

## PENGARUH SISTEM PEMBAYARAN UPAH TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PT. SINDORA SERAYA BANTAYAN ROKAN HILIR RIAU PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Nuryanti<sup>1</sup>, Fuad Fauzan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

[Fuadfauzan886@gmail.com](mailto:Fuadfauzan886@gmail.com)

### *Abstract*

The Wage System is a system of work agreements regulated by employers and workers or employees. The government emphasizes that the workforce will obtain from the business owner in business activities. Workers are entitled to wages and social security. In-Law No. 13 of 2003 concerning Manpower (Article 88), it is emphasized that every worker or laborer has the right to earn an income that meets a decent living for humanity, the number of receipts or income of workers from the results of their work so that they can meet; the-necessities of life for workers and their families which include food and security. Pension time. The problems in this study are, how is the effect of the wage payment system on the welfare of the study workers at PT Sindora Seraya in Bantayan Village, Rokan Hilir Regency, and how is the Islamic economic perspective on the effect of the wage payment system on the welfare of workers. This research uses quantitative methods. Sources of data used are primary and secondary data. Respondents who were used as samples in this research were 67 respondents. The process of data analysis in this study used simple linear regression analysis. Wage system variables have a significant effect on the welfare of workers. This is based on data processing results; the -correlation between the wage system and the welfare of workers ( $r$ ) is 0.482. This shows a moderate relationship between the wage system and the welfare of workers. At the same time, the direction of the relationship is positive because the  $r$ -value is positive, and the  $t$ -count value is greater than the  $t$ -table value ( $4.438 > 1.997$ ). This means that the more precise the wage system, the more it will improve the welfare of workers. The practice of wage agreements applied to PT. Sindora Seraya Bantayan Village, Rokan Hilir Regency, is by the principles of Islamic economics, as recommended by the Prophet. The employer must first state how much wages will be received before workers start working. Still, the salary payment does not meet Islamic characteristics because they always delay paying wages. The workers or not on time according to the agreement-that, the workers' salaries -will be paid every 15th day, but this has not been realized.

**Keywords:** *Wage System, Workers Welfare, Islamic Economy*

### **Abstrak**

Sistem Upah merupakan sistem perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Pekerja berhak mendapatkan upah dan jaminan sosial. Dalam Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (pasal 88) ditegaskan bahwa Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan, dan jaminan hari tua. Permasalahan dalam penelitian ini yakni, bagaimana pengaruh sistem pembayaran upah terhadap kesejahteraan pekerja studi pada PT Sindora Seraya di Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir dan bagaimana perspektif ekonomi Islam tentang pengaruh sistem pembayaran upah terhadap kesejahteraan pekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Variabel sistem pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh korelasi antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan pekerja ( $r$ ) adalah 0.482. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan pekerja. sedangannya arah hubungannya adalah positif karena nilai  $r$  positif dan nilai  $t$ -hitung lebih besar dari nilai-tabel ( $4.438 > 1.997$ ). Berarti semakin tepat sistem pengupahan maka semakin meningkatkan kesejahteraan pekerja. Praktek perjanjian pengupahan yang diterapkan pada PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir sudah sesuai dengan prinsip ekonomi Islam, sebagaimana yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekeraja mulai bekerja, namun dalam pembayaran upah belum memenuhi karakteristik Islam karena selalu menunda-nunda

membayarkan upah pekerjaanya atau tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjian, bahwa perjanjian upah para pekerja akan dibayar setiap tanggal 15, namun hal itu tidak direalisasikan.

**Kata Kunci:** *Sistem Pengupahan, Kesejahteraan Pekerja, Ekonomi Islam*

## 1. Pendahuluan

Allah SWT telah menganugerahkan kepada manusia sumber daya (harta) yang melimpah dari seluruh penjuru bumi dan langit. Manusia diberi tugas untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan di muka bumi dengan memanfaatkan sumber daya yang telah diberikan sesuai dengan tuntunannya. Pada dasarnya Islam memberi kebebasan bagi manusia untuk mencari dan mengusahakan hartanya dalam rangka menjaga kelangsungan hidup di dunia. Seorang muslim diuntut harus mampu membingkai kebebasan yang ia miliki dalam pencarian harta dengan aturan syariah. Misalnya dengan cara usahanya sendiri atau dengan cara berkerja. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dalam pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja adalah “*setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Pekerja berhak mendapatkan upah dan jaminan sosial. Upah adalah hak yang akan diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukannya. kesejahteraan perkerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik diluar maupun didalam hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja yang aman dan selamat. Konsep Islam dalam menetapkan upah telah dijelaskan lebih komprehensif dalam Al-Qur’an dan hadis berikut:

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS.At-Taubah: 105).

Dari ayat di atas dapat di simpulkan. berkerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amalan yang saleh bermanfaat, baik untuk diri sendiri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni nilai dan member ganjaran amalan kamu itu. ”ganjaran yang di maksud adalah upah atau kompensasi”.

Ibnu Umar RA menceritakan, bahwa Rasulullah SAW bersabda:

*“Bayarlah upah atau gaji itu sebelum kering keringat pekerjaannya”.*

Dari hadis tersebut dapat disimpulkan, Islam sangat menghargai nilai-nilai kemanusiaan. Berbeda dengan konvensional yang hanya memandang manusia sebagai barang modal. Manusia tidak boleh diperlakukan seperti halnya barang modal, misalnya mesin. Proses penentuan upah yang Islami berasal dari dua faktor objektif dan subjektif. Objektif adalah upah ditentukan melalui pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sedangkan subjektif upah di tentukan melalui pertimbangan-pertimbangan sosial. Seorang perkerja berhak menerima upahnya ketika sudah mengerjakan tugas-tugasnya, maka jika terjadi penunggakan gaji perkerja, hal tersebut selain melanggar kontrak kerja juga bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Selain ketetapan pengupahan, keadilan juga dilihat dari proposionalnya tingkat perkerja dengan jumlah upah yang diterimanya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pekerja di PT. Sindora Seraya di Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir bahwa pembayaran upah dilakukan secara perbulan dan gaji biasanya dikeluarkan dipertengahan bulan, akan tetapi untuk tanggal dalam pembayaran upah oleh perusahaan tidak ada kepastian tanggal dibayarkannya upah, menurut beberapa pekerja, upah biasanya paling cepat dikeluarkan perusahaan pada tanggal 16, dan paling lama dibayarkan perusahaan pada tanggal 21, upah yang di bayarkan sudah sesuai standar upah minimum yaitu Rp.2.900.000,- dan jika di tambahkan yaitu premi dan bonus bisa mencapai Rp.3.000.000,- Dikarenakan keterlambatan tersebut perkerja tidak bisa memenuhi kebutuhan

---

pokoknya dan untuk mengatasi hal tersebut para pekerja biasanya akan berhutang atau meminjam uang agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dari uraian tersebut terdapat permasalahan dalam penelitian ini yakni, bagaimana pengaruh sistem pembayaran upah terhadap kesejahteraan pekerja di PT Sindora Seraya Desa Bantayan kabupaten Rokan hilir, bagaimana Perspektif Ekonomi Islam terkait sistem pembayaran upah di PT. Sindora seraya Desa Bantayan kabupaten Rokan hilir.

## 2. Tinjauan Pustaka

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU Ketenagakerjaan, 2016). Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang yang perseorangan, persekutuan atau badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan adalah wadah atau tempat peluang usaha yang sangat dibutuhkan orang banyak untuk mendapatkan pekerjaan. Pemberi kerja harus adil, layak dan transparan dalam memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan hasil kerja pekerja itu sendiri, peraturan pemerintah serta sesuai dengan perjanjian kerja. Pekerja adalah orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sistem Upah pekerja adalah orang yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Sistem adalah suatu kumpulan kesatuan dan perangkat hubungan satu sama lain (Departemen Pendidikan, KBBI, 2011). Sistem Upah merupakan sistem dimana dilakukannya perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. Di dalam kegiatan usaha diperjanjikan adanya pemberian upah yang akan didapat oleh tenaga kerja dari pemilik usaha. Jadi dapat dikatakan bahwa sistem upah adalah salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah serta kerangka bagaimana upah diatur dan diterapkan. Upah menurut istilah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. (G. Kartasapoetra dkk, 1994).

## Pengertian Kesejahteraan Pekerja

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya.

Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi karyawan beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga *labour turnover* relatif rendah. (UU No 13 Tahun 2003).

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat Lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Sistem Pengupahan yang sesuai selalu menjadi keinginan setiap orang karena dengan sistem pengupahan yang tepat dan sesuai dalam suatu perusahaan akan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan, hal ini ditunjukkan oleh korelasi antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan pekerja ( $r$ ) adalah 0.482. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan pekerja. sedangkalan arah hubungannya adalah positif karena nilai  $r$  positif dan nilai  $t$ - hitung lebih besar dari nilai  $t$ -tabel ( $4.438 > 1,997$ ). Berarti semakin tepat sistem pengupahan maka semakin meningkatkan kesejahteraan pekerja.

## **Sistem Pembayaran Upah Perkebunan Kelapa Sawit Terhadap Kesejahteraan Pekerja PT. Sindora Seraya Di Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir Perspektif Ekonomi Islam.**

### **Sistem Pengupahan**

Mekanisme pengupahan pekerja pada PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir menggunakan sistem upah bulanan. Upah Harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai Di PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati antara PT. Sindora Seraya dan pekerja, Jadi para pekerja sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya. Dalam hal ini antara pekerja dan PT. Sindora Seraya saling ridho. Praktek pengupahan yang diterapkan pada PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir, tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Rasulullah SAW. Bersabda :

*“Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang hendaklah ia memberitahukan upahnya”* (HR. Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah).

Dalam hadits tersebut Rasulullah SAW. Telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan dalam pekerjaan. mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

### **Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering**

Pembayaran upah karyawan di PT.Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir belum memenuhi karakteristik Islam karena selalu menunda-nunda membayarkan upah pekerjaannya atau tidak tepat waktu sesuai dengan perjanjian bahwa upah para pekerja akan dibayar setiap pertengahan bulan yang berarti tepat pada tanggal 15. Hal tersebut tidak sesuai dengan sabdah Rasulullah Saw. yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

*“Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering”*(HR.Ibnu Majah)

Maksud dari hadis tersebut adalah bersegera menunaikan hak sipekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap hari atau setiap bulannya. Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan.

Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang mempekerjakan. Dalam kandungan hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjakan seorang pekerja hendaklah memberikan upah dari hasil pekerjaannya tersebut segera mungkin. Sehingga kedua belah pihak tidak ada yang akan saling menzholimi atau merasakan dirugikan satu sama lain.

### **Upah Yang Adil**

Upah yang adil bermakna jelas dan transparan serta proposional. Asas keadilan dalam pengupahan merupakan asas utama yang harus dipenuhi dalam arah dan perlindungan upah di Indonesia dan negara berkembang lainnya. Dikarenakan dalam pemenuhan upah harus memenuhi keadilan bagi pekerja atau buruh yang tidak menutup kemungkinan keadilan bagi pihak pengusaha dalam memberi upah. Asas keadilan pada pengupahan syariah mengandung beberapa makna yakni pertama, keadilan bermakna “perlakuan yang sama dan persamaan hak” dengan ukuran pekerja/buruh sebagai subyek hukum serta ukuran keadilan pada upah yang sama pada pekerjaan yang sama.

Asas keadilan pada pengupahan yang selanjutnya mempunyai makna “proposional”.Asas keadilan bermakna proposional pada pengupahan syariah diukur dari tanggung jawab dan kualitas kerja pekerja yang meliputi ketepatan, kejelasan dan kesempurnaan pekerjaan. Asas keadilan pada pengupahan selanjutnya bermakna “jelas dan transparan”, asas keadilan dengan makna ini mempunyai ukuran keadilan melihat pada parameter setiap melakukan hubungan kerja harus melakukan perbuatan kerja secara tertulis dan keadilan bermakna jelas pada pengupahan syariah ini.

---

Terkait pemberian upah ini PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kab. Rokan Hilir bersikap transparan terhadap tenaga kerja, dalam hal besarnya upah yang diterima oleh pekerja ditentukan oleh pimpinan PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kab. Rokan Hilir. Namun, waktu pembayaran upah di PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir kurang baik, karena pembayaran upah belum sesuai dengan hadist Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, yakni

*“Berilah upah orang yang bekerja sebelum keringatnya mengering” (HR.Ibnu Majah).*

Tentang pembayaran upah harus diberikan sebelum kering keringat pekerja, karena menunda- nunda pembayaran . PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir tidak selalu membayarkan upahnya tepat pada waktu, karena tidak adanya kepastian kapan tanggal pembayaran upah di bayarkan. Hal tersebut tidak diperbolehkan di dalam Islam karena itu termasuk menzholimi pekerja.

### **Upah Yang Layak**

Pemberian upah seorang karyawan itu hendaknya memenuhi konsep kelayakan. Layak yang dimaksud di sini yaitu dilihat dari tiga aspek : yaitu mencukupi pangan (makanan), sandang (pakaian), papan (tempat tinggal). Selain itu upah yang akan diberikan harus layak sesuai pasaran, dalam artian tidak mengurangnya. Allah Swt. Berfirman dalam QS. Asy-Syua’ra Ayat/26 : 183 sebagai berikut:

*“dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlahkamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”.*

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang harus diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam gaji bermakna bahwa janganlah membayar gaji seseorang jauh di bawah yang biasa diberikan. Upah yang diberikan kepada pekerja PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir sudah sesuai, tentu cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti makan, pakaian dan tempat tinggal, pengobatan, dan untuk pendidikan anak. Mereka yang menjawab tidak cukup, disebabkan untuk memenuhi keinginan hidup mereka dalam arti kebutuhan sekunder maupun kebutuhan tersier. Maka dari itu, pemenuhan hak atas upah telah memiliki karakteristik sesuai dengan prinsip ekonomi Islam. Penjabaran diatas tentu sudah cukup untuk menarik kesimpulan, bagaimana mestinya pekerja berhak mendapat upah dan bonus atas pekerjaan yang mereka lakukan, karena sesungguhnya jasa mereka sangatlah berarti bagi semua atasan.

Tanpa mereka kegiatan pada lembaga ini tidak akan berjalan dengan baik sesuai tujuan. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa hak atas upah kepada pekerja PT. Sindora Seraya Desa Bantayan Kabupaten Rokan Hilir belum sesuai dengan Ekonomi islam kaerena masih ada penunggakan pembayaran yang dilakukan PT. sindora seraya kepada pekerja.

### **5. Simpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat korelasi antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan pekerja (r) adalah 0.482. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara sistem pengupahan dengan kesejahteraan pekerja. sedangankan arah hubungannya adalah positif karena nilai r positif dan nilai t-hitung lebih besar dari nilai-tabel ( $4.438 > 1,997$ ). Berarti semakin tepat sistem pengupahan maka semakin meningkatkan kesejahteraan pekerja. Berdasarkan hasil hasil peneitian tingkat kesejahteraan pada pekerja di PT. Sindora Seraya sebagai Implikasi dari sistem upah secara umum sudah cukup baik dalam perspektif ekonomi Islam, pihak perusahaan telah memberikan upah yang layak kepada para pekerja. Namun di sana masih menunda-nunda terkait pembayaran upah pekerja. Hal tersebut tidak sesuai dengan ekonomi Islam dan telah termasuk dalam menzholimi pekerja

### **References**

- Adi Fahrudin, *Pengantar Kesejahteraan Sosial*, (Bandung: Refrika Aditama, 2012)  
Adrian Sutedi *Hukum Perburuan* ( Jakarta: Remaja Mediacita, 2009)  
Ahmad ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah Cet. 1*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010)  
Ahmad Mujahidin, *Ekonomi Islam 2*, (Pekanbaru: Al-Mujtahadah press 2014)  
Asra Abuzar, dkk, *Metode Penelitian Survei*, (Bogor : In Media, 2015)  
Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)  
Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011)  
Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*, (Semarang: As-Syifa', 2012)  
Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Sistem Penggajian Islam*, (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2008)  
G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994)

- Ibnu Majah, *Sunan Ibnu Majah*, (Digital Library, al-Maktabah al-Syamilah al-Isdar al-Sani, 2005)
- Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016) Irsan Koesparmono, Armansyah, *hukum tenaga kerja: suatu pengantar*, (PT, Gelora Aksara Permata, 2016)
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan Cet 1*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013)
- Jutju Yuniarsih dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, ( Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2012)
- Koesparmono Irsan, Armansyah, *hukum tenaga kerja: suatu pengantar*, (PT, Gelora Aksara Permata, 2016)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi ke-9*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada. 2009)
- Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, ( Surakarta: Erlangga, 2012)
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pionir Jaya, 2003)
- Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012)
- Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia