

## Analisis Sistem Upah Di Toko Bintang Variasi Menurut Perspektif Ekonomi Islam

**Anggita Aprila Nanda**

Institut Agama Islam Negri Metro

[2003011011@metrouniv.ac.id](mailto:2003011011@metrouniv.ac.id)

**Deni Panca Ramadan**

Institut Agama Islam Negri Metro

[2003011025@metrouniv.ac.id](mailto:2003011025@metrouniv.ac.id)

**Helga Fadhillah Rohman**

Institut Agama Islam Negri Metro

[2003011042@metrouniv.ac.id](mailto:2003011042@metrouniv.ac.id)

**Carmidah**

[carmidah@metrouniv.ac.id](mailto:carmidah@metrouniv.ac.id)

korespondensi penulis : [2003011011@metrouniv.ac.id](mailto:2003011011@metrouniv.ac.id)

**Abstract.** *The owner of the company must be able to act fairly towards the employees who are owned by the company, because every employee has the right to get appreciation, performance appreciation, and get fair treatment from the owner of the company as a return for his services and dedication to the company. If viewed from the perspective of Islamic Economics, good ethics and those recommended by the Islamic religion in business must be free from elements of usury, cheating, uncertainty, fraud or manipulation, and acts of injustice. This study uses a descriptive approach, in which the researcher describes systematically and facts about the wage system applied to Bintang Variations Store. in data sources in this study are divided into two types, namely primary data and secondary data. From the salary system implemented by Bintang Variations Store, it is a wage system using the Fiqh Muamalah Science approach, namely Ijarah because it relates to salaries and human labor. In conclusion, the wage system implemented at the Bintang Variation Store in providing salaries to its employees is in accordance with Islamic Shariat.*

**Keywords:** *the company, wage system, Islamic perspective*

**Abstrak.** Pemilik Perusahaan harus bisa bersikap secara adil atas para karyawan yang dimiliki pada perusahaan, Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan, apresiasi kinerja, dan mendapatkan perlakuan yang adil dari pemilik perusahaan sebagai timbal balik dari jasa dan dedikasinya di perusahaan. Jika dilihat dari sudut pandang Ekonomi Islam Etika yang baik dan yang dianjurkan agama Islam dalam bisnis harus terlepas dari unsur riba, curang, ketidak pastian, penipuan ataupun manipulasi, serta tindakan ketidak adilan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif, dimana peneliti menggambarkan secara sistematis dan fakta mengenai sistem upah yang

diterapkan pada Toko Bintang Variasi sumber data pada penelitian ini di bagi dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Dari sistem gaji yang dilakukan oleh Toko Bintang Variasi merupakan sistem upah dengan menggunakan pendekatan Ilmu Fiqih Muamalah yaitu Ijarah karena berkaitan dengan gaji dan tenaga manusia. Kesimpulannya sistem upah yang dilakukan di Toko Bintang Variasi dalam memberikan gaji kepada Karyawan nya sudah sesuai dengan Syariat Islam.

***Kata kunci*** : perusahaan, sistem upah, perspektif Islam

## **LATAR BELAKANG**

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang mahir dala suatu bidang tertentu memiliki peran yang lebih strategis dan memiliki tempat tersendiri dibandingkan sumber daya lainnya (Hairul and Lamsah 2019). Sumber daya manusia menjadi harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif akan menjadi kunci bagi keberhasilan dari suatu perusahaan tersebut. Melihat begitu pentingnya peranan tersebut bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada kebutuhan ini dan sudah menjadi hal yang wajar pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadi mitra dalam melakukan kegiatan berusaha.

Pemilik perusahaan harus bisa bersikap secara adil atas para karyawan yang dimiliki pada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan, apresiasi kinerja, dan mendapatkan perlakuan yang adil dari pemilik perusahaan sebagai saling menguntungkan dari jasa dan dedikasinya di perusahaan. Sehingga dapat memberi dorongan kepada karyawan yang lainnya untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dengan tujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan.

Berdasarkan data dari gaji para karyawan yang ada di Lampung Timur dari tahun 2022 - 2023 berada di kisaran Rp. 2.440.486 – Rp. 2.633.284 atau meningkat sekitar 7,9% dari tahun sebelumnya (SK Gubernur Lampung 2023). Dari data ini dapat disimpulkan bahwasanya gaji karyawan dari tahun 2022 - 2023 mengalami peningkatan yang cukup berpengaruh bagi karyawan hal ini juga tidak terlepas dari tingkat kebutuhan taraf hidup yang semakin meningkat pula dari tahun ke tahun.

Jika dilihat dari sudut pandang Ekonomi Islam Etika yang baik dan yang dianjurkan agama islam dalam bisnis harus terlepas dari unsur riba, curang, ketidakpastian, penipuan ataupun manipulasi, serta tindakan ketidakadilan. Dalam sudut pandang Ekonomi Islam dijelaskan bahwasannya perilaku bisnis yang sesuai dengan Al-Qur'an harus memenuhi kriteria, diantaranya yaitu dapat memberikan manfaat bagi kemaslahatan umat manusia dan membawa keberkahan dan rezeki bagi semua pihak dan keadilan dari sisi memberikan gaji yang sesuai dan pasti sehingga dapat memberikan manfaat bersama dan tidak saling merugikan (Salfina 2021).

Pada penelitian kali ini hanya akan berfokus kepada Toko Bintang Variasi. Toko ini bisa dikatakan sebuah usaha menengah atau pertokoan dagang yang ada di Lampung Timur. Lokasi penelitian berada di Desa Adirejo, Kecamatan Pekalongan, Kabupaten Lampung Timur dan telah berdiri sejak tahun 2006 yang dipimpin oleh Bapak Rudi, selaku pemilik Toko Bintang Variasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana mekanisme sistem upah karyawan di Toko Bintang Variasi tersebut dan sebagai bahan acuan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Dalam pemberian upah kepada pekerja yang ada di Toko Bintang Variasi ini menggunakan upah harian maupun upah setiap ada kegiatan saja, yang dimana upah tersebut diberikan atas dasar penjualan dan pendapatan yang diperoleh. Dalam hal ini pemilik Toko Bintang Variasi tidak mengikuti standar yang ditentukan dalam pemberian upah, jika dilihat dari dasar pengupahan yang ada di Toko bintang Variasi dalam menerima gajinya yang masih tidak menentu, dan terkadang bisa mendapatkan upah dalam jumlah yang besar terkadang juga bisa mendapatkan upah yang kecil, tergantung dari pendapatan yang di dapat dari Toko Bintang Variasi tersebut.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Konsep Upah**

Upah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu berupa gaji/imbalan. Dalam hal ini upah juga terbagi menjadi beberapa pengertian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Seperti upah harian, upah borongan, upah lembur, dan upah minimum. Pengertian upah menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 No 13 Tahun 2003 (Ghofur 2020).

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesempatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Waliam 2018).

### **2. Teori Upah**

Ada beberapa teori dipergunakan sebagai dasar untuk menetapkan upah. Teori-teori tersebut dikemukakan oleh para Ahli Ekonomi modern mengenai penetapan upah ini:

- a. Teori upah Normal, oleh David Ricardo Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongsi segala keperluan hidup buruh atau tenaga kerja. Teori ini menegaskan kepada buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian, karena memang demikian saja kemampuan majikannya (Tudu and Harun 2020).
- b. Teori Undang-Undang Upah Besi, oleh Ferdinand Lassalle Menurut teori ini, upah normal di atas hanya memenangkan majikan saja sebab kalau teori ini yang dianut mudah saja majikan itu akan mengatakan cuma itu kemampuannya tanpa berfikir bagaimana susahny buruh itu. Oleh karena itu, menurut teori ini buruh harus berusaha menentangnya (menentang teori upah normal) agar ia dapat mencapai kesejahteraan hidup.
- c. Teori Dana Upah, oleh Stuart Mill Senior Menurut teori ini, upah tergantung jumlah dananya, apabila besar maka akan besar pula upah yang diterima buruh, sebaliknya kalau dana itu berkurang maka jumlah upah yang diterima buruh pun akan berkurang pula. Dalam teori ini dianjurkan bahwa khusus untuk menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh majikan atau negara yang disebut dana anak-anak.

- d. Teori Ibnu Taimiyah, menurut Ibnu Taimiyah sebagaimana dikutip oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan permintaan dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan dengan tidak wajar maka pemerintah berhak menentukan upah (Zein Muttaqin 2018).
- e. Teori Ibnu Khaldun Menurut Ibnu Khaldun, kedudukan pekerjaan sangat tergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil kerjanya.

### **3. Jenis-jenis Upah**

Jenis-jenis upah yang terdapat dalam berbagai Kepustakaan Hukum Perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada buruh yang berhak secara tunai sebagai imbalan pengarahannya jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja (Hairul and Lamsah 2019).
- b. Upah nyata adalah upah yang benar-benar harus diterima oleh seorang buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:
- c. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima.
- d. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
- e. Upah hidup yaitu upah yang diterima buruh, relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja, melainkan juga kebutuhan sosial dan keluarganya seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lainnya.
- f. Upah minimum ialah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha (Susanti 2022).

### **4. Sistem Upah**

Sistem upah ialah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada para buruh/pekerjanya, sistem ini dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, (Ghofur 2020) yaitu :

- a. Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.
- b. Sistem upah potongan bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

- c. Sistem upah permufakatan adalah sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu, yang selanjutnya kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggota.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang dikerjakan secara verbal sehingga datanya tidak hanya berupa angka, metode penelitian ini dilakukan secara maksimal, dimana peneliti menganalisa secara hati-hati dan efektif terhadap fenomena yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan upah jasa pada pegawai toko bintang variasi yang kemudian dari data yang didapatkan dideskripsikan dalam bentuk kata-kata, penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif, dimana peneliti menggambarkan secara sistematis dan fakta mengenai sistem gaji yang diterapkan pada Toko Bintang Variasi.

Sumber data pada penelitian ini di bagi dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung diperoleh dari lapangan, data ini didapatkan dengan metode wawancara, pengamatan secara langsung yang dilakukan pada pelaku usaha dan juga karyawan yang bekerja pada Toko Bintang Variasi. Data primer ini digunakan untuk mengetahui bagaimana sistem upah yang diberikan kepada pegawai. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku dan internet, bahan hukum dari data sekunder ini adalah bahan yang memiliki relevansi dari data primer dan mempunyai fungsi untuk memudahkan dalam menganalisa dan memahami sumber data primer.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Mekanisme Sistem Upah di Toko Bintang Variasi**

Sistem upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di toko bintang variasi adalah upah harian, bisa dikatakan setiap ada kegiatan saja, namun apabila tidak ada pendapatan masuk karyawan hanya di berikan upah harian saja. Pemilik toko memberikan upah sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan lakukan pada hari mereka kerja di Toko Bintang Variasi. Sistem yang di gunakan ini sudah sesuai dengan akad yang telah disepakati antara pemilik perusahaan dengan karyawan yang bekerja sebelum memulai pekerjaan. upah yang di dapat dalam sehari apabila ada pelanggan berkisar Rp. 500.000 – Rp. 1.200.000 setiap kegiatan dalam satu hari.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Data Upah Karyawan di Toko Bintang Variasi**  
**Pada bulan Januari 2023**

Tanggal	Jumlah Pendapatan
1. Januari 2023	Rp.70.000
2. Januari 2023	Rp.75.000
3. Januari 2023	Rp.125.000
4. Januari 2023	Rp.45.000
5. Januari 2023	Rp.70.000
6. Januari 2023	Rp.45.000
7. Januari 2023	Rp.20.000 (upah harian)
8. Januari 2023	Rp.60.000
9. Januari 2023	Rp.100.000
10. Januari 2023	Rp.80.000
11. Januari 2023	Rp.20.000 (upah harian)
12. Januari 2023	Rp.40.000
13. Januari 2023	Rp.60.000
14. Januari 2023	Rp.70.000
15. Januari 2023	Rp.40.000
16. Januari 2023	Rp.75.000
17. Januari 2023	Rp.100.000
18. Januari 2023	Rp.85.000
19. Januari 2023	Rp.45.000
20. Januari 2023	Rp.100.000
21. Januari 2023	Rp.60.000
22. Januari 2023	Rp.20.000 (upah harian)
23. Januari 2023	Rp.75.000
24. Januari 2023	Rp.60.000
25. Januari 2023	Rp.20.000 (upah harian)
26. Januari 2023	Rp.150.000

27. Januari 2023	Rp.50.000
28. Januari 2023	Rp.20.000 (upah harian)
29. Januari 2023	Rp.75.000
30. Januari 2023	Rp.60.000
31. Januari 2023	Rp.150.000

**Sumber : Data Primer Toko Bintang Variasi**

Pada dasarnya segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang paling penting yaitu memiliki hal yang bermanfaat dalam bekerja dan bisa saling memberikan manfaat antara karyawan dan pemilik toko. Menurut pegawai toko tersebut karyawan yang bekerja di Toko Bintang Variasi mendapatkan gaji atau upah sebesar Rp. 100.000 – Rp.150.000 untuk menyelesaikan satu kegiatan pekerjaan dalam satu hari.

Hal ini bisa berubah dan terkadang tidak menentu apabila bisa mendapatkan pendapatan yang lebih atau kurang dari pendapatannya di setiap ada kegiatan pekerjaan, bisa jadi upah yang di dapat karyawan akan naik atau bahkan akan turun. Bisa dikatakan upah yang diberikan tidak menentu, sesuai dengan seberapa banyak kegiatan pekerjaan dalam satu hari dapat terselesaikan.

#### B. Sistem Upah di Toko Bintang Variasi dan sudut pandang Ekonomi Islam

Sistem upah menurut sudut pandang Ekonomi Islam disebut dengan pemberian imbalan atas kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan untuk mendapatkan upah dan gaji agar bisa memenuhi kebutuhan hidup (Salfina 2021) . Dari sistem gaji yang dilakukan oleh Toko Bintang Variasi merupakan sistem upah dengan menggunakan pendekatan Ilmu Fiqih Muamalah yaitu Ijarah karena berkaitan dengan gaji dan tenaga manusia. Upah yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan jangan merugikan sepihak saja. (Tudu and Harun 2020) . Namun yang dilakukan oleh Toko Bintang Variasi dalam memberikan gaji kepada karyawannya sudah sesuai dengan syariat Islam karna telah memberikan gaji terhadap karyawan nya secara adil dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan nya dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan.

Didalam, Q.S. Ath Tholaq ayat 6 :

لَيْسَ حَتَّىٰ هُنَّ لِيُضَيَّقُوا عَلَيْهِنَّ ۖ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْنَهُنَّ مِمَّنْ سَاوَوْهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوا بِنِهَايِهَا ۖ وَإِنْ تُعْرَضْنَ وَلَمْ تُحْمَلْنَ فَلَا بِئْسَ فِعْلًا ۚ وَإِنْ تَعَرَّضْنَ لِلْغَيْبِ فَغَيْبُوا عَنْهُنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ عَائِلَاتٍ قَالُوا لَوْ شَاءَ اللَّهُ لَكُنَّ قَائِمَاتٍ ۖ فَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۚ وَإِنْ تَدْرَأْنَ عَنْهُنَّ صَاعِقًا بَعْدَ صَاعِقٍ سَنُؤْتِكُنَّ مِنْهُنَّ صَاعِقَاتٍ لَّيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ عَلَيْهِنَّ فِي سَفَرِنَّ أَتْنَ ۚ وَإِنْ أَرَادْتُمْ طَهْرَتَهُنَّ فَإِنَّ زَيْنَهُنَّ عَلَيْكُمْ مُحْتَفِلَةٌ فِي الْمَسَاجِدِ لِصَلَاتِكُمْ وَلِلْمَسْجِدِ الَّذِي فِيهِ كُنْتُمْ تُسَبِّحُونَ لِلَّهِ يَوْمَ تَقُومُ السَّاعَةِ ۚ وَإِنَّمَا كُنْتُمْ مَدْعُومِينَ ۖ وَإِنْ تُعْرَضْنَ وَلَمْ تُحْمَلْنَ فَلَا بِئْسَ فِعْلًا ۚ وَإِنْ تَدْرَأْنَ عَنْهُنَّ صَاعِقًا بَعْدَ صَاعِقٍ سَنُؤْتِكُنَّ مِنْهُنَّ صَاعِقَاتٍ لَّيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ عَلَيْهِنَّ فِي سَفَرِنَّ أَتْنَ ۚ وَإِنْ أَرَادْتُمْ طَهْرَتَهُنَّ فَإِنَّ زَيْنَهُنَّ عَلَيْكُمْ مُحْتَفِلَةٌ فِي الْمَسَاجِدِ لِصَلَاتِكُمْ وَلِلْمَسْجِدِ الَّذِي فِيهِ كُنْتُمْ تُسَبِّحُونَ لِلَّهِ يَوْمَ تَقُومُ السَّاعَةِ ۚ وَإِنَّمَا كُنْتُمْ مَدْعُومِينَ ۖ



Artinya: Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya (Zein Muttaqin 2018).

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasanya umat Islam diwajibkan untuk memberikan upah atas pekerjaan yang telah diberikan yang sesuai dengan apa yang telah ia lakukan untuk mendapatkan uang dan disetiap kesulitan yang dihadapi dalam mencari nafkah pasti ada jalan keluarnya. Serta dalam memberikan upah haruslah jujur dan sesuai dengan kesepakatan dari karyawan maupun pemilik perusahaan dalam melakukan kontrak kerja sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan rasa jujur dalam bekerja yang berdampak pada berkurangnya tingkat melakukan hal hal yang dilarang oleh agama Islam. Misalnya melakukan penipuan, manipulasi dan kecurangan yang lainnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulannya sistem upah yang dilakukan di Toko Bintang Variasi dalam memberikan gaji kepada Karyawannya sudah sesuai dengan syariat Islam, karena telah memberikan gaji terhadap karyawannya secara adil dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawannya dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan sehingga tidak ada kecurangan manipulasi dan bersifat adil dalam memberikan gaji terhadap karyawannya sehingga menciptakan rasa nyaman dan saling memberikan manfaat antara pemilik Toko Bintang Variasi dengan karyawannya.

Dikarenakan keterbatasan peneliti, hasil penelitian pada variabel mekanisme sistem upah masih belum sempurna, namun sudah baik karena dalam penelitian hanya menggunakan data primer, wawancara karyawan dan pemilik Toko Bintang Variasi. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk pihak Toko

Bintang Variasi dalam meningkatkan pelayanan dan mekanisme gaji karyawan sehingga dapat memberikan rasa saling menguntungkan antara pemilik toko dan karyawan. Untuk penelitian selanjutnya terkait mekanisme upah karyawan perlu melihat faktor-faktor lain yang dapat mendukung dari penelitian yang akan di buat selanjutnya, serta melibatkan banyak pihak dalam melakukan penelitian agar lebih baik.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ghofur, Ruslan Abdul. 2020. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- SK Gubernur Lampung. 2023. “Ump/Umk Lampung 2023.”
- Hairul, Hairul, And Lamsah Lamsah. 2019. “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Bakar Wongsolo Cabang Mt Haryono Banjarmasin.”
- Salfina, Mega. 2021. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Pengupahan Buruh Angkat Perahu Di Desa Klesem Kecamatan Kebonagung Kabupaten Pacitan.”
- Susanti, Liana Dewi. 2022. “Pemberian Upah Terhadap Pekerja Wanita Pada Ukm Usaha Dagang Abadi Ditinjau Dari Etika Bisnis Islam.” *Setara: Jurnal Studi Gender Dan Anak* 4(01):100–111.
- Tudu, Indrayani Ahmad, And M. H. Harun. 2020. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Jasa Buruh Pelabuhan (Studi Kasus Di Pelabuhan Kapal Bung Karno Kabupaten Ende, Provinsi Nusa Tenggara Timur).”
- Waliam, Armansyah. 2018. “Upah Berkeadi Lan Ditin Jau Dari P Erspektif Islam.” *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 5(2):265–92.
- Zein Muttaqin, S. E. I. 2018. “Investigasi Mekanisme Pengupahan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Toko Pakaian Pasar Ular Jakarta).”