

UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)

by Nur Aksin

Submission date: 09-Mar-2023 10:24PM (UTC+0700)

Submission ID: 2033028970

File name: UPAH_DAN_TENAGA_KERJA.pdf (497.7K)

Word count: 2903

Character count: 18119

UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)

Nur Aksin

Dosen Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang

Email:nuraksin69@gmail.com

Abstraks

Tenaga Kerja merupakan aspek penting yang terdapat dalam struktur ekonomi suatu perusahaan maupun sebuah organisasi. Tenaga Kerja merupakan pihak yang dimanfaatkan kinerjanya baik dari segi pikirannya maupun tenaganya. Sehingga, dalam hal ini sangatlah diperlukan beberapa penghargaan ataupun jaminan atas kinerja dari tenaga kerja tersebut, yang biasa diwujudkan dalam berbagai bentuk, salah satunya yakni *Upah*. *Upah* dalam hal ini juga berguna sebagai penjamin atas keberlangsungan perusahaan atau organisasi tersebut, karena secara tidak langsung *Upah* tersebut berperan sebagai pengikat, antara kedua belah pihak tersebut, yakni antara Pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja. Permasalahan mengenai ketenagakerjaan, juga menjadi suatu kajian penting dalam agama Islam. Tenaga kerja dalam perspektif agama Islam (khususnya dalam kajian ilmu *Muamalah*), termasuk ke dalam kegiatan yang digolongkan sebagai kegiatan *Ijarah*. Kegiatan *Ijarah* (sewa menyewa) dalam hal ini, diartikan sebagai upah-mengupah, dimana pihak Pemilik tenaga kerja diibaratkan sebagai Penyewa, dan sebaliknya pihak tenaga kerja diibaratkan sebagai sesuatu yang disewakan. Pengertian tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai sewaan, dikarenakan tenaga kerja dalam sistem pekerjaannya, telah dimanfaatkan keahliannya. Oleh karena itu, *Upah* di sini dijadikan sebagai bentuk tanggung jawab bagi pihak penyewa serta bentuk jaminan bagi pihak yang disewa keahliannya.

Kata Kunci: *Upah, Tenaga Kerja, Islam*

Abstracs

Labor is an important aspect in the economic structure of a company or an organization. Labor is the party whose performance is utilized both in terms of their mind and energy. So, in this case it is necessary to have several awards or guarantees for the performance of the workforce, which is usually realized in various forms, one of which is Wages. Wages in this case are also useful as guarantor for the sustainability of the company or organization, because indirectly the wage acts as a binding, between the two parties, namely between the owner of the workforce and the workforce. Problems regarding employment, also become an important study in Islam. Workers in the perspective of Islam (especially in the study of *Muamalah* science), are included in activities classified as *Ijarah* activities. Activities *Ijarah* (leasing) in this case, is interpreted as wage-wage, where the owner of labor is likened to a tenant, and on the contrary the labor is likened to something that is rented out. The definition of labor can be likened to a rent, because the workforce in the work system has used its expertise. Therefore, Wages here are used as a form of responsibility for the tenants and a form of guarantee for those who are hired by their expertise.

Keywords: *Wages, Labor, Islam*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam suatu perusahaan maupun dalam struktural organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi sangatlah diperlukan, terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang ada dalam suatu produksi, maka semakin besar pula beberapa hal yang perlu diperhatikan di dalamnya, yakni mengenai jaminan mereka sebagai tenaga kerja. Tidak dapat dipungkiri, jika di dalam suatu kegiatan produktivitas suatu perusahaan atau organisasi, terdapat berbagai kejadian yang berada di luar perhitungan skala produktivitas. Selain kecelakaan kerja yang dapat menimbulkan kerugian dalam suatu produktivitas, juga terdapat hal-hal yang berkaitan dengan buruknya pengolahan finansial produksi, sehingga berdampak pada pengurangan jumlah tenaga kerja, yakni adanya tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Segala hal ataupun kemungkinan buruk yang dapat terjadi sewaktu-waktu dalam suatu kegiatan produksi, dapat dihindari jika pihak penyelenggara ketenaga kerjaan senantiasa memenuhi segala sesuatu yang telah menjadi kewajibannya serta yang menjadi hak atas tenaga kerja. Tenaga kerja tersebut, apabila telah terpenuhi segala aspek kebutuhannya, mereka akan dengan sendirinya menyadari apa yang telah menjadi kewajibannya dalam kegiatan

kerja. Seperti halnya *Upah*, yang menjadi kewajiban pihak pemilik tenaga kerja terhadap tenaga kerjanya. *Upah* juga dapat menjadikan hubungan antara pemilik serta tenaga kerjanya bernilai baik. Sehingga, dalam hal ini hak dan kewajiban tersebut menjadi sebuah sinergi utama yang diperlukan bagi pembangunan sebuah tingkat produktivitas suatu perusahaan maupun organisasi.

Upah dalam agama Islam, merupakan sesuatu yang harus dibayarkan atau diberikan kepada pihak yang berhak menerimanya, sebagai bentuk atas jaminan serta penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakannya terhadap pemberi upah, sesuai dengan isi kesepakatan antar keduanya. Nilai yang terdapat dalam *Upah* haruslah senilai dengan apa yang telah menjadi kesepakatan dan pekerjaan yang disepakati antara pihak pemilik tenaga kerja dengan tenaga kerja tersebut. Dalam pemberian *Upah*, juga terdapat batasan waktu yang telah ditentukan, sehingga pihak pemberi *Upah* tidak dapat secara semena-mena dalam pemberian *Upah* tersebut. Bahkan, terdapat *Hadits* Nabi yang menerangkan, alangkah baiknya jika pihak pemberi *Upah* tersebut segera membayar (memberikan) apa yang menjadi hak atas pekerjaannya, yang berdasarkan pada *Hadits*, yang berartikan “*Bayarlah Upah atas pekerja tersebut, sebelum kering keringatnya*”.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Upah dan Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan (yang semula dikenal dengan istilah perburuhan), diatur dalam ketentuan Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketentuan Tenaga Kerja, yang kemudian pada tahun 1997 diganti dengan Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut, kemudian diganti kembali oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279), yang selanjutnya disingkat dengan UU No.13 Tahun 2003. Apabila ditelaah berdasarkan istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum, yang dari kedua konsep tersebut memiliki makna yang berbeda. Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pegawai formal, pegawai informal, serta pengangguran.

Mengenai hal ketenagakerjaan, terdapat suatu unsur yang tidak dapat terlepas dari hal tersebut, salah satunya yakni upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha

atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh 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 dilakukan. Upah juga merupakan salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang no.13 Tahun 2003, disebutkan bahwa kesejahteraan peker/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.¹

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud upah, merupakan sesuatu (dalam bentuk uang) yang harus diserahkan oleh seseorang yang bertindak sebagai pemberi kerja kepada pihak penerima kerja, yang jumlahnya setara dengan hasil kinerja penerima kerja dalam pekerjaannya. Nilai dari sesuatu yang diberikan kepada penerima kerja tersebut, haruslah berdasarkan perjanjian yang telah disepakati antar keduanya (yakni pihak pemberi kerja dengan penerima kerja). Keberadaan upah ini, merupakan bentuk jaminan dari pihak pemberi kerja terhadap kelangsungan hidup penerima kerja serta keberlangsungan usahanya. Namun, dalam hal ini, pihak pemberi kerja dalam

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm.107-108.

melangsungkan perjanjian mengenai upah terhadap pihak penerima kerja, tidaklah serta merta lepas dari pengawasan hukum.

2. Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam

Ketenagakerjaan jika dalam perspektif Islam, tergolong dalam kegiatan *Ijarah* (sewa-menyewa) dalam hal jual-beli jasa. Hal ini berdasarkan pada landasan *Syara'* yang terdapat dalam Q.S. ath-Thalaq, ayat 6, yang berarti:

“*Jika mereka menyusukan (anak-anak) untukmu, maka berikanlah mereka Upahnya.*”

Selain ayat Qur'an tersebut, hal ini juga berdasarkan pada *Hadits* yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah dari Ibn Umar, serta *Hadits* yang diriwayatkan oleh 'Abdur Razaq dari Abu Hurairah:

نَبِيٌّ نَزَعَ هَجَامَ ابْنَ هَاوِرٍ مَزْرَعٍ يَجْفُ أَنْ يَلْقَاهُ رَجُلًا لَمْ يَطْوَعْ
(عمر)

“*Berikanlah Upah pekerja sebelum keringnya kering.*”

بَابُ نَزْعِ الْإِيْرَاءِ عِنْدَنَا وَاهِرٍ (رَجُلًا لَمْ يَطْوَعْ رَجُلًا لَمْ يَطْوَعْ مِنْ
(قرينه)

“*Barangsiapa yang meminta untuk menjadi buruh, beritahukanlah Upahnya.*”

Sedangkan menurut *ijtima'*, umat Isla pada masa Sahabat telah berijtima' bahwa *ijarah* diperbolehkan, sebab adanya manfaat bagi manusia.

Adapun yang menjadi Rukun *Ijarah*, yaitu:

A. *'Aqid* (orang yang melaksanakan perjanjian/akad)

B. *Shighat* akad.

C. *Ujrah* (upah).

D. Manfaat

Syarat *Ijarah* merupakan syarat yang sama halnya syarat yang terdapat pada syarat jual-beli, yakni:

A. Syarat *al-Inqad* (terjadinya akad/perjanjian)

Terdapat perbedaan di kalangan Ulama' mengenai syarat ini. Menurut Syafi'iyah dan Hanabilah, orang yang akad harus *mukallaf*, yaitu baligh dan berakal, sedangkan anak *mumayyiz* belum dapat dikategorikan ahli akad. Berbeda dengan pendapat tersebut, Hanafiyah menyatakan bahwa ahli akad tidak diharuskan baligh serta anak *mumayyiz* (minimal 7 tahun), diperbolehkan dalam akad, namun jika barang tersebut bukanlah miliknya, maka akad diperbolehkan di bawah persetujuan walinya. Sedangkan Malikiyah lebih cenderung menjabarkan perihal baligh dan *mumayyiz* dalam hal akad. Malikiyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat *ijarah* dan jual-beli, sementara baligh merupakan syarat dalam hal penyerahannya.

B. Syarat *an-Nafadz* (pelaksanaan akad)

Agar *ijarah* terlaksana, barang harus dimiliki oleh *'aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijarah al-fudhul* (*ijarah* yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan

oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya *ijarah*.

C. Syarat sah

1. Adanya keridhaan dari kedua pihak yang mengadakan akad.
2. *Ma'qud 'Alaih* (barang) bermanfaat dengan jelas.
Adanya kejelasan dalam barang tersebut, akan menghilangkan pertentangan antara 'Aqid. Untuk mengetahui kejelasan barang tersebut adalah, dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu serta jenis pekerjaannya.
3. Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya. Seperti halnya, menyewa orang untuk melaksanakan salat *fardhu*, puasa, dan hal-hal semacam itu.
4. Tidak mengambil manfaat bagi diri orang yang disewa. Tidak menyewakan diri untuk perbuatan ketaatan sebab manfaat dari ketaatan tersebut adalah untuk dirinya. Juga tidak mengambil manfaat dari sisa hasil pekerjaannya, seperti halnya menggiling gandum dan mengambil tepungnya untuk dirinya.

D. Syarat lazim

1. *Ma'qud 'Alaih* terhindar dari cacat. Jika terdapat cacat padanya, maka penyewa boleh memilih antara meneruskan dengan membayar penuh atau membatalkannya.
2. Tidak ada *udzur* yang membatalkannya akad.

Sifat *ijarah* memiliki perbedaan di antara para *Ulama'*. Menurut *Ulama'* Hanafiyah, *ijarah*

merupakan akad lazim yang boleh dibatalkan, menurut asalnya, bukan pada pemenuhan akadnya. *Ijarah* juga batal apabila salah seorang yang akad wafat, dan akad tersebut tidak dapat dialihkan pada ahli warisnya. Sebaliknya, *Jumhur Ulama'* berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad lazim yang tidak dapat dibatalkan, kecuali dengan adanya sesuatu yang merusak pemenuhannya, seperti hilangnya manfaat. Sementara apabila dalam akad tersebut terdapat salah satu 'aqid yang wafat, maka *ijarah* tersebut tidaklah batal namun beralih kepada ahli waris.

Hukum *ijarah shahih*, jika kemanfaatan bagi penyewa, serta upah bagi pekerja ataupun orang yang menyewakannya tetap. Adapun menurut *Ulama'* Hanafiyah, hukum *ijarah* rusak apabila penyewatelah mendapatkan manfaat tetapi orang yang menyewakan atau yang bekerja, dibayar lebih kecil dari kesepakatan pada waktu akad (ini kerusakan yang terjadi pada syarat *ijarah*). Akan tetapi, jika kerusakan tersebut disebabkan penyewa tidak memberitahukan jenis perjanjian pekerjaannya, upah harus diberikan secara semestinya. *Ulama'* Syafi'iyah berpendapat bahwa *ijarah fasid* sama halnya dengan jual-beli *fasid*, yakni harus dibayar sesuai dengan nilai atau ukuran yang dicapai oleh barang sewaan.

Macam-macam pekerja (*ajir*) serta tanggung jawab yang dibebankan padanya, yakni:

A. *Ajir Khusus*

Ajir Khusus merupakan orang yang bekerja sendiri dan menerima upah sendiri, seperti halnya pembantu rumah tangga. Jika ada

barang yang rusak, maka ia tidak bertanggung jawab untuk menggantinya.

B. *Ajir Musytarik*

Ajir Musytarik seperti halnya para pekerja di pabrik, para *Ulama'* berbeda pendapat dalam menetapkan tanggung jawab mereka:

1. *Ulama'* Jafar, Hasan Ibn Jiyad dan Imam Syafi'i
Pendapat yang paling *shahih*, adalah mereka tidak bertanggung jawab atas kerusakan yang tidak disebabkan oleh mereka, kecuali bila disebabkan oleh adanya permusuhan.
2. Imam Ahmad serta dua Sahabat Imam Abu Hanifah
Mereka berpendapat bahwa, *ajir* bertanggung jawab atas kerusakan jika disebabkan oleh mereka walaupun tidak disengaja, kecuali jika disebabkan oleh hal-hal umum yang terjadi.
3. *Ulama'* Malikiyah
Pekerja bertanggung jawab atas kerusakan yang disebabkan walaupun tidak disengaja atau karena kelalaiannya.

Masing-masing *ajir*, memiliki amanah yang dititipkan kepada mereka. Namun, amanah tersebut dapat berbuah menjadi tanggung jawab jika dalam keadaan seperti berikut:

- A. *Ajir* tidak menjaga amanah tersebut.
- B. Benda yang dimanahkan kepada *ajir* tersebut, dirusak dengan sengaja. Dalam *ajir musytarak*, apabila murid *ajir* ikut membantu, maka pengajarnya yang bertanggung jawab atas kerusakan tersebut.
- C. *Ajir* telah menyalahi pesanan penyewa.

13

Akhir *ijarah* menurut *Ulama'* Hanafiyah, disebabkan dengan meninggalnya salah seorang yang akad, sedangkan ahli waris tidak memiliki hak untuk meneruskannya. Adapun menurut *Jumhur Ulama'*, *ijarah* tersebut tidaklah batal tetapi dapat diwariskan terhadap ahli warisnya. Selain itu, *ijarah* berakhir apabila akad tersebut dibatalkan, serta terjadi kerusakan pada barang yang disewakan. Dalam hal ini, menurut *Ulama'* lainnya berpendapat bahwa rusaknya barang sewaan tidak menyebabkan habisnya *ijarah*, tetapi benda tersebut haruslah diganti selagi masih dapat diganti. *Ijarah* juga dapat berakhir apabila waktu yang telah ditentukan habis, kecuali ada udzur yang menyebabkan *ijarah* tersebut tidak berakhir.

3. Konsep Upah dalam Perspektif Islam

Upah dalam agama Islam dikenal dengan istilah *Ujral al-Amah*. Menurut *Ulama'* Syafi'iyah dan Hanabilah, keberadaan upah tergantung pada adanya akad. Sedangkan menurut *Ulama'* Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit, tergantung pada kebutuhan *'aqid*. Menurut Hanafiyah serta Malikiyah, kewajiban upah didasarkan pada tiga perkara:

- A. Mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad.
- B. Mempercepat tanpa adanya syarat.
- C. Dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang berakad sepakat untuk mengakhirkan upah, maka hal itu diperbolehkan.

Selain beberapa hal tersebut, dalam perspektif agama Islam terdapat dua macam *Upah*:

A. Upah dalam ruang lingkup *Ijarah* (Sewa)

Ijarah dalam arti *syara`*, pada dasarnya merupakan penjual manfaat (بيع المجرى ع). Sementara menurut Ulama` Syafi`iyah, *ijarah* merupakan akad suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Sementara itu, terdapat pendapat yang mengartikan *ijarah* sebagai jual-beli jasa (upah-mengupah), yakni mengambil manfaat tenaga manusia. Terdapat beberapa Ulama` yang tidak menyepakati hal ini, dikarekan dalam hal jual-beli jasa, unsur jual-beli yang terdapat di dalamnya tidak dapat dipegang (tidak ada), sehingga sesuatu yang tidak ada tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai jual-beli. Namun, Ibn Rusyd berpendapat bahwa, kemanfaatan walaupun tidak berbentuk dapat dijadikan alat pembayaran menurut kebiasaan (adat).

Dalam *ijarah* terdapat beberapa rukun (menurut para *Jumhur* Ulama` berjumlah empat rukun), yang harus terpenuhi, salah satunya yakni upah (*Ujrah*).

B. Upah *Ji`alah*

Ji`alah pada dasarnya yaitu, memperuntukkan sejumlah uang kepada orang yang melaksanakan pekerjaan *mubah*, baik diketahui atau tidak. Seperti halnya membangun dinding, mengembalikan orang yang melarikan diri, dan sebagainya. Bentuk dari *ji`alah* ini, lebih seperti halnya sayembara. Barangsiapa yang melakukan suatu pekerjaan yang dikehendaki oleh pemberi *ji`alah* ini, akan mendapatkan

upahnya. *Ji`alah* juga termasuk memberikan upah, kepada mereka yang telah menyelamatkan dan mengembalikan harta orang lain dari kebinasaan.

Hukum mengadakan *ji`alah* diperbolehkan, disebabkan faktor kebutuhan masyarakat. Sedangkan jika terjadi pembatalan dalam *ji`alah*, maka dampaknya akan bergantung kepada siapa pihak yang telah membatalkannya. Apabila pihak yang membatalkan *ji`alah* adalah pihak pekerja, maka pekerja tersebut tidak berhak upah atas *ji`alah* tersebut. Jika sebaliknya, maka pekerja berhak mendapatkan upah atas *ji`alah* tersebut (kecuali jika pembatalan tersebut terjadi sebelum pekerja melakukan pekerjaannya).

Selain kedua macam upah tersebut, terdapat beberapa konsep upah-mengupah dalam Islam, yakni syarat upah, serta hal yang menggugurkan dalam pemberian upah.

Syarat upah (*ujrah*) yang telah disepakati dan ditetapkan para Ulama`, yaitu:

- A. Upah berupa harta tetap yang dapat diketahui.
- B. Upah tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari *ijarah*, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah yang disewakan tersebut.

Adapun dalam hal yang menggugurkan upah, terdapat perbedaan pendapat antar para Ulama`. Perbedaan tersebut terletak pada penentuan upah bagi *ajir*, apabila barang yang berada di tangannya telah rusak. Menurut Ulama` Syafi`iyah dan Hanabilah, jika *ajir*

bekerja di tempat yang dimiliki oleh penyewa, ia tetap memperoleh upah. Jika sebaliknya (apabila barang berada di tangannya), *ajir* tidak mendapatkan upah.

Ulama` Hanafiyah juga berpendapat demikian, namun diuraikan lagi menjadi:

A. Jika benda berada di tangan *ajir*, maka:

1. Jika ada bekas pekerjaan, *ajir* berhak mendapat upah sesuai bekas pekerjaan tersebut.
2. Jika tidak terdapat bekas atas pekerjaannya, *ajir* berhak mendapatkan upah atas pekerjaannya hingga akhir.

B. Jika benda berada di tangan penyewa

Pekerja berhak mendapat upah setelah selesai bekerja.

C. Penutup

Dalam perspektif Islam, perihal hukum ketenagakerjaan serta upah-mengupah termasuk ke dalam kajian *Ijarah*. *Ijarah* merupakan kegiatan sewa-menyewa, yang mana masalah ketenagakerjaan tersebut merupakan sewa-menyewa dalam hal jasa. Adapun perihal upah, merupakan salah satu “*Rukun*” yang harus ada dalam kegiatan *ijarah* tersebut. Upah menjadi jaminan serta imbalan atas apa yang telah dikerjakan oleh seorang Pekerja terhadap pekerjaan yang telah diberikan Pemilikinya. Islam telah mengatur segala hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan upah, sebagaimana yang telah diatur oleh hukum formal negara. Seluruh hukum ketenagakerjaan dalam perspektif Islam, selalu bersifat dinamis,

meskipun berasaskan dalil-dalil al-Qur’an serta Hadits Nabi, sehingga dapat pula dikatakan bahwa, hukum Islam selalu dapat mengikuti perkembangan serta perluasan hukum yang terjadi, serta senantiasa menjamin keberlangsungan dan kesejahteraan Tenaga Kerja.

D. Daftar Pustaka

- Kartasapoetra, G., *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1986.
- Muhammad, Syaikh, *Ensiklopedi Islam Al-Kamil*, Jakarta: Darus Sunnah Press, 2010.
- Syafe’i, Rahmat, *Fiqh Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	2%
2	fadiadiniaulia.blogspot.com Internet Source	2%
3	hamasfaiumi.blogspot.com Internet Source	2%
4	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	2%
5	ejournal.upm.ac.id Internet Source	2%
6	free-makalah.blogspot.com Internet Source	2%
7	wirasonline.blogspot.com Internet Source	2%
8	alimpolos.blogspot.com Internet Source	1%
9	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1%

10	kholikulanwar.blogspot.com Internet Source	1 %
11	journal.stibanksalmasoem.ac.id Internet Source	1 %
12	nikenkusumawardanikenny.blogspot.com Internet Source	1 %
13	devidema.blogspot.com Internet Source	1 %
14	repository.unida.ac.id Internet Source	1 %
15	asyefnurdianto.blogspot.com Internet Source	1 %
16	canvascoffee.blogspot.com Internet Source	1 %
17	mahfudbawean.blogspot.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On