

Analisis Tingkat Upah Tenaga Pekerja Mikro Bawang Merah dalam Perspektif Ekonomi Syariah

(Studi pada PT Widi Tani Desa Rugemuk Kecamatan Pantai Labu)

Elvira Mey Roza Sitorus^{1*}, Syamsul Effendi², Nurhudawi³

¹⁻³Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

*Penulis Korespondensi : elvirameyrozastr880@gmail.com

Abstract : *This study aims to analyze the wage system of micro workers in shallot processing and examine it from the perspective of Islamic economics. The research employs a qualitative descriptive approach conducted at PT Widi Tani, Rugemuk Village, Pantai Labu District. Data were collected through in-depth interviews, observation, documentation, and literature review, and analyzed using interactive analysis techniques including data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the wage system applied is based on a piece-rate (borongan) mechanism, where workers are paid according to output. While this system fulfills the principle of mutual consent (an-tarāḍin), several issues remain, such as lack of wage clarity at the beginning of the contract, limited transparency in workload, and unequal bargaining positions. From an Islamic economic perspective, the system is permissible (mubah), but it has not fully met the principles of justice ('adl) and clarity, and still contains elements of gharar. Therefore, improvements are needed in contract clarity, transparency, and worker protection.*

Keywords: *Islamic Economics; Ijarah; Justice; Micro Labor; Wage System.*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja mikro bawang merah serta meninjaunya dalam perspektif ekonomi syariah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilakukan di PT Widi Tani Desa Rugemuk Kecamatan Pantai Labu. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan studi literatur, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan menggunakan metode borongan berdasarkan hasil kerja. Sistem ini telah memenuhi prinsip kerelaan (an-tarāḍin), namun masih terdapat beberapa permasalahan seperti ketidakjelasan standar upah di awal, kurangnya transparansi beban kerja, serta ketimpangan posisi tawar pekerja. Dalam perspektif ekonomi syariah, praktik ini diperbolehkan (mubah), tetapi belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan ('adl) dan kejelasan akad, serta masih mengandung unsur gharar. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam kejelasan akad, transparansi, dan perlindungan tenaga kerja.

Kata Kunci: Ekonomi Syariah; Ijarah; Keadilan; Sistem Upah; Tenaga Kerja Mikro.

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam kegiatan ekonomi, khususnya pada sektor usaha mikro yang memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja. Namun demikian, praktik pengupahan pada sektor ini seringkali belum memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan, terutama dalam hal kejelasan upah dan perlindungan tenaga kerja.

Dalam perspektif ekonomi Islam, sistem pengupahan harus didasarkan pada prinsip keadilan ('adl), kerelaan (tarāḍin), dan kejelasan akad (ijarah). Islam tidak hanya mengatur aspek ibadah, tetapi juga aktivitas ekonomi, termasuk dalam hal konsumsi dan muamalah yang harus sesuai dengan prinsip halal dan baik.

Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an: Hal ini sesuai dengan Q.S. (Al-Qashash 28): 26-27.

قَالَتْ إِحْبِبْهُمَا يَا بَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ
قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمْنِي حَجَّجَ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ
مِنَ الصَّالِحِينَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ

Artinya: Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Ambillah dia sebagai pekerja (upahan), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"(26). Dia (Syu'aib) berkata, "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anakku ini, dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) darimu, dan aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik"(27).

Ayat diatas menegaskan bahwa setiap bentuk perolehan harta, termasuk upah tenaga kerja, harus berasal dari sumber yang halal, jelas, dan tidak mengandung unsur ketidakadilan. Oleh karena itu, sistem pengupahan dalam Islam tidak hanya dinilai dari aspek ekonomi, tetapi juga dari kesesuaiannya dengan prinsip syariah.

PT Widi Tani yang berlokasi di Desa Rugemuk, Kecamatan Pantai Labu, merupakan salah satu usaha yang mempekerjakan tenaga kerja mikro dalam pengolahan bawang merah dengan sistem upah borongan. Sistem ini memberikan fleksibilitas dalam meningkatkan produktivitas kerja, namun di sisi lain juga berpotensi menimbulkan ketidakpastian pendapatan serta ketimpangan hasil antar pekerja. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji, khususnya dalam melihat kesesuaian praktik pengupahan dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem pengupahan berbasis borongan mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja, namun memiliki kelemahan dalam aspek keadilan dan kepastian pendapatan. Penelitian lain juga menemukan bahwa ketidakjelasan akad serta kurangnya transparansi dalam sistem pengupahan berpotensi menimbulkan unsur gharar yang bertentangan dengan prinsip ekonomi Islam (Fauzi, 2021). Selain itu, studi oleh Yasmeen (2023) menunjukkan bahwa penerapan prinsip keadilan dan kejelasan dalam sistem upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan kepuasan tenaga kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem borongan memiliki keunggulan dari sisi produktivitas, masih terdapat permasalahan mendasar terkait kesesuaian dengan prinsip syariah, khususnya dalam aspek keadilan, transparansi, dan kejelasan akad. Dalam

perspektif ekonomi syariah, akad ijarah menuntut adanya kejelasan objek, upah, serta hak dan kewajiban para pihak guna menghindari unsur ketidakpastian (gharar) dan ketidakadilan. Bahkan ditegaskan bahwa transaksi ijarah harus memenuhi prinsip “tidak mengandung unsur zalim” serta menjunjung keadilan dalam penentuan upah. Selain itu, praktik di lapangan menunjukkan masih adanya penyimpangan akad yang menyebabkan ketidaksesuaian dengan prinsip syariah dan berpotensi menimbulkan sengketa. Dalam konteks ini, konsep upah berbasis ijarah idealnya didasarkan pada hasil kerja yang jelas dan disepakati sejak awal, karena “pemberian upah didasarkan kepada jumlah dan hasil yang telah diselesaikan”. Oleh karena itu, sistem borongan perlu dikaji ulang agar memenuhi prinsip keadilan, transparansi, serta kejelasan akad sesuai dengan ketentuan ekonomi Islam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan tenaga kerja mikro bawang merah di PT Widi Tani serta meninjaunya dalam perspektif ekonomi syariah, dengan fokus pada aspek keadilan, kejelasan akad, dan kerelaan dalam hubungan kerja.

2. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Upah dalam Ekonomi Islam

Upah dalam Islam diartikan dengan *ijarah*, yaitu akad pemanfaatan jasa atau tenaga seseorang dengan imbalan tertentu yang telah disepakati. Ijarah merupakan salah satu bentuk transaksi muamalah yang diperbolehkan dalam Islam selama memenuhi rukun dan syarat yang telah ditetapkan, seperti adanya pihak yang berakad, objek akad berupa jasa yang jelas, serta imbalan yang diketahui. Dalam praktiknya, ijarah menjadi dasar utama dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Prinsip utama dalam ijarah adalah kejelasan upah, keadilan, dan kerelaan kedua belah pihak (*an-tarāḍin*). Kejelasan upah mencakup besaran, waktu pembayaran, serta bentuk imbalan yang harus disepakati sejak awal akad. Hal ini bertujuan untuk menghindari perselisihan di kemudian hari. Selain itu, Islam juga menekankan pentingnya pembayaran upah secara tepat waktu sebagai bentuk penghargaan terhadap tenaga yang telah diberikan oleh pekerja.

Dalam perspektif ekonomi Islam, upah tidak hanya dipandang sebagai kompensasi ekonomi semata, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab moral dan sosial. Pemberian upah harus mempertimbangkan aspek kelayakan hidup pekerja serta tidak mengandung unsur eksploitasi. Dengan demikian, konsep ijarah tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada terciptanya kesejahteraan dan keadilan sosial dalam hubungan kerja.

Prinsip Keadilan ('Adl)

Keadilan ('*adl*) merupakan salah satu prinsip fundamental dalam ekonomi Islam yang harus diterapkan dalam seluruh aktivitas ekonomi, termasuk dalam sistem pengupahan. Keadilan dalam konteks ini berarti memberikan hak kepada setiap individu sesuai dengan kontribusi dan beban kerja yang dilakukan. Dengan kata lain, pekerja berhak memperoleh imbalan yang sepadan dengan usaha dan tenaga yang telah dikeluarkan.

Penerapan prinsip keadilan dalam pengupahan juga mencakup larangan terhadap segala bentuk eksploitasi dan ketidakadilan, seperti pemberian upah yang terlalu rendah, penundaan pembayaran tanpa alasan yang jelas, maupun ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pemberi kerja. Islam sangat menekankan pentingnya menjaga hak-hak pekerja agar tidak dirugikan dalam hubungan kerja.

Selain itu, keadilan dalam pengupahan juga berkaitan dengan aspek distribusi pendapatan yang merata. Sistem upah yang adil akan mendorong terciptanya keseimbangan ekonomi dan mengurangi kesenjangan sosial. Oleh karena itu, prinsip keadilan tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga pada stabilitas sosial dan ekonomi secara keseluruhan.

Konsep Gharar dalam Upah

Gharar merupakan salah satu konsep dalam ekonomi Islam yang merujuk pada adanya ketidakjelasan, ketidakpastian, atau unsur spekulasi dalam suatu akad. Dalam konteks pengupahan, gharar dapat terjadi apabila terdapat ketidakjelasan terkait besaran upah, jenis pekerjaan, durasi kerja, maupun sistem pembayaran yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja.

Keberadaan gharar dalam sistem upah dapat menimbulkan ketidakadilan dan merugikan salah satu pihak, khususnya pekerja yang berada pada posisi yang lebih lemah. Oleh karena itu, Islam melarang segala bentuk transaksi yang mengandung unsur gharar karena dapat menimbulkan konflik dan ketidakpastian dalam hubungan ekonomi. Dalam praktiknya, penghapusan gharar dilakukan dengan memastikan bahwa seluruh aspek akad telah dijelaskan secara rinci dan disepakati bersama.

Dalam sistem pengupahan modern, potensi gharar sering muncul pada sistem upah yang tidak transparan, seperti sistem borongan tanpa standar yang jelas atau tanpa kesepakatan awal yang rinci. Oleh karena itu, penting bagi pelaku usaha untuk menerapkan prinsip transparansi dan kejelasan dalam menentukan upah agar sesuai dengan ketentuan syariah serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Tenaga Kerja Mikro

Tenaga kerja mikro merupakan pekerja yang berada pada sektor usaha kecil atau mikro yang umumnya memiliki skala produksi terbatas dan sistem manajemen yang sederhana. Pekerja dalam sektor ini biasanya tidak memiliki kontrak kerja formal serta minim perlindungan hukum, sehingga rentan terhadap ketidakpastian dalam hal upah dan kondisi kerja.

Karakteristik tenaga kerja mikro antara lain tingkat pendidikan yang relatif rendah, keterampilan yang terbatas, serta ketergantungan pada pekerjaan harian atau sistem borongan. Kondisi ini menyebabkan posisi tawar tenaga kerja mikro cenderung lemah dibandingkan dengan pemberi kerja. Akibatnya, mereka seringkali menerima sistem pengupahan yang belum tentu memenuhi standar kelayakan dan keadilan.

Dalam perspektif ekonomi syariah, keberadaan tenaga kerja mikro perlu mendapatkan perhatian khusus, terutama dalam hal perlindungan hak-hak pekerja. Penerapan prinsip keadilan, kejelasan akad, dan transparansi dalam sistem pengupahan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja mikro. Dengan demikian, pengelolaan tenaga kerja mikro yang sesuai dengan prinsip syariah diharapkan dapat menciptakan sistem ekonomi yang lebih inklusif dan berkeadilan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena sistem pengupahan tenaga kerja mikro dalam konteks nyata. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali informasi secara komprehensif terkait pengalaman, persepsi, dan praktik yang terjadi di lapangan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai bagaimana sistem pengupahan diterapkan serta bagaimana kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Penelitian ini dilakukan di PT Widi Tani yang berlokasi di Desa Rugemuk, Kecamatan Pantai Labu, sebagai lokasi yang relevan dengan objek penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi literatur. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan yang terlibat langsung dalam sistem pengupahan, seperti pekerja dan pihak pengelola, guna memperoleh data yang akurat dan faktual. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi kerja serta praktik pengupahan yang berlangsung di lapangan. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa catatan, arsip,

maupun bukti pendukung lainnya, sedangkan studi literatur dilakukan untuk memperkuat landasan teori dan kerangka analisis penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan cara menyederhanakan dan memilah data yang relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami dan dianalisis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan temuan di lapangan serta dikaitkan dengan teori ekonomi syariah. Melalui teknik analisis ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai sistem pengupahan serta tingkat kesesuaiannya dengan prinsip keadilan, kejelasan akad, dan kerelaan dalam Islam.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan yang diterapkan di PT Widi Tani menggunakan metode borongan, yaitu pekerja memperoleh upah berdasarkan jumlah produksi bawang merah yang berhasil diselesaikan. Besaran upah ditentukan berdasarkan satuan kilogram hasil kerja, sehingga pendapatan pekerja sangat bergantung pada tingkat produktivitas masing-masing individu. Sistem ini pada dasarnya memberikan fleksibilitas bagi pekerja untuk meningkatkan penghasilan melalui peningkatan jumlah produksi. Namun demikian, sistem ini juga menimbulkan variasi pendapatan yang cukup signifikan antar pekerja, tergantung pada kemampuan, kecepatan, dan kondisi fisik masing-masing.

Dalam praktiknya, sistem borongan ini tidak menetapkan standar upah minimum harian yang pasti, sehingga pekerja tidak memiliki kepastian pendapatan setiap harinya. Kondisi ini menyebabkan sebagian pekerja memperoleh penghasilan yang relatif rendah, terutama ketika jumlah produksi menurun atau kondisi kerja tidak mendukung. Selain itu, tidak adanya standar baku terkait target kerja dan besaran upah di awal juga menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem borongan mampu mendorong produktivitas, namun masih memiliki kelemahan dalam aspek perlindungan tenaga kerja.

Analisis Prinsip Syariah

Berdasarkan perspektif ekonomi syariah, sistem pengupahan di PT Widi Tani dapat dianalisis melalui beberapa prinsip utama, yaitu kerelaan (*tarāḍin*), keadilan (*‘adl*), kejelasan akad, dan bebas dari unsur gharar. Dari sisi kerelaan (*tarāḍin*), sistem ini pada dasarnya telah terpenuhi karena adanya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja sebelum pekerjaan

dimulai. Pekerja secara sukarela menerima sistem upah borongan yang ditawarkan, sehingga tidak terdapat unsur paksaan dalam hubungan kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu prinsip dasar dalam muamalah telah diterapkan dengan baik.

Namun demikian, dari sisi keadilan (*'adl*), sistem pengupahan ini belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini terlihat dari adanya ketimpangan pendapatan antar pekerja yang cukup signifikan, meskipun pekerjaan yang dilakukan relatif sama. Perbedaan ini disebabkan oleh faktor kemampuan individu, namun tanpa adanya mekanisme penyeimbang, kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan. Dalam ekonomi Islam, keadilan tidak hanya berarti kesamaan hasil, tetapi juga mencakup kelayakan dan keseimbangan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, sistem yang ada masih perlu diperbaiki agar lebih mencerminkan prinsip keadilan secara menyeluruh.

Selain itu, aspek kejelasan akad dalam sistem pengupahan ini juga masih belum optimal. Dalam praktiknya, tidak semua pekerja memperoleh informasi yang jelas mengenai standar upah, target kerja, maupun mekanisme pembayaran di awal. Hal ini berpotensi menimbulkan kesalahpahaman antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam konsep ijarah, kejelasan akad merupakan syarat utama yang harus dipenuhi agar transaksi dianggap sah dan terhindar dari perselisihan. Oleh karena itu, kurangnya transparansi dalam sistem ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan prinsip syariah.

Dari sisi gharar, sistem pengupahan borongan ini masih mengandung unsur ketidakpastian, terutama terkait jumlah pendapatan yang akan diterima pekerja. Ketidakpastian ini muncul karena upah bergantung sepenuhnya pada hasil kerja tanpa adanya jaminan minimum. Dalam ekonomi Islam, gharar harus dihindari karena dapat merugikan salah satu pihak. Oleh karena itu, meskipun sistem ini diperbolehkan secara prinsip, namun perlu adanya perbaikan dalam bentuk penetapan standar yang lebih jelas dan transparan agar dapat meminimalisir unsur ketidakpastian tersebut.

Implikasi Temuan Penelitian

Sistem pengupahan berbasis borongan yang diterapkan di PT Widi Tani memiliki implikasi positif maupun negatif terhadap tenaga kerja. Dari sisi positif, sistem ini mampu meningkatkan produktivitas pekerja karena besaran upah yang diterima secara langsung bergantung pada jumlah hasil kerja yang diselesaikan. Hal ini mendorong pekerja untuk bekerja lebih cepat dan efisien guna memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Selain itu, sistem ini juga memberikan fleksibilitas bagi pekerja dalam mengatur ritme kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing. Dengan demikian, sistem borongan dapat menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan output produksi perusahaan secara keseluruhan.

Namun demikian, di sisi lain sistem ini juga memiliki implikasi negatif, terutama bagi pekerja yang memiliki keterbatasan fisik atau kemampuan kerja yang lebih rendah. Ketergantungan penuh pada hasil produksi menyebabkan tidak adanya kepastian pendapatan, sehingga pekerja berisiko memperoleh upah yang tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, ketiadaan standar upah minimum dan kurangnya transparansi dalam penentuan sistem kerja dapat membuka peluang terjadinya ketidakadilan dan eksploitasi tenaga kerja. Dalam perspektif ekonomi syariah, kondisi ini menjadi perhatian serius karena berpotensi melanggar prinsip keadilan ('*adl*) dan mengandung unsur gharar akibat ketidakpastian penghasilan.

Oleh karena itu, diperlukan adanya perbaikan dalam sistem pengupahan, seperti penetapan standar upah minimum, kejelasan akad di awal, serta peningkatan transparansi dalam mekanisme kerja. Langkah-langkah tersebut penting untuk memastikan bahwa sistem pengupahan tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga mampu memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi syariah. Dengan adanya perbaikan tersebut, diharapkan tercipta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak pekerja secara adil dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

Sistem pengupahan tenaga kerja mikro di PT Widi Tani menggunakan sistem borongan yang didasarkan pada jumlah hasil produksi yang diselesaikan oleh pekerja. Secara prinsip, sistem ini diperbolehkan dalam ekonomi syariah karena termasuk dalam akad ijarah, yaitu pemanfaatan jasa dengan imbalan tertentu yang disepakati. Selain itu, sistem ini juga telah memenuhi unsur kerelaan (*tarāḍin*), di mana pekerja secara sukarela menerima mekanisme pengupahan yang diterapkan oleh pihak perusahaan.

Namun pengupahan tersebut belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip utama dalam ekonomi syariah. Dari aspek keadilan ('*adl*), masih terdapat ketimpangan pendapatan antar pekerja yang disebabkan oleh perbedaan produktivitas tanpa adanya standar perlindungan minimum. Dari sisi kejelasan akad, belum terdapat transparansi yang memadai terkait besaran upah, target kerja, serta mekanisme pembayaran di awal, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahpahaman. Selain itu, sistem ini juga masih mengandung unsur gharar karena adanya ketidakpastian dalam jumlah pendapatan yang diterima pekerja setiap harinya. Implikasi dari kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem borongan mampu meningkatkan produktivitas kerja, namun di sisi lain juga berpotensi merugikan pekerja, terutama dalam hal kepastian pendapatan dan kesejahteraan. Dalam perspektif ekonomi syariah, hal ini menjadi

penting untuk diperhatikan karena tujuan utama sistem ekonomi Islam tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada keadilan dan kemaslahatan bersama.

Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam sistem pengupahan yang diterapkan, seperti penetapan standar upah minimum, peningkatan transparansi dalam akad kerja, serta kejelasan sistem pembayaran sejak awal. Perbaikan tersebut diharapkan dapat menciptakan sistem pengupahan yang lebih adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan serta menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pemberi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metode penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Apriyanto, A., & Muhamad, L. (2024). Fair wage system in Islamic economics. *Jurnal Bina Ummat*.
- Arifin. (2022). Implementasi akad ijarah dalam sistem pengupahan tenaga kerja mikro di desa pertanian. *Jurnal Muamalah dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 45–58.
- Azid, T. (2016). Wages in an Islamic economy: A literature survey. *International Journal of Pluralism and Economics Education*. <https://doi.org/10.1504/IJPEE.2016.079686>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik upah dan tenaga kerja Indonesia*. Badan Pusat Statistik.
- Elvira, E., & Ridwan, M. (2025). Justice in wage systems of workers. *Journal of Sharia Economics*.
- Fauzi, A. (2021). The wage system (ijarah) in Islam. *Iqtishodia: Jurnal Ekonomi Syariah*. <https://doi.org/10.35897/iqtishodia.v6i2.210>
- Fauzi, A. (2021). The wage system (ijarah) in Islam: A comparative perspective of the scholars. *Iqtishodia: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2). <https://doi.org/10.35897/iqtishodia.v6i2.210>
- Firdaus, A., et al. (2025). Overtime wage practices in Islamic perspective. *Journal of Islamic Studies*.
- Fitri. (2022). Analisis sistem upah borongan dalam perspektif ekonomi syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 67–80.
- Gojali, D., Setiawan, I., & Nurjaman, M. I. (2022). The concept of wages and its application: Analysis of the ijarah and ju'alah contracts in sharia economic institutions. *Jurnal Hukum Islam*, 20(2). <https://doi.org/10.28918/jhi.v20i2.5833>
- Kunarti, S., & Handayani, S. (2024). Employment relations and wages in Islamic law. *Samarah: Jurnal Hukum Keluarga dan Hukum Islam*.
- Laily, A. (2022). Wage adequacy and worker welfare in SMEs. *Indonesian Journal for Entrepreneurial Review*.
- Muhajir, A. (2023). Wage system analysis in Islamic economics. *UMSU Conference Proceedings*.

- Mulia, R. D., & Djayusman, R. R. (2025). Dinamika akad ijarah: Implikasi penyimpangan praktik terhadap keabsahan akad dalam fiqh muamalah. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 6(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i2.7765>
- Muslimin, J. M. (2020). Wages in Islamic perspective. *Al- 'Adalah Journal*.
- Nasution, M. (2019). Konsep upah dalam perspektif Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 11(2), 89–100.
- Sari, I. P., Anggraini, R., & Hendra, J. (2024). Mekanisme ijarah dalam perspektif syariah: Kejelasan, keadilan, dan implikasi hukum. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 41185–41190.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Yasmeen, K. (2023). Justice in the workplace: Islamic principles for wage determination. *Islamic Economic Studies*. <https://doi.org/10.1108/IES-03-2023-0011>