

Falah: Jurnal Ekonomi Syariah
(p)ISSN: 2502-3918; (e)ISSN: 2502-7825
Vol 4, No 2 (Agustus 2019), pp.184-193
DOI: <https://doi.org/10.22219/jes.v4i2.9875>

Sistem Bagi Hasil Mudharabah Sebagai Mekanisme Self Regulating terhadap Kenaikan Upah Minimum Regional Pada UMKM Puti Minang Group (PtM)

Heru Wahyudi

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Lampung

Email: Heru.wahyudi@feb.unila.ac.id

ABSTRACT

Conflicts regarding tariff transitions and wages often occur in Indonesia. On the other hand, SMEs have an important role in efforts to improve the welfare of the community. This study aims to discuss self-regulating the results (mudharabah) of regional minimum wage increases at the MSME Puti Minang Group (PtM) successfully overcoming wage conflicts with Mudharabah. This research is a skin research carried out at PtM MSMEs in 6 Regencies in Lampung Province. The processed data is primarily based on the data for the result in PtM. In general, profit sharing (Mudharabah) at PTM in 2016 exceeded regional minimum wages. Based on the output value, it can be seen that the P-Value = 0,000, means smaller than the value $\alpha = 0.05$, so H_0 is rejected and accept H_a . For users (Mudharabah) of PTM in 2016 is greater than the UMR in 2016. PtM wage system using profit sharing (Mudharabah), can provide regional minimum wage standard (UMR) in Lampung in 2016, with an increase of 2016 UMR of 13% from UMR 2015. These results are evidence that a UMR increase of 13%, the profit-sharing system (Mudharabah) at PTM still has the ability to adapt (self-regulate) to the increase in UMR.

Keywords: Self regulating, Profit Sharing, Wages, MSME.

ABSTRAK

Konflik perihal mekanisme dan tarif pengupahan seringkali terjadi di Indonesia. Di sisi lain, UMKM memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji self regulating bagi hasil (*mudharabah*) terhadap kenaikan upah minimum regional pada UMKM Puti Minang Group (PtM) managed to overcome the wage conflict with *Mudharabah*. Penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang dilakukan pada UMKM PtM di 6 Kabupaten di Propinsi Lampung. Data yang diolah adalah primer berdasarkan data bagi hasil di PtM. Secara umum, bagi hasil (*Mudharabah*) pada PtM di tahun 2016 melebihi upah minimum regional. Berdasarkan nilai output, terlihat nilai P-Value = 0,000, berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan terima H_a . Artinya bagi hasil (*Mudharabah*) PtM tahun 2016 lebih besar dari pada UMR tahun 2016. Sistem pengupahan PtM dengan menggunakan bagi hasil (*Mudharabah*), dapat memberikan upah melebihi standar upah minimum regional (UMR) di Lampung pada tahun 2016, dengan kenaikan UMR tahun 2016 13% dari UMR 2015. Hasil ini menjadi bukti bahwa sekalipun terjadi kenaikan UMR sebesar 13%, sistem bagi hasil (*Mudharabah*) pada PtM tetap memiliki kemampuan adaptasi (*self regulating*) terhadap kenaikan UMR.

Kata Kunci: Penyesuaian Mandiri, Bagi Hasil, Upah, UMKM.

1. Pendahuluan

Pemerintah bertanggungjawab mewujudkan kesejahteraan rakyatnya. Membuat serangkaian peraturan yang dapat memastikan pemenuhan kebutuhan seluruh masyarakat adalah sebuah kewajiban pemerintah dalam Islam (Huda, 2012). Kesejahteraan rakyat terutama buruh tercermin dari upah yang diterima. Pemerintah membuat peraturan upah minimum (UMR). UMR sebagai upah yang mencerminkan kehidupan yang layak (sejahtera secara ekonomi). Asumsi manfaat UMR berlaku dalam kondisi ideal. Kenaikan UMR dapat meningkatkan penawaran tenaga kerja, artinya seseorang dapat menawarkan tenaganya kepada perusahaan daripada berwirausaha mandiri apabila ada kenaikan UMR (Sholeh, 2005). Menurut Pratomo (2011) pelaksanaan kebijakan upah minimum sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 tentang penghidupan yang layak.

Menurut Agustine (2013), secara hukum Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan jaring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Buruh yang menerima UMR dapat meningkatkan statusnya sehingga tidak tergolong miskin seperti penelitian di Riau (Riva, 2014). Menurut Komro, (2016) kenaikan upah minimum dolar di atas tingkat upah federal dikaitkan dengan penurunan berat badan dengan berat badan turun 1% sampai 2% dan penurunan angka kematian paska melahirkan sebesar 4%.

Kondisi ideal yang menjadi syarat berlakunya UMR tidak pernah terjadi dalam kenyataan (Gittings, 2016). Pengusaha menginginkan upah minimum yang murah karena upah dipandang sebagai beban bagi pengusaha, sedangkan buruh menghendaki upah minimum yang tinggi karena upah adalah penghasilan, dari kondisi inilah maka UMR selalu konflik (Zubair, 2015). Sistem upah dalam produksi dapat selalu menimbulkan konflik dan kondisi pengangguran seperti yang dinyatakan oleh Keynes, bahwa “kekakuan upah (*wage rigidity*) menyebabkan kegagalan *self regulating*”,

Mudarabah berasal dari kata ‘darbun’ berarti memukul atau berjalan. Pengertian memukul atau berjalan ini lebih tepatnya adalah proses seorang memukulkan kakinya dalam menjalankan usaha (Hakim, 2015). Secara teknis, mudarabah adalah akad kerja sama usaha antara dua pihak dimana pihak pertama (sahibul mal) menyediakan seluruh modal, sedangkan pihak lainnya (mudharib) menjadi pengelola. Keuntungan usaha secara mudarabah dibagi menurut kesepakatan yang yang dituangkan dalam kontrak, sedangkan apabila rugi ditanggung oleh pemilik modal selama kerugian itu bukan akibat kelalaian si pengelola (Antonio, 2002).

Beberapa penelitian terkait dampak buruk upah minimum regional (UMR), hal ini berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan penduduk, sebab peningkatan upah minimum memberi kontribusi pada pengangguran (Basu, 1999), (Couch, 1999), (Makasau, 2007), (Nugroho, 2012), (Pitartono, 2012), (Putro, 2013). Menurut Dube (2016), upah minimum memiliki efek negatif yang cukup besar terhadap serapan tenaga kerja, disebabkan penentuan upah minimum, maka perusahaan dapat membuat kondisi kerja lebih keras (Fraja, 1999). Menurut Macpherson (2002), berlakunya upah minimum dapat menghasilkan kira-kira 131.000 sampai 222.000 pekerja yang kehilangan pekerjaan. Menurut Fernandez (2016) di tingkat Uni Eropa (EU), terdapat perdebatan mengenai koordinasi upah minimum. UMR merupakan model pengupahan kapitalis, dimana upah adalah beban bagi pengusaha. UMR selalu mengalami konflik pengupahan yaitu pengusaha menginginkan UMR yang rendah, sedangkan serikat buruh menuntut UMR yang lebih tinggi lagi.

UMR di Propinsi Lampung juga selalu mengalami kenaikan. Tahun 1996 nilai UMR Rp. 114.000 dan tahun 2016 UMR Rp. 1.581.000 berarti UMR selama 20 tahun naik sebesar 1.286%, namun konflik pengupahan tidak selesai. Dampak UMR bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) akan berakibat fatal yaitu bubarannya perusahaan karena tidak mampu membayar upah minimum padahal UMKM merupakan sektor yang urgen dalam perekonomian Indonesia (Amalia, 2009). UMKM Rumah Makan Puti Minang (PtM) di 6 kabupaten Propinsi Lampung berhasil mengatasi konflik pengupahan dan sukses dalam bisnisnya dengan menerapkan Mudharabah yaitu model distribusi pendapatan berupa bagi hasil usaha (Profit-loss sharing). Tujuan dari tulisan ini adalah bagaimanakah

Mudharabah dapat menjadi instrument kemandirian ekonomi Islami (*self regulating*) pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Lokasi penelitian dilakukan pada UMKM Rumah Makan Puti Minang (PtM) terletak di 6 (enam) kabupaten/kota di Provinsi Lampung. Data yang digunakan adalah laporan bagi hasil dari 392 informan dan UMR Propinsi Lampung. Sumber data dari bagian keuangan PtM, dan BPS Propinsi Lampung. Analisis data dilakukan menggunakan uji hipotesis dengan alat uji beda rata rata dengan dua sampel (independent sampel t test) dan analisis Deskriptif (Mean, Maximum, Minimum).

3. Analisis dan Pembahasan

UMR Propinsi Lampung tahun 2016 adalah Rp.1.581.000, dengan menggunakan software minitab 15 melalui uji beda dua sample (Two-Sample T-Test), maka diperoleh output nilai P-Value = 0,000, berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan terima H_a . Artinya jadi benar bahwa rata-rata uang bagi hasil Mudharabah PtM tahun 2016 lebih besar dari pada UMR tahun 2016. Jadi secara statistik dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dipastikan nilai uang bagi hasil PtM pada tahun 2016 melebihi UMR tahun 2016, jadi semua buruh PtM memperoleh uang bagi hasil tahun 2016 lebih besar dari pada UMR 2016. Hasil penelitian ini menjadi bukti riil pernyataan Ediarno bahwa Mudharabah bagi hasil akan memiliki *self regulating*.

Berdasarkan perhitungan deskriptif komparatif seperti yang tertera pada Tabel 1.1 diperoleh informasi penting sebagai berikut : dilihat dari nilai Mean, terdapat 13 PtM memiliki Mean dua sampai tiga kali nilai UMR. Berdasarkan nilai Maximum Mudharabah PtM Pringsewu dan Mudharabah PtM Haji Mena sebanyak enam kali nilai UMR 2016. Berdasarkan nilai Minimum seluruh uang bagi hasil Mudharabah lebih besar dari pada UMR 2016, bahkan uang bagi hasil Mudharabah paling kecil sekalipun telah melebihi UMR 2016. Terdapat uang bagi hasil Mudharabah terkecilnya sama dengan tiga kali UMR seperti PtM Supplier. PtM Suplyer ini sangat fenomenal karena baru memulai bagi hasil langsung peringkat 3 secara rata-rata. Pimpinan PtM dengan pendapatan paling kecil berada di PtM Hj. ir. Pahoman dengan rata-rata pendapatan per bulan 4.258.000, rupiah setara dengan 3 kali (2,7%) nilai UMR 2016. RU dengan pendapatan paling rendah pada PtM Labuhan Ratu sebesar 1758 ribu Rupiah.

Tabel 1.1
Analisis Komparatif Pendapatan Bagi Hasil Mudharabah
dengan Upah Minimum Regional (UMR) Tahun 2016 (dalam Ribuan)

Nama PtM	UMR 2016	Mean	Δ	%	Max	Δ	%	Min	Δ	%
RPA	1581	3069	1488	94	4309	2728	173	2114	533	34
Darrusalam	1581	3729	2148	136	6213	4632	293	2752	1171	74
Hj.ir.Pahoman	1581	2681	1100	70	4258	2677	169	1919	338	21
Hj.ir.Pengajaran	1581	4309	2728	173	6954	5373	340	2559	978	62
Lab.Ratu	1581	3036	1455	92	5334	3753	237	1758	177	11
Tj Seneng	1581	3839	2258	143	5741	4160	263	2798	1217	77
Palapa	1581	4004	2423	153	6526	4945	313	2921	1340	85
Gd. Meneng	1581	3493	1912	121	5083	3502	222	2685	1104	70
Sumur Batu	1581	3720	2139	135	6178	4597	291	2755	1174	74
Pahoman	1581	3784	2203	139	6668	5087	322	1779	198	13
pesawaran	1581	4695	3114	197	7799	6218	393	2959	1378	87
Pringsewu	1581	5786	4205	266	10607	9026	571	3071	1490	94
Hjmena	1581	5554	3973	251	10591	9010	570	2553	972	61
Cdmas	1581	4018	2437	154	6359	4778	302	2828	1247	79
Suppyer	1581	4739	3158	200	6831	5250	332	3634	2053	130
Bdjaya	1581	3565	1984	125	5061	3480	220	2710	1129	71

Sumber: Data diolah, 2017

Keterangan:

Δ : perubahan bila dibandingkan dengan UMR 2016 (1.581.000).

% : persentase dari perbandingan dengan UMR 2016 (1.581.000).

Dari Tabel di atas, diketahui bahwa PtM dengan bagi hasil Mudharabah nya memberikan uang bagi hasil melebihi UMR tahun 2016 padahal UMR 2016 telah naik 1.286% selama 20 tahun, naik 13% dari UMR 2015. Hasil ini menjadi bukti bahwa sekalipun terjadi kenaikan UMR sebesar 13%, bagi hasil Mudharabah PtM tetap memiliki *self regulating* atau kemampuan adaptasi terhadap kenaikan UMR, bahkan terdapat Mudharabah dengan nilai bagi hasil paling rendah sebanyak tiga kali lipat UMR 2016 seperti pada PtM Suplyer. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Setiawan (2016) bahwa sistem bagi hasil bekerja lebih baik dalam menghasilkan profitabilitas, lebih adil dalam mendistribusikan upah, dan menciptakan produktivitas lebih tinggi.

3.1. Perbandingan Nilai Uang Mudharabah Tahun 2015 dengan Tahun 2016

Kemampuan self regulating diantara PtM Mudharabah dijelaskan pada tabel 1.2 di bawah ini. Dinyatakan bahwa berdasarkan perbandingan nilai Mean diketahui mayoritas Mudharabah PtM mengalami peningkatan dari 16 PtM hanya dua PtM yang mengalami kemunduran yaitu PtM Gedung Meneng dan Lab. Ratu.

Tabel 1.2
Analisis Komparatif Pendapatan Bagi Hasil Mudharabah
Tahun 2015 dengan tahun 2016 (dalam Ribuan)

Nama PtM	Mean			Maximum			Minimum		
	2015	2016	Δ	2015	2016	Δ	2015	2016	Δ
RPA	3068	3069	1	4212	4309	97	2381	2114	-267
Darusalam	2587	3729	1142	3913	6213	2300	1718	2752	1034
hj.ir pahoman	2471	2681	210	5003	4258	-745	1710	1919	209
hj.ir. Pengajaran	2253	4309	2056	4542	6954	2412	1739	2559	820
Lab. Ratu	3234	3036	-198	5056	5334	278	2058	1758	-300
tj.seneng	2894	3839	945	4976	5741	765	2102	2798	696
Palapa	3293	4004	711	4973	6526	1553	2330	2921	591
Gd. Meneng	4279	3493	-786	7513	5083	-2430	2782	2685	-97
Sumur batu	2968	3720	752	5215	6178	963	1702	2755	1053
Pahoman	2993	3784	791	5719	6668	949	1723	1779	56
Pesawaran	3981	4695	714	7262	7799	537	2818	2959	141
Pringsw	4142	5786	1644	8004	10607	2603	2076	3071	995
Hjmena	4276	5554	1278	9611	10591	980	1760	2553	793
Cdmas	3470	4018	548	7050	6359	-691	1805	2828	1023

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan data di atas, perbandingan nilai Maximum Mudharabah mayoritas PtM mengalami kemajuan, dari 16 PtM hanya tiga PtM yang mengalami kemunduran yaitu PtM Ir. Pahoman, Gedung Meneng dan Candi mas. Berdasarkan nilai Minimum semua PtM mengalami Peningkatan pendapatan bagi hasil Mudharabah, hanya tiga PtM yang mengalami penurunan nilai minimum yaitu RPA, Lab.Ratu, dan Gd.Meneng. Jadi kesimpulan secara umum dari 16 PtM sebanyak 14 PtM atau (88%) mengalami kemajuan yang terlihat dari perubahan positif nilai Mudharabah yang diperoleh, dua PtM mengalami penurunan Mudharabah. Penurunan Mudharabah tetap masih di atas UMR yang sudah naik 13%. Hasil penelitian ini sesuai dengan Ibn Khaldun “*profit sharing* sebagai cara yang adil untuk pembagian surplus produksi”.

Upah menurut pemikiran barat merupakan beban bagi pengusaha. Pengusaha menginginkan UMR yang rendah, sedangkan serikat buruh menuntut UMR yang lebih tinggi lagi. Sebagaimana dinyatakan oleh Ediarno (2016) bahwa sistem upah

membuat ekonomi tidak *self regulating*, resiko krisis yang tinggi, konflik abadi laba-upah. Konflik pengupahan ini akan selalau muncul terutama setiap memperingati hari buruh internasional.

Di sisi lain, Islam memperkenalkan solusi pengupahan berupa distribusi pendapatan dengan bagi hasil (*profit-loss sharing*) dengan akad syirkah atau mudharabah. Bagi hasil adalah proporsi pembagian hasil usaha dalam ukuran prosentase atas kemungkinan keuntungan/kerugian riil yang akan diperoleh pihak-pihak yang bekerja sama. Jumlah nominal bagi hasil akan berfluktuasi sesuai dengan keuntungan riil dari pemanfaatan dana. Model bagi hasil sangat menghargai nilai manusia dan sesuai dengan *fitrah* berusaha, dimana hasil riil yang akan menjadi patokan dalam pengupahan.

Model bagi hasil tidak menjadikan upah buruh sebagai beban, karena yang menjadi biaya sesungguhnya adalah biaya-biaya yang muncul dalam rangka menghasilkan laba. Tanpa mengganggu biaya upah berarti pengusaha akan punya kesempatan banyak untuk pengembangan usaha/ekspansi usaha. Bagi hasil akan memotivasi karyawan untuk mengasilkan laba yang paling banyak karena semakin besar laba yang diperoleh akan berdampak pada besarnya bagi hasil yang diterima, dan semakin kecil laba yang diperoleh, maka semakin sedikit bagi hasil yang diterima. Apabila buruh mendapat bagian besar maka pengusaha/pemodal juga akan memperoleh bagian laba yang banyak.

Hasil ini menjadi bukti secara kongkrit tentang benarnya pendapat bahwa Mudharabah memiliki *self regulating*, dengan menggunakan model Mudharabah semua sumberdaya harus digunakan dalam kondisi full employment, tidak boleh ada yang menganggur atau mubazir. Semua sumberdaya harus bersinergi agar diperoleh bagian bagi hasil yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa system bagi hasil Mudharabah pada UMKM PtM menjadi instrumen kemandirian ekonomi Islami (*self regulating*) terhadap kenaikan UMR. Usaha yang dikelola dengan pola bagi hasil apabila tidak bersinergi dengan bagus maka akan mempengaruhi hasil usaha yang akan berdampak pada bagi hasil yang akan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Nafik (2008) sistem mudharabah merupakan alat yang akan menghasilkan efisiensi yang lebih besar bagi para pekerja industri, karena ada bagian keuntungan yang mereka peroleh diharapkan akan lebih giat dan tekun untuk memelihara barang-barang dan alat-alat produksi. Sehingga ketika mereka semakin giat bagian untuk mereka akan meningkat dan pengusaha memperoleh hasil keuntungan yang meningkat.

Hasil penelitian ini menjadi bukti riil keunggulan mudharabah seperti pendapat Qurashi (2007), bahwa dengan menerapkan sistem mudharabah akan diperoleh banyak manfaat, diantaranya adalah: *pertama*, sistem ini dapat memberikan solusi bersama antara pekerja dan pemodal, mengangkat derajat pekerja dengan mengubahnya dari sekedar alat dalam proses produksi ke posisi mitra. *Kedua*, sistem ini dapat meningkatkan produktifitas pekerja, serta mendorong minat pekerja terhadap kesuksesan perdagangan dan rencana yang ada

ditangannya. *Ketiga*, sistem ini dapat menumbuhkan pendapatan pekerjaan dengan menambah porsi yang diperoleh pada saat pencarian laba, maka mudharabah membantu dalam menabung atau menghadapi pembelanjaan-pembelanjaan yang tidak biasa. *Keempat*, sistem ini dapat mencegah pengangguran dengan membangun hubungan-hubungan yang langgeng diantara pemilik harta dan pekerja. *Kelima*, sistem ini dapat membuka pintu kerjasama ekonomi antara pemilik modal dan pekerja atas landasan yang adil. *Keenam*, sistem ini dapat menghindarkan perluasan modal individu karena keuntungan itu harus terdistribusi dengan cara yang adil diantara kedua belah pihak.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa system mudharabah memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dan memberikan keuntungan lebih besar di bandingkan dengan sistem Upah Minimum Regional (UMR). Hal ini terlihat dengan hasil penelitian, bahwa rata-rata uang bagi hasil mudharabah di PtM tahun 2016 melebihi upah minimum regional (UMR) tahun 2016 di Lampung meskipun telah mengalami kenaikan. Demikian pula, semua bagi hasil mudharabah tahun 2016 lebih besar daripada bagi hasil mudharabah 2015, artinya bagi hasil mudharabah memiliki self rulating terhadap kenaikan UMR dan memiliki *auto self regulating* diantara bagi hasil. berdasarkan kesimpulan ini maka dapat memberi masukan kepada Pemerintah agar sistem ini dapat menjadi kebijakan model bagi hasil sebagai penentu upah buruh sektor UMKM dan non UMKM.

Daftar Pustaka

- Agustine, Michele. 2013. *Pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*”, *Jurnal Hukum Perdata*. Universitas Udayana.
- Amalia, Euis. 2009. *Keadilan Distributif Dalam Ekonomi Islam*. Jakarta. Rajawali Press.
- Anotnio. M. Syafi’i. 2001. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Ash Siddiqieqy, Muhammad. 1996. *Kemitraan Usaha dan Bagi Hasil dalam Hukum Islam*, Dana Bakti Prima Yasa. Yogyakarta
- Basu.1999. *Household labour Supply, Unemployment, and Minimum Wage World Bank Policy Paper 2049*. Woshinton
- Bappenas, 2001, *Upah Minimum; Sebuah Kajian tentang Dampaknya Terhadap Penciptaan Lapangan Kerja Di Masa Krisis*. Bappenas. Jakarta.
- Chapra, M.Umer. 2000. *Sistim Moneter Islam*. Jakarta. Gema Insani Press
- Couch, 1999, *Distribution and Employment Infact of Raising RMW*. *FRBSF Economic Latter*. Sanfransisco. CA 94120.
- Dube, Arindrajit; Leser, T. William; Reich, Michael. 2016. *Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions*. *Journal of Labor Economics*, 34(3): 663-704.

- Ediarno, 2016, *Teori Ekonomi Bagi Hasil*, Penerbit A4, Tangerang.
- Fernandez-Macias, Enrique; Vacas-Soriano, Carlos. 2016. *A coordinated European Union minimum wage policy?. European Journal of Industrial Relations*, 22(2): 97-113.
- Gittings, R. Kaj; Schmuttie, Ian M. Getting handcuffs on an octopus: *Minimum wages, employment, and turnover. ILR Review*, 2016, 69(5): 1133-1170.
- Hakim, Rahmad. 2015. *Pembangunan Ekonomi Islam Pada Perbankan Syariah: Telaah Beberapa Problem Dalam Transaksi Mudarabah Kontemporer. Islamic Economics Journal*, 1(1): 61-83
- Huda, Nurul, 2012. *Keuangan Publik Islami pendekatan Teoritis dan Sejarah*, Kencana. Jakarta.
- Jusmaliani, 2005, *Mengenal kembali Kegiatan Ekonomi Berbasis Bagi Hasil*. P2E LIPI. Jakarta.
- Karim, Adiwarmanto, 2007. *Bank Islam "Analisis Fiqih dan Keuangan"*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Komro, Kelli A. *The effect of an increased minimum wage on infant mortality and birth weight. American journal of public health*, 2016, 106(8): 1514-1516.
- Macperson, 2002, *The Employment Impact of A comprehensive Living Wage Laweridence from Florida. Employmen Policies Institute*. Florida State University.
- Makasau, Andi, 2009. "Pengaruh Implementasi Kebijakan Upah Minimum pada Hubungan Kerja Perusahaan dengan Pekerja di Kabupaten Bandung" *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1): 22 – 35
- Muhammad. 2002. *Kebijakan Fiskal dan Moneter dalam Ekonomi Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafiq, Muhammad, 2008. *Model Perhitungan Nisbah Pada Sistem Bagi Hasil*. Unair. Surabaya.
- Nugroho, 2012. *Pengaruh Upah Minimum Terhadap Pengangguran Terbuka. Jurnal Economi Diponegoro*. Semarang. FEB. Universitas Diponegoro.
- Pitartono, Ronny. 2012. Analisis Tingkat Pengangguran di Jawa Tengah Tahun 1997-2010. *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Pratomo. 2011. *Kebijakan Upah Minimum Untuk Perekonomian Yang Berkeadilan: Tinjauan UUD 1945'. Journal of Indonesian Applied Economics* Vol. 5 No. 2 Oktober 2011, 269-285. Universitas Brawijaya.
- Putro, Akbar. 2013. *Analisis Pengaruh PDRB, Tingkat UMK, Tingkat Infasi dan Beban/Tanggungans Penduduk Terhadap Pengangguran Terbuka di Kota Malang Periode Tahun 1990-2010. Diponegoro journal of economic*. Volume 2, Nomor 3, Tahun 2013.
- Qorashi, Syarief Baqir. 2007. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*. Al-Huda. Jakarta.
- Riva Vinny Alvionita, 2014. *Pengaruh Tingkat Pengangguran Dan Tingkat UMP Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Provinsi Riau. JOMFEKON*. 1.
- Ricardo, David, *on the Principle of Political Economy and Taxation*, Chapter 5, London. Jhon Murray, Library of Economics and Library.
- Saget. 2001. *Is The Minimum Wages an Effective Tool to Promote Decen Work and Reduce Poverty? The experience or selected Developing Countries. Employmen Paper 2001/13*. International Labour Office.

- Setiawan, Deny. 2016. *Comparison on the Effect of Profit Sharing System between Islamic and Conventional System on Profitability, Wages, and Productivity (A Study on Padang Restaurant in Pekanbaru)*. *American Journal of Economics*, 6(5): 270-279.
- Shaukat, Mughees; Hasan, Zubair; Al Habshi, Datuk Syed Othman. 2014. *Financing Economic Growth with Stability from Islāmic Perspective*. *Journal of Islamic Business and Management*. 4(2): 15-62.
- Shikh, Salman Ahmed. 2015. *A Comparative Study of Views and Role of Labor in Marxian, Mainstream and Islamic Economics*.
- Sholeh, Maimun. 2005. *Dampak Kenaikan Upah Minimum Propinsi Terhadap Kesempatan Kerja (Propinsi Jawa Tengah)*” *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 2(2). Desember 2005
- Zubair, Hasan. 2007, *Labours as a Source of Value and Capital Formulation : ibnu Kaldun, Ricardho, and Marx- Comparison*. *Journal Ekonomi Islam*. Vol 20(2). 49.
- _____. *Distribusional Equity in Islam, in Distributive Justice and Need Fulfilment in an Islamic Economy, Edited By Munawar Iqbal, Leicer, UK: The Islamic Foundation, 35-90.*