

Pasar Tenaga Kerja: Sebuah Tinjauan Dalam Perspektif Islam***The Labor Market: An Overview from an Islamic Perspective***Hanifiyah Yuliatul Hijriah^{1*} & Elfira Maya Adiba²**¹Faculty of Vocational Studies, Airlangga University²Faculty of Economic and Business, Trunojoyo University Madura**Abstrak**

Konsep ketenagakerjaan memiliki beberapa aspek yang saling terintegrasi guna tercapainya keseimbangan tenaga kerja, baik aspek permintaan dan penawaran tenaga kerja. Pasar tenaga kerja adalah suatu titik temu permintaan tenaga kerja baik dari sektor swasta dan pemerintah dengan penawaran tenaga kerja yang tersedia. Pertemuan permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat memberikan pengaruh bagi penentuan tingkat upah tenaga kerja. Dengan kata lain pasar tenaga kerja berperan membantu pemerintah dalam proses pembuatan kebijakan terkait ketenagakerjaan seperti penentuan tingkat upah. Melalui pendekatan studi kepustakaan konsep tenaga kerja yang dilihat dari sudut pandang Islam mampu menjangkau secara luas akan konsep tenaga kerja yang tidak sebatas sejauh mana penyerapan tenaga kerja, namun juga terkait seberapa besar tingkat angkatan kerja yang mampu dikelola pemerintah untuk dapat lebih produktif. Terkait kebijakan penentuan upah dalam Islam, tidak sebatas mengacu pada keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja, tetapi juga meninjau sisi kebutuhan pekerja yang berdasarkan azas keadilan dan kejujuran serta melindungi kedua kepentingan baik dari sisi pekerja serta pemberi kerja. Esensi ekonomi Islam dalam meninjau pasar tenaga berdasarkan padangan Islam menunjukkan potensi dalam menghasilkan pemerataan perekonomian di masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan.

Kata kunci: Tenaga Kerja, Pasar Tenaga Kerja, Pasar Tenaga Kerja Islami, Upah**Abstract**

The concept of employment has some integrated aspects to achieve the workforce balance of both labor demand and supply aspects. The labor market is the assembly point of labor demand, from both private and government sectors, and available labor supply. The assemble of labor demand and supply may influence the determination of labor wage rates. In other words, the labor market plays a role in assisting the government in the process of employment-related policies making, such as the determination of wage rates. Based on the literature review, the concept of labor viewed from the Islamic perspective is able to widely extend the concept of labor, which is not limited to the extent of labor absorption, but also related to how much is the ability of the government to manage the workforce to be more productive. Related to the policy of wage rate in Islam, it is not only referring to the balance demand and supply of labor, but also examining the needs of workers based on the principle of fairness and honesty, as well as protecting the interests of both workers and employers. The essence of Islamic economy in examining the market power

*Corresponding author: hanifiyah-yuliatul-h@vokasi.unair.ac.id

**Sebagian dari artikel ini sudah pernah dipresentasikan di International Conference, and Ph.D. Colloquium on Islamic Economics and Finance 2015

based on Islamic viewpoint shows a potential of generating equitable economy and promote the prosperity of the society.

Keywords: *Labor, Labor Market, Islamic Labor Market, Wage*

Pendahuluan

Kondisi perekonomian yang stabil adalah suatu harapan bagi pemerintah. Pemerintah sebagai agen ekonomi memiliki andil besar bagi pencapaian tujuan ekonomi dalam suatu negara. Islam secara komprehensif telah mengatur beberapa ketentuan dalam kehidupan, termasuk dalam pencapaian tujuan perekonomian. Nilai-nilai Islam berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadits senantiasa memiliki tuntunan dalam membimbing kehidupan khususnya dalam aspek perekonomian. Berdasarkan hasil studi sebelumnya sebagaimana yang dikemukakan Azid et al (2013) mempertimbangkan bahwasanya Islamisasi ekonomi dapat memberikan dampak positif yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi.

Pemerintah memiliki peran dalam membuat kebijakan yang bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan negara ataupun guna mendukung kondisi negara agar senantiasa berada pada kondisi positif. Rakyat sebagai bagian dari anggota negara juga perlu mendapat perhatian sebagai bagian dari sumber daya. Peningkatan jumlah penduduk sejalan dengan peningkatan jumlah angkatan kerja ataupun tenaga kerja, keadaan ini mendapat perhatian dari pemerintah sebagai satu rangkaian hal yang perlu diatur guna tercapai kondisi yang baik. Ketenagakerjaan ini dalam aspek perekonomian sangat berkaitan dengan terwujudnya pembangunan negara karena tenaga kerja adalah aset negara yang berdaya guna dalam pencapaian tujuan-tujuan strategis negara.

Dinamika jumlah penduduk yang secara berkala terus mengalami pergerakan juga mengarah pada peningkatan jumlah angkatan kerja yang tersedia, termasuk pada kondisi di dalam pasar tenaga kerja. Implikasi dari kondisi pasar tenaga kerja dalam suatu negara tidak hanya kepada sisi ketersediaan tenaga kerja namun juga kearah penetapan upah yang diberikan kepada tenaga kerja. Kebijakan penentuan upah yang selama ini dikenal dalam ekonomi konvensional terbentuk dari ketergantungannya pada kondisi pasar tenaga kerja. Keadaan permintaan dan penawaran tenaga kerja dianggap sebagai landasan utama bagi tingkat upah yang dapat ditentukan hingga diberikan kepada tenaga kerja. Bahkan muncul kebijakan upah minimum yang banyak disebut sebagai bentuk efisiensi upah. Konsep kebijakan penentuan upah bagi tenaga kerja dari perspektif Islam memiliki perbedaan dengan pemikiran ekonomi konvensional. Sudut pandang yang berbeda dimana dalam ekonomi Islam berlandaskan Al-Qur'an dan sunnah juga memberikan hasil yang lain dalam sebuah penetapan upah.

Islam memberikan pandangan secara luas bagi kehidupan manusia termasuk dalam tata kelola suatu perekonomian. Termasuk dalam konsep tenaga kerja, jika dilihat dari sudut pandang Islam terkandung nilai-nilai etis yang melekat dalam tata kelolanya. Bahkan Islam menempatkan tenaga kerja sebagai bagian inti dari kegiatan ekonomi, yang berperan atas penciptaan nilai atau penciptaan harta (Syed dan Ali, 2010). Konsep kesejahteraan tenaga kerja masih menjadi perhatian bagi ekonomi Islam dalam melihat aspek pasar tenaga kerja sehingga ruang lingkup pasar tenaga kerja dari sisi makroekonomi tidak hanya mampu menghasilkan kondisi perekonomian yang kondusif, namun kebijakan penentuan upah yang ideal dapat mengarah pada kekuatan dalam menghasilkan kesejahteraan rakyat sebagai instrumen berdirinya suatu negara. Sehingga dalam artikel ini berusaha memaparkan konsep pasar tenaga kerja yang dilihat dari sudut pandang Islam

yang didalamnya terkandung konsep tenaga kerja serta penentuan besaran upah dari perspektif Islam.

Metode Penelitian/Method

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik tinjauan pustaka. Aktivitas dalam penelitian ini fokus pada deskripsi atas konsep pasar tenaga kerja yang ditinjau dari perspektif Islam serta mengkaji beberapa bagian yang terkait seperti konsep tenaga kerja dan tingkat upah menurut ekonomi Islam. Studi ini berdasarkan pada prinsip-prinsip tekstual Islami yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadist serta literatur ekonomi Islam.

Hasil Penelitian

Konsep Tenaga Kerja menurut Perspektif Islam

Kerja sebagai sebuah aktivitas yang menjadikan manusia produktif dan bernilai di mata Allah dan Rasulnya serta di mata masyarakat. Menurut Ibn Khaldun (dalam P3EI, 2011:363) kerja merupakan implementasi fungsi kekhalifahan manusia yang diwujudkan dalam menghasilkan suatu nilai tertentu yang ditimbulkan dari hasil kerja. Adapun tenaga kerja sebagai pelaku dalam aktivitas kerja kini memiliki makna yang cukup luas. Dahulu mungkin masih sebatas diartikan sebagai modal produksi yang dimanfaatkan dari fisik manusianya saja yang bermanfaat bagi kelangsungan usaha. Namun kini tidak hanya mencakup kegiatan fisik yang dapat dimanfaatkan dan disebut tenaga kerja melainkan secara utuh sumber daya manusia tergolong sebagai tenaga kerja karena selain kegiatan fisik juga mencakup kemampuan non fisik seperti ide dan kreativitas. Tujuan utama bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar kehidupan, seperti kepemilikan yang halal dan tercukupi kebutuhan dasar manusia untuk mampu hidup berkelanjutan (Yusuf Qardhawi; Rosyada et al, 2018)

Rosyidi (2014:56) mengartikan secara rinci istilah tenaga kerja kedalam istilah *human resource* dimana didalamnya terkumpul semua atribut atau kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya proses produksi barang dan jasa. Definisi ini semakin meluaskan pandangan kita akan makna tenaga kerja yang terdapat unsur-unsur yang berada didalamnya seperti intelektual, keterampilan, kejujuran, ketakwaan, tanggung jawab dan lain-lain. Kerja dan tenaga kerja dalam Islam menjadi kewajiban bagi umat yang mampu untuk mencapai sebuah kesuksesan bahkan memiliki kemuliaan tersendiri hingga telah tertulis didalam Al-Qur'an. Firman Allah di surah An-Najm ayat 39 tertulis:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

“dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”

Menurut ayat ini, tidak ada jalan mudah menuju kesuksesan karena untuk mencapainya dibutuhkan perjuangan dan usaha. Kerja keras sebagai bentuk usaha dan semakin tinggi usahanya maka semakin tinggi pulalah imbalan yang akan diterima. Oleh karena itu dalam Islam mendorong umatnya yang menjadi tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas diri baik melalui pendidikan, pelatihan keterampilan dan juga peningkatan kualitas diri dari sisi moral.

Fauzia dan Riyadi (2014:277) mengemukakan bahwasanya Islam mengakui adanya perbedaan kompensasi di antara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, sebagaimana yang dikemukakan dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”

Menurut Huda et al (2008:227) Islam memandang kerja sebagai unsur produksi didasari konsep *istikhlaf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia, sedangkan tenaga kerja adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Kesatuan dari kerja dan tenaga kerja dalam mengelola amanah Allah secara bertanggung jawab dan mampu menghasilkan sesuatu yang membawa manfaat atau masalah. Seorang pelaku ekonomi yang Islami akan berorientasi mencari masalah maksimum, karenanya mereka tidak hanya mempertimbangkan manfaat dari kerja yang dilakukan, tetapi juga kandungan berkah yang ada dalam kerja yang bersangkutan (P3EI, 2011:364).

Kerja dalam Islam juga mencakup potensi fisik serta non fisik. Menurut Chaudhry (2012:186) Al-Qur'an merujuk kepada kerja manual ketika ia berbicara mengenai pembangunan bahtera oleh Nabi Nuh, manufaktur baju perang oleh Nabi Dawud, memelihara domba oleh Nabi Musa dan pembangunan dinding oleh Dzul-Qarnain, merujuk pula kepada tenaga kerja intelektual ketika disebutkan riwayat Nabi Yusuf yang ditunjuk untuk mengawasi perbendaharaan negara oleh rajanya. Hal ini menunjukkan kemuliaan kerja baik manual atau secara fisik maupun intelektual didalam Islam, sebagaimana dalam firman Allah berikut didalam surah Saba ayat 10-11:

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يُجِبَالٌ أَوْبِي مَعَهُ وَالطَّيْرُ وَاللَّنَّا لَهُ الْحَدِيدَ ۚ ۱۰ أَنْ أَعْمَلَ سَبْعِينَ وَفَيْرَ فِي السَّرْدِ
وَأَعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ۙ ۱۱﴾

“Dan sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari Kami. (Kami berfirman): "Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud", dan Kami telah melunakkan besi untuknya, (yaitu) "buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah amalan yang saleh. Sesungguhnya Aku melihat apa yang kamu kerjakan.”

Ayat diatas menunjukkan kemuliaan kerja dan tenaga kerja dalam Islam dan bagi tenaga kerja yang mencari nafkah dengan tangannya sendiri amat dihormati. Bentuk tenaga kerja baik fisik maupun non fisik tidak dibeda-bedakan dalam Islam.

Hal yan sering kita kenal dalam pemanfaatan tenaga kerja adalah melalui kontrak tenaga kerja (*ijarah*) dan diberikan imbalan (*ujrah*) kepadanya. Menurut Suhendi (2014:115) *ijarah* difahami sebagai menukar sesuatu dengan ada imbalannya dimana seorang *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga) memberikan imbalan atas pertukaran jasa dari seorang *ajir* (orang yang dikontrak tenaganya). Hubungan antara *musta'jir* dan *ajir* dalam Islam telah diatur secara jelas dengan menjunjung nilai-nilai Islam dalam berakhlak dan adanya pemenuhan hak dan kewajiban tenaga kerja kepada *musta'jir* (majikan).

Menurut Chaudhry (2012:192-197) hak dan kewajiban tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a) Hak-hak tenaga kerja mencakup: 1). memperlakukan tenaga kerja dengan menjunjung persaudaraan dan kesamaan di antara umat muslim tanpa membeda-bedakan golongan, ras, dan status sosial; 2). kemuliaan dan kehormatan haruslah senantiasa melekat pada tenaga kerja; 3). Islam mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam pembayaran upah artinya pembuatan kontrak kerja secara tertulis dengan pemberitahuan ketentuan upah secara jelas di awal kontrak kerja adalah wajib adanya dan pembayarannya tidak ditunda-tunda. Seperti

dalam hadits, “*Berikanlah olehmu upah orang sewaan sebelum keringatnya kering*” (HR. Ibnu Majah); 4). Tidak membebani para pekerja dengan pekerjaan yang berat di luar kekuatan fisiknya, jika pekerjaan itu berat dan pekerja tidak dapat mengerjakannya maka hendaklah majikan membantunya; 5). Penjaminan kesehatan yang cukup bagi tenaga kerja oleh majikan.

- b) Kewajiban tenaga kerja adalah hak majikan, adapun kewajiban tenaga kerja yaitu: 1). Memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja dengan sungguh-sungguh, jujur dan komitmen tinggi; 2). Sepenuh hati dalam mengambil ilmu dan manfaat dari pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan serta kualifikasinya; 3). Secara moral, tenaga kerja terikat untuk selalu setia dan menjaga amanah dalam bekerja; 4). Menjaga fisik untuk mencapai efisiensi tenaga kerja dan lebih produktif; 5). Kepemilikan pengetahuan dan kemampuan dalam memberikan pelayanan secara bertanggung jawab, hal ini menunjukkan kualitas-pun ditekankan dalam Islam seperti dalam Al-Qur’an menyebut cerita tentang Nabi Yusuf yang ditunjuk untuk menangani gudang dan lumbung di kekaisaran Mesir, di surah Yusuf ayat 55 sebagai berikut:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم ۝

“Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.”

Konsep Islam dalam memandang hubungan tenaga kerja, seperti antara pemberi kerja dengan pekerja diharapkan dapat saling memberikan manfaat serta saling menghargai satu sama lain, yang secara terang dapat terselesaikan melalui perjanjian kerja (Rosyada et al, 2018). Islam menghargai kompetensi tenaga kerja, sebagaimana Allah tidak membebaskan kepada manusia diluar batas kemampuannya (QS. Al-Baqarah (2): 282). Pekerjaan dipandang sebagai bagian dari ibadah sehingga bagaimana manusia dapat memanfaatkan kemampuannya seoptimal mungkin guna menghasilkan daya hasil yang baik dan mampu memenuhi keseimbangan kebutuhan dasar hidupnya dan kehidupan sosialnya (Ali, 1988).

Pasar Tenaga Kerja

Pasar dikenal sebagai tempat bertemunya permintaan dan penawaran suatu produk yang memiliki nilai tambah. Menurut Al-Ghazali (dalam Azid, et al., 2013) menunjukkan sebaiknya pasar itu berfungsi secara tepat hingga terbebas dari berbagai jenis kerusakan, kejahatan, dan eksploitasi serta tetap senantiasa berada pada bingkai syariah. Jika kita mengenal pasar yang berwujud adanya jual beli barang dan jasa sebagai output dari sebuah proses produksi, lain halnya dengan konsep pasar tenaga kerja dimana tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi. Tenaga kerja sebagai input dalam proses produksi yang akan menghasilkan output barang dan jasa. Unsur tenaga kerja yang berada dalam pasar tenaga kerja menunjukkan telah berlangsungnya kekuatan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

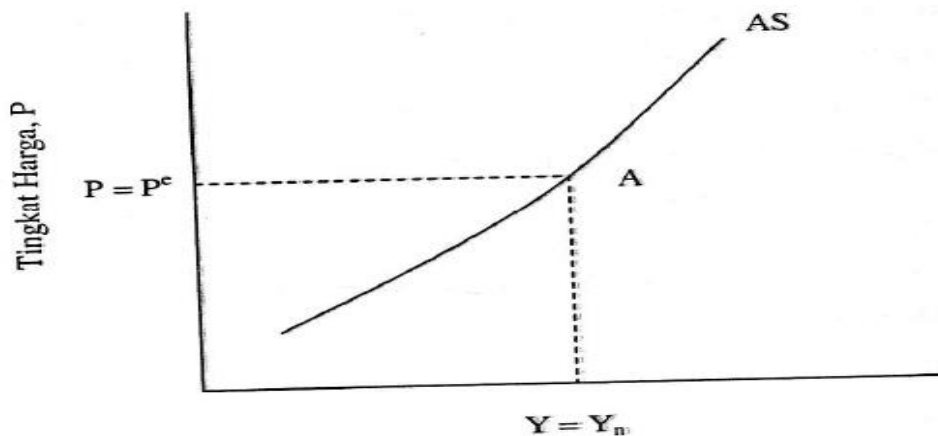
Huda et al (2008:207) mendefinisikan pasar tenaga kerja sebagai suatu keadaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang berasal dari angkatan kerja dan permintaan tenaga kerja yang berasal dari perusahaan. Permintaan tenaga kerja berasal dari perusahaan-perusahaan yang menghasilkan output (barang dan jasa) yang dalam proses produksinya membutuhkan faktor produksi, salah satunya adalah tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja sebagai bentuk permintaan ini juga dapat mengalami peningkatan dan penurunan. Kondisi perekonomian secara umum

dikenal memiliki hubungan dengan keadaan pasar tenaga kerja. Kondisi perekonomian yang berada pada keadaan baik atau mengalami pertumbuhan memberikan hubungan akan terwujudnya permintaan tenaga kerja mengalami peningkatan yang dalam arti lain tingkat pengangguran rendah.

Pasar Tenaga Kerja dan Penawaran Agregat

Pasar tenaga kerja memegang peranan penting dan menjadi faktor penentu terhadap kinerja perekonomian negara. Secara teoritis pasar tenaga kerja akan menentukan skema penawaran agregat. Skema penawaran agregat jika dilihat lebih jauh akan menentukan besarnya pendapatan nasional dan dapat mempengaruhi harga umum dalam kondisi seimbang. Menurut Mankiw et al (2012:240) kurva penawaran agregat menyatakan jumlah keseluruhan barang dan jasa yang diproduksi oleh perusahaan dan dijual pada tingkat harga tertentu. Bentuk kurva penawaran agregat untuk jangka panjang dan jangka pendek memiliki perbedaan yaitu untuk jangka panjang berbentuk vertikal sedangkan pada kondisi jangka pendek kurva penawaran agregat ini miring ke atas, hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa hal. Dalam jangka panjang, produksi barang dan jasa (PDB riilnya) bergantung pada penawaran tenaga kerja, modal dan sumber daya alam serta pada penguasaan teknologi yang digunakan untuk mengubah faktor-faktor produksi tersebut menjadi barang dan jasa, sedangkan untuk kurva penawaran agregat jangka pendek bergantung pada tingkat harga harapan karena ketika tingkat harga menyimpang dari yang diharapkan dapat membuat output menyimpang dari tingkat alamiahnya sehingga memberikan dampak bagi pengurangan tenaga kerja hingga produksi (Mankiw et al, 2012:258).

Berikut adalah kurva penawaran agregat yang mendapat pengaruh dari pasar tenaga kerja dalam pandangan ekonomi konvensional.



Gambar 1. Kurva Penawaran Agregat (Sumber: Nurul Huda et al. 2008. Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis)

Kurva penawaran agregat diatas berbentuk miring ke atas, artinya kenaikan tingkat harga keseluruhan dalam perekonomian cenderung meningkatkan jumlah penawaran barang dan jasa, sedangkan penurunan dalam tingkat harga cenderung akan mengurangi jumlah penawaran barang dan jasa. Terdapat hubungan positif antara tingkat harga dan output. Gambar diatas menunjukkan bahwa pada saat $P=P^e$ maka Y akan sama dengan Y_n , hal ini dikarenakan asumsi yang digunakan pada terjadinya keseimbangan antara keadaan upah dan keadaan harga yang membentuk tingkat pengangguran alamiah. Dimana tingkat pengangguran alamiah dapat menentukan besaran jumlah

tenaga kerja dan output yang dihasilkan, dimana pengangguran yang meningkat mampu menurunkan output.

Menurut Huda et al (2008:216) terdapat dua hal penting yang dimiliki oleh kurva penawaran agregat:

1. Output yang meningkat akan meningkatkan harga. Hubungan ini dapat dilihat dari beberapa langkah yaitu jika output meningkat, maka Y akan meningkat. Selanjutnya jika tenaga kerja meningkat maka pengangguran akan turun, selanjutnya akan meningkatkan upah, dan pada akhirnya meningkatkan tingkat harga, sehingga secara singkat jika output meningkat maka tingkat harga secara umum akan meningkat.
2. Harga yang meningkat tidak terlepas dari adanya ekspektasi harga yang meningkat. Hal ini terjadi karena ekspektasi harga akan mendorong meningkatnya upah dan akan meningkatkan tingkat harga.

Kondisi yang telah tergambarkan dalam kurva penawaran agregat menunjukkan adanya fleksibilitas tingkat upah untuk naik dan sebaliknya terdapat kekakuan upah nominal untuk turun kebawah. Kekakuan upah untuk turun kebawah ini juga diperkuat dengan pemaparan Mankiw et al (2012:245) bahwasanya upah nominal sulit berubah atau kaku hingga batas tertentu, lambatnya perubahan upah nominal itu terkait dengan kontrak jangka panjang yang menetapkan upah nominal, kondisi penyesuaian tingkat upah dengan tingkat harga yang lambat memberikan pengaruh bagi perusahaan dimana saat tingkat harga yang rendah membuat produksi kurang menguntungkan dan perusahaan mengambil kebijakan pengurangan barang dan jasa yang ditawarkan.

Pasar Tenaga Kerja dan Penawaran Agregat menurut Islam

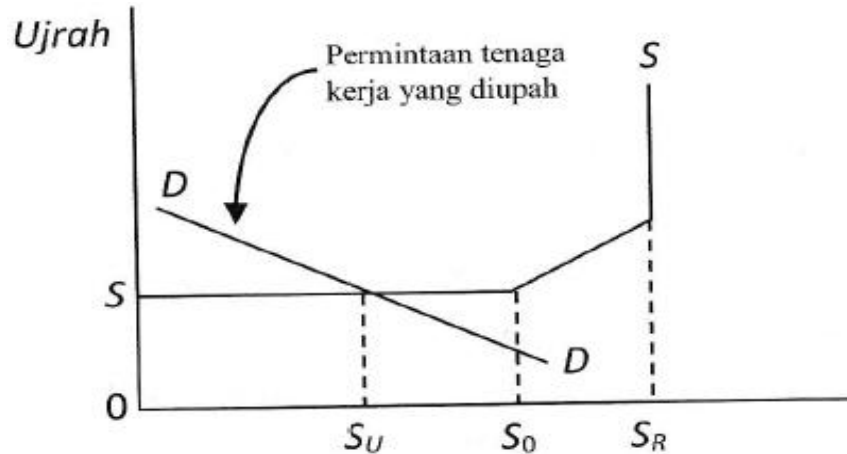
Ajaran Al-Quran dan Sunnah telah memandu umat manusia bahwa pasar tenaga kerja dalam Islam diatur oleh hukum Shar'iah Islam, nilai kejujuran, keadilan dan pahala yang setara dengan pekerjaan yang telah dilakukan (Azid et al, 2013). Pasar tenaga kerja yang dilihat dari sudut pandang Islam juga diartikan sebagai penawaran tenaga kerja yang terdiri dari angkatan kerja yang sesuai dengan permintaan tenaga kerja dengan tingkat upah yang sesuai. Islam memberikan tuntunannya kepada manusia untuk menjadi insan yang produktif dan diwajibkan untuk bekerja mencari karunia Allah di bumi ini. Sebagaimana dalam firman Allah di surah Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Ayat diatas menegaskan bahwa manusia sebagai hamba Allah dianjurkan untuk bekerja mencari rezeki dengan selalu berpegang pada aturan Allah. Hal ini kembali menunjukkan Islam tidak menginginkan umatnya menjadi pengangguran dan dengan berkurangnya pengangguran dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menciptakan stabilitas perekonomian negara.

Selbihnya dari jumlah angkatan kerja yang tidak terserap ini dituntun untuk berproduktif dengan menjadi wirausaha sebagai bentuk ikhtiar dalam mencari karunia Allah. Khan (2014:173) menjelaskan penawaran tenaga kerja yang dapat disewa akan ditentukan sebagai residual dari sediaan total sumber daya tersebut yang tersisa setelah dipekerjakan dalam sistem *ujrah*. Berikut adalah gambar kurva permintaan dan penawaran tenaga kerja dari pandangan Islam yang didasarkan dengan sistem *ujrah*.



Gambar 2. Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja
(Sumber: M. Fahim Khan. 2014. Esai-Esai Ekonomi Islam)

Gambar diatas menunjukkan S_R adalah total sumber daya yang ditawarkan. Sesudah sejumlah S_U darinya dipekerjakan dengan *ujrah* U yang merupakan titik potong antara kurva penawaran dan kurva permintaan DD , maka sisanya yakni $S_R - S_U$ menjadi jumlah sumber daya kewirausahaan yang ditawarkan. Sumber daya sejumlah $S_U - S_R$ tidak ekonomis jika dipekerjakan dengan *ujrah* sebesar U karena *opportunity cost*-nya lebih tinggi daripada yang para pengusaha itu bersedia bayarkan. Ajaran Islam mendesak atau mewajibkan orang untuk mencari nafkah dan menganggur adalah pilihan yang amat dicegah.

Pasar tenaga kerja yang diturunkan dapat menciptakan penawaran agregat yang selanjutnya mampu menunjukkan tingkat upah yang dapat dihasilkan. Kurva penawaran agregat dalam ekonomi Islam menerangkan volume produk nasional yang akan diproduksi pada tingkat harga yang berbeda-beda (Suprayitno, 2005:221). Dalam Islam tidak mengenal monopoli di setiap pasar sehingga uang ataupun upah nominal yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja mampu fleksibel dapat bergerak, sebab penentuan apakah mereka bekerja atau tidak, didasarkan semata-mata kepada upah nyata yang ditawarkan.

Tenaga kerja sebagai variabel dalam faktor produksi karena jika kita lihat faktor produksi lainnya seperti modal dan tanah untuk jangka pendek bersifat tetap bagi produksi. Tingkat pendapatan nasional (output) merupakan fungsi dari jumlah tenaga kerja (Metwally, 1995:100). Artinya terdapat hubungan positif dimana setiap peningkatan tenaga kerja maka pendapatan nasional juga mengalami peningkatan. Terwujudnya keseimbangan pasar tenaga kerja menuntut agar penawaran tenaga kerja agregat adalah sama dengan permintaan tenaga kerja agregat. Adapun besarnya penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah yang ditawarkan kepadanya. Berikut adalah persamaan yang menghasilkan upah nyata (riil) menurut Metwally (1995:100):

$$w = \frac{W}{P}$$

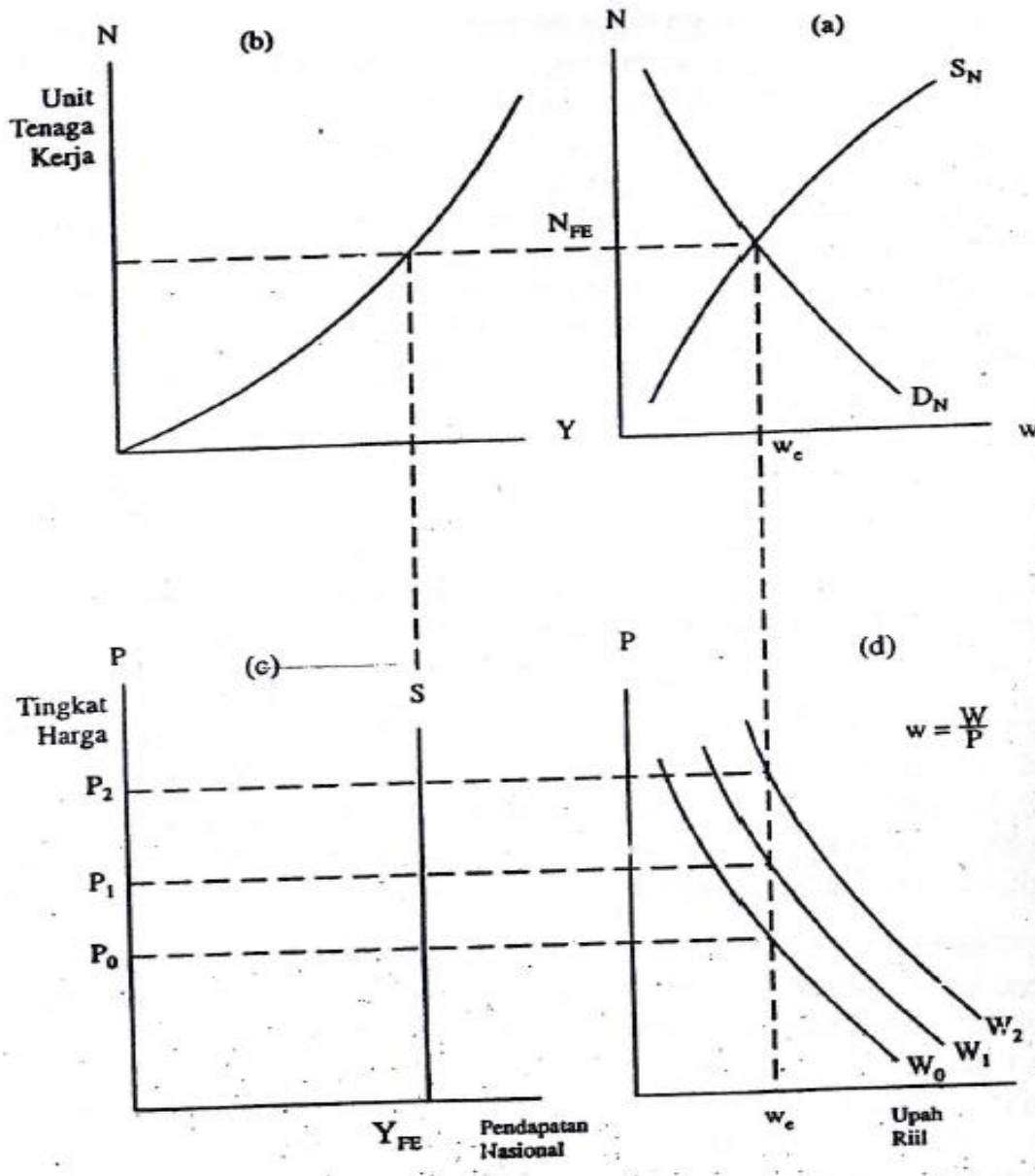
Persamaan diatas terdiri dari,

w = upah riil

W = upah nominal

P = tingkat harga

Tingkat keseimbangan dalam pasar tenaga kerja berada pada tingkat kesempatan kerja penuh (*fullemployment*), dimana (kalaupun masih ada orang belum bekerja) setiap pekerja yang mau bekerja dengan tingkat upah yang berlaku di pasar mereka dapat memperoleh pekerjaannya. Bentuk derivasi geometrik dari kurva penawaran agregat yang berasal dari keseimbangan pasar tenaga kerja dipandang dari sisi hukum Islam dapat ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 3. Penentuan Penawaran Agregat dalam Hukum Islam
(Sumber: M.M. Metwally. 1995. Teori dan Model Ekonomi Islam)

Gambar diatas menunjukkan turunan secara geometrik dari sebuah keseimbangan pasar tenaga kerja yang menghasilkan kurva penawaran agregat hingga menunjukkan tingkat upah bagi tenaga kerja. Gambar 3.a memperlihatkan bahwa permintaan tenaga kerja adalah sama dengan

penawaran tenaga kerja pada tingkat keseimbangan upah riil (w_e). Pada tingkat ini terdapat kesempatan kerja penuh dimana menunjukkan jumlah tenaga kerja dalam kondisi *fullemployment*. Searah dengan tingkat ketenagakerjaan ini tercapai pula tingkat kesempatan kerja penuh pada output seperti pada gambar 3.b. Pada gambar 3.c menunjukkan kurva penawaran agregat.

Variabel-variabel pada gambar 3.a dan 3.b diukur dengan harga riil maka kurva penawaran agregat pada gambar 3.c adalah benar-benar harga inelastis sempurna pada tingkat kesempatan kerja penuh. Gambar 3.d menampilkan persamaan (1) yaitu hubungan timbal balik antara tingkat harga dan upah riil di dalam suatu upah nominal yang tetap. Jika tingkat harga mengalami peningkatan, maka upah riil yang diberikan, berbanding dengan upah nominal yang ditetapkan akan menjadi rendah, dan sebaliknya, bila harga turun maka upah riil akan meningkat (Metwally, 1995:101). Pada model ini, upah riil selamanya sesuai dengan tingkat rata-rata upah dalam keseimbangan (w_e). Artinya nilai upah akan meningkat bila harga meningkat dan turun jika harga turun, hal ini terjadi dengan asumsi bahwa nilai uang fleksibel untuk naik dan turun. Pandangan tingkat upah menurut hukum Islam berlawanan dengan pandangan ekonomi konvensional dimana tingkat upah mengalami kekakuan untuk turun dan cukup fleksibel saat naik. Hal ini pun dapat disadari bahwa tidak ada yang memiliki pengetahuan sempurna tentang kondisi di masa depan sehingga fenomena yang terjadi didalam pasar tenaga kerja dapat digantikan oleh perjanjian dan kontrak di antara perusahaan, manajemen dan pekerja. Namun ekonomi Islam percaya bahwa dengan menggunakan komponen etika dan nilai-nilai moral, mekanisme pasar dapat bekerja lebih efisien (Azid et al, 2013).

Upah dalam Tinjauan Perspektif Islam

Tenaga kerja sebagai bagian dari faktor produksi memiliki peran besar dalam mendukung keberlangsungan proses produksi. Pemanfaatan tenaga kerja yang didasarkan pada kontrak kerja membuat adanya kewajiban bagi majikan untuk memberikan imbalan atas pemanfaatan jasa tersebut. Imbalan bagi tenaga kerja ini lebih dikenal dengan upah. Upah juga menjadi bagian dari hasil terciptanya pasar tenaga kerja. Afzalurrahman (2000:395) mengatakan bahwa upah adalah harga yang dibayarkan pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya, dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.

Islam memberikan tuntunan dalam mencari karunia-Nya melalui bekerja dengan senantiasa berpegang pada tata aturan syariah Islam, artinya dengan tidak mencari rezeki dengan cara dan hasil yang haram. Pekerjaan halal akan menghasilkan upah yang halal pula. Kesatuan ini kembali mengingatkan pada esensi bekerja sebagai bentuk ibadah yang mengharap ridho-Nya maka dalam Islam hasil dari bekerja dapat diartikan tidak hanya berupa upah namun juga adanya perolehan berkah. Penentuan besaran upah memiliki dasar yang cukup beragam, seperti pada ekonomi konvensional bahwa besaran upah yang diberikan kepada tenaga kerja adalah hasil dari kekuatan tawar pekerja dan konsep upah ini bergantung pada keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Menurut Huda et al (2008:208) kekuatan tawar pekerja tergantung dari dua hal yaitu *skill* yang dimiliki oleh seorang pekerja dan kondisi pasar tenaga kerja secara umum. Kekuatan tawar pekerja ini sering kita lihat pada kondisi saat ini adalah kekuatan tawar pekerja dilakukan secara kolektif oleh serikat pekerja kepada perusahaan. Selaras dengan pandangan Islam terkait konsep upah, bahwasanya upah ditetapkan secara adil dan merata tanpa merugikan kepentingan pihak lain (Azid et al, 2013). Dalam hadits riwayat Abu Dhar bahwa Nabi SAW bersabda: “Mereka (Anda budak atau hamba) saudaramu, Tuhan telah menempatkan mereka di bawah kendali Anda; Jadi

siapa pun memiliki saudaranya di bawah kekuasaannya harus memberinya makan dari apa yang dia (sendiri) makan dan memberinya pakaian seperti yang dia (sendiri) memakai; dan tidak memaksakan pada mereka tugas yang harus terlalu keras bagi mereka, dan jika Anda memaksakan pada mereka suatu tugas, kemudian membantu mereka (dalam melakukannya)” (Bukhari Muslim).

Menurut Sulistiawati (2012) pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi, pemberian upah ini tergantung pada:

1. Biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya
2. Peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja
3. Produktivitas marginal tenaga kerja
4. Tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha
5. Perbedaan jenis pekerjaan.

Adapun kebijakan upah minimum atau penetapan upah terendah untuk tenaga kerja yang harus dibayarkan oleh perusahaan telah banyak digunakan oleh beberapa negara. Menurut Mankiw et al (2012:119) karena upah minimum adalah penetapan batas harga terendah, hal ini menimbulkan dampak dimana jumlah penawaran tenaga kerja melebihi jumlah permintaannya dan hasilnya adalah pengangguran, serta banyak kondisi yang menunjukkan pekerja dengan upah rendah dituntut untuk menghadapi biaya hidup yang tinggi akibat kenaikan harga minyak dan tingkat suku bunga.

Islam lebih dikenal dalam menyebut upah atau imbalan atas jasa ini dengan istilah *ujrah*, khususnya dalam fiqh muamalah didalam bab *ijarah*. Seperti yang dijelaskan Suhendi (2014:115) aspek *ujroh* mencakup pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain serta pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan, jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan. Didalam Al-Qur'an juga telah diterangkan akan ketentuan yang menunjukkan kepada kita keharusan untuk membayar upah atas penggunaan jasanya. Dalam firman Allah di surah Al-Tholaq ayat 6:

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَنْتُمْ بِبَيْنِكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَسَتُرَضَّعُ لَهُ أُخْرَىٰ ٦

“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 hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu 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.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa para wanita yang dipekerjakan untuk menyusui anak, maka sang ayah dibebani kewajiban untuk membayar upah atas jasa penyusuan tersebut, hal ini menekankan makna akan wajibnya pemberian upah dalam bentuk apapun jasa yang telah digunakan secara adil.

Upah digolongkan menjadi dua (Huda et al, 2008:230) yaitu:

1. Upah yang telah disebutkan (*ajrul musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan pada awal transaksi, syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) oleh kedua belah pihak. Terdapat hadits pula yang telah menjelaskan ketentuan tentang penentuan upah harus dijelaskan terlebih dahulu di awal yaitu:

عن ابي سعيد قال عن الحسن أنه كره أن يستأجر الرجل حتى يعلمه أجره (رواه النساء)

“*sesungguhnya Rasulullah membenci mengupah pekerja kecuali sudah jelas upah baginya* (HR. An-Nasai).

2. Upah yang sepadan (*ajrul mistli*) adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Maksudnya adalah harta yang dituntut sebagai kompensasi dalam suatu transaksi yang sejenis pada umumnya.

Kedua golongan tersebut menunjukkan penekanan akan kejelasan penentuan upah serta pemberian upah yang sepadan semisal pemberian upah untuk jam lembur dan lain-lain harus diberikan sesuai dengan wajar dan adil, kedua poin ini kembali menegaskan apa yang telah dijelaskan sebelumnya pada pembahasan hak dan kewajiban tenaga kerja.

Penentuan upah dalam Islam dapat dikatakan memiliki perbedaan dengan pandangan ekonomi konvensional dimana dalam ekonomi konvensional tingkat upah ditentukan berdasarkan kondisi keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja serta mempertimbangkan produk marginal tenaga kerja (kenaikan jumlah hasil produksi dari tambahan unit tenaga kerja), sedangkan dalam ekonomi Islam, tidak bergantung kepada penawaran dan permintaan tenaga kerja akan tetapi bergantung pada kebutuhan si pekerja yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja, hal inilah yang menunjukkan sisi perbedaan dengan ekonomi konvensional dan dapat menjadi sebuah solusi akan konsep penetapan upah yang sesuai syariah Islam. Keterkaitan akan pentingnya upah bagi pemenuhan kebutuhan pekerja ini karena hal ini berpengaruh pada daya beli pekerja. Jika daya beli pekerja tidak dapat terpenuhi secara seimbang maka ini memberikan pengaruh juga bagi kondisi industri yang memasok barang-barang konsumsi serta secara luas dapat memberikan pengaruh pada kestabilan perekonomian.

Menurut Islam, upah harus ditetapkan dengan cara yang layak, patut, tanpa merugikan kepentingan pihak yang mana pun, dengan tetap mengingat ajaran Islam (Chaudhry, 2012:198) berikut ini:

1. QS. Al-Baqarah:279

فَإِنْ لَّمْ تَقْعُلُوا فَأَذِّنُوا بِحَرْبٍ مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ٢٧٩
 “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; **kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya.**”

2. QS. An-Nahl:90

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِي ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ٩٠﴾

“**Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkar dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.**”

3. Abu Dzar menyatakan bahwa Nabi SAW bersabda: “Mereka (budak atau pembantumu) 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.” (Bukhari dan Muslim)

Ketiga landasan syariah diatas adalah petunjuk bagi umat Islam akan ketentuan dalam penetapan upah yang sesuai syariah Islam, dimana dilandaskan pada Al-Qur’an dan al-Hadits yang

terkait dengan aspek upah serta ketenagakerjaan. Kemuliaan tenaga kerja bagi Islam sangat terlihat, baik dari sisi mewujudnya keridhoan kedua belah pihak antara majikan dan pekerja, tuntunan untuk berlaku adil dan menghormati tenaga kerja hingga kepada hal-hal seperti saling menolong, menghargai serta memelihara tenaga kerja sebagai layaknya saudara muslim kita. Bahkan untuk kebijakan upah minimum dalam Islam sangat didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia meliputi makanan, pakaian dan perumahan agar keberlangsungan tenaga kerja senantiasa terjaga (Chaudhry, 2012:199).

Wujud kebutuhan dasar manusia berupa kebutuhan *dharuriyat*. Kebutuhan dalam Islam dikemukakan oleh Imam Shatibi (dalam Muflih, 2006:66) bahwasanya kebutuhan manusia terdiri dari tiga jenjang yaitu 1). *Dharuriyat* (agama (*din*), kehidupan (*nafs*), pendidikan (*aql*), keturunan (*nasl*), dan harta (*mal*), 2). *Hajiyat* merupakan pelengkap yang menguatkan dan melindungi *dharuriyat*, 3). *Tahsiniyat* merupakan penambah bentuk kesenangan dan keindahan *dharuriyat* dan *hajiyat*. Kebutuhan dasar *dharuriyat* inilah yang menjadi kebutuhan dasar bagi manusia yang diperlukan dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup cara jangka panjang serta mendukung fungsi manusia menjadi sempurna sesuai dengan esensi fungsi diciptakannya manusia secara keseluruhan sebagai hamba Allah SWT. Implikasi dari kebijakan upah menurut Islam ini adalah dapat tercapainya pemerataan perekonomian dan kesejahteraan rakyat yang dituju bagi sebuah negara dapat tercapai.

Kesimpulan

Tenaga kerja sebagai bagian dari pelaku dalam pasar tenaga kerja. Islam memandang kesatuan dari kerja dan tenaga kerja untuk mengelola amanah Allah secara bertanggung jawab dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat atau *maslahah*. Islam menekankan keridhoan antara tenaga kerja dan majikan, kedua belah pihak ini patutnya bersinergi dalam menjaga hubungan sesama muslim, hubungan antara majikan dan tenaga kerja serta menghasilkan kemaslahatan bagi kedua belah pihak.

Pasar tenaga kerja yang dilihat dari sudut pandang Islam juga diartikan sebagai penawaran tenaga kerja yang terdiri dari angkatan kerja yang sesuai dengan permintaan tenaga kerja dengan tingkat upah yang sesuai. Fungsi pasar tenaga kerja sebagai bagian dalam proses penentuan tingkat upah tentu dipengaruhi beberapa faktor eksternal dan internal yang terjadi. Hal ini pun dapat disadari bahwa tidak ada yang memiliki pengetahuan sempurna tentang kondisi di masa depan sehingga fenomena yang terjadi didalam pasar tenaga kerja dapat digantikan oleh perjanjian dan kontrak di antara perusahaan, manajemen dan pekerja. Namun ekonomi Islam menjunjung nilai etika dan nilai-nilai moral yang mampu mendorong terciptanya mekanisme pasar yang lebih efisien.

Islam mendukung umatnya untuk menjadi tenaga kerja yang produktif. Selebihnya dari jumlah angkatan kerja yang tidak terserap ini dituntun untuk berproduktif dengan menjadi wirausaha sebagai bentuk ikhtiar dalam mencari karunia Allah. Hal ini membantu bagi langkah pemerintah dalam mengambil kebijakan terkait dengan pemerataan penyerapan tenaga kerja. Penentuan upah dalam Islam bergantung pada kebutuhan si pekerja yang didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan baik majikan maupun pekerja. Dampak dari berlakunya pasar tenaga kerja dengan esensi ekonomi yang Islami didalamnya dapat berpotensi untuk menghasilkan pemerataan ekonomi di masyarakat serta menumbuhkan perekonomian dan kesejahteraan, seperti yang dituju dalam ekonomi Islam untuk mencapai *falah*.

Daftar Pustaka

- Afzalurrahman. (2000). *Muhammad Sebagai Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumy.
- Azid, Toseef, et al. (2013). Labor Market In The Environment of Tawhidi methodology. *Humanomics*. Vol 29 No 4 2013, hal 276-292
- Ali, A. J. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*. 128(5), 575-583.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. (2012). *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar*, terj: Suherman Rosyidi. Jakarta: Kencana.
- Fauzia, Ika Yunia dan Riyadi, Abdul Kadir. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*. Jakarta: Kencana.
- Huda, Nurul, et al. (2008). *Ekonomi Makro Islam: Pendekatan Teoritis*. Jakarta: Kencana
- Khan, M. Fahim. (2014). *Esai-Esai Ekonomi Islam*, terj: Suherman Rosyidi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Mankiw et al. (2012). *Pengantar Ekonomi Makro*. Jakarta: Salemba Empat.
- Metwally, MM. (1995). *Teori dan Model Ekonomi Islam*, terj: Husein Sawit. Jakarta: PT. Bangkit Daya Insana
- Muflih, Muhammad. (2006). *Perilaku Konsumen dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI). (2011). *Ekonomi Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosyada, D., Mufraini, M. A., Suherlan, A., Harmadi, H., & Supriyono, S. (2018). Promoting Islamic Values to Encourage Labour Performance and Productivity: Evidence From Some Indonesian Industries. *International Journal of Business and Society*, Vol. 19 S4 , 591-604
- Rosyidi, Suherman. (2014). *Pengantar Teori Ekonomi: Pendekatan kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprayitno, Eko. (2005). *Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suhendi, Hendi. (2014). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sulistiwati, Rini. (2012). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia. *Jurnal EKSOS*. Vol 8, Nomor 3, Oktober 2012, hal 195-211.
- Syed, Jawad dan Ali, Abbas J. (2010). Principles of Employment Relations in Islam: A Normative View. *Employee Relations*, Vol. 32, Issue: 5, pp.454-469.