan pengupahan pada sistem ekonomi konvensional adalah pada prinsip keadilan yang dianut, di mana seseorang pekerja memiliki beban tanggungan yang berbeda-beda. Pemberian upah pada ekonomi konvensional menggunakan biaya batas minimum atau upah minimum kerja sedangkan dengan prinsip keadilan, pemberian upah pada Ekonomi Islam akan mengurangi apabila beban hidupnya berkurang. Oleh karena itu, upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga seseorang dan masyarakat.

Konsep kedua adalah kelayakan yang dilihat dari tiga indikator yaitu sandang, pangan, dan papan. Hal ini telah dijelaskan pada QS. Asy-Syua'ra 26:183) tentang larangan untuk merugikan sesama manusia. Pengusaha atau pemberi upah wajib

memperhatikan kelayakan pekerja dengan menyesuaikan jumlah upah dengan standar hidup di lingkungan tempat tinggalnya.

Dapat disimpulkan bahwa perbedaan model pengupahan yang diterapkan pada Ekonomi Islam dan Ekonomi Konvensional adalah pada pemberian upah minimumnya di mana pada Ekonomi Islam, pemberian upah perlu dilakukan secara adil berdasarkan dengan tanggungan dan beban hidup seorang pekerja. Sedangkan berdasarkan Ekonomi Konvensional pengupahan didasarkan oleh ketentuan upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah melalui gubernur.

Pengupahan dalam Politik Ekonomi Islam

Politik Ekonomi Islam adalah kebijakan yang ditentukan berdasarkan syariat Islam di sebuah negara. Politik Ekonomi Islam hadir karena proses Ekonomi Konvensional yang tidak sesuai dengan syariat seperti penggunaan bunga bank dan unsur gharar pada transaksi ekonomi. Hal ini memicu munculnya lembaga keuangan syariah bank maupun non bank. Tujuan pembangunan ekonomi di Indonesia adalah menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Masyarakat yang adil dan makmur perlu memenuhi kriteria yang berkaitan dengan aspek kebahagiaan, kesejahteraan, perdamaian, dan kemerdekaan (Itang, 2015).

Konsep pengupahan berdasarkan syariat telah diterapkan di beberapa perusahaan di Indonesia meskipun belum sempurna dan cenderung sedikit dalam nominalnya. Salah satunya adalah konsep pengupahan di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari Malang pada penelitian (Mulyadi, 2017). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa model pengupahan yang dilakukan pada usaha tersebut menggunakan sistem upah borongan yang dihitung berdasarkan satuan hasil yang diperoleh pekerja. Tingkat upah telah disepakati oleh pekerja dan pemberi kerja sehingga telah sah untuk diterapkan. Perjanjian upah telah memenuhi rukun dan syarat upah yang menjadi ketentuan ekonomi Islam. Upah yang dibayarkan termasuk dalam upah *misl* atau upah yang sesuai dengan hasil kerja sehingga masing-masing pekerja memiliki hasil upah yang berbeda-beda.

Penggunaan konsep ekonomi Islam dalam pemberian upah di Indonesia juga terlihat di PT Sangu (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020). Perusahaan telah menerapkan hukum Islam terutama pada perjanjian kerja dan pengupahan. Upah diputuskan oleh pihak yang mengadakan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, PT.Sangu memberikan kejelasan kepada tenaga kerja outsourcing baik dari aspek bentuk dan jenis kerjanya, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan. Sebagaimana Islam sangat menekankan dalam hal pengupahan harus dengan rasa keadilan dan tidak ada unsur kezaliman.

Beberapa penelitian tersebut membuktikan bahwa beberapa perusahaan di Indonesia sudah menerapkan pengupahan sesuai dengan politik hukum ekonomi syariah, namun dalam penerapannya terdapat aspek-aspek yang belum sesuai karena adanya beberapa aspek yang belum memenuhi seperti ukuran perusahaan yang kecil belum mampu memberikan kelayakan yang lebih bagi para pekerjanya. UU Cipta

Kerja No. 11 Tahun 2020 menjelaskan bahwa pemberian upah murni didasarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Hal ini memberikan kebebasan bagi pemberi kerja untuk memberikan upah yang sesuai dan tidak bergantung pada nominal upah minimum yang telah disetujui pemerintah. Sehingga pengusaha memiliki kebebasan untuk menerapkan pengupahan sesuai syariat dengan mempertimbangkan keadilan dan kelayakan. Keadilan tersebut dapat dilakukan dengan memberikan upah sesuai tanggungan dan beban tanggungan pekerja dengan menyesuaikan hasil kerja. Sistem pengupahan buruh di Indonesia bagi tenaga kerja terdidik yang menggunakan kontrak kerja tetap maupun tidak tetap telah menggunakan penyesuaian terhadap tanggungan atau bebannya yaitu dengan menerapkan potongan pajak sesuai dengan status dan beban wajib pajak.

Simpulan

Pengupahan di Indonesia didasarkan oleh peraturan pemerintah melalui Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja yang baru saja disetujui. Pembaruan peraturan mengenai pengupahan pada undang-undang tersebut adalah pada penentuan upah minimum dan pemberian kebebasan bagi pengusaha (pemberi kerja) untuk melakukan negosiasi terhadap upah pekerja. Pengupahan dalam perspektif ekonomi Islam perlu memerhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Kedua prinsip tersebut telah diimplementasikan pada pengupahan di Indonesia walaupun beberapa pengusaha belum mampu untuk memberikan kelayakan bagi pekerjanya. Hal ini juga didukung oleh peraturan kebebasan bagi pengusaha khususnya pengusaha mikro dan kecil untuk tidak wajib mengikuti aturan upah minimum di mana upah yang diberikan pada pekerja tersebut berpotensi lebih kecil. Beberapa pengusaha atau perusahaan di Indonesia telah menerapkan politik ekonomi Islam pada sistem pengupahannya terutama pada penawaran perjanjiannya. Namun sistem tersebut belum sepenuhnya memerhatikan keadilan dan kelayakan berdasarkan perspektif hukum Islam.

Daftar Pustaka

- Ghofur, R. A. (2020). Konsep Upah dalam Ekonomi Islam. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April). Arjasa Pratama.
- Harahap, D. (2017). Produk Gadai Emas Di Perbankan Syariah: Analisis Masalah Ekonomi. *Alqalam*, 34(1), 1. <https://doi.org/10.32678/alqalam.v34i1.733>
- Imam Gunawan, S.Pd., M. P. (2013). Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik. - Google Buku. In *PT Kanisius*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=AqSAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+kualitatif&ots=m1-qsoaXqL&sig=_Wqi0LBFChPmpKjdD6Bud-Z10v8&redir_esc=y#v=onepage&q=penelitian+kualitatif&f=false
- Indonesia., P. R. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021*.
- Itang. (2015). *Politik Ekonomi Islam Indonesia Era Reformasi*. 59, 1–252.
- Muis, & Saludin. (2010). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Febi UIN-SUPress.
- Mulyadi, S. (2017). Analisis Sistem Pengupahan dalam Prespektif Ekonomi Islam

- (Studi Kasus Di Home Industri Sandal Desa Toyomarto-Singosari). In *Ilmiah Mahasima FEB* (Vol. 5, Issue 2).
- Mursal. (2017). Helah dan Hybrid Contracts (Al-'Ukud Al-Murakkabah) Pada Produk Keuangan Syariah Perspektif Fiqh muamalah. *Jurnal Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 17, 41–55.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32939/islamika.v17i2.206>
- Mursal, M. et al. (2022). Moral Homo Islamicus (Islamic Man) Dalam Konteks Ekonomi Islam Modern. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 1436–1441.
- Mursal, M. (2019). Hubungan Upah Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Industri Kopi Nur Kerinci. *Al-Qisthu: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum*, 13(1), 22–38.
<https://doi.org/10.32694/010210>
- Riska, A. (2021). *Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah tentang Praktik Pengupahan Anak Buah Kapal Tanpa Ketentuan*. UIN Raden Intan Lampung.
<http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/14071>
- Sabil, S., Syamsul Maarif, M., Toet Hendratno, E., & Rachbini, W. (2020). Wage Policy Impact on Employee Performance in Industry Areas Bekasi District. *Journal of Accounting and Finance Management*, 1(2), 286–300.
<https://doi.org/10.38035/jafm.v1i2.32>
- Saleh, M. (2022). HUKUM EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Gadai Emas Di Pegadaian Syariah Kota Lubuklinggau). *IQTISHADUNA*, 5(1), 192–202.
<http://e-journal.iai-al-azhaar.ac.id/index.php/iqtishaduna/article/view/507>
- Sugiono. (2017). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. alfabeta.
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3). Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing.