



PELAJARAN DARI QS. ATH-THALAQ AYAT 6: AJARAN ISLAM MENENTUKAN UPAH BURUH

Azizah Rasad

Prodi Perbankan Syariah, STEI Hamfara, Yogyakarta

azizahrasad12@gmail.com

Riwayat Artikel		
Diterima: 4/4 2023	Disetujui: 4/4 2023	Dipublish: 4/4 2023

ABSTRAKSI: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep pengupahan dalam Islam dengan mengambil inspirasi dari QS. Ath-Thalaq ayat 6 dan dibenturkan dengan UU Ciptaker tahun 2020 mengenai buruh dan pengupahannya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sumber informasi dari kepustakaan (library research) berupa buku-buku, draft UU, artikel dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini adalah konsep pengupahan dalam Islam berbeda dengan konsep pengupahan dalam kapitalisme yang tertuang dalam UU Ciptakerja 2020.

Kata Kunci: Pengupahan, buruh, UU Cipta Kerja

ABSTRACTION: *This study aims to find out the concept of wages in Islam by taking inspiration from QS. Ath-Thalaq verse 6 and clashes with the 2020 Ciptaker Law regarding labor and wages. This research uses qualitative methods with a descriptive approach. Sources of information from libraries (library research) in the form of books, draft laws, articles and so on. The result of this study is that the concept of wages in Islam is different from the concept of wages in capitalism as stated in the 2020 Job Creation Law.*

Keywords: Wage, labor, Job Creation Law

INTODUCTION

Kondisi dewasa ini merupakan kondisi yang berat bagi Indonesia karena dampak yang besar dari pandemi covid-19 (Corona Virus Disease-19), termasuk dampak ekonomi. Perekonomian Indonesia mengalami resesi secara signifikan sehingga dengan cepat pula pemerintah membuat dan mengesahkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau Omnibus Law. Isu buruh dan upahnya menjadi hangat diperbincangkan di seluruh level (lokal, nasional maupun internasional). Isu ini menyangkut kepentingan yang saling terkait antara pemerintah, pengusaha dan buruh. Perbedaan upah yang ditentukan dengan upah yang diminta atau diajukan oleh para buruh menjadi pemicu ketidakpuasan buruh pada pemerintah dan pengusaha. Hal ini disebabkan karena upah yang ditetapkan jauh dibawah nilai kecukupan yang diperlukan oleh para buruh, sehingga dampaknya dapat mempengaruhi daya beli dan permasalahan upah ini kedepannya berdampak pula pada pertumbuhan ekonomi.

Kebijakan yang diterapkan sebagai solusi atas problematika upah buruh sudah beberapa kali dilakukan namun faktanya belum mampu menyelesaikan masalah. Hal ini karena kapitalisme memposisikan upah sebagai bagian dari faktor produksi, sehingga jika ingin meraih keuntungan yang setinggi-tingginya maka upah harus ditekan seoptimal mungkin. Kebijakan ini di kritik oleh sosialisme sebagaimana dalam penelitian Rahmawati (2021) bahwa UU No. 11 Tahun 2020 masih terdapat kontradiksi di dalam setiap pasalnya, adanya keberpihakan pemerintah terhadap kaum borjuis di bandingkan kepada kaum proletariat yang juga sama-sama membutuhkan kesetaraan di mata hukum. Adanya undang-undang ini dapat mengukuhkan posisi kapitalis semakin kuat di negeri ini. Padahal jual-beli dengan sewa tenaga adalah dua aktivitas yang berbeda.

Islam, menurut Abdurahman (2004) bukan hanya sebagai agama yang mengurus masalah ruhiyyah (spiritual), akan tetapi juga meliputi masalah politik (siyasiyyah). Syariat Islam sebagai solusi atas problematika kehidupan, Sebagaimana telah disebutkan diatas, bahwa Islam mengatur perihal ekonomi dengan rinci terutama mengenai konsep Ijarah. Islam memposisikan upah bukan sebagai faktor produksi, melainkan berdasarkan pada tenaga yang dikeluarkan. Sebagaimana firman Allah ta'ala di dalam Al-Qur'an, yang artinya: "...Kami turunkan kitab AL-Qur'an kepadamu untuk menjelaskan segala seesuatu sebagai petunjuk, rahmat dan kabar gembira bagi orang-orang muslim" (QS. An-Nahl [16]:89). Allah telah menjamin semua solusi persoalan manusia, dan memberikan petunjuk yang benar serta tepat. Allah telah menjamin semua solusi persoalan manusia, dan memberikan petunjuk yang benar serta tepat.

Keadilan adalah pilar bagi kehidupan dan hal ini menjadi dambaan bagi seluruh manusia. Termasuk didalamnya keadilan dalam bidang ekonomi. Kehidupan ekonomi yang berkeadilan menjauhkan manusia dari kepemilikan harta secara zalim. Ekonomi yang adil tidak akan berpihak hanya pada kelompok tertentu seraya mengabaikan yang lain. Oleh karena itu penulis ingin mengangkat permasalahan yang ada ke dalam tulisan ini yang akan dikaji dalam perspektif upah dalam tinjauan syariat Islam. Hal ini dapat menjadi kajian ilmiah yang menarik, dalam penelitian ini penulis akan mengangkat sebuah penelitian dengan judul “Analisis Kebijakan Upah Buruh pada UU Ciptaker dalam Tinjauan Syariat Islam. Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah yang hendak dibahas adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaturan upah buruh dalam Undang-Undang (UU) Cipta Kerja (Ciptaker)? Bagaimana tinjauan syariat Islam dalam kebijakan upah buruh menurut Undang-Undang Cipta Kerja?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode model kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan jenis penelitian kepustakaan (library research). Informasi diambil dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, buku-buku Ekonomi Islam, jurnal ekonomi syariah serta pemikiran pakar ekonomi syariah. Peraturan perundang-undangan, buku-buku fiqh muamalah yang membahas upah, karya-karya atau teori pengupahan yang membahas sumber primer yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan mencari sumber dan mendokumentasikan dalam folder penelitian kemudian dikonstruksi untuk dianalisis. Metode analisis menggunakan analisis konten dan analisis deskriptif. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi dianalisis secara kritis dan mendalam sampai jenuh agar dapat mendukung proporsi dan gagasan.

RESULT

Pemaparan penelitian ini menjawab rumusan masalah mengenai pengaturan upah buruh dalam Undang-Undang (UU) Cipta Kerja (Ciptaker) yang tidak sesuai dengan Islam. Syariat Islam mengajarkan beberapa point terkait dengan kebijakan upah buruh sebagaimana penjelasan di dalam bahasan artikel ini, di antaranya adalah diberikan sebelum keringat buruh kering.

DISCUSS

Buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah (Kebudayaan, 1990). Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk hal lain (Undang-Undang No 13 Tahun 2003, BAB 1 Pasal 1). Macam-macam buruh dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1). Buruh harian yaitu yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja; (2). Buruh kasar yaitu buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu; (3). Buruh musiman yaitu buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu; (4). Buruh pabrik yaitu buruh yang bekerja di pabrik; (5). Buruh tambang yaitu yang bekerja di pertambangan; (6). Buruh tani yaitu buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain; (7). Buruh terampil yaitu buruh yang mempunyai keterampilan di bidang tertentu; (8). Buruh terlatih yaitu buruh yang telah dilatih untuk keterampilan tertentu.

Teori Upah Buruh

Pengertian upah menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30: "Upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/ pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan di bayarkan 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." Upah dalam kamus besar bahasa Indonesia memiliki pengertian uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dilakukan untuk mengerjakan sesuatu (Kebudayaan, 1990). Upah atau gaji adalah pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atas usahanya terelibat dalam proses produksi (Sulaiman dan Zakaria, 2010).

Terdapat beberapa jenis-jenis upah kerja, diantaranya sebagai berikut: (1). Upah Nominal: Sejumlah uang yang diberikan kepada para pekerja secara tunai sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan yang pembayarannya ini telah sesuai dengan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja; (2). Upah Nyata (Rill): Upah yang berupa uang nyata, yang benar-benar harus diterima oleh para pekerja/buruh yang memang berhak mendapatkannya. Upah nyata (Rill) ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang di dasarkan pada besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar atau kecilnya biaya hidup yang dibutuhkan. Upah tersebut adakalanya diberikan dalam bentuk uang ataupun fasilitas; (3). Upah Hidup: Upah yang di dapatkan pekerja itu relatif

mencukupi biaya kebutuhan hidup, baik kebutuhan pokok maupun kehidupan yang lebih luas seperti kebutuhan keluarganya dalam bidang sosial maupun bidang pendidikan; (4). Upah Minimum: Pemasukan yang diperoleh pekerja dari pengusaha yang dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya secara layak dan wajar; (5). Upah Wajar: Upah yang dianggap relatif cukup wajar oleh pekerja dan pengusaha sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan yang sesuai dengan perjanjian kerja.

Teori Upah Menurut Syariat Islam

Upah dalam bahasa Arab disebut al-ujrah. Dari segi bahasa al-ajru yang berarti iwad (ganti) (Munawwir, 1997), karena itu al-sawab (pahala) dinamai juga al-ajru atau al-ujrah (upah) (Karim, 1993). Sebagai balas jasa yang diberikan sebagai bentuk imbalan atas manfaat suatu pekerjaan. Ijarah menurut Ulya & Kurniawan (2021) dapat dipahami sebagai menukar sesuatu dengan adanya imbalan, yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia dengan sebutan sewa-menyewa dan upah mengupah. Dimana sewa-menyewa (baiu' manafi') yang berarti menjual manfaat dan upah mengupah (baiu'khuwwaati) yang berarti menjual tenaga atau kekuatan. Upah dibagi dalam dua bentuk, yaitu: Pertama, Ajrun Musammá, yaitu upah yang telah disebutkan dalam perjanjian dan dipersyaratkan, ketika disebutkan adanya kerelaan dari kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan dan tidak ada unsur paksaan. Kedua, Ajrun Mitsli, yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya dan sepadan dengan kondisi pekerjaannya baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

Sayyid Sabiq, mengatakan bahwa secara syara', ijarah merupakan akad pemindahan hak guna dari benda ataupun jasa yang diiringi dengan pembayaran upah ataupun bayaran sewa tanpa diiringi dengan perpindahan hak kepemilikan. (Lubis, dkk, 2014). Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila suatu transaksi tersebut berhubungan dengan seorang ajiir, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak tenaga ajiir tersebut harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ijarah yang masih kabur itu hukumnya adalah fasid (rusak) serta waktunya harus ditentukan semisal harian, bulanan, atau tahunan (Nabhani, 2021).

Dasar Hukum Ijarah

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٦٢) قَالَ
إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجًا فَإِنْ أَتَمَمْتَ
عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ۖ سَتَجِدُنِي إِِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ
(٦٧)

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik" (QS. Al Qashash: 26-27).

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أَوْلَاتٍ فَانْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَانُّوهُنَّ
أَجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِن تَعَاَسَرْتُمْ فاستَرْضِعْ لَهُ أُخْرَى

“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya” (QS. Ath Talaq :6)

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah).

Utomo (2023) menjelaskan bahwa dua ayat di atas bisa menjadi landasan hukum untuk aktifitas pengupahan dalam ketenagakerjaan.

Rukun dan Syarat Ijarah

Kajian fiqh muamalah, ijarah terdapat rukun dan syarat yang harus diketahui yakni: Al 'Aqidani (dua pihak yang berakad) yaitu yang menyewa (musta'jir) dan yang disewa/ dipekerjakan (muajjir/ ajiir). Syarat pada rukun ini kedua pihak wajib berakal (aqil), mumayyiz, ikhtiyar (tidak di paksa).

Al Ma'qud 'alaihi (objek akad), yaitu manfaat dan upah. Dalam hal ini syarat harus memenuhi beberapa hal: Manfaat harus mubah, Manfaat harus ma'lum (diketahui dengan jelas), Manfaat harus dapat diserahkan (taslim), Manfaat tidak boleh menghilangkan zat sumber manfaat, Manfaat harus mempunyai nilai (mutaqawwam), Manfaat harus dapat dinikmati yang menyewa (musta'jir), Shighat, yaitu apa saja yang menunjukkan ijab dan qabul, perkataan maupun perbuatan. Shighat merupakan suatu ungkapan para pihak yang melakukan akad berupa ijab dan qabul. Dalam Hukum Perikatan Islam, ijab diartikan dengan suatu pernyataan janji atau penawaran dari pihak pertama untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan qabul adalah suatu pernyataan yang diucapkan dari pihak yang berakad pula (musta'jir) untuk penerimaan kehendak dari pihak pertama yaitu setelah adanya ijab. Syarat-syaratnya sama dengan syarat ijab-qabul pada jual beli, hanya saja ijab dan qabul dalam ijarah harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.

Syarat-syarat tersebut harus dilakukan sebelum melakukan kegiatan upah-mengupah agar tidak ada kesalahan dalam bertransaksi. Rasulullah bersabda: Rasulullah ﷺ bersabda, "Allah SWT berfirman, "Ada tiga perkara yang Aku menjadi musuh mereka di hari kiamat. Dan barangsiapa yang Aku menjadi musuhnya, maka Aku patahkan dia. Mereka itu ialah orang yang bersumpah dengan nama-Ku kemudian dia ingkar sumpahnya, dan orang yang menjual manusia merdeka kemudian dia memakan uangnya, dan orang yang mempekerjakan buruh kemudian dia menuntut kerja penuh tapi tidak memberikan upah pada buruh itu." (HR Bukhari dan Muslim).

Hisbulloh & Wahyuni (2022) menyimpulkan penelitiannya yang berjudul Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law, bahwa rumusan pesangon dan pengupahan dalam Undang-Undang Cipta Kerja merupakan deregulasi terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam perumusannya Undang-Undang Cipta Kerja menghapuskan beberapa point penting dalam aturan pesangon dan pengupahan. Dan karena adanya penghapusan point tersebut pekerja/buruh dirugikan, sehingga berdampak dengan besaran pesangon dan upah yang diterima akan mengalami pengurangan yang cukup signifikan.

(Aravik, Febrianti, Hamzani, & Khasanah, 2022) pada penelitiannya yang berjudul *Afzalur Rahman's Thinking Contribution to the Islamic Economy from Epistemological Aspects to the Concept of Wage in Islam*, menyimpulkan bahwa Afzalur Rahman merupakan salah satu ekonom Islam yang telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan ekonomi Islam kontemporer. Ekonomi kapitalis dan sosialisme terbukti gagal menyejahterakan rakyat. Untuk itu, solusi atas kegagalan keduanya hanya ada pada ekonomi Islam. Mengenai upah (ujrah), Afzalur melihat bahwa Islam dalam negosiasi antara pekerja, pengusaha, dan negara. Islam mempertimbangkan kepentingan pekerja dan pemilik secara adil, dan pemerintah harus menjadi mediator antara pemilik dan pekerja untuk menyelesaikan masalah upah.

Abas & Edwinskyah (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektorial Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No.36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, menyimpulkan bahwa fungsi dari upah minimum sebagai jaringan pengaman social yang diatur oleh negara untuk melindungi para pekerja. Sedangkan upah minimum sectorial diberikan sesuai jenis perusahaan dan produktivitasnya. Dan dampak dari hilangnya upah minimum bagi pekerja yaitu: penghasil menurun, upah stagnan, menurunnya daya beli pekerja, memicu konflik ketidakadilan dan menurunnya produktivitas.

Rahmawati et al. (2021) pada penelitiannya yang bertajuk *Kritik Terhadap Sistem Ekonomi Kapitalis: Studi UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Teori Nilai*, menyimpulkan bahwa UU No. 11 Tahun 2020 tentang Ciptaker masih terdapat adanya kontradiksi di dalam setiap pasalnya, masih adanya keberpihakan pemerintah terhadap kaum borjuis di bandingkan kepada kaum proletariat yang sejatinya juga membutuhkan kesetaraan di mata hukum. Kepentingan negara memang di perlukan akan tetapi tidak harus mendegradasi hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh kaum proletariat. Dengan adanya UU. No. 11 tahun 2020 mengukuhkan posisi kapitalis yang semakin kuat di negeri ini.

Solekhah et al. (2021) pada penelitiannya yang berjudul *Omnibus Law Cipta Kerja dan Perspektif Ekonomi Islam Tentang Tenaga Kerja*, menyatakan sebuah kesimpulan Pengesahan RUU Cipta Kerja dinilai cacat cacat materil dan cacat formil sehingga menuai penolakan. Secara khusus pasal yang mengatur tentang tenaga kerja menjadi sorotan karena menghilangkan hak-hak buruh. Diantaranya adalah penghapusan pesangon dan uang santunan. Dalam perspektif ekonomi Islam, pemimpin sebagai pihak yang melayani masyarakat

berkewajiban untuk membuat kebijakan maupun regulasi yang sesuai dengan maqashid Syariah.

KESIMPULAN

QS. Al-Qashash ayat 26-27 dan QS. Ath-Talaq ayat 6, keduanya mengandung ajaran mengenai konsep pengupahan dalam Islam yang tidak ada dalam sistem ekonomi kapitalisme dan tidak tercantum di UU Cipta Kerja tahun 2020.

DAFTAR PUSTAKA

Abas, M., & Edwinsyah. (2022). Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Bagi Pekerja Pasca Berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Juncto Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law). *Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 17.

Abdurahman, H. (2004). *Diskursus Islam Politik Spiritual*. Boogor: Al Azhar Press.

Aravik, H., Febrianti, R., Hamzani, A. I., & Khasanah, N. (2022). Afzalur Rahman's Thinking Contribution To The Islamic Economy From Epistemological Aspects To The Concept of Wages In Islam. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 8(1), 97–124. <https://doi.org/10.36908/isbank.v8i1.488>

Hisbulloh, M. H., & Wahyuni, R. D. (2022). *Deregulasi Hak Upah dan Pesangon Pekerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja Melalui Konsep Omnibus Law*. 3(1), 67–80.

Karim, H. (1993). *Fiqh Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kebudayaan, D. P. &. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.

Munawwir, A. W. (1997). *Kamus Al Munawwir*. Surabaya: Pustaka Progresif.

Nabhani, T. A. (2021). Sistem Ekonomi Islam. In *Pustaka Fikrul Islam* (Vol. 53).

Rahmawati, S. N., Munawiroh, A., Prayogi, B., Rahmawati, S. N., Jember, I., & Journal, R. (2021). Kritik Terhadap Sistem Ekonomi Kapitalis : Studi UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Perspektif Teori Nilai. *Rechtenstudent Journal*, 2(2), 197–210.

Solekhah, S., Sah, M. R. K., Kusuma, M., & Hakim, A. (2021). Omnibus Law Cipta Kerja dan Perspektif Ekonomi Islam Tentang Tenaga Kerja. *Ats-Tsarwah*,

1(1), 16–30.

Ulya, S. I., & Kurniawan, R. R. (2021). Upah dalam Perspektif Islam. *Econ Papers*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31219/osf.io/84sdh>

Utomo, Y. T. (2023). Al-Qur'an: Ekonomi, Bisnis dan Etika. In *Global Aksara Pers*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Undang-undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020