

Analisis Sistem Upah Buruh Harian Lepas Dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh di Kota Medan Perspektif Ibnu Taimiyah

Hanifah Ramadhani¹ Marliyah² Nur Ahmadi Bi Rahmani³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
hanifahramadhani17@gmail.com¹, marliyah@uinsu.ac.id², nurahmadi@uinsu.ac.id³

ABSTRACT.

The purpose of this paper is to find out the wage system for casual daily workers, whether the wages are able to meet the welfare of workers or not. The method used in this paper uses descriptive qualitative methods using observation, interviews, and study analysis as data collection methods. This paper shows that the wage system for casual daily workers is currently unable to meet the needs of the workers because the wages given are below the city minimum wage standard. Which is also contrary to the perspective of Ibnu Taimiyah who applies government regulations to prevent disputes such as employers or companies cutting workers' wages or workers/laborers who want to demand higher wages.

Keywords: Wages, Labor, Welfare

ABSTRAK.

Tujuan dari tulisan ini yaitu untuk mengetahui sistem upah pada buruh harian lepas, apakah upah tersebut sudah dapat memenuhi kesejahteraan buruh atau tidak. Metode yang digunakan dalam tulisan ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Tulisan ini menunjukkan bahwa sistem upah pada buruh harian lepas saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hidup para buruh dikarenakan upah yang diberikan dibawah standar upah minimum kota. Yang mana hal ini juga bertentangan dengan perspektif Ibnu Taimiyah yang menerapkan aturan pemerintah agar mencegah perselisihan seperti pengusaha atau pihak perusahaan memotong upah pekerja maupun para pekerja/buruh yang ingin menuntut upah lebih tinggi.

Kata kunci: Upah, Buruh, Kesejahteraan

PENDAHULUAN

Buruh/pekerja memberikan kontribusi terbesar dalam operasi bisnis untuk mempertahankan produksi atau distribusi perusahaannya. Kesejahteraan ekonomi dan kesejahteraan sosial adalah dua aspek kunci yang membentuk kualitas hidup seseorang secara keseluruhan. Aspek pendapatan dan kesempatan kerja termasuk dalam kesejahteraan ekonomi (Wan Ronaldo Nasution, et.all., 2022). Jadi, kesejahteraan dan keadilan pekerja harus diperhitungkan saat menentukan upah tenaga kerja untuk mendorong kinerja yang baik. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No/KEP-100/Men/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengatur tentang status pekerja/buruh harian lepas (PKWT), untuk tugas-tugas tertentu yang waktu dan jumlah pekerjaannya berubah-ubah, serta upah berdasarkan kehadiran, dapat dilakukan dengan surat perjanjian kerja harian/lepas.

Setiap orang yang bekerja dan mendapat imbalan berupa upah atau bentuk pembayaran lainnya adalah pekerja atau buruh (Milano Ruauw, et all., 2022). Pekerja yang

melakukan tugas tertentu yang berfluktuasi dalam hal waktu dan volume pekerjaan dan dibayar berdasarkan kehadiran dikenal sebagai pekerja harian lepas atau buruh (I Made Dwi Anugrah Putra, et.al., 2019). Maka dari itu, tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya. Keduanya saling membutuhkan dan diantaranya harus tercipta saling menguntungkan. Apalagi manusia dalam masyarakat disatukan bukan untuk saling memenuhi kebutuhan satu sama lain, yang berarti mementingkan dirinya sendiri, melainkan untuk saling memelihara satu sama lain dan bertanggung jawab atas kesejahteraan seluruhnya (Havis Aravik, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu (Pristika Handayani, 2021), pekerja/buruh harian lepas bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan sesuai dengan KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 10 ayat 1, apabila pekerja atau buruh bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih dalam 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, perjanjian kerja harian sebelumnya diganti dengan PKWTT. Sedangkan saat ini banyak perusahaan yang mempekerjakan buruh harian lepas, bekerja lebih dari 21 hari dalam 1 bulan atau lebih selama tiga bulan berturut-turut yang tidak sesuai dengan Pasal 10 KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004.

Kemudian untuk pemberian upah tenaga kerja dengan pekerjaan yang sama, pemberi kerja tidak diperbolehkan membayar secara berbeda antara buruh/pekerja laki-laki dan perempuan. Pemerintah sangat memperhatikan upah. Upah buruh dibedakan menjadi empat golongan berdasarkan aturan Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: upah harian, upah mingguan, upah satuan, dan upah borongan untuk bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan. Sedangkan dalam tulisan (Faisal, et.all, 2023), Upah dibagi menjadi 3 kategori, yaitu: upah nominal, upah rill, dan upah hidup.

Setiap pekerja atau buruh berhak atas upah yang memenuhi taraf hidup yang layak bagi semua orang. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja agar tercapai penghasilan yang memenuhi taraf hidup yang adil bagi kemanusiaan. Upah Minimum Kota Medan Tahun 2023 telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1018/KPTS/2022, yang menyatakan bahwa untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) kota Medan saat ini sebesar Rp3.624.117,59., meningkat sebesar 7,52 persen dari UMK tahun 2022 sebesar Rp3.370.645,08. Upah minimum ditetapkan di setiap kota dikarenakan para pekerja seringkali dipaksa atau ditekan untuk menerima tingkat upah rendah yang bahkan tidak cukup untuk kehidupan yang layak (Rafika Chudriana Putri, et.al., 2023).

Upah Minimum Kota Medan yaitu upah terendah dan hanya berlaku untuk karyawan dengan masa kerja 0 hingga 1 tahun. Bagi pekerja dengan masa kerja 1 tahun atau lebih, pemberi kerja harus menjunjung tinggi ketentuan mengenai struktur dan skala upah serta dituangkan dalam syarat-syarat kerja yang ditetapkan berlaku bagi perusahaan. Islam mengamanatkan agar upah diberikan kepada pekerja sesegera mungkin, secara profesional, dan sesuai dengan jumlah tenaga kerja yang dilakukan dan kriteria yang harus dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan pemerintah, khususnya upah minimum kabupaten/kota. Upah dapat ditegaskan dengan hadist dibawah ini yaitu :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

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

Hadis diatas adalah pernyataan kewajiban untuk segera membayar penghasilan pekerja/buruh jika mereka memintanya setelah menyelesaikan pekerjaan mereka, terlepas dari apakah mereka berkeringat atau tidak. Karena upah pekerja/buruh adalah harga kerjanya dan bukan harga barangnya, maka orang yang telah menyelesaikan pekerjaannya lebih berhak dan pantas menerima upahnya segera.

Dalam hal ini Ibnu Taimiyah juga memperhatikan sistem pengupahan secara adil. Beliau menggunakan istilah upah yang setara (ujrah almitsl) dan menyebut gagasan upah yang adil atau setara sebagai gagasan otentik di pasar sebagai harga tenaga kerja (tas'ir fi al-a'mal). Membayar upah yang adil adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan pokok (Farma, 2019). Pernyataan Ibnu Taimiyah selanjutnya mengenai konsep upah yang sebanding adalah upah yang sama ditentukan oleh upah yang diketahui (musamma), jika ada, yang bisa dijadikan acuan kedua belah pihak. Dan harganya sudah diketahui (tsaman musamma), seperti ketika membeli, menjual, atau menyewa sesuatu, maka itu akan dianggap sebagai harga yang setara (Camelia, et.all., 2021).

Selain itu, komponen penting dari kualitas total kehidupan manusia adalah kesejahteraan. Meningkatkan kesejahteraan keluarga, yang merupakan tugas yang sulit, sangat erat kaitannya dengan peningkatan kualitas hidup manusia. Kemampuan memenuhi kebutuhan pokok suatu rumah tangga dibatasi oleh pendapatan, maka menurut Mosher pendapatan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk menentukan derajat kesejahteraan (Emily Nur Saidy & Ilman, 2019).

Ekonomi Islam menjelaskan tentang bagaimana kesejahteraan dicapai dengan memenuhi semua kebutuhan mendasar setiap manusia, menghilangkan semua hambatan dan ketidaknyamanan, dan meningkatkan standar moral dan material kehidupan (Destiawan Saputra, 2022). Agar warga negara dapat hidup layak, dapat mengembangkan pribadinya, menjalankan peran sosialnya, dan memajukan kesejahteraan sosial, perlu disediakan kebutuhan material, spiritual, dan sosialnya. Dengan rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial ialah contoh kesejahteraan sosial yang dapat diberikan kepada semua warga negara untuk memenuhi kebutuhan dasarnya (Febby, et.al., 2022).

Distribusi sumber daya kepada masyarakat, baik dalam bentuk uang tunai atau dalam bentuk lain (keuntungan moneter atau keuntungan dalam bentuk barang), sering dikaitkan dengan konsep kesejahteraan. Kebijakan sosial dan ekonomi yang bertujuan untuk membuat semua orang sejahtera juga terkait erat dengan gagasan kesejahteraan (Indah Apriyani Nasution, et.al., 2023). Kesejahteraan pekerja/buruh memiliki peranan penting dalam memastikan bahwa mereka dapat memenuhi semua kebutuhan dan kebutuhan jasmani dan rohani mereka di luar tempat kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas (Evi Wahyuni, et all., 2020).

Berdasarkan teori yang ada, faktanya terdapat beberapa hal yang bertentangan dengan peraturan PKWT. Bahwa masih banyak pekerja/buruh harian lepas yang bekerja lebih dari 21 hari dalam 1 bulan atau lebih selama tiga bulan berturut-turut yang tidak sesuai dengan Pasal 10 KEPMEN Nomor 100 Tahun 2004. Banyak pelaku usaha yang

menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) saat merekrut pekerja/buruh baru, dengan alasan lebih produktif dan efisien. Pengusaha biasanya bertujuan untuk keuntungan yang tinggi dengan biaya minimal, agar mereka dapat menghindari keharusan membayar tunjangan seperti perawatan kesehatan dan insentif kerja. Meski UU Ketenagakerjaan telah melakukan perbaikan setelah penerapan UU Cipta Kerja, seperti pembayaran kompensasi atau uang pesangon kepada pekerja PKWT atau buruh yang telah habis masa kontraknya, namun masih banyak pelaku usaha yang melanggar undang-undang ini.

Selain itu, berdasarkan wawancara dari beberapa narasumber (Bapak Budi, Ibu Ani & Kak Ila) yang bekerja di perusahaan daerah KIM, bahwa pekerja/harian lepas sering mendapat penghasilan kurang dari upah minimum kabupaten atau kota dalam sebulan, yang mana tidak memenuhi prinsip keadilan dalam menentukan upah perspektif Ibnu Taimiyah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tulisan ini akan membahas bagaimana sistem upah buruh harian lepas dalam peningkatan kesejahteraan buruh di kota medan perspektif Ibnu Taimiyah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. Pada penelitian ini untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan, dilakukan penelitian yang berkaitan langsung dengan pokok bahasan penelitian dengan cara mewawancarai atau mengajukan pertanyaan kepada pekerja/buruh harian lepas, untuk memberikan fakta tentang sistem pengupahan buruh harian lepas dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh di Kota Medan. Dengan demikian dapat diketahui berhasil atau tidaknya peningkatan kesejahteraan buruh dengan menampilkan gambaran yang sebenarnya tentang upah buruh harian lepas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja/buruh oleh pihak perusahaan sebagai imbalan atas kerja mereka dalam memproduksi barang atau jasa. Pada umumnya upah adalah jumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan secara ekonomi, upah diberikan sebagai imbalan atas kontribusi pekerja dalam penciptaan kekayaan, seperti input produksi lainnya, pekerja diberi imbalan/upah atas upaya dan pekerjaan yang telah mereka lakukan. (Putri Nazli, et al., 2022).

Upah dan prinsip dasar-dasar ekonomi saling bergantung. Konsep pengupahan dalam Islam menekankan prinsip keadilan melalui pengupahan, sedangkan pengupahan dibagi menjadi dua bagian dari segi ekonomi (muamalah). Yang paling signifikan, upah memiliki dua makna dalam prinsip keadilan: adil, yang memiliki arti jelas dan transparan, dan adil, yang memiliki arti proporsional. Adil mengacu pada kejelasan dan transparansi, dan aturan utama keadilan adalah bahwa upah harus diputuskan sesuai dengan perjanjian antara pembayar dan penerima upah. Keadilan didefinisikan sebagai proporsional, yaitu

menunjukkan bahwa upah pekerja/buruh yang diberikan tidak terlalu tinggi atau rendah. Oleh karena itu, upah harus adil dan sepadan dengan tingkat usaha pekerja atau buruh. Prinsip kelayakan upah menetapkan bahwa gaji harus cukup untuk menutupi kebutuhan dasar pekerja akan sandang, pangan, dan papan, serta sesuai dengan norma pasar (Dian Islamiati, 2022).

Pada dasarnya, setiap daerah memiliki ketentuan upah minimum kabupaten/kota. Konsep upah minimum mengacu pada jumlah minimal uang yang diberikan oleh pemberi kerja atau suatu industri untuk membayar karyawan/pekerja mereka. Bagi pekerja, pendapatan terdiri dari upah dan gaji. Maka dari itu, upah minimum sangat penting untuk ekspansi ekonomi, yang berperan untuk kesejahteraan dan kemakmuran pekerja (Khalya, et all., 2023).

Sistem pengupahan pada buruh harian lepas dikota medan berdasarkan wawancara dari beberapa narasumber, bahwa upah diberikan sesuai jam kerja. Buruh harian lepas memiliki 8 jam kerja dengan istirahat 1 jam. Pekerja/buruh diupah sebesar Rp 120.000 dalam 1 hari/8 jam kerja. Dengan upah Rp 120.000 x 25 hari maka upah yang didapatkan pekerja/buruh dalam 1 bulan sebesar Rp 3.000.000. Dengan upah sebesar itu, maka upah pekerja/buruh harian lepas dibawah upah minimum kota (UMK) Medan atau sebesar Rp 3.624.117.

Dari wawancara narasumber juga didapatkan informasi bahwa pekerja/buruh yang sakit dan tidak dapat masuk kerja maka pekerja/buruh tersebut tidak mendapatkan upah. Kemudian menurut narasumber, untuk tunjangan hari raya (THR) itu didapatkan dari biro/agen yang mempekerjakan buruh. Jadi, tunjangan hari raya tergantung oleh biro/agen ingin memberikan berapa. Dan biasanya tunjangan hari raya diberikan kepada buruh setara dengan upah selama 1 bulan. Selain pembayaran upah dan tunjangan hari raya, pekerja/buruh harian lepas juga memiliki potongan untuk jamsostek sebesar Rp 130.000/1 bulan yang dipotong langsung oleh biro/agen yang mempekerjakan pekerja/buruh.

Masih berdasarkan narasumber, pekerja/buruh harian lepas memiliki kontrak kerja dengan jangka waktu 6 bulan. Dan jika kontrak kerja selama 6 bulan telah habis, maka pekerja/buruh diharuskan membuat surat lamaran ulang untuk kontrak kerja selama 6 bulan berikutnya. Hal ini berbanding terbalik dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No/KEP-100/Men/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur status pekerja harian lepas. Dalam aturan PKWT dijelaskan jika status pekerja/buruh berubah dan perusahaan harus secara resmi ditetapkan sebagai pekerja/buruh tetap atau Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu melalui surat jika pelaksanaannya berlangsung selama 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut. Berdasarkan fakta lapangan, dapat disimpulkan bahwa terdapat gap teori yang mana masih ada perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh harian lepas melebihi ketentuan atau aturan PKWT yang berlaku.

Dari keterangan yang di dapatkan maka pernyataan-pernyataan tersebut bisa dikatakan belum memenuhi atau bertolak belakang dengan sistem ujah/upah perspektif Ibnu Taimiyah. Hal ini dikarenakan nilai-nilai keadilan untuk membayar upah sebelum kering keringat, keadilan dan segi kelayakan. Serta upah yang dibayarkan juga dibawah upah minimum kabupaten/kota. Sedangkan menurut Ibnu Taimiyah, pemberian upah

harus adil dan setara untuk para pekerja. Adil tersebut diberikan supaya diantara kedua belah pihak tidak ada yang dirugikan, tidak lebih dan juga tidak kurang dalam pengupahan. Misalnya, jika penduduk setempat membutuhkan jasa petani penggarap atau berencana untuk bekerja di industri tekstil atau konstruksi tetapi tidak mampu atau tidak mau melakukannya, pemerintah atau otoritas lain dapat menetapkan upah yang setara untuk mencegah pemberi kerja mengurangi upah pekerja dan untuk mencegah karyawan dari menuntut upah yang lebih tinggi dari yang telah ditentukan untuk menjadi adil.

Taqiyuddin Abu al abbas Ibnu Abd al-Halim bin al-Imam Majdudin Abi al-Barakat Abd as-Salam bin Muhammad bin Abdullah bin Abi Qasim Muhammad bin Khuddlar bin Ali bin Taimiyah al-Harrani al-Hambali adalah nama asli Ibnu Taimiyah (Qois Azizah, 2021). Ibnu Taimiyah memiliki beberapa karya di semasa hidupnya, khususnya dalam bidang tafsir hadits, ushul fiqh, tasawuf, filsafat, politik, dan tauhid (Dr. Sutisna, 2021).

Dalam tulisannya, Ibnu Taimiyah membahas tentang upah yang setara (ujrah al-mithl) dan tenaga kerja pasar (tasir fil-amal). Pengupahan yang setara diatur oleh peraturan yang sama dengan "harga yang sama", yang berarti bahwa pendapatan upah dalam keadaan normal diputuskan oleh pihak tawar-menawar kedua, antara pemberi kerja dan penerima manfaat tenaga kerja, di mana selanjutnya tidak akan ada kerugian antara kedua belah pihak (Romaiki & A Majdi, 2021).

Dalam keadaan normal (pasar kompetitif yang ideal), upah harus adil dan setara berdasarkan penawaran dan permintaan serta perjanjian yang berlaku, terutama pada negosiasi pengusaha dengan pekerjanya. Ibnu Taimiyah menetapkan aturan bahwa pemerintah harus berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan ketika kedua pihak berselisih tentang upah karena ketidaksepakatan mereka didasarkan pada keadaan tidak normal. Hal ini dilakukan untuk mencegah pengusaha atau pihak perusahaan memotong upah pekerja maupun para pekerja/buruh yang ingin menuntut upah lebih tinggi.

Pekerja atau buruh yang dipekerjakan oleh suatu biro/agen tidak boleh menerima pembayaran yang tidak setara atas pekerjaannya. Dan merupakan pelanggaran berat bagi perusahaan yang dengan sengaja tidak membayar gaji pekerja/buruhnya sesuai dengan hukum, terutama jika pemberi kerja mencoba meyakinkan mereka dengan mengatakan bahwa pengorbanan pekerja/buruh tersebut ialah pahala baginya. Sebaliknya, pemberi kerja memeras dengan dalih agama. Baik pekerja maupun pemberi kerja tidak boleh memeras pihak lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan pembahasan penulis tentang sistem pengupahan buruh harian lepas dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh di kota Medan perspektif Ibnu Taimiyah yaitu:

Sistem upah perusahaan di daerah KIM, pekerja/buruh diupah menggunakan pola upah harian. Dengan besaran upah harian setiap hari sebesar Rp 120.000 dengan 8 jam kerja/hari. Yang mana dapat dikatakan bahwa penghasilan pekerja/buruh tidak memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sistem pengupahan dilihat dari perspektif Ibnu Taimiyah dapat dikatakan belum sesuai atau belum memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, dilihat dari nilai-nilai

keadilan (ujrah al-mithl) seperti membayar upah sebelum kering keringat, keadilan dan segi kelayakan. Selain itu, perusahaan di daerah KIM juga tidak memenuhi standar upah minimum kota yang mana bertentangan dengan perspektif Ibnu Taimiyah. Implikasi untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga pekerja/buruh harian lepas dapat dikatakan tidak sejahtera karena upah yang mereka terima lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota Medan yaitu Rp 3.120.000. Oleh karena itu, selain bekerja sebagai buruh harian lepas, mereka harus memiliki sumber pendapatan lain untuk menjamin kesejahteraan keluarganya.

Berdasarkan dari pembahasan diatas maka ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan yaitu sebagai berikut:

- Bagi Perusahaan

Perusahaan yang menginginkan bisnisnya menguntungkan juga harus memperhatikan kesejahteraan pekerjanya, dengan lebih memperhatikan upah pada buruh harian lepas yang mengacu pada peraturan menteri ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023 dan melalui Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor 188.44/1018/KPTS/2022, yang menyatakan bahwa untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) kota Medan saat ini yaitu sebesar Rp3.624.117,59. Seharusnya perusahaan juga mengikuti aturan PKWT yang mengikat pekerja/buruh harian lepas, dengan mengubah status pekerja/buruh harian lepas menjadi pekerja/buruh tetap jika pekerja/buruh bekerja selama 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut.

- Bagi Pemerintah

Pemerintah yang mengawasi penerapan undang-undang ketenagakerjaan harus lebih memperhatikan masalah ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja/buruh harian lepas.

- Bagi Pekerja/Buruh

Bagi pekerja/buruh harian lepas untuk lebih memahami undang-undang yang mengatur hak-hak pekerja/buruh, terutama yang berhubungan dengan upah karena sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan pekerja/buruh. Dan agar pekerja/buruh lebih berani dalam membela hak-hak yang seharusnya diberikan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Arif, M., Syahriza, R. (2023). Peran Asuransi BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Yang Bukan Penerima Upah (BPU) Di Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 156-162.
- Al-Rasyid, C. S., Witro, D., & Ayu, D. (2021). Pemikiran Ibnu Taimiyah Mengenai Upah yang Setara dan Relevansinya terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *El Hisbah: Journal of Islamic Economic Law*, 1(2), 149-158.
- Amalia, KM., Sugianto., Tambunan, K. (2023). PENGARUH JUMLAH INDUSTRI BESAR-SEDANG, UPAH MINIMUM DAN TENAGA TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI KOTA MEDAN. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JEMBA)*, 2(2), 157-164.

- Aravik, H. (2018). Konsep Buruh dalam Perspektif Islam. *Islamic Banking. Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 4(1), 1-10.
- Dr. Sutisna, MA., dkk. (2021). *Panorama Maqashid Syariah*. Bandung: MEDIA SAINS INDONESIA.
- Farma, J. (2019). Mekanisme Pasar dan Regulasi Harga: Telaah atas Pemikiran Ibnu Taimiyah. *Cakrawala. Jurnal Studi Islam*, 13(2), 182-193.
- Hafni, R., A Majdi, T. (2021). Sistem Kompensasi dalam Perspekti Ibnu Khaldun dan Ibnu Taimiyah. *Jurnal Pemikiran dan Ilmu Keislaman (JPIK)*, 4(1), 205-235.
- Handayani, P. (2019). PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA BAGI TENAGA KERJA HARIAN PADA TAHUN 2017 DI KOTA BATAM. *JURNAL HUKUM DE'RECHTSSTAAT*, 5(1), 25-31.
- Has, Q. A. bin. (2021). Konsep Tauhid Ibnu Taimiyah dan Pengaruhnya Terhadap Pembaharuan Pemikiran Islam. *Aqlania*, 12(2), 181-198.
- Islamiati, D. (2022). ANALISIS SISTEM UPAH (UJRAH) BURUH TANI KELAPA SAWIT DI DESA PENYELADI KABUPATEN SANGGAU. *Jurnal Muamalat Indonesia*, 2(2), 49-60.
- Nasution, IA. Yafiz, M. Rahmani, NAB. (2023). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan UMKM dan Kesejahteraan UMKM Pada Koperasi Syariah Kaum Ibu Al-Ikhlas Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 905-914.
- Nasution, WR. Nawawi, ZM. Inayah, N. (2022). Analisis Pemanfaatan Lidi Kelapa Sawit Dalam Meningkatkan Pendapatan dan Kesejahteraan Masyarakat Perspektif Ekonomi Islam. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8), 2651-2658.
- Nazli, P., Marliyah., Nasution, YSJ. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 2083-2092.
- Nur S, E., Ilman. (2019). Implementasi Al-Musaqah Terhadap Kesejahteraan Buruh Petik Cengkeh Di Desa Kombo, Toli-Toli. *LAA MAISYIR*, 6(1), 16-37.
- Putra, I Made Dwi Anugrah., Udiana, I Made., Priyanto, I Made Dedy. (2018). PELAKSANAAN HAK-HAK PEKERJA HARIAN LEPAS PADA HOTEL BINTANG BALI RESORT. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum*, 7(1), 1-16.
- Putri, RC. Tarigan, AA. Nasution, YSJ. (2023). ANALISIS KONSEP AL- UJRAH (UPAH) DALAM EKONOMI ISLAM : PENDEKATAN TAFSIR TEMATIK. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 1-9.
- Ruauw, M., Trang, I., Lumintang, G. G. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, UPAH DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS KERJA TENAGA HARIAN LEPAS TENAGA HARIAN LEPAS PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MANADO. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1869-1880.
- Sahira, F. Miftaloka, UH. Tarigan, FKM. Nasution, J. (2022). Pengaruh Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Desa Perbaungan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 2(2), 3521-3528.
- Saputra, D. (2022). ANALISIS UPAH HARIAN LEPAS TERHADAP PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Study pada

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 1 (2024) 674- 682 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v6i1.4778

pekerja petik cabai di Desa Srikaton Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu).
Diploma thesis, UIN RADEN INTAN LAMPUNG.

Sukmasari, D. (2020). KONSEP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DALAM PERSPEKTIF AL-QUR'AN. *AT-TIBYAN Journal Of Qur'an and Hadis Studies*, 3(1), 1-16.

Wahyuni, E., Syahrudin, H., Genjik S, B. (2020). ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN BURUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT. JALIN VANEO KABUPATEN KAYONG UTARA. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 9(4), 1-11.