

PENGUPAHAN DAN KESEJAHTERAAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Novi Yanti Sandra Dewi

Email: noviyanti.sandradewi@gmail.com

ABSTRACT

Basically, humans are social creatures who always need other people, so that in every human being there is an urge to interact with others. One of the interactions done by a human being with another person is by establishing a work relationship. Humans cooperate with others in order to meet their needs, this collaboration occurs between two parties who need each other. One party that provides services or labor is called a laborer. While other parties who provide jobs are called employers.

This collaboration results in wages that must be paid by employers to workers. Wages for laborers are a certain amount of money or goods received at a certain time. Islam is very concerned about the issue of wages, this is evident from the determination of the minimum wage level for workers by paying attention to the value of setting a decent and fair wage. Fair wages are given based on benefits provided by workers in certain occupations, which are influenced by the amount of money received and purchasing power. This means that the wage of work must be in accordance with the benefits provided by workers.

Islam does not specify explicitly about the stipulation of wages, this is evident from the absence of detailed provisions in the Qur'an regarding the minimum wage. Nevertheless its application is based on understanding and understanding of the texts of the Qur'an and al-Hadith which are embodied in the principles of justice and worthiness. Allah SWT expressly requires the employer to pay the wages of the laborers who work for him. The amount of wages in Islam that must be paid by employers to workers is based on the principle of fairness and worthiness, which is determined through an agreement that is based on taradhin or likes between employers and workers.

Wage deviations from Islamic rules result in workers feeling dissatisfied with the wages they receive. Whereas remuneration in cooperation is very important because wages are a form of remuneration for benefits provided by laborers in a particular field of work. Indeed remuneration in employment is not an easy thing to do, but this does not mean that decent and fair remuneration is not possible. Remuneration based on Islamic rules will bring prosperity, not only material welfare but also spiritual well-being.

Keywords: wage, welfare and Islamic perspective.

ABSTRAK

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang selalu membutuhkan orang lain, sehingga pada setiap manusia ada dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Salah satu interaksi yang dilakukan oleh manusia dengan orang lain adalah dengan membangun hubungan kerja. Manusia bekerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya, kolaborasi ini terjadi antara dua pihak yang saling membutuhkan. Salah satu pihak yang menyediakan layanan atau tenaga kerja disebut buruh. Sedangkan pihak lain yang menyediakan pekerjaan disebut majikan.

Kolaborasi ini menghasilkan upah yang harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja. Upah untuk pekerja adalah sejumlah uang atau barang yang diterima pada waktu tertentu. Islam sangat memperhatikan masalah upah, ini terbukti dari penentuan tingkat upah minimum untuk pekerja dengan memperhatikan nilai penetapan upah yang layak dan adil. Upah yang adil diberikan berdasarkan tunjangan yang diberikan oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu, yang dipengaruhi oleh jumlah uang yang diterima dan daya beli. Ini berarti upah pekerjaan harus sesuai dengan tunjangan yang diberikan oleh pekerja.

Islam tidak merinci secara eksplisit tentang penetapan upah, ini terbukti dari tidak adanya ketentuan rinci dalam Al-Qur'an tentang upah minimum. Namun demikian penerapannya didasarkan pada pemahaman dan pemahaman teks-teks Alquran dan al-Hadits yang diwujudkan dalam prinsip-prinsip keadilan dan kelayakan. Allah SWT secara tegas mewajibkan majikan membayar upah para pekerja yang bekerja untuknya. Jumlah upah dalam Islam yang harus dibayar oleh majikan kepada pekerja didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan, yang ditentukan melalui perjanjian yang didasarkan pada taradhin atau suka antara majikan dan pekerja.

Penyimpangan upah dari aturan Islam menyebabkan pekerja merasa tidak puas dengan upah yang mereka terima. Padahal remunerasi dalam kerja sama sangat penting karena upah adalah bentuk remunerasi untuk tunjangan yang diberikan oleh pekerja di bidang pekerjaan tertentu. Memang remunerasi dalam pekerjaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, tetapi ini tidak berarti bahwa remunerasi yang layak dan adil tidak mungkin. Remunerasi berdasarkan aturan Islam akan membawa kemakmuran, tidak hanya kesejahteraan materi tetapi juga kesejahteraan spiritual.

Kata Kunci: Upah, Kesejahteraan dalam Perspektif Islam

PENDAHULUAN

Upah secara konvensional adalah upah pokok dan upah tambahan yang diberikan majikan kepada buruh, yang dapat dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk uang tunai atau barang (Ruky, 2001: 9). Sedangkan upah menurut Islam yaitu imbalan yang diterima seseorang baik di dunia maupun di akherat atas pekerjaannya. Imbalan di dunia berupa imbalan materi yang adil dan layak, sedangkan bentuk imbalan di akherat adalah pahala (Darwis, 2011: 108).

Pengupahan secara konvensional dan Islam memiliki perbedaan yang mendasar dalam dua hal. Pertama dalam hal moral, Islam memandang dalam pengupahan ini sangat erat kaitannya dengan konsep moral. Hal ini berarti bahwa dalam pengupahan harus ada rasa kemanusiaan dan persaudaraan yang terjalin antara majikan dan buruh. Sementara itu, pengupahan dalam sistem konvensional tidak mengenal konsep moral, yang berarti bahwa kurang atau tidak memperhatikan rasa kemanusiaan dan persaudaraan antara kedua belah pihak yang saling bekerjasama. Kedua aspek batasan dalam pengupahan, dalam Islam pengupahan tidak hanya sebatas materi (keduniaan), tetapi juga beraspek akherat yang dinamakan dengan pahala. Aspek akherat ini tidak terlepas dari aspek dunia yaitu moral. Konsep moral merupakan hal yang sangat penting guna memperoleh pahala yang beraspek akhirat. Apabila moral tidak dilaksanakan maka aspek akherat yang berupa pahala tidak akan tercapai (Tanjung, 2004: 20).

Selain perbedaan pengupahan secara konvensional dan Islam, pengupahan juga memiliki persamaan baik secara konvensional maupun secara Islam. Persamaan ini terdapat pada prinsip keadilan dan prinsip kelayakan. Islam memaknai adil dalam pengupahan dengan kejelasan akad dan proporsional, yang berarti bahwa upah yang diberikan harus

sesuai dengan kontribusi buruh. Adapun yang dimaksud dengan jelas akadnya ialah adanya kejelasan akad terlebih dahulu tentang kisaran upah yang akan diterima, serta waktu pemberiannya sebelum buruh bekerja.

Persamaan yang kedua dalam pengupahan secara konvensional dan Islam adalah kelayakan. Layak dalam konsep upah menurut Islam berhubungan dengan besaran upah yang diterima buruh. Besaran upah ini harus sesuai dengan pasaran yang dapat memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan (Tanjung, 2004: 20).

Pengupahan dalam Islam sangat memperhatikan dan melindungi kepentingan baik majikan maupun buruh. Islam menghendaki keadilan dalam pengupahan agar tidak ada yang merasa dirugikan. Buruh dirugikan apabila mereka tidak dibayar dengan suatu bagian yang adil dan sah menurut suatu proporsi kerja mereka. Sedangkan majikan dirugikan apabila mereka dipaksa untuk membayar upah para buruh melebihi yang mereka mampu usahakan (Afzalurrahman, 1997: 296). Islam memberikan bagian yang sah kepada setiap pihak yang bekerjasama tanpa bersikap dzalim terhadap yang lainnya melalui negosiasi. Penentuan upah melalui negosiasi ini dengan mempertimbangkan biaya pemenuhan kebutuhan pokok kelompok buruh dan keluarga, serta kontribusi buruh terhadap produksi (Afzalurrahman, 1997: 301).

Islam menghendaki adanya kelayakan dalam pengupahan yang dapat menutupi kebutuhan-kebutuhan dasar hidup. Upah yang beraspek dunia berupa materi harus dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup, seperti pangan dan sandang, sehingga dapat mencapai standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.13 tahun 2012, komponen-komponen yang termasuk dalam standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL)

adalah makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan.

Masalah pengupahan merupakan masalah yang sangat penting yang tidak dapat dikesampingkan, karena upah merupakan sumber penghasilan yang diharapkan dapat mencukupi kebutuhan hidup. Upah mempunyai pengaruh yang sangat luas terhadap kehidupan dalam masyarakat, karena upah dapat mempengaruhi nafkah, daya beli, taraf hidup, komunitas dan kesejahteraan. Apabila buruh tidak mendapat upah yang memadai, hal ini tidak hanya akan mempengaruhi nafkahnya saja melainkan juga daya belinya. Jika sebagian besar buruh tidak memiliki daya beli yang cukup, maka hal itu akan mempengaruhi seluruh industri yang memasok barang-barang konsumsi bagi kelas buruh (Chaudhry, 2012: 197). Lebih lanjut lagi masalah upah ini secara tidak langsung akan berpengaruh besar terhadap produk nasional dan kesejahteraan hidup.

METODE

Dilihat dari jenis penelitiannya, adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan atau library research, yakni penelitian yang dilakukan melalui mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yang bertujuan dengan obyek penelitian atau pengumpulan data yang bersifat kepustakaan, atau telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan suatu masalah yang pada dasarnya tertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. Sebelum melakukan telaah bahan pustaka, peneliti harus mengetahui terlebih dahulu secara pasti tentang dari sumber mana informasi ilmiah itu akan diperoleh. Adapun beberapa sumber yang digunakan antara lain; bukubuku teks, jurnal ilmiah,refrensi statistik,hasil-hasil penelitian dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi,dan internet, serta sumber-sumber lainnya yang relevan.

Dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, penelitian deskriptif berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

Adapun metode pengumpulan data penelitian ini diambil dari sumber data, Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber data, sedangkan isi catatan subjek penelitian atau variable penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Upah

Menurut Chaudhry istilah “upah” dapat digunakan dalam pengertian sempit maupun luas. Arti upah secara luas berarti pembayaran yang diberikan sebagai imbalan untuk jasa buruh, sedangkan dalam arti sempit upah dapat didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan oleh majikan kepada buruhnya untuk jasa yang dia berikan (Chaudhry, 2012: 197).

Adapun pengertian upah dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah pembalas jasa atau sebagai pembayar kerja, yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu seperti gaji (Poerwadarminta, 2006: 1345). Upah secara konvensional adalah upah pokok dan upah tambahan yang diberikan majikan kepada buruh, karena adanya ikatan hubungan kerja yang dapat dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk uang tunai atau barang (Ruky, 2001: 9).

Benhamdiacu dalam Afzalurrahman mengatakan bahwa upah adalah sejumlah uang yang dibayarkan, berdasarkan perjanjian atau kontrak oleh seorang majikan pada seorang buruh karena jasa yang ia berikan (Afzalurrahman, 1997: 295). Menurut Imam Soepomo dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Hukum Perburuhan” mengartikan upah dengan pembayaran yang diterima buruh selama ia

melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu (Soepomo, 2003: 130).

Definisi upah juga tertuang dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 30 berikut ini: “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”.

Pengupahan tidak terlepas dari prinsip-prinsip muamalat, karena pengupahan merupakan akibat yang ditimpulkan dari kegiatan manusia bermuamalat. Prinsip-prinsip muamalat ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (Harun, 2017: 7).

1. Hukum asal segala bentuk muamalat adalah mubah

Prinsip hukum ini merupakan asas hukum Islam bidang muamalat. Hukum Islam memberikan kebebasan membuat bentuk atau jenis muamalat baru sesuai dengan kebutuhan. Asas ini dirumuskan bahwa asas segala sesuatu itu boleh dilakukan sampai ada dalil yang melarangnya. Dalam transaksi atau perjanjian (*aqad*) muamalat menunjukkan bahwa bentuk-bentuk transaksi muamalat apapun dapat dibuat, selama tidak ada larangan khusus mengenai transaksi tersebut. Dalam hukum muamalat mengenai asas kebebasan berkontrak, sebagaimana rumusan kaidah hukum Islam yang menegaskan bahwa pada dasarnya akad itu adalah kesepakatan para pihak, dan akibat hukumnya adalah apa-apa yang mereka tetapkan atas diri mereka melalui janji.

2. Muamalat dilakukan atas dasar suka rela

Kebebasan berkehendak para pihak yang melakukan transaksi muamalat sangat diperhatikan dalam hukum Islam. Pelanggaran terhadap kebebasan kehendak ini berakibat tidak dapat dibenarkannya suatu bentuk atau jenis transaksi muamalat. Berhubung kebebasan kehendak merupakan urusan batin seseorang, maka sebagai konkretisasinya dalam bentuk *ijab* dan *qabul*. Substansi yang terkandung dari *ijab qabul* adalah perizinan (*ridho*, persetujuan), sedang wahana penandanya adalah *ijab* dan *qabul*.

3. Muamalat dilakukan atas dasar menarik manfaat dan menolak *madharat*

Prinsip mendatangkan *maslahah* dan menarik *madharat* merupakan ruh dan semangat hukum yang diterapkan oleh al-Qur'an dan al-Hadits. Akibat dari prinsip ini, maka segala bentuk muamalat yang merusak sendi-sendi kehidupan masyarakat tidak dibenarkan oleh hukum Islam termasuk *gharar*. Makna *gharar* adalah suatu yang tidak diketahui dengan pasti benar atau tidaknya.

4. Muamalah dilakukan atas dasar menegakkan keadilan

Bentuk muamalat yang mengandung unsur penindasan tidak dibenarkan dalam hukum Islam. Prinsip hukum keadilan ini membawa sebuah teori dalam hukum Islam bahwa keadilan yang diwujudkan dalam setiap transaksi muamalat adalah keadilan yang seimbang, artinya keadilan yang dapat memelihara dua kehidupan yaitu hidup yang sementara (*dunia*) dan hidup yang abadi (*akhirat*). Dalam konteks kehidupan ekonomi, menitikberatkan pada persaudaraan dan keadilan sosial ekonomi yang berimbang antara kehidupan material dan spiritual.

Adapun dasar hukum pengupahan antara lain sebagai berikut:

1. Al-Qur'an

a. Al-Qur'an surat at-Thalaq ayat 6

أَسْكِنُوهُنَّ مِّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ
وُجَدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ
وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى
يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ ۖ وَاتَّمَرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ
تَعَاسَرْتُمْ فَسَتْرُوعٌ لَهُ أٰخَرَى ۗ

Artinya: "Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik, dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya." (Departemen Agama RI, 2005: 559).

b. Al-Qur'an surat al-Kahfi ayat 77

فَانْطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا أَتَيَا أَهْلَ قَرْيَةٍ اسْتَطَعَمَا
أَهْلَهَا فَأَبَوْا أَنْ يُضَيِّقُوهُمَا فَوَجَدَا فِيهَا
جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُ ۗ قَالَ لَوْ
شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ۗ

Artinya: "Maka keduanya berjalan hingga tatkala keduanya sampai

kepada penduduk suatu negeri mereka minta dijamu kepada penduduk negeri itu, tetapi penduduk negeri itu tidak mau menjamu mereka, kemudian keduanya mendapatkan dalam negeri itu dinding rumah yang hampir roboh. Maka Khidhr menegakkan dinding itu. Musa berkata: "Jikalau kamu mau, niscaya kamu mengambil upah untuk itu." (Departemen Agama RI, 2005: 302).

c. Al-Qur'an surat Yunus ayat 72

فَإِنْ تَوَلَّيْتُمْ فَمَا سَأَلْتُمْ مِّنْ أَجْرٍ ۗ إِنْ
أَجْرِي إِلَّا عَلَى اللَّهِ ۗ وَأُمِرْتُ أَنْ أَكُونَ
مِنَ الْمُتَسَلِّمِينَ

Artinya: "Jika kamu berpaling (dari peringatanku), aku tidak meminta upah sedikitpun dari kamu. Upahku tidak lain hanyalah dari Allah belaka, dan aku disuruh supaya menjadi golongan orang-orang yang berserah diri (kepada-Nya)." (Departemen Agama RI, 2005: 217)

2. As-Sunnah

a. Hadits Nabi SAW yang berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: "Berikanlah upah seseorang sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah) (Majah, Hadits Nomor 2434: 817).

b. Sabda Rasulullah:

هُمُ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَاطْعِمُوهُمْ مِمَّا
تَأْكُلُونَ وَالْبَسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ
وَلَا تَكْلَفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ.
Artinya: "Mereka adalah saudara-saudara kalian. Allah telah menempatkan mereka di bawah kekuasaanmu, berilah mereka makan seperti makananmu, berpakaian seperti pakaianmu, dan janganlah mereka kalian bebani dengan

pekerjaan yang mereka tidak mampu mengerjakannya. Jika kalian menyuruhnya bekerja berat, maka bantulah dia”(HR. Muslim) (Shaleh, 2000: 969).

c. Hadits Nabi SAW:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ قَالَ: قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ, رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ, وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ, وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ.

Artinya: “Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad SAW bahwa beliau bersabda: “Allah telah berfirman: “Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas namu-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya.” (HR. Bukhari) (Shaleh, Hadits Nomor 106: 173).

B. Pengupahan dalam Islam

Pengupahan dalam Islam termasuk ke dalam *ijarah al-‘amal*, yang dimaksud dengan *ijarah al-‘amal* ialah ijarah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu (Afandi, 2009: 188). Pengupahan dalam Islam memiliki dasar yang harus diperhatikan. Dasar pengupahan dalam Islam ialah manfaat yang diberikan buruh, nilai kerja, standar cukup, perjanjian kerja dan jenis pekerjaan, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Manfaat yang diberikan buruh

Menurut Nabhani (2009: 88) pengupahan didasarkan pada manfaat yang diberikan buruh. Perkiraan besaran manfaat ini dilakukan oleh ahli. Semakin besar manfaat yang diberikan maka upah yang diterima buruh akan semakin besar pula. Sebaliknya, jika manfaat yang diberikan buruh kecil maka upah yang diberikan kepada buruh juga kecil.

2. Nilai kerja

Salah satu hal yang menjadi dasar pengupahan adalah nilai kerja. Hal ini dikarenakan harus adanya unsur keadilan dalam pengupahan. Keadilan dalam pengupahan bukan berarti upah antara satu buruh dengan buruh yang lainnya sama, karena nilai kerja juga menentukan upah buruh yang berarti bahwa upah antara buruh yang memiliki keahlian, dengan buruh yang tidak memiliki keahlian tidaklah sama. Qardawi mengatakan bahwa nilai kerja menjadi dasar dalam pemberian upah, karena tidak mungkin menyamaratakan upah bagi buruh terdidik dengan buruh yang tidak mempunyai keahlian (Qardawi, 1997: 233).

3. Standar cukup

Dasar pengupahan yang selanjutnya adalah standar cukup, artinya upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidup. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar hidup, termasuk makanan, pakaian, perumahan dan lain-lain. Apabila kebutuhan-kebutuhan dasar hidup tersebut tidak terpenuhi dengan upah, maka ini akan sangat mempengaruhi efisiensi para buruh yang bekerja. Keadaan seperti ini tentu akan menjerumuskan mereka ke dalam kemiskinan dan kelaparan. Disamping itu, perasaan tidak puas di kalangan buruh akan melahirkan kebencian serta konflik di masyarakat yang akhirnya akan menghancurkan sosial ekonomi (Afzalurrahman, 1997: 298).

4. Perjanjian kerja

Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kerjasama antara kedua belah pihak yang saling bekerja sama. Perjanjian kerja haruslah jelas,

sehingga tidak ada salah satu pihak yang dirugikan. Dengan adanya perjanjian kerja yang jelas maka tidak ada yang terdzolimi, sehingga perjanjian kerja ini juga menjadi dasar dalam pengupahan. Benhamdiacu dalam Afzalurrahman mengatakan bahwa upah dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara seorang majikan pada seorang buruh, karena jasa yang ia berikan (Afzalurrahman, 1997: 295).

5. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan juga menjadi dasar pengupahan dalam Islam. Hal ini mengakibatkan besaran upah yang diterima para buruh berbeda-beda, sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila seorang buruh mengerjakan pekerjaan yang sulit dan memakan waktu yang lebih lama, maka ia harus mendapat kompensasi yang cukup dalam bentuk upah ekstra atas pekerjaan tersebut (Afzalurrahman, 1997: 299). Sedangkan jika buruh mengerjakan pekerjaan yang mudah dan tidak membutuhkan waktu yang lama, maka ia akan mendapatkan upah yang sesuai dengan pekerjaannya itu, sehingga setiap buruh akan menerima sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya.

Selain dasar pengupahan yang harus diperhatikan, hal lain yang harus diperhatikan juga adalah aturan pengupahan. Aturan pengupahan dalam Islam yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat kesepakatan

Kesepakatan dalam hubungan kerja merupakan suatu hal yang harus ada, salah satu poin kesepakatan yang harus ada tersebut adalah masalah pengupahan. Kesepakatan mengenai upah dilakukan melalui negosiasi antara buruh dan majikan, yang berdasarkan pada rasa suka sama suka antara kedua belah pihak tanpa ada unsur paksaan. Kepentingan para buruh dan majikan akan diperhitungkan dengan adil dalam kesepakatan ini, sampai pada keputusan tentang upah. Upah diberikan dengan tidak terlalu rendah sehingga menafikan kebutuhan hidup para buruh, tetapi tidak juga terlalu tinggi sehingga

menafikan bagian majikan, dan buruh akan menjalankan pekerjaan sesuai kesepakatan dengan majikan (Sinn, 2006: 113).

2. Adanya jaminan perlakuan yang mulia dan kehormatan

Sebelum adanya Islam buruh terutama yang berasal dari kalangan budak diperlakukan semena-mena. Para budak itu bekerja di sektor perdagangan, pertanian dan rumah tangga, mereka tidak diberi upah atas pekerjaannya itu. Hasil usaha yang dilakukan oleh para budak seluruhnya dinikmati oleh para majikan mereka saja. Selain para budak tidak memperoleh apapun dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, mereka juga mendapatkan perlakuan yang sangat kejam dan tidak manusiawi. Mereka tidak diberi pakaian layak, makanan layak, dan perlakuan yang layak (Chaudhry, 2012: 193). Setelah Islam datang maka perbudakan dihapuskan karena budak adalah manusia, yang sama seperti manusia yang lainnya, yang memiliki hak untuk mendapatkan upah atas pekerjaannya, memiliki hak untuk diperlakukan dengan mulia, dan memiliki kehormatan yang harus dijaga. Bahkan Islam menaikkan status mereka sampai ketinggian saudara dan sejawat.

3. Tidak terdapat unsur mendzolimi

Perbuatan dzolim sangat dilarang dalam Islam, termasuk juga berbuat dzolim dalam hal bekerjasama. Setiap pihak yang bekerjasama harus melaksanakan hak dan kewajibannya. Begitu juga kerjasama yang dilakukan antara majikan dan buruh. Masing-masing pihak baik majikan maupun buruh memperoleh bagian yang sah dari kerjasama tersebut, tanpa berbuat dzalim terhadap yang lainnya agar tidak merugikan kepentingan pribadinya, dan terlebih lagi merugikan orang lain. Merugikan para buruh berarti mereka tidak dibayar dengan suatu bagian yang adil dan sah dari produk bersamanya menurut proporsi kerja mereka, sedangkan merugikan majikan berarti mereka dipaksa untuk membayar upah para buruh melebihi yang mereka mampu usahakan (Afzalurrahman, 1997: 296).

4. Tidak terdapat perbedaan gender

Kedudukan laki-laki dan perempuan dalam Islam mengenai pengupahan adalah sama selama keduanya melakukan pekerjaan yang sama, yang berarti bahwa keduanya melakukan pekerjaan dalam kadar yang sama. Sehingga tidak ada perbedaan gender dalam pemberian upah dalam Islam, selama seseorang melakukan pekerjaan dalam kadar yang sama. Hal ini juga telah ditegaskan di dalam Al-Qur'an bahwa kedudukan perempuan dan laki-laki adalah sama, yang membedakan di antara keduanya adalah taqwanya (Afzalurrahman, 1997: 361).

5. Upah diberikan dengan memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan.

Pengupahan dalam konsepsi keadilan menghendaki adanya imbalan materiil setiap orang harus sesuai dengan tempatnya, seiring dengan kadar jasanya (Chaudhry, 2012: 293). Adil dalam hal pengupahan bermakna proporsional dan jelas. Proporsional berarti bahwa setiap orang yang bekerja pasti akan mendapatkan imbalan dari apa yang dikerjakannya, dan masing-masing tidak akan dirugikan (Mas'adi, 2002: 501). Sedangkan yang dimaksud dengan adil yang berarti jelas ialah adanya kejelasan akad. Hal ini menunjukkan bahwa harus ada kejelasan terlebih dahulu tentang besaran upah dan tata cara pembayarannya. Majikan harus memberitahukan besaran upah sebelum seorang buruh dipekerjakan, karena mempekerjakan orang tanpa memberitahu lebih dahulu besaran upahnya adalah haram (Chaudhry, 2012: 194).

Selain keadilan, kelayakan dalam pengupahan juga harus diperhatikan. Layak mempunyai dua makna, pertama layak bermakna sesuai dengan pasaran, kedua layak yang bermakna terpenuhinya pangan, sandang dan papan. Kelayakan dalam pengupahan dapat diwujudkan dengan melakukan perbandingan pengupahan pada tempat-tempat yang berbeda. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui upah pasaran yang berlaku saat itu. Selain melakukan

perbandingan pengupahan di berbagai tempat, guna mendapatkan kelayakan pengupahan juga dapat dilakukan dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum, atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum (Martoyo, 1990: 105). Kelayakan diperlukan untuk memperhatikan terpenuhinya kebutuhan pokok buruh dengan taraf hidup masyarakat, sehingga buruh dapat hidup layak tidak hanya berdasarkan pertimbangan ekonomi semata (Basyir, 1987: 191).

Kelayakan tidak terlepas dari besaran upah yang diterima oleh buruh. Oleh karena itu masalah besaran upah inipun tidak luput dari aturan yang ada dalam Islam. Afzalurrahman mengatakan bahwa besaran upah tidak boleh jatuh di bawah batas minimum upah, agar para buruh mampu memperoleh semua kebutuhan dasarnya. Sementara itu, upah juga tidak boleh meningkat di atas batas maksimum yang telah ditentukan oleh kontribusi para buruh pada produksi (Afzalurrahman, 1997: 298). Nabhani (2009: 88) berpendapat jika besaran upah telah disebutkan pada saat akad, maka upah yang berlaku adalah upah yang disebutkan. Sementara itu, apabila besaran upah belum disebutkan pada saat akad atau terjadi perselisihan di dalamnya, maka upah yang diberlakukan adalah upah yang sepadan.

Pengupahan dalam Islam ini memiliki rukun-rukun yang harus dipenuhi, rukun-rukun tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Lafal (*sighat*). Lafal ini mengandung arti adanya izin dari pemberi kerja. Jika seseorang (buruh) mengerjakan suatu pekerjaan tanpa seizin orang yang menyuruh maka baginya tidak berhak memperoleh imbalan.
2. *Aqidain* (dua orang yang berakad)
3. Pekerjaan
4. Upah. Upah harus jelas, telah ditentukan dan diketahui oleh seseorang (buruh) sebelum melaksanakan pekerjaan (Ghazaly, 2012: 143).

Adapun syarat-syarat pengupahan dalam perspektif Islam yang tidak boleh dilalaikan yaitu:

1. Dua orang yang berakad disyariatkan telah baligh dan berakal, pendapat ini dikemukakan oleh ulama Syfi'iyah dan Hanabilah. Sedangkan menurut ulama Hanafiyah dan Malikiyah bahwa kedua orang yang berakad itu tidak harus mencapai usia baligh. Oleh karenanya, anak yang baru *mumayyiz* pun boleh melakukan akad, tetapi pengesahannya perlu persetujuan walinya.
2. Kedua belah pihak yang berakad menyatakan kerelaannya.
3. Manfaat yang menjadi objek akad harus diketahui secara sempurna
4. Objek itu sesuatu yang dihalkan oleh *syara'*
5. Upah harus jelas, tertentu dan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi

Sementara itu menurut Nabhani (2009: 89) syarat-syarat upah yang harus dipenuhi yaitu:

- a) Upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidakjelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- b) Upah harus dibayarkan sesegera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- c) Upah tersebut bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang atau jasa).
- d) Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksud dari sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak dikurangi dan tidak ditambahi. Upah harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, tidaklah tepat jika pekerjaan yang diberikan banyak dan beraneka ragam jenisnya, sedangkan upah yang diberikan tidak seimbang. Adapun berharga maksudnya adalah upah tersebut dapat diukur dengan uang.
- e) Upah yang diberikan majikan bisa dipastikan kehalalannya, artinya barang-

barang tersebut bukanlah barang curian, rampasan penipuan atau sejenisnya.

- f) Barang pengganti upah yang diberikan tidak cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi dan lauk pauk, maka tidak boleh diberikan yang sudah basi atau berbau kurang sedap.

Upah dalam Islam dapat dikategorikan ke dalam dua macam, pertama *ajrun musamma* yaitu upah yang disebutkan, kedua *ajrun mitsli* yang berarti upah yang sepadan. *Ajrun musamma* atau upah yang disebutkan adalah upah yang telah disebutkan dalam perjanjian, dan disyaratkan ketika disebutkan harus disertai dengan kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan *ajrun mitsli* atau upah yang sepadan ialah upah yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa ataupun pekerjaannya (Nabhani, 1996: 803).

Pengupahan dapat diberikan dalam dua bentuk, yaitu upah dalam bentuk uang dan upah dalam bentuk barang. Nabhani berpendapat bahwa upah boleh dalam bentuk harta ataupun jasa. Intinya, apa saja yang bisa dinilai dengan harga boleh dijadikan sebagai upah dengan syarat harus jelas, yang dapat diberikan secara tunai dan tidak (Nabhani, 2009: 88). Madzhab Maliki menyatakan bahwa upah tidak bisa dimiliki kecuali apabila pekerjaan telah selesai dan bahwa pengupahan itu tidak termasuk akad (perjanjian) yang mengikat (Rusyd, 1990: 230). Hanafi menyatakan bahwa upah wajib diberikan secara berangsur sesuai dengan manfaat yang diterimanya. Sedangkan Syafi'i dan Ahmad mengatakan bahwa sesungguhnya buruh berhak dengan akad itu sendiri (Suhendi, 2002: 121).

Menurut pendapat Sabiq, upah boleh serta sah pemberiannya didahulukan ataupun diakhirkan berdasarkan kesepakatan buruh dan majikan (Sabiq, 1987:189). Selain berdasarkan kesepakatan, upah juga dapat diberikan berdasarkan pada adat kebiasaan yang berlaku. Adat

kebiasaan yang ada pada suatu daerah dalam pemberian upah dapat dijadikan sebagai pedoman cara pemberian upah dalam hubungan kerja. Apabila adat kebiasaan yang berlaku upah diberikan diakhir kerja, maka upah diberikan setelah kerja berakhir. Akan tetapi jika adat kebiasaan yang berlaku upah diberikan lebih dulu maka upah diberikan sebelum buruh bekerja, karena hal itu dipandang sebagai syarat yang diadakan pada waktu perjanjian dilakukan (Basyir, 1987: 29).

Upah dapat ditentukan oleh pihak-pihak berikut: (Qarasyi, 2007: 250)

1. Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.
2. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha, dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
3. Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.

C. Kesejahteraan dalam Islam

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera. Dalam Kamus Bahasa Indonesia sejahtera memiliki arti aman, sentosa, makmur, dan selamat (Budiono, 2005: 449). Badawi (1982: 445) menjelaskan bahwa kesejahteraan (*welfare*) adalah kondisi yang menghendaki terpenuhinya kebutuhan dasar bagi individu atau kelompok, baik berupa kebutuhan pangan, pendidikan dan kesehatan.

Al-Ghazali menamakan kesejahteraan dengan istilah (*al-mashlahah*), dimana manusia tidak dapat memisahkan kesejahteraan ini dari unsur harta, karena harta merupakan salah satu unsur utama dalam memenuhi kebutuhan

pokok, yaitu sandang, pangan dan papan (Karim, 2008:318). Kesejahteraan akan tercapai jika kebutuhan hidup terpenuhi, kesejahteraan sendiri memiliki beberapa aspek yang menjadi indikatornya. Salah satu indikator kesejahteraan adalah terpenuhinya kebutuhan yang bersifat materi. Meskipun demikian, al-Ghazali juga menegaskan bahwa harta hanyalah sebagai perantara dalam memenuhi kebutuhan, sehingga harta bukanlah tujuan akhir manusia di muka bumi ini.

Islam memandang bahwa kesejahteraan bukanlah sekedar terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga kebutuhan spiritual dengan beberapa indikator. Indikator kesejahteraan Islam adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan sebagai berikut:

- a. *Ad-dien* atau memelihara agama, yang dapat diukur dari implementasi rukun Islam (syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji). Selain itu juga bisa dilihat dari tercapainya amalan rukun iman.
- b. *An-nafs* atau memelihara jiwa, perwujudan dari pemeliharaan jiwa ini dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, serta fasilitas umum lainnya.
- c. *Al-aql* atau memelihara akal, pemeliharaan akal terdiri dari tiga tingkatan. Tingkatan pertama adalah tingkat *dharuriyah*, seperti diharamkannya meminum minuman keras. Tingkatan ke dua tingkatan *hajiyyat*, misalnya dianjurkannya menuntut ilmu. Tingkatan yang terakhir yaitu tingkatan yang ketiga adalah tingkatan *tahsiniyyah*, seperti menghindarkan diri dari mendengarkan sesuatu yang tidak bermanfaat.
- d. *An-nasl* atau memelihara keturunan, yang dapat dilakukan dengan cara menikah agar dapat terus menjaga eksistensi keturunan di atas muka bumi ini.

- e. *Al-maal* atau memelihara harta, menjaga harta dapat dilakukan dengan cara mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, rezeki yang halal dan thoyib, serta persaingan yang adil (Sardar, 2016: 396).

Terpenuhinya pemeliharaan kelima kebutuhan diatas, yaitu memelihara agama (*hifzh ad-dien*), memelihara jiwa (*hifzh an-nafs*), memelihara akal (*hifzh al-aql*), memelihara keturunan (*hifzh an-nasl*), serta memelihara harta (*hifzh al-maal*), sesuai dengan *maqashid asy-syariah* atau tujuan syari'at, yaitu untuk mewujudkan kesejahteraan manusia di dunia maupun di akhirat, baik secara materi maupun spiritual, yaitu ketenangan dan kebahagiaan dalam hati. Oleh karena itu, kesejahteraan dalam Islam tidak hanya mencakup satu aspek saja, tetapi mencakup dua aspek yaitu aspek materi dan aspek spiritual. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT yang tertulis dalam al-Qur'an surat an-Nahl ayat 97 sebagai berikut :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنَجْزِيَنَّهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ
بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Departemen Agama RI, 2005: 278).

Asy-Syaikh Muhammad Ali Ash-Shobuni dalam buku *Al-Tafsir Al-Wadhih Al-Muyassar* menafsirkan ayat diatas yaitu siapapun yang mengerjakan perbuatan baik, baik yang mengerjakan perbuatan yang baik itu laki-laki atau perempuan dengan syarat ia beriman kepada Allah SWT, maka Allah SWT akan memberikan

kehidupan yang baik di dunia dengan cara diberikan rasa tenang dan bahagia di dalam hatinya (Shobuni, 2007: 676).

Kesejahteraan ini tidak terlepas dari pengupahan yang diterima buruh dari majikannya, sehingga Islam mengajarkan kepada majikan untuk memberikan upah yang sesuai, yang mampu menutupi kebutuhan hidup buruh. Hal ini berdasarkan hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, juga diriwayatkan oleh Muslim, Imam Ahmad, Abu Daud, Ibn Majah, dan Tirmidzi, Nabi S.A.W berkata yang artinya: “Maka siapa yang saudaranya berada di tangannya hendaklah dia memberi makan dari apa yang dia makan dan memberi pakaian dari pakaian yang ia pakai.”

Hadits diatas juga menunjukkan bahwa majikan memiliki kedudukan yang sama dengan buruh dalam pemenuhan kebutuhan pokok manusia, sehingga buruh harus diberi upah yang layak yang mampu menutupi kebutuhannya. Majikan memberi makan buruh sama dengan apa yang ia makan, dan memberi pakaian yang sama dengan pakaian yang ia pakai. Selain itu juga Islam mengajarkan agar majikan bermurah hati dalam memberikan upah, sehingga buruh mampu mencukupi kebutuhannya (Harahap, 2015: 78). Hal ini tentunya akan mewujudkan kesejahteraan secara materi yang kemudian dapat mendorong terwujudnya kesejahteraan spiritual

KESIMPULAN

Manusia dalam kehidupan bermasyarakat selalu berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Hubungan ini dapat berbentuk hubungan kerja antara majikan dan buruh yang mengakibatkan adanya pengupahan. Dalam Islam pengupahan termasuk ke dalam *ijarah al-'amal*, yaitu ijarah dengan cara mempekerjakan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan memperhatikan dasar pengupahan yaitu standar cukup, jenis pekerjaan, manfaat yang diberikan buruh, perjanjian kerja dan nilai kerja. Pengupahan

dalam Islam tidak boleh ada unsur mendzolimi, perbedaan gender dan perbuatan yang semena-mena. Islam mendasarkan pengupahan pada kesepakatan serta prinsip keadilan dan kelayakan, guna mencapai kesejahteraan yang bersifat materi dan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. Yazid. 2009. *Fiqh Muamalah Dan Implementasinya Dalam Lembaga Keuangan Syariah*, Yogyakarta: Logung Pustaka.
- Afzalurrahman. 1997. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi.
- Al-Qarasyi, Baqir Syarif. 2007. *Huququl 'Amil Fil Islam*. Terj. Ali Yahya, "Keringat Buruh", Jakarta:Al – Huda.
- Badawi, Zaki Ahmad. 1982. *Mu'jam Mushthalahatu Al-Ulum Al-Ijtima'iyah*, Beirut: Maktabah Lubnan.
- Basyir, Ahmad Azhar. 1987. *Hukum Islam Tentang Wakaf, Ijarah, Syirkah*, Bandung: Al Ma'arif.
- Budiono, 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Karya Agung.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. 2012. *Sistem Ekonomi Islam:Prinsip Dasar*, Jakarta: Kencana.
- Darwis, Muhamad. 2011. *Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia Dengan Islam*. No.1. Vol.XI.
- Departemen Agama RI. 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: PT Syaamil Cipta Media.
- Ghazaly, Abdul Rahman dkk. 2012. *Fiqh Muamalah*, Jakarta: Kencana.
- Harahap, Isnain dkk. 2015. *Hadis-Hadis Ekonomi*, Jakarta: Kencana.
- Harun. 2017. *Fiqh Muamalah*, Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Karim, Adiwarmaz Azwar. 2008. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Majah, Muhamad Yazid Ibnu. *Sunan Ibnu Majah*, Beirut: Dar al-Fikri.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mas'adi, Ghufron A. 2002. *Fiqh Mu'amalah Kontekstual*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nabhani, Taqiyuddin. 2009. *Al Nidzam Al Iqtishaddi fi Al Islam*, Bogor:Al-Azhar Press.
- _____. 1996. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam*, Surabaya: Risalah Gusti.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang *Upah Minimum*.
- Poerwadarminta, W.J.S. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Ruky, Ahmad S. 2001. *Manajemen Penggajian Dan Pengupahan Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rusyd, Ibn. 1990. *Bidayatul Mujtahid*, Semarang: Asy Syifa'.
- Sabiq, Sayyid. 1987. *Fikih Sunnah*, Bandung:PT Al Ma'arif.
- Sardar, Ziauddin dan Muhammad Nafik H.R. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* Vol. 3 No. 5 Mei 2016; *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah* diakses tanggal 13 Januari 2020.
- Shaleh bin Abdul Aziz bin Muhammad bin Ibrahim. 2000. *Mausuah al-Hadits asy- Syarif al-Kutubus Sittah*, Riyad: Darussalam.
- Shobuni, Asy-Syaikh Muhammad Ali al. 2007. *Al-Tafsir Al-Wadhih Al-Muyassar*, Beirut: Al-Maktabah Al-'Ashriyyah.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah*

- Kajian Historis Dan Kontemporer*,
Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada.
- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum
Perburuhan*, Jakarta:Djambatan.
- Suhendi, Hendi. 2002. *Fiqih Muamalah*,
Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada.
- Tanjung, Hendri. 2004. *Konsep Manajemen
Syariah Dalam Pengupahan
Karyawan Perusahaan*. Bogor.
- Undang-Undang Republik Indonesia
Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan.
- Qardhawi, Yusuf. 1997. *Pesan Nilai Dan
Moral Dalam Perekonomian
Islam*, Jakarta: Robbani Press