

Analisis Pemotongan Upah Karyawan Akibat Rusaknya Barang Menurut Fiqh Muamalah dan Hukum Perdata

Erlin Setiawati*, Asep Ramdan Hidayat, Siska Lis Sulistiani

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*erlinsetiawati14@gmail.com,ao_hidayat@yahoo.com,siska.sulistiani@unisba.com

Abstract. Muamalah is a rule created by Allah SWT to regulate human relations in life and life. CV Padjeng is a large wholesale company that sells various kinds of drinks. The company applies a rule that if an item is broken, such as a gallon, it will be charged to the employees. The problem formulation of this study aims to analyze the practice of imposing deductions on employee wages due to damage to goods that occurred at CV Padjeng Berkah Mandiri according to muamalah fiqh and civil law. The method used in this study is descriptive qualitative normative, namely the decoding of the data obtained carefully and systematically in accordance with the research problems so as to produce legal conclusions. The results of the analysis of this study are that both according to fiqh muamalah and civil law are both not permissible, because there is no willingness and no justice for employees for wage deductions that are carried out unilaterally by the company which should be borne by an employee who commits negligence. However, it was instead charged to all employees, not written in the previous employment agreement, there was no agreement between the two parties resulting in losses suffered by one of the parties (employees), and also the amount of wage deductions that exceeded the maximum limit allowed.

Keywords: *Deduction of wages, Ijarah, Fiqh Muamalah, Civil law.*

Abstrak. Muamalah adalah peraturan yang diciptakan Allah SWT untuk mengatur hubungan manusia dalam hidup dan kehidupan. CV Padjeng merupakan sebuah perusahaan grosir besar yang menjual berbagai macam minuman Perusahaan tersebut menerapkan sebuah aturan apabila ada barang yang pecah seperti galon maka akan dibebankan kepada karyawan. Rumusan masalah dari penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktek pembebanan pemotongan upah karyawan akibat rusaknya barang yang terjadi di CV Padjeng Berkah Mandiri menurut fikih muamalah dan hukum perdata. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah normatif kualitatif deskriptif, yakni penguraian kembali dari data yang diperoleh dengan seksama dan sistematis sesuai dengan permasalahan penelitian sehingga menghasilkan kesimpulan hukum. Hasil analisis dari penelitian ini adalah baik menurut fiqh muamalah dan hukum perdata adalah sama – sama tidak diperbolehkan, karena tidak adanya kerelaan dan tidak adanya keadilan bagi para karyawan terhadap pemotongan upah yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan yang seharusnya dibebankan kepada salah seorang karyawan yang melakukan kelalaian tersebut, tetapi malah dibebankan kepada seluruh karyawan, tidak dituliskan dalam perjanjian pekerjaan sebelumnya, tidak adanya kesepakatan antara kedua belah pihak sehingga mengakibatkan kerugian yang dialami oleh salah satu pihak (karyawan), dan juga jumlah potongan upah yang melebihi batas maksimal dari yang diperbolehkan.

Kata Kunci: *Pemotongan upah, Ijarah, Fikih Muamalah, Hukum perdata.*

A. Pendahuluan

Muamalah adalah peraturan yang diciptakan Allah SWT untuk mengatur hubungan manusia dalam hidup dan kehidupan, untuk mendapat alat-alat keperluan jasmani dengan cara yang paling baik diantara sekian banyak termasuk dalam perbuatan muamalah adalah sistem kerjasama pengupahan.

Pekerjaan merupakan sarana untuk mendapatkan rezeki dan penghidupan yang layak. Dengan bekerja dengan baik maka seorang buruh/pekerja akan mendapatkan penghasilan yang sesuai. Akan tetapi, masalah yang sering muncul dalam dunia pekerjaan yaitu tidak dipenuhinya hak-hak pekerja tersebut. Distributor adalah suatu badan usaha atau perorangan yang bertanggung jawab untuk mendistribusikan atau menyalurkan produk perdagangan, baik itu barang maupun jasa, ke *retailer* atau konsumen akhir. Dalam hal ini, distributor hanya mengambil produk yang sudah jadi dan siap digunakan tanpa perlu memodifikasinya.

Salah satu interaksi muamalah yang sering dijumpai dalam kehidupan sehari-hari adalah upah atau penggajian karyawan yang dalam hukum Islam dikenal dengan istilah (*ujrah*). Dalam Islam, upah dimasukkan dalam kaidah sewa menyewa, dimana melibatkan *al-ajr* (penyewa) dan *musta'jir* (menyewakan). Dalam hal ini, pengusaha dianggap sebagai pihak penyewa sedangkan karyawan dianggap pihak yang menyewakan.

Dalam suatu hubungan pekerjaan harus ada perjanjian yaitu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat oleh karyawan dan pengusaha secara perseorangan. Perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa yang terjadi ketika seseorang karyawan berjanji kepada perusahaan untuk melaksanakan suatu kegiatan kerja. Perjanjian dalam hukum Islam merupakan salah satu macam *ijarah*, yaitu *ijarah 'amal* (sewa menyewa tenaga manusia). Dengan demikian, dalam pelaksanaan perjanjian kerja masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Sebagaimana hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

“Berilah pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering.” (HR. Ibnu Majah).

Maksud hadis diatas adalah menyegerakan menunaikan hak pekerja setelah selesai pekerjaannya, begitu juga dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian upah baik itu setiap perhari, perminggu bahkan perbulan. Makna dari memberikan upah sebelum kering keringatnya, merupakan ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan upah setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dan ketika pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya memang benar-benar kering.

Dimensi upah memiliki cakupan yang luas, baik yang berkaitan dengan aspek pemenuhan kebutuhan dasar pekerja/buruh, maupun yang berkaitan dengan aspek pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja. Arah kebijakan pembangunan sistem pengupahan, menekankan pada aspek perlindungan upah bagi pekerja / buruh untuk mencapai kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan kondisi perekonomian nasional. Dengan dasar tersebut maka diharapkan terwujud sistem pengupahan yang berkeadilan.

Selain itu, regulasi bidang pengupahan juga harus mampu menjawab tantangan dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang berdampak terhadap perubahan tatanan sosial dan ekonomi, termasuk perubahan pola hubungan kerja di bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, diperlukan regulasi pengupahan yang mengatur beberapa isu strategis, antara lain mengenai bentuk upah, upah bagi pekerja/buruh, upah minimum dan upah bagi pekerja/buruh pada usaha mikro dan usaha kecil.

Salah satu perjanjian yang dilakukan sebelum kerjasama antara pengusaha atau pemberi kerja dengan karyawan baik secara tulisan maupun lisan biasanya dilakukan dengan kontrak perkerjaan. Hukum kontrak merupakan bagian dari hukum perikatan. Dalam hal itu hukum perdata mengatur terkait hukum kontrak, tepatnya pada Pasal 1338 ayat 1 yang menyebutkan bahwa segala perjanjian yang dilakukan secara bersama berlaku sebagai undang-undang untuk mereka yang membuat.

Sedangkan Pasal 1330 KUH Perdata menyebutkan bahwa perjanjian kontrak tidak terjadi apabila salah satu dalam keadaan tertekan atau terpaksa. Perjanjian kerja idealnya

melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak, karena terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak.[1]

CV Padjeng merupakan sebuah perusahaan grosir besar yang menjual berbagai macam minuman baik galon dari berbagai macam merk, air kemasan yang di bungkus karton / dusan dan menjual gas elpiji mulai dari ukuran 5kg – 50kg. Perusahaan tersebut menerapkan sebuah aturan apabila ada barang perusahaan yang pecah seperti galon maka akan dikenakan denda atas kerusakan barang yang dibebankan kepada seluruh karyawan, padahal penyebab dari galon pecah / rusak belum tentu karena kelalaian para karyawan yang tidak hati - hati ketika memuat galon ke dalam mobil muatan, tetapi kadang juga berasal dari customer yang datang ke toko untuk membeli galon yang tidak layak untuk ditukar. Meskipun begitu, CV Padjeng tetap memotong upah karyawan untuk penggantian kerugian perusahaan akibat kerusakan barang sebesar Rp. 50.000 / bulan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Analisis Pemotongan Upah Karyawan akibat Rusaknya Barang Menurut Fiqih Muamalah dan Hukum Perdata (Studi kasus di CV Padjeng Berkah Mandiri di kabupaten Bandung Barat)?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis praktek pemotongan upah karyawan akibat rusaknya barang yang terjadi di CV Padjeng Berkah Mandiri menurut fiqih muamalah.
2. Untuk menganalisis praktek pemotongan upah karyawan akibat rusaknya barang yang terjadi di CV Padjeng Berkah Mandiri menurut fiqih hukum perdata.

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis, bermfaat sebagai pengetahuan khususnya bagi penulis secara pribadi dan menambah khazanah keilmuan yang berhubungan dengan analisis hukum perdata dan hukum islam terhadap praktek pemotongan upah karyawan akibat rusaknya barang.
2. Manfaat secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk upaya masukan atau kritikan terhadap perusahaan dalam memberikan keadilan terhadap karyawan dengan menjalankan aturan yang tidak keluar dari norma hukum, baik hukum positif maupun hukum islam. Khususnya aturan dalam perihal ganti rugi terhadap barang yang rusak.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif yaitu suatu penelitian hukum yang mempergunakan sumber hukum sekunder, dilakukan dengan menekankan dan berpegang pada segi yuridis atas praktek terjadinya pemotongan upah yang diakibatkan oleh rusaknya barang perusahaan yang dibebankan kepada seluruh karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hukum primer, data hukum sekunder, dan data hukum tersier. Data hukum primer merupakan data yang berasal dari Al – Qur’an, Hadist, dan Kitab Undang – Undang Hukum Perdata, data hukum sekunder merupakan data yang berasal dari buku, jurnal, dan artikel, dan data hukum tersier merupakan data yang berasal dari website.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan wawancara dan studi pustaka. Adapun Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan deskriptif kualitatif, yang berarti diuraikan dengan kalimat atau kata-kata menurut pendapat yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara terhadap responden, diuraikan dengan apa adanya sesuai apa yang diteliti, selanjutnya disimpulkan oleh peneliti.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Fiqih Muamalah Terhadap Pemotongan Upah Karyawan

Setiap pekerja menerima sesuai apa yang telah dilakukannya, pemberian upah atau gaji hendaknya berdasarkan akad (kontrak) perjanjian kerja. Karena akad menimbulkan kerjasama

antar pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak-hak atas kewajiban masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan suatu kewajiban bagi pihak yang lainnya, adanya kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah. Akad perjanjiannya di dalam hukum Islam ini memiliki posisi dan peranan yang sangat strategis dalam berbagai persoalan mu'amalah. Akad yang telah terjadi mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Dengan akad pula dapat merubah suatu kewenangan, tanggung jawab dan merubah sesuatu. Cara pemberian upah mengupah dapat dilakukan dengan memperbaiki hubungan kontrak kerja diawal antara pekerja dan pengusaha. Dalam syariat Islam hubungan antara pekerja dan pengusaha termasuk dalam transaksi *ijarah*.

Dari kaidah fiqih, sebenarnya hukum akad pada umumnya tidak ada masalah, karena sejauh ini tidak ada dalil yang mengharamkannya. Akan tetapi, dalam transaksi mu'amalah ada ketentuan rukun dan syarat yang harus dipenuhi yang berpengaruh dengan sah atau tidaknya suatu akad dalam perjanjian. Jika kita ulas kembali landasan teori tentang akad perjanjian kerja berdasarkan hukum Islam, bahwa dalam melaksanakan perjanjian kerja, sebagaimana dijelaskan rukun dan syarat perjanjian kerja ada empat yakni, sighthat akad, upah, orang yang melakukan perjanjian, dan terdapat kemanfaatan diantara mereka.

Jika dilihat dari awal proses akad perjanjian antara pihak perusahaan dan karyawan, rukun dan syarat sahnya akad belum terpenuhi, karena tidak adanya pihak yang akan melakukan akad perjanjian yaitu antara pihak perwakilan perusahaan dan karyawan. Dalam hal itu dilarang oleh hukum Islam, dikarenakan Islam melarang majikan menjatuhkan denda terhadap para pekerjanya karena kerusakan barang-barang dan alat-alat selama waktu bekerja, sebagai mana yang dinyatakan oleh Imam Ibn Hasyim dalam ucapannya: "Pekerja / mitra kerja atau buruh kasar tidak dapat dikenakan denda jika ada barang yang dirusak selama kerja berlangsung, jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja dan tidak ada saksi, sebaliknya dia harus bersumpah untuk mendukung pembelaannya agar bisa diterima".

Menurut Imam Abu Hanifah dan Imam Maliki sepakat bahwa tidak ada denda yang dapat dikenakan secara sah kepada pelayan (buruh) yang dipekerjakan dalam batas waktu tertentu hanya karena merusak barang (alat-alat) jika tidak terbukti bahwa dia melakukan dengan sengaja. Sedangkan menurut mazhab Asy Syafi'i dan Hambali dijelaskan bahwa, jika seorang pekerja tidak hadir dalam waktu pembayaran upah ia tetap mendapatkan upah, karena ia berada di bawah kekuasaannya (pengupah, maka semua pekerjaan menjadi tanggung jawabnya (diserahkan padanya). Jika pekerja itu berada dibawah wewenang orang yang diberi upah, (adanya kerusakan) ia tak berhak memperoleh upah, karena terjadinya kerusakan ditanganya, karena ia tidak dapat menjaga keselamatan kerja.

Mengenai pemotongan upah sendiri tidak terdapat dalil-dalil (Al- Qur'an dan Hadis) yang dapat dijadikan dasar ketidak bolehan dalam pemotongan upah. Maka dalam penentuan hukum boleh atau tidaknya melakukan pemotongan upah karyawan akibat hilangnya barang perusahaan (yang sesuai dengan akad/kontrak kerja) dapat menggunakan pendekatan maqasid syariah.

Menurut pendekatan maqasid syariah pemotongan upah terhadap karyawan akibat rusaknya barang tanpa adanya perjanjian kerja sebelumnya, tidak terpenuhi unsur dari kebutuhan daruratnya, yaitu *hifd mal* (menjaga harta) dikarenakan pemotongan upah karyawan akibat rusaknya barang tanpa adanya perjanjian, dapat merugikan perekonomian para karyawan.

Dari uraian yang telah penulis jelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya aturan pemotongan upah karyawan akibat barang rusak yang di bebaskan kepada seluruh karyawan yang ada di CV Padjeng tidak diperbolehkan, karena aturan yang didasarkan tidak memenuhi rukun dan syarat akad yang ada dalam upah mengupah, yaitu tidak adanya ijab qabul yang dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan, ijab qabul tidak terjadi atas kesepakatan bersama sehingga menimbulkan adanya ketidakrelean dan ketidakadilan bagi para karyawan terhadap pemotongan upah yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan, yang seharusnya dibebankan kepada salah seorang karyawan yang melakukan kelalaian saja, tetapi malah dibebankan kepada seluruh karyawan.

Analisis Hukum Perdata Terhadap Pemotongan Upah

Kontrak tercipta ketika terjadi suatu kesepakatan dari para pihak mengenai apa saja isi yang ada di dalam suatu kontrak. Kontrak adalah sesuatu perjanjian antara pihak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang telah disepakati, saling berjanji untuk tidak melakukan dan melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan, perjanjian itu dilakukan secara tertulis, dan kedua belah pihak wajib mentaati isi perjanjian tersebut, apabila perjanjian sudah disepakati, maka akan timbul akibat hukum yang disebut perikatan. Dengan begitu kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan akibat dan kewajiban bagi para pihak yang menyepakati kontrak tersebut, dikarenakan kontrak merupakan hukum formal, dengan catatan kontrak yang sah.

Didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Pasal 1320 telah disebutkan bahwa syarat-syarat kontrak yang sah diantaranya; adanya kesepakatan diantara para pihak. Kemudian para pihak sudah cakap hukum, dalam artian para pihak lebih dari 21 tahun, dan tidak dalam dibawah pengampuan. Dan yang terakhir syarat sah kontrak adalah suatu sebab yang halal, dalam artian suatu perjanjian disebutkan tidak sah apabila perjanjian tersebut terhalang dan bertentangan dengan hukum, kesusilaan dan ketertiban umum.

Sedangkan berdasarkan ketentuan Pasal 63 Peraturan Pemerintahan tentang Pengupahan disebutkan pula bahwa “pengusaha dibolehkan untuk melakukan pemotongan upah pekerja atau potong upah karyawan dengan ketentuan sebagai berikut: “pertama, untuk pembayaran denda, ganti rugi, dan/atau uang muka upah, dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama; kedua, untuk sewa rumah, sewa barang milik perusahaan yang disewakan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, dan/atau utang atau cicilan utang pekerja/buruh harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis, serta ketiga untuk kelebihan pembayaran upah yang dilakukan tanpa persetujuan dari pekerja/buruh.

Adapun dalam hal terjadinya pemotongan upah karyawan, jumlah potongan maksimal yang diperbolehkan adalah 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja. Pengusaha dapat melakukan pemotongan upah karyawan untuk pembayaran denda, ganti rugi, maupun uang muka upah, sepanjang hal tersebut telah diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB.

Selain itu, jika ketentuan tersebut diatur dalam perjanjian kerja, PP atau PKB, maka harus dilandasi juga dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang membuatnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (1) huruf a jo. Pasal 116 ayat (1) jo. Pasal 117 UU tentang Ketenagakerjaan. Jika ternyata dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB tidak diatur mengenai pemotongan upah karena selisih penjualan yang minus, maka perusahaan tidak berhak memotong upah karyawannya.

Dari uraian yang telah penulis jelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya aturan pemotongan upah karyawan akibat barang rusak yang di bebaskan kepada seluruh karyawan yang ada di CV Padjeng menurut Hukum Perdata tidak diperbolehkan, karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, yaitu pemotongan upah untuk pembayaran denda / ganti rugi akibat rusaknya barang tidak dilakukan berdasarkan perjanjian atau kesepakatan tertulis yang belum dibuat sebelumnya, tidak adanya persetujuan dari pihak karyawan atas pemotongan upah yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan terhadap rusaknya barang perusahaan, dan juga jumlah potongan upah yang dilakukan oleh perusahaan melebihi batas maksimal dari yang diperbolehkan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisa penulis diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis dari pemotongan upah yang dibebankan kepada karyawan akibat rusaknya barang perusahaan menurut Fiqih Muamalah adalah tidak diperbolehkan, karena aturan yang didasarkan tidak memenuhi rukun dan syarat akad yang ada dalam upah mengupah, yaitu tidak adanya ijab qabul yang dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan, ijab qabul tidak terjadi atas kesepakatan bersama sehingga menimbulkan adanya ketidakrelaan dan ketidakadilan bagi para karyawan terhadap pemotongan upah yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan, yang seharusnya dibebankan kepada salah seorang karyawan yang melakukan kelalaian tersebut, tetapi malah dibebankan kepada seluruh karyawan.

2. Hasil analisis dari pemotongan upah yang dibebankan kepada seluruh karyawan akibat kerusakan barang perusahaan menurut Hukum Perdata adalah tidak diperbolehkan, karena aturan yang didasarkan pada perjanjian kerja itu tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, yaitu pemotongan upah untuk pembayaran denda / ganti rugi akibat rusaknya barang tidak dilakukan berdasarkan perjanjian atau kesepakatan tertulis yang belum dibuat sebelumnya, tidak adanya persetujuan dari pihak karyawan atas pemotongan upah yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan terhadap rusaknya barang perusahaan, dan juga jumlah potongan upah yang dilakukan oleh perusahaan melebihi batas maksimal dari yang diperbolehkan.

Acknowledge

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan penelitian ini yaitu kepada Allah SWT, kedua orang tua, bapak H. Asep Ramdan Hidayat dan ibu Siska Lis Sulistiani selaku pembimbing saya, serta pihak yang telah mengizinkan dan bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini. Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Namun penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca pada umumnya.

Daftar Pustaka

- [1] Y. Haryati, M. A. Ibrahim, and I. S. R. Maulida, "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung," *J. Ris. Ekon. Syariah*, vol. 1, no. 1, pp. 59–62, 2021, doi: 10.29313/jres.v1i2.197.
- [2] Siska Lis Sulistiani, *Hukum Perdata Islam : Penerapan Hukum Keluarga dan Hukum Bisnis Islam di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2019).
- [3] Elmi Karim, *Fiqh Muamalah* (Jakarta. Rajawali Press, 1997).
- [4] Veitzal Rivai, *Islamaic uma Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Alam*, (Jakarta: Raja Grafindo 2009).
- [5] Siswadi, *Pemberian Upah Yang benar Dalam Islam Upaya Pemerataan Ekonomi Umat dan Keadilan*, *Jurnal Ummul Qura Vol IV*, no 2, (Agustus 2014).
- [6] M Yazid Affandi, *Fiqh Muammalah dan Implementasi Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Yogyakarta: Loging Pustaka).
- [7] M Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam (Fiqh Muamalah)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003).
- [8] M Ali Hasan, *Berbagai Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003).
- [9] Fuad Riyadi, *Sistem dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam*. Kudus : STAIN Kudus, *Jurnal Iqtishadia* , Vol 8 No.1 Maret 2015.
- [10] Helmi Karim, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,1993).