

Tinjauan Fikih Muamalah dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pelaksanaan Pemberian Upah Tenaga Kerja Borongan

Zahra Viola Sari, Neneng Nurhasanah, Muhammad Yunus

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

zahraaaaavsary@gmail.com, nenengnurhasanah@yahoo.com, yunus_rambe@yahoo.co.id

Abstract— We can find many of the applications of piece labor wages to workers in companies today. However, in the implementation of the gift sometimes the company still does not pay enough attention to the rules applied. Such as providing rules of obligation without any detailed explanation of the amount of wages the worker will receive at the time of the contract, resulting in disappointment on the part of the worker. The purpose of this study was to determine the implementation rules for the provision of piece rate wages according to muamalah fiqh and law no. 13 of 2003 concerning employment. The method used in this study is a qualitative method with a normative juridical research approach. Data collection is done by interviewing and studying literature or literature. The results showed that: First, the rules for the payment of piece labor must pay attention to the harmony and conditions including the willingness of both parties when making a contract and the *mutaqawwin* wages whose numbers are known. Second, the implementation of piece labor wages which is applied in the CV. Air Hajj Fenishello is by giving a rule that requires workers to be in the warehouse from Monday to Friday with no stipulation of wages for the enforcement. Third, the provision of wages in the CV. Air Hajj Fenishello is not in accordance with one of the terms of the *ijarah*, namely the willingness of both parties to enter into a contract and the *mutaqawwin* wages.

Key words— *Fikih Muamalah, Law No.13 of 2003 concerning Employment, Implementation of Giving Workers Wages, CV. Air Hajj Fenishello.*

Abstrak— Penerapan pemberian upah tenaga kerja borongan kepada pekerja banyak kita temukan di perusahaan pada saat ini. Namun, dalam pelaksanaan pemberiannya terkadang pihak perusahaan masih kurang memperhatikan aturan-aturan yang diterapkan. Seperti memberikan aturan kewajiban tanpa adanya penjelasan secara rinci mengenai besaran upah yang akan diterima pekerja pada saat melakukan akad, sehingga menimbulkan kekecewaan dari pihak pekerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui aturan pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah dan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan penelitian yuridis normatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi literatur atau kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, aturan pemberian upah tenaga kerja borongan harus memperhatikan rukun dan syarat diantaranya kemauan kedua belah pihak saat melakukan akad dan mal *mutaqawwin*

upah yang diketahui jumlahnya. Kedua, pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan yang diterapkan di CV. Air Hajj Fenishello yaitu dengan cara memberikan aturan yang mewajibkan pekerjanya agar berada di gudang mulai hari senin hingga jum'at dengan tidak ditentukannya upah atas pemberlakuan tersebut. Ketiga, pemberian upah di CV. Air Hajj Fenishello tidak sesuai dengan salah satu syarat *ijarah* yaitu kemauan kedua belah pihak saat melakukan akad dan mal *mutaqawwin* upah yang diketahui jumlahnya.

Kata kunci— *Fikih Muamalah, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, CV. Air Hajj Fenishello.*

I. PENDAHULUAN

Upah cukup menjadi polemik dari tahun ke tahun diantara pekerja dengan perusahaan, sebab tidak terpenuhinya hak pekerja mengenai pemberian upah dan jam kerja. Salah satunya tenaga kerja borongan yang terkadang dipekerjakan tidak sesuai aturan, tenaga kerja borongan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO.KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 30 menyebutkan tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja. Dengan kata lain, pekerja borongan hanya akan menerima upah sesuai pekerjaan yang diselesaikan dan apabila telah selesai pekerjaannya maka tenaga kerja borongan dapat bekerja dengan orang lain.

Objek pembahasan fikih muamalah adalah hubungan antara manusia dengan manusia lain yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara manusia satu dengan manusia lain. Berdasarkan teori kebutuhan maslow dan fikih muamalah tersebut dapat ditarik benang merah bahwa pekerja menggantungkan kebutuhan ekonomi cukup besar kepada perusahaan tempat dia bekerja, oleh sebab itu perusahaan harus bersikap bijak atas pemberian upah dikarenakan hal berkaitan dengan hak dan kewajiban.

Dalam Islam sendiri perjanjian kerja sama yang dilakukan perusahaan dengan karyawannya disebut dengan akad al-*ijarah* arti *ijarah* secara etimologi adalah imbalan

atas perbuatan. Imbalan tersebut disebut juga dengan ujah, ujah adalah pembayaran yang wujudnya dapat bermacam – macam, yang dilakukan atau diberikan suatu lembaga atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukannya. Pelaksanaan akad ijarah menurut fikih muamalah yaitu haruslah terpenuhinya rukun dan syarat salah satunya syarat sahnya akad yang mengharuskan adanya persetujuan antara kedua belah pihak dan objek akadnya harus jelas seperti jenis pekerjaan misalnya pekerjaan membangun rumah sejak awal fondasi hingga terima kunci maka harus juga disertai gambaran perbuatan rumah secara rinci.

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pemilik dan karyawan bahwa pelaksanaan pemberian upah di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang menggunakan sistem pemberian upah tenaga kerja borongan. Perusahaan memberlakukan aturan kepada beberapa pekerja khususnya bagian produksi dan pengiriman untuk berada di gudang mulai hari senin hingga jum'at tanpa terkecuali. Keberadaan pekerja digudang sebagaimana aturan tersebut tidak disebutkan diawal perjanjian apakah terdapat upah mengupahnya atau tidak, jadi pekerja pada awalnya hanya mengikuti arahan perusahaan atau pemilik saja. Hal yang demikian tentunya tidak sesuai dengan teori syarat perjanjian dalam Islam atau fikih muamalah karena jika membuat perjanjian antara pengusaha dan pekerja harus jelas bagaimana mekanisme upah mengupah dan job desk kerjanya.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti pelaksanaan pemberian upah di Cv. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang. Penulis Mengambil Judul “Tinjauan Fikih Muamalah Dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Pemberian Upah Tenaga Kerja Borongan (Studi Kasus Di Cv. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang)”.

Tujuan penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui aturan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah dan Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan yang diterapkan di CV. Air Hajj Fenishello Desa.Bunter Kabupaten. Sumedang.
3. Untuk mengetahui tinjauan aturan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah dan undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah tenaga kerja borongan di CV. Air Hajj Fenishello Desa Bunter Kabupaten Sumedang.

II. LANDASAN TEORI

A. Tentang Ketenagakerjaan

1. Fikih Muamalah

Pengupahan dalam Islam harus berlandaskan pada prinsip utama keadilan yang terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam pemburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dan pengusaha, artinya sebelum dipekerjakan, harus jelas terlebih dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Sebagaimana syarat sahnya dilakukan akad ijarah sebagai berikut : Persetujuan kedua belah pihak, sama halnya seperti dalam jual beli. Sebab ijarah termasuk kedalam perniagaan (tjariah), karena didalamnya terdapat tukar menukar harta, Objek akad yaitu manfaat harus jelas, sehingga tidak menimbulkan perselisihan. Apabila objek akad (manfaat) tidak jelas, sehingga menimbulkan perselisihan, maka akad ijarah tidak sah, karena dengan demikian manfaat tersebut tidak bisa diserahkan, dan tujuan akad tidak tercapai, Orang yang disewa tidak boleh mengambil manfaat dan pekerjaannya untuk dirinya sendiri. Apabila ia memanfaatkan pekerjaan untuk dirinya maka ijarah tidak sah. Dengan demikian, tidak sah ijarah atas perbuatan taat karena manfaat untuk orang yang mengerjakan itu sendiri. Manfaat ma'qud 'alaihi harus sesuai dengan tujuan dilakukannya akad ijarah, yang biasa berlaku umum. Apabila manfaat tersebut tidak sesuai dengan tujuan dilakukannya akad ijarah maka ijarah tidak sah.

Konsep kemaslahatan kompensasi atau upah dalam islam memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akhirat, untuk menerapkan kompensasi dalam dimensi dunia maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akhirat dari kompensasi atau upah tersebut. jika moral diabaikan, maka dimensi akhirat tidak akan tercapai. Sedangkan kompensasi dunia dicirikan akan dua hal yaitu adil dan layak, adil bermakna bahwa kompensasi yang diberikan harus jelas, transparan dan profesional.

Para ahli hukum Islam dan ekonomi Islam kontemporer menyimpulkan bahwa Islam memberikan hak kepada pekerja dengan beberapa jaminan kemanusiaan seperti kerelaan, keadilan, kemampuan dan kelayakan hidup. Selain itu Islam melarang pemaksaan dalam kerja, memberika upah secara dzalim (tidak sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan). Kewenangan hukum Islam kepada pemilik hak untuk menggunakan haknya sesuai dengan tuntunan yang telah digariskan yang tujuannya untuk menggapai kemaslahatan. Sebab itulah, melindungi hak dalam ajaran islam merupakan penjabaran dari ajaran dan prinsip keadilan. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَلَا تَجْحَشُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merejalela dimuka bumi membuat kerusakan.” (QS. Al-Syura (26) : 183)

2. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 157 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan

hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (duabelas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota.

Pasal 78 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat adanya persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, dan pengusaha wajib membayar upah kerja lembur. Waktu kerja yang dimaksud yaitu sebagaimana pasal 77 adalah 7 jam 1 hari atau 8 jam 1 hari.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan fikih muamalah bahwa pemberian upah tenaga kerja borongan di CV. Air Hajj Fenishello tidak terpenuhinya syarat ijarah yaitu kesepakatan kedua belah pihak dalam melakukan pekerjaan dan besaran upah yang diketahui oleh para pihak. Penerapan asas-asas berdasarkan upah tenaga kerja borongan yaitu asas keadilan, asas kelayakan hidup dan asas kebajikan di CV. Air Hajj Fenishello tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan masih terdapat tindakan sewenang-wenang dari pihak perusahaan salah satunya dengan penerapan aturan yang di buat pihak perusahaan. Waktu jam kerja agar tidak ditingkatkan secara terus menerus hingga titik maksimum sebab akan terkendala oleh seberapa seberapa kuat dan produktifnya seseorang dalam melakukan kerja selama waktu 24 jam, dalam pelaksanaan di CV. Air Hajj Fenishello tidak diperhatikan dengan baik dikarenakan tidak adanya waktu memulai kerja dan berakhir kerja yang ditentukan pihak perusahaan. Begitupun waktu pembayaran upah agar tidak terlambat diberikan sebab termasuk kedalam perbuatan dzalim dan dimusuhi Allah SWT, dalam pelaksanaannya di CV. Air Hajj Fenishello masih terjadi keterlambatan yang disebabkan kepentingan salah satu pihak.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Aturan pemberian upah tenaga kerja borongan menurut fikih muamalah harus memenuhi rukun dan syarat akad ijarah, asas-asas yang berlandaskan Al-Qur'an dan hadis, salah satu dari macam-macam upah menurut fikih muamalah, waktu kerja harus jelas, dan waktu pemberian upah harus tepat sesuai kesepakatan pada saat melakukan akad. Aturan tersebut harus terpenuhi agar saat terjadi kesalah pahaman atau perselisihan dikemudian hari dapat diselesaikan secara adil, tidak adanya pihak yang merasa dirugikan atas kerjasama yang dilakukan, kebutuhan pokok para pekerja dapat terpenuhi secara manusiawi, menghindari adanya unsur eksploitasi di dalam setiap transaksi, dan terhindar

dari ketidak jelasan (gharar). Adapun menurut undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa upah tenaga kerja borongan harus diberikan atas dasar volume pekerjaan atau satuan hasil kerja, kesepakatan kedua belah pihak, adanya pekerjaan yang dijanjikan, asas-asas hukum upah yang adil terpenuhi, jangka waktu penyelesaian tenaga kerja borongan adalah 3 (tiga) tahun paling lama, waktu kerja tenaga kerja borongan adalah 7 (tujuh) hingga 8 (delapan) jam sehari, adanya kejelasan mekanisme upah tenaga kerja borongan, dan adanya jaminan kesehatan serta kecelakaan kerja bagi tenaga kerja borongan yang telah bekerja 3 (tiga) bulan secara berturut-turut.

2. Pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan yang diterapkan di CV. Air Hajj Fenishello Desa. Bunter Kabupaten. Sumedang, pada saat melakukan akad tidak dijelaskan bahwa saat diberlakukan aturan perusahaan tidak ada upah dan jenis pekerjaan dan waktu kerja tidak jelas. Ini dikarenakan tidak adanya sistem yang mengatur mengenai repan pesanan setiap harinya Sehingga, pada saat melaksanakan kerja dan pemberian upah sering terjadi salah paham diantara kedua belah pihak tersebut.
3. Pemberian upah tenaga kerja borongan di CV. Air Hajj Fenishello menurut fikih muamalah tidak memenuhi syarat akad ijarah yaitu kesepakatan kedua belah pihak dalam melakukan pekerjaan dan mal mutaqaawwin upah yang diketahui jelas harga atas manfaat yang diperoleh, tidak terpenuhinya penerapan asas-asas berdasarkan upah tenaga kerja borongan, adanya ketidak jelasan (gharar) pada waktu kerja, dan ketidak jelasan (gharar) mengenai waktu pembayaran upah. Sehingga akan berakibat kepada tidak sahnya pelaksanaan akad ijarah karena tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak , dan ketidak jelasan (gharar) upah serta jenis pekerjaan yang akan dilakukan yang mengakibatkan adanya ketidakadilan pada pelaksanaannya. Ketidakadilan akan melahirkan ketidakpuasan dan ketidakridhoan salah satu pihak. Sementara ketidakridhoan akan berakibat kepada ketidakbarokahan dalam aktivitas upah mengupah tersebut. Adapun menurut undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan upah tenaga kerja borongan di CV. Air Hajj Fenishello bahwa masih kurangnya pengetahuan pihak perusahaan dalam pelaksanaan pemberian upah tenaga kerja borongan yang sebenarnya, tidak terpenuhinya kesepakatan para pihak dalam melakukan perjanjian upah tenaga kerja borongan, tidak adanya kejelasan bentuk dan cara pembayaran upah serta hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, jangka waktu kerja tidak diketahui sampai kapan akan berakhir, dan waktu kerja yang terkadang melebihi ketentuan

kerja.

V. SARAN

Saran bagi pihak perusahaan harus menjelaskan terlebih dahulu mekaisme kerja terutama upah-mengupah sebelum diterapkannya aturan yang dibuatnya guna menghindari perselisihan dan ketidakjelasan (gharar), pihak perusahaan dapat menerapkan upah sepadan (ujrah al-misli) yang gunanya ketika penerapan aturan perusahaan diberlakukan pihak pekerja tetap menerima upah atas jasanya, atau upah harian sebab pekerja dapat termasuk bekerja setiap harinya atas pemberlakuan aturan perusahaan, dan pihak perusahaan wajib mendaftarkan jaminan kecelakaan kerja dan kematian sebab rata-rata pekerja telah bekerja cukup lama sebagaimana undang-undang yang mengatur, dan waktu kerja hendaklah diperhatikan oleh pihak perusahaan tidak diperbolehkan mempekerjakan melebihi waktu kerja dengan cara membuat skenario kerja yang jelas sebelum dilaksanakan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adam, P. (2017). *Fikih Muamalah Maliyah Konsep, Regulasi, dan Implementasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [2] Adisu, E. (2008). *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung Gaji, Pensiun, dan Jamsostek*. Jakarta: ForumSahabat.
- [3] Aliz, A. (2013, Juli 10). *Pengertian dan perbedaan Gaji dan Upah*. Diambil kembali dari Academia: https://www.academia.edu/7009958/Pengertian_dan_perbedaan_Gaji_dan_Upah
- [4] Asyhadi, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [5] Bachrun, S. (2012). *Desain Pengupahan Untuk Perjanjian Kerja Sama*. Jakarta Pusat: Penerbit PPM.
- [6] Barakah, Q. (2018). *Konsep Aplikatif Fiqh Muamalah, Terhadap Pelaksanaan Upah DI Desa Prambatan Kecamatan Abad Kabupaten Pali*. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 198.
- [7] Cniago, F. (2018). *Ketentuan Pembayaran Upah Dalam Islam*. *Jurnal Textura*, 44.
- [8] Fauzi. (2016). *Teori Hak dan Istislahi Serta Aplikasi Dalam Fikih Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- [9] Febriyanti, Malik, Z. A., & Senjiati, I. H. (2018). *Analisis Hukum Islam dan Permenakertrans No. 13 Tahun 2012 tentang Standar Upah Layak di Bengkel Sandal Jaya Utama*. *Spesia Unisba, Vol 4, No 1, Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*.
- [10] Hakim, L. (2012). *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Bandung: Pt. Glora Aksara Pratama.
- [11] Handayani, M. K., Nurhasanah, N., & Imaniyati, N. S. (2016). *Analisis Hukum Islam Dan Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Terhadap Pelaksanaan Upah Karyawan Outsourcing Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Cimahi*. *Spesia Unisba Voal 2, No. 1 Prosiding ekonomi Syariah*.
- [12] Harun. (2017). *Fikih Muamalah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- [13] Herdianti, V. P., Iskandar, M. R., & Putra, P. A. (2019). *Analisis Sistem Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja di Tinjau dari Perspektif Fikih Muamalah (di Home Industry Triple A Kabupaten Bogor)*. *Spesia Unisba Vol. 5 No. 2 Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*.
- [14] Heri. (2020, mei 18). *Sistem Pemberian Upah di CV.Air Haji Fenishello*. (Z. V. Sari, Pewawancara)
- [15] Herijanto, H., & Hafiz, M. N. (2016). *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam Pada Perusahaan Outsourcing*. *Jurnal Islaminomic*, 12.
- [16] Herlyana, R., Surahman, M., & Adam, P. (2018). *Tinjauan Fikih Muamalah Terhadap Praktek Jasa Penggilingan Padi (Studi Kasus di Desa Bojongsoang Kecamatan Bojongsoang Kabupaten Bandung)*. *Spesia Unisba Vol. 4 No. 2 Prosiding EKonomi Syariah*.
- [17] Hernawan, W. P., Nurhasanah, N., & Imaniati, N. S. (2016). *Analisis Upah Kerja Lembur di Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Sukabumi Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Dihubungkan dengan Fiqh Muamalah*. *Spesia Unisba, Vol 2, No 2, Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*.
- [18] Herwati, E. (2015). *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan di PT.Royal Korindah Purbalingga*. *Skripsi IAIN Purwokerto*.
- [19] Hidayat, K., & Urbaningrum, A. (2011). *Islam Dan Hak Asasi Manusia Dalam PandangN Nurcholish Madjid*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [20] Hidayati, I. N. (2017). *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*. *Jurnal Az Zarqa'*, 190.
- [21] Jajang. (2020, Mei 18). *Sistem Pemberian Upah di CV.Air Haji Fenishello*. (Z. V. Sari, Pewawancara)
- [22] Januari, F. (2013). *Pengantar Hukum Islam dan Pranata Sosial*. Bandung: Pustaka Setia. Bandung: Pustaka Setia.
- [23] Maryati, K., Suryawati, J., & Genggor, R. (2007). *Sosiologi Jilid 3*. Jakarta: Erlangga.
- [24] Mubarak, J. H. (2017). *Fikih Muamalah Maliyah Akad Ijarah dan Ju'alah*. Bandung: Simbiosia Rekatama Media.
- [25] Mufraini, M. A., Setyanto, B., & Romdlon, S. W. (2011). *Etika Bisnis Islam*. Depok: Gramata Publishing.
- [26] Muslich, A. W. (2010). *Fiqh Muamalat*. Jakarta: AMZAH.
- [27] Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [28] Nur. (2020, Mei 16). *Sistem Pemberian Upah di CV.Air Haji Fenishello*. (Z. V. Sari, Pewawancara)
- [29] Prasetyo, Y. (2018). *Ekonomi SYariah*. Bandung: Aria Mandiri Group.
- [30] Pudjihardjo, M., & Muhith, N. F. (2019). *Fikih Mumalah Ekonomi Syariah*. Malang: UB Press.
- [31] Putra, N. (2013). *Penelitian Kualitatif IPS*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [32] Rivai, V., Nuruddin, A., & Arfa, F. A. (2012). *Islamic Business and Economic Ethics*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [33] Riyadi, F. (2015). *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*. *Iqtishadia*, 161.
- [34] Satori, D., & Komariah, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [35] Sholihin, A. I. (2013). *Ekonomi Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [36] Siswandi. (2014). *Pemberian Upah yang Layak Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan*. *Ummul Qura*.
- [37] Sugiono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [38] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan R & D (Cet XII)*. Bandung: Alfabeta.
- [39] Syakur, A. (2015). *Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam*. *Universum*.
- [40] Waliam, A. (2017). *Upah Berkeadilan di Tinjau dari Perspektif Islam*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*.
- [41] wordpress. (2015, September 5). *Menyimak Rahasia Dibalik*

AlQur'an . Diambil kembali dari alquranmulia :
<https://alquranmulia.wordpress.com/2015/09/05/tafsir-ibnu-katsir-surah-an-nisaa-ayat-29-31/>

[42] Yanto. (2020, Mei 18). Pelaksanaan Pemberian Upah di Cv. Air Hajj Fenishello. (Z. V. Sari, Pewawancara)