

**SISTEM PEMBAYARAN UPAH PEKERJA PADA HOME INDUSTRI BOLU IKAN
DI KOTA LANGSA**

(Suatu Analisis Berdasarkan Ekonomi Islam)

Ismail Fahmi Arrauf Nst, Muhammad Riza, Tri Novita

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa

ismailfahmi@iainlangsa.ac.id

ABSTRACT

Wages are a form of compensation provided by business owners for workers. In terms of the owners, the wages are served as a guarantee for the continuity of production, while for workers the wages function to support their lives. The business owner must provide an appropriate wage for the work and the worker must work in accordance with the agreement. The problem occurs when there is no employment agreement written on the division of labor, then the lazy workers with the diligent will get the same wage. In addition, the business owner must also ensure the wage that the worker will receive and when the employee will receive the wage. If there is no written agreement (contract), then the business owner may be fraudulent in terms of payment of wages. The purpose of this research is to find out how the process of determining the payment of wages of workers at "bolu ikan" home industry in Langsa and to analyze it based on Islamic economy. The type of research used is field study (field research) with qualitative descriptive approach. Primary data were obtained from interviews with business owners and workers at 5 "bolu ikan" home industry in Langsa, while secondary data was obtained through books, magazines, scientific papers and documents used to answer the problem of the research. The research concludes that the process of determining the payment of wages of workers at "bolu ikan" home industry in Langsa is not contradictory to the ruled of Islam, because there is a willingness of each party (mu'ajir and musta'jir). In this case, no workers feels persecuted. Each of them obtain a legitimate share of the product with it without being tyrannical towards the other and the fulfillment of the rights and obligations of each (business owner and worker).

Keyword: Wages, Worker, Home Industry

I. PENDAHULUAN

Home industri adalah suatu unit usaha/perusahaan dalam skala kecil yang bergerak dalam bidang industri tertentu. Industri rumahan memberikan peluang dan pemasukan ekonomi bagi keluarga. Industri rumahan dalam bidang makanan menjadi salah satu pilihan usaha yang menarik bagi masyarakat khususnya wirausahawan di Kota Langsa. Salah satu industri rumahan di Kota Langsa adalah industri bolu ikan. Kue "bhoei" khas Aceh berbentuk ikan yang di cetak dalam cetakan berbentuk ikan, bunga, bintang dan lainnya dengan cita rasa yang berbeda dengan kue bolu lainnya. Kue ini memiliki resep yang unik yang di peroleh dari turun menurun. Kue Bhoei ini banyak diminati oleh wisatawan sebagai kuliner khas dari tanah rencong.

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.¹ Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dan lain-lain. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Pemilik usaha

¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: PT. BPFE, 2000), h. 130.

harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan pekerja bekerja sesuai dengan perjanjian.

Pada dasarnya Ilmu Ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami, dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran agama Islam.² Islam memiliki tujuan-tujuan syari'ah (*maqasid asy-syari'ah*) serta petunjuk operasional (strategi) untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan tersebut selain mengacu pada kepentingan manusia untuk mencapai kesejahteraan dan kehidupan yang lebih baik, juga memiliki nilai yang sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosioekonomi serta menuntut tingkat kepuasan yang seimbang antara kepuasan materi dan ruhani.³

Dari latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang dilakukan pada *home industri* bolu ikan di Kota Langsa dalam pandangan Ekonomi Islam.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kata upah di dalam Kamus Bahasa Indonesia berarti uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.⁴ Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 poin pertama disebutkan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja 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.⁵

Di dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan di antara pembayaran kepada pegawai tetap dengan pembayaran ke atas jasa-jasa pekerja kasar dan tidak tetap. Di dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja (pembayaran kepada para pekerja) tersebut dinamakan upah.⁶

Dalam konteks di Negara Indonesia, upah yang sepadan sama dengan Upah Minimum Regional/Upah Minimum Provinsi (UMR/UMP), yakni upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu, UMR/UMP di setiap daerah besarnya berbeda-beda yang didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional dipengaruhi oleh tingkat perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional yang berlaku di daerah tersebut. Ada beberapa jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu gaji pokok, kompensasi tambahan dan kompensasi pelengkap, yaitu sebagai berikut:

1. Gaji pokok, merupakan gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok riil merupakan jumlah gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada para karyawannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Seperti standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang diperkerjakan.⁷

² M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007), h. 4.

³ Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia, *Konsep, Produk dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah*, (Jakarta: Djambatan, 2001), h. 11.

⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008), h. 1787.

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

⁶ Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), h. 351.

⁷ S.P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001) h. 51.

2. Kompensasi tambahan, disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan produktifitasnya.

Karakteristik pokok dari insentif yang baik adalah, sebagai berikut:

1. Harus menunjukkan penghargaan kepada karyawan atau produktifitas mereka
2. Harus dapat dipakai untuk mencapai tujuan produktif berkaryawan secara layak
3. Tambahan upah yang diperoleh karyawan harus paling sedikit di seimbangkan dengan biaya produksi terendah.⁸

Pemerintah Indonesia membuat kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan yang melindungi pekerja/buruh ini sebagaimana termaktub dalam pasal 88 undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, meliputi: (a) Upah minimum; (b) Upah kerja lembur; (c) upah tidak masuk kerja karena halangan; (d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya; (e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya; (f) bentuk dan cara pembayaran upah; (g) denda dan potongan upah; (h) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; (i) struktur dan skala pengupahan yang proporsional; (j) upah untuk pembayaran pesangon; dan (k) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁹

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 3 poin pertama disebutkan bahwa Kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah terbagi tiga, yaitu faktor internal organisasi (perusahaan), faktor pribadi pekerja yang bersangkutan dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal perusahaan yang mempengaruhi besarnya upah adalah dana perusahaan dan serikat pekerja. Faktor pribadi pekerja yang mempengaruhi tingkat upah adalah produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan. Sedang faktor eksternal perusahaan dan pekerja yang mempengaruhi tingkat upah adalah: tingkat penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja, *living cost* dan jumlah tanggungan, kondisi perekonomian nasional, dan kebijakan pemerintah.¹⁰

Seorang *mu'ajir* (pemilik usaha) memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada *musta'jir* (para pekerjanya). Sejumlah pemilik usaha mungkin mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar rendah kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan. Islam menentang praktek eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak memotivasi untuk berusaha secara maksimal, sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi, pemilik usaha mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam organisasi Islam upah harus dirancangan dengan cara yang adil baik bagi para pekerja maupun pemilik usaha.¹¹

Perbedaan mendasar ekonomi Islam dengan ekonomi konvensional adalah bahwa ekonomi Islam menghormati nilai-nilai dan kemauan hukum Pencipta manusia yang tercantum dalam al-Qur'an dan hadis. Dalam ekonomi Islam ada pembatasan yang serius berdasarkan ketetapan al-Qur'an dan Hadis.¹² Hak dan kewajiban antara *mu'ajir* (yang memberi upah) dan *musta'jir* (yang menerima upah) harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang telah mengikatkan dirinya dalam akad untuk dapat terpenuhinya kebutuhan kedua belah pihak tersebut.

1. Hak *musta'jir* (yang menerima upah)
 - a. Berhak memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya

⁸ *Ibid*, h. 270.

⁹ Pasal 88 ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ M. Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 124.

¹¹ Muhammad, Fauroni, R. Lukman, *Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis*, (Jakarta: Salemba Diniyah, 2002), h. 175.

¹² Zainudin Ali, *Hukum Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), h. 12.

- b. Berhak atas upah sesuai dengan yang diperjanjikan.
2. Kewajiban *musta'jir* (yang menerima upah)
 - a. Melaksanakan pekerjaan yang diperjanjikan
 - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diperjanjikan atau kesepakatan
 - c. Melaksanakan pekerjaan dengan tekun, cermat, dan teliti
 - d. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya
 - e. Mengganti kerugian barang yang diakibatkan karena kelalaian, kesengajaan.¹³

Intinya tidak boleh memikirkan keuntungan untuk diri sendiri, karena prinsip ekonomi Islam pada dasarnya menolong orang lain tanpa merugikan dan menyusahkan diri sendiri. Allah SWT tidak pernah memerintahkan hamba-hambanya untuk merugikan atau menyusahkan dirinya sendiri.

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni buruh dan pengusaha. Ada empat prinsip dalam hal ketenagakerjaan. Empat prinsip tersebut adalah:

1. Prinsip kemerdekaan manusia, Islam datang dengan tegas mendeklarasikan sikap anti perbudakan untuk membangun tatanan kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolelir sistem perbudakan dengan alasan apapun terlebih lagi dengan adanya praktek jual beli pekerja dengan mengabaikan hak-hak pekerja yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.
2. Prinsip kemuliaan derajat manusia, Islam menempatkan setiap manusia apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia dan hormat. Islam tidak membedakan antara pekerjaan. Hal itu seperti yang diungkapkan dalam surat al-Jumua, (62): 10 yang memerintahkan untuk bertebaran dimuka bumi untuk mencari karunia Allah setelah menjalankan sholat.
3. Prinsip keadilan dan anti diskriminasi, Islam tidak mengenal sistem kasta atau kelas di masyarakat. Begitu juga berlaku dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Dalam sistem perbudakan, seorang pekerja atau budak dipandang sebagai kelas kedua dibawah majikannya. Hal ini dilawan oleh Islam karena ajaran Islam menjamin setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain termasuk atasan atau pimpinan.
4. Prinsip kelayakan upah pekerja, upah adalah pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para pemilik usaha atau pihak yang mempekerjakan. Islam sangat memperhatikan masalah upah pekerja sebagai hak dan gaji atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja, maka Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan layak.¹⁴

Hubungan antara pemilik usaha dan pekerja adalah kekeluargaan, kemitraan dan keduanya tercipta simbiosis mutualisme. Maka dari itu, tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya. Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta rasa saling menguntungkan. Dalam hal ini konsep keadilan menjadi hal mutlak yang harus dipenuhi. Inti dari kesemuanya adalah terjaganya keseimbangan antara hak dan kewajiban. Kondisi yang serasi antara pekerja dan pemilik usaha dapat dicapai apabila kedua-belah pihak merasa cocok dan senang. Dengan begitu konsep keadilan menjadi prioritas utama dalam pengupahan yang sesuai dengan ajaran Islam.

¹³Riana Isti Muslikhah, *Upah dalam Islam*, (online), (<http://digilib.uin-suka.ac.id/3916/1/BAB%20I.V.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>, diakses 27 Agustus 2017).

¹⁴Murtadho Ridwan, "Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam", *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus*, Indonesia Volume 1, No.2, Desember 2013, h. 253.

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian studi lapangan (*field research*). *Field research* yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan data yang diartikan sebagai fakta atau informasi dari aktor (subjek penelitian, informasi, pelaku), aktivitas, dan tempat yang menjadi subjek penelitiannya.¹⁵ Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan pada kondisi obyek penelitian yang alami sesuai dengan keadaan yang nyata, peneliti sebagai instrumen kunci, dan teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan. Dapat juga disebut dengan deskriptif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan lainnya. Untuk mendapatkan data primer peneliti mendapatkan data dari pemilik dan pekerja home industri bolu ikan di Kota Langsa. Pengambilan data diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* digunakan untuk pengambilan subjek penelitian untuk tujuan tertentu dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh peneliti, bukan berdasarkan strata atau random.¹⁶ Jadi dalam penelitian ini, penulis mencari informan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan untuk menjadi narasumber penelitian. Data sekunder diperoleh dari pemilik home industri bolu ikan mengenai kapan berdirinya home industri, jumlah produksi dan harga jual. Selain itu, data yang diperoleh dari buku-buku, majalah, karya ilmiah dan dari dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian. Setelah data dikumpulkan, selanjutnya data dianalisis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggambarkan objek penelitian yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.

IV. ANALISA SISTEM PEMBAYARAN UPAH PADA HOME INDUSTRI BOLU IKAN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Secara garis besar dapat diketahui bahwa jenis home industri bolu ikan di Kota Langsa merupakan industri mandiri karena masih memiliki sifat-sifat industri rumah tangga tetapi telah menggunakan sarana yang canggih, seperti memasaknya atau membakarnya menggunakan gas dan dipanggang di oven, menggunakan cetakan (terbuat dari plat baja) serta pemasaran hasil produksinya tidak tergantung pada pedagang perantara. Berdasarkan golongannya home industri bolu ikan di Kota Langsa termasuk dalam golongan industri mikro (1-4 orang pekerja). Jika dilihat dari alat-alat kerja yang digunakan serta cara pengolahannya, keseluruhan home industri bolu ikan di Kota Langsa mampu memproduksi bolu ikan melebihi jumlah yang selama ini di produksi. Hanya tinggal menambah jumlah pekerja, namun hal tersebut tidak dilakukan karena mereka takut bolu ikan yang di produksi tidak laku. Penulis berasumsi bahwa hal ini terjadi karena tidak adanya tenaga pemasaran (marketing). Dalam hal ini tenaga pemasaran diperlukan untuk memperluas cakupan pemasaran, bukan hanya masyarakat Kota Langsa. Dalam pemasaran hasil usaha maka perlu perluasan jangkauan pemasaran, karena berapapun banyak produksi yang dihasilkan apabila jangkauan pasar tidak mendukung maka sulit bagi mereka untuk bisa sejahtera karena produk yang dihasilkan tidak bisa mereka pasarkan dengan baik.

Proses penetapan pembayaran upah pekerja pada home industri bolu ikan di Kota Langsa ditentukan secara sepihak. Upah yang akan di terima pekerja sudah ditentukan

¹⁵Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif*, edisi 2, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), h. 61.

¹⁶*Ibid.*, h. 183.

terlebih dahulu oleh pemilik usaha (mu'ajir), walaupun tanpa tawar-menawar, namun para pekerja (musta'jir) merasa bahwa upah yang diberikan pemilik usaha sudah sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Dalam hal ini, penulis berasumsi bahwa upah yang ditawarkan oleh pemilik usaha kepada pekerja belum layak, karena belum terpenuhi aspek keadilan, aspek kelayakan dan aspek perjanjian kerja. aspek keadilan seperti menyamakan upah setiap pekerja. Hal ini dapat menimbulkan keinginan untuk tidak giat bekerja pada pekerja, karena walaupun giat bekerja, upah yang dibayarkan tetap sama. Masih terdapatnya celah-celah dari ketiga aspek tersebut mungkin dikarenakan usaha ini masih tergolong usaha mikro, sehingga setiap pekerja diperlakukan sama oleh pemilik usaha agar pekerja betah bekerja serta tidak terjadi kecemburuan sosial.

V. PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses penetapan pembayaran upah pekerja pada *home industri* bolu ikan di Kota Langsa berdasarkan:
 - a. Jam kerja
 - b. Tingkat kesulitan kerja
 - c. Disiplin kerja
2. Pembayaran upah pekerja pada *home industri* bolu ikan di Kota Langsa sudah sesuai berdasarkan analisis ekonomi Islam. Dalam hal ini, para pekerja tidak ada yang merasa teraniaya, karena pembayaran upah yang dibayarkan selalu tepat waktu dan masing-masing pihak memperoleh bagian yang sah dari produk bersamanya tanpa bersikap dzalim terhadap yang lainnya. Konsep keadilan yang menjadi hal mutlak dari masing-masing pihak juga sudah dipenuhi.

Setelah dilakukannya penelitian ini, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah agar lebih mensosialisasikan upah minimum yang layak bagi pekerja khususnya di Kota Langsa sehingga semua pihak (pemilik usaha dan pekerja) mengetahui berapa standar upah pekerja, selain itu pemerintah juga sebaiknya memudahkan pengusaha *home industri* bolu ikan di Kota Langsa untuk mendapatkan pinjaman demi pengembangan usaha.
2. Kepada pemilik usaha *home industri* bolu ikan di Kota Langsa agar membuat akad antara pekerja dan *home industri* secara tertulis sehingga pekerja dapat mengetahui secara pasti tugas dan tanggungjawabnya serta kepastian upah yang akan diperoleh sesuai dengan bagian pekerjaannya. Selain itu, pemilik usaha juga sebaiknya menambah tenaga marketing atau bagian pemasaran sehingga produksi dapat ditingkatkan. Dengan bantuan tenaga pemasaran, maka jangkauan penjualan juga akan bertambah luas.
3. Kepada pekerja *home industri* Bolu ikan di Kota Langsa agar mencari tahu standar upah bagi pekerja dan lebih meningkatkan produktifitas kerjanya. Bekerjalah dengan mengharap ridha Allah SWT serta yakinlah bahwa setiap apapun yang dilakukan akan mendapatkan imbalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainudin. *Hukum Ekonomi Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008.

- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Erlangga, 2009.
- Lukman, Muhammad Fauroni R. *Visi Al-Quran Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.
- Manulang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE, 2000.
- Muslikhah, Riana Isti. *Upah dalam Islam*, (online), <http://digilib.uin-suka.ac.id/3916/1/BAB%20I,V,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>, diakses 27 Agustus 2017.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Ridwan, Murtadho. *Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam*, Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Kudus, Indonesia Volume 1, No.2, Desember 2013.
- Sholahuddin, M. *Asas-asas Ekonomi Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Siagian, S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Sukirno, Sadono. *Mikroekonomi Teori Pengantar*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013.
- Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia. *Konsep, Produk dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah*. Jakarta: Djembatan, 2001.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 13