

**Perspektif Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah No. 35
Tahun 2021 terhadap Implementasi Perhitungan Upah Lembur
(Studi PT Wahana Ottomitra Multiartha)**

¹Alan Yati, ²Helma Maraliza, ³Iip Nurul Topani

^{1,2,3} UIN Raden Intan Lampung, Lampung, Indonesia

¹ alanyati@radenintan.ac.id

² helmamaraliza@radenintan.ac.id

³ iipnurultopani@radenintan.ac.id

Abstract

Overtime wages are salaries paid when workers work more than working hours. The application of overtime wages for employees at leasing financing institutions is still a concern, including the discrepancy between the nominal and overtime calculation results. This creates conflict between workers and companies due to differences in nominal overtime wages and working hours obtained by employees. Then there are errors such as miscalculating the nominal overtime pay given to employees and the company's lack of transparency regarding the calculation of employee overtime pay. The purpose of this research is to determine the calculation of overtime wages based on government regulation No. 35 of 2021 and analyzes overtime calculations according to sharia economic law. This type of research is analytical descriptive field research, using primary and secondary data sources. The research population was 20 employees. Based on the research results, it was found that the implementation of calculating employee overtime wages paid did not correspond to employee overtime work hours. Employees are only paid their wages if the employee has worked more than 3 hours. If the working time is less than 3 hours, the employee's overtime wages are not paid in accordance with government regulation No. 35 of 2021.

Keywords: *Ujroh; Wage Calculation; Government Regulation No. 35 of 2021.*

Abstrak

Upah lembur adalah gaji yang dibayarkan pada saat pekerja bekerja melebihi waktu kerja. Penerapan upah lembur bagi karyawan pada lembaga pembiayaan *leasing* masih menjadi perhatian, di antaranya ketidaksesuaian antara nominal dari hasil perhitungan lembur. Hal ini menimbulkan pertentangan antara buruh dan perusahaan dikarenakan perbedaan nominal upah lembur dan jam kerja yang diperoleh karyawan. Kemudian kesalahan seperti salah hitung nominal upah lembur yang diberikan kepada karyawan dan ketidakterbukaan perusahaan mengenai perhitungan upah lembur karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perhitungan upah lembur berdasarkan peraturan pemerintah No. 35 tahun 2021 dan menganalisis perhitungan lembur menurut hukum ekonomi syariah. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan bersifat deskriptif analitis, menggunakan sumber data primer dan sekunder. Populasi penelitian yaitu sebanyak 20 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa implementasi perhitungan upah lembur karyawan yang dibayarkan tidak sesuai dengan jam kerja lembur karyawan. Karyawan hanya dibayarkan upahnya apabila karyawan bekerja sudah melebihi 3 jam dahulu. Apabila waktu kerja kurang dari 3 jam, maka upah lembur karyawan tidak dibayarkan sesuai dengan peraturan pemerintah No. 35 tahun 2021.

Kata Kunci: Ujroh; Perhitungan Upah; PP No. 35 Tahun 2021.

PENDAHULUAN

Upah dapat diartikan penghasilan yang diperoleh pekerja, jumlah uang yang diperoleh seorang karyawan selama satu hari kerja, dibagi berdasarkan tarif per jam, harian, atau mingguan, seperti yang dilaporkan dalam laporan upah nominalnya. Agar upah seorang pekerja dapat terdistribusi secara adil, maka tingkat upah tersebut harus dibandingkan dengan tingkat upah aktual pekerja tersebut, yaitu tingkat upah nominal. Wakif upah yang dibayarkan sebagai upah lembur merupakan upah melebihi waktu kerja sepakat.

Ketidaksepatan antara pekerja dan pengusaha telah menjadi permasalahan besar dalam dunia pendapatan upah. Isu utama yang ditampilkan para buruh, salah satunya mengenai upah lembur. Pengembangan *employee benefits* pada perusahaan leasing menjadi prioritas, karena banyak permasalahan umum yang memengaruhi keberhasilan dan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang terjadi adalah perhitungan upah lembur yang diterima terjadi ketidaksesuaian antara nominal dari hasil perhitungan lembur, yang menimbulkan pertentangan antara buruh dan perusahaan dalam perbedaan nominal lembur dan jam kerja yang digunakan oleh karyawan. Ketidakterbukaan perusahaan mengenai perhitungan lembur yang diberikan kepada karyawan menyebabkan terjadi perbedaan jam kerja atau pekerjaan tambahan yang dilakukan. Aturan hukum terkait perhitungan upah lembur tidak diikuti secara benar oleh perusahaan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku merupakan kunci dari kesejahteraan karyawan.

Fenomena perhitungan upah kerja lembur terjadi pada PT Wahana Ottomitra Multiartha, yakni ketidaksesuaian perhitungan upah lembur yang dibayarkan kepada karyawan dikarenakan perbedaan nominal lembur & jam kerja yang diperoleh karyawan. Penerapan perhitungan upah lembur akan dibayarkan apabila karyawan melakukan kerja lembur setelah 3 jam kerja yang akan dibayarkan klaim lemburannya sebesar Rp30.000. Dengan demikian, bila kurang dari 3 jam kerja lembur atau waktu yang telah ditetapkan perusahaan, maka lemburan pekerja buruh tidak akan terklaimit walaupun karyawan telah melaksanakan kerja lembur. Kurang dari waktu ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, maka lemburan karyawan dianggap hangus atau tidak dapat terklaimit walaupun karyawan telah melakukan kerja lembur 1 Jam bahkan 2 jam sekalipun. Karyawan dapat mengklaim jika sudah melebihi 4 jam kerja hitungan upah karyawan maka akan dibayarkan sebesar Rp30.000 dan jika kerja lembur di atas 7 jam sehari dalam kerja lembur, maka dibayarkan Rp70.000. (Sumber: Bapak Julian, Human Capital wilayah Sumbagsel, wawancara Desember 2020).

Kurangnya kejelasan dalam kebijakan perusahaan mengenai perhitungan lembur yang mencakup perhitungan upah lembur, prosedur pengajuan lembur, dan aturan pembayaran menyebabkan ketidaksesuaian perhitungan upah. Pekerja mengharapkan upah lembur mereka dibayar sesuai dengan nominal yang telah ditetapkan. Dalam beberapa kasus, kesempatan untuk lembur mungkin tidak didistribusikan secara adil di antara semua karyawan. Hal tersebut menciptakan ketidakpuasan dan konflik internal. Untuk mengatasi masalah tersebut, perusahaan perlu memiliki kebijakan yang jelas dan transparan, serta sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan juga merupakan kunci untuk mengatasi ketidakpuasan yang mungkin muncul.

Prinsip keadilan adalah salah satu pondasi utama dalam hukum Islam. Dalam konteks upah lembur, hal ini mengharuskan bahwa pekerja dibayar secara adil dan setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan. Pengusaha diingatkan untuk memberikan upah yang memadai dan layak kepada pekerja mereka sesuai dengan jam kerja. Dalam konteks upah lembur, keterbukaan dan kejujuran terkait dengan catatan jam kerja, pembayaran, dan segala sesuatu yang terkait dengan kompensasi tambahan perlu dijunjung tinggi, Islam memberikan penekanan pada hak-hak pekerja. Pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan hak ini perlu dijaga dengan serius oleh pengusaha. Dalam Islam, waktu dianggap sebagai anugerah dari Allah, dan penggunaannya harus dilakukan dengan bijak. Upah lembur dapat dianggap sebagai imbalan yang adil untuk waktu ekstra yang dihabiskan untuk bekerja. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga menjadi pertimbangan penting. Berdasarkan perspektif

ekonomi Islam, prinsip pengupahan terbagi atas dua bagian, yaitu adil dan layak (Ghofur, 2020). Adil merupakan prinsip pengupahan dalam Islam secara normatif yang menentukan besaran upah (Nuruddin Ali Mhd, 2006)

Berdasarkan uraian di atas perlu kiranya untuk melakukan penelitian ilmiah yang berkaitan dengan implementasi perhitungan upah pada karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha. Tujuan penelitian ini guna mengetahui implementasi upah lembur berdasarkan peraturan pemerintah No. 35 tahun 2021 dan mengetahui perhitungan lembur menurut hukum ekonomi syariah.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan justifikasinya, penelitian ini termasuk dalam bidang penelitian lapangan. Penelitian bersifat deskriptif. Data primer ini diperoleh dari sumber pertama atau tempat objek penelitian diwawancara. Narasumber berasal dari karyawan PT Wahana Ottomitra Multiartha. Data sementara merupakan informasi yang diperoleh melalui survei dan dokumen. Data temporal mendistorsi beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Hukum materiil yang diselidiki di sini terutama terhadap sumber-sumber lain yang relevan dengan permasalahan yang ditentukan (Al-qur'an, al-hadist, undang-undang, dan buku-buku yang memuat pokok-pokok relevan). Kemudian dituangkan ke dalam kerangka teoritis analisis hukum ekonomi syariah dan peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 35 tahun 2021 terhadap implementasi perhitungan upah lembur karyawan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Suharsimi, 1991), adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha yang berjumlah 92 orang. Sebanyak 11 orang dijadikan sampel yang diambil dengan teknik *purposive sampling*, yaitu suatu metode pemilihan sampel dalam penelitian di mana peneliti memilih sampel berdasarkan tujuan tertentu atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Upah

Upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*. Berasal Dari *al-ajru* yang berarti iwad (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* atau *al-ujrah* (upah). Mengajak orang lain berbuat baik menurut prinsip tertentu (istilah upah) (Suhendi, 2014), mentransfer uang dari orang lain kepada seseorang yang telah berlatih sesuai jalurnya (Ja'far, 2016). Dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja dalam bekerja adalah untuk memenuhi persyaratan pekerjaannya, dan upah merupakan komponen kunci dalam hubungan kerja yang penting (proses kerja). Itu sebabnya hubungan seperti itu bukanlah hubungan kerja jika tidak berhasil. Para ulama, ada pendapat tentang upah atau ijarah (Rohmatullah, 2021):

1. Menurut ulama Hanafiyah "ijarah adalah akad terhadap suatu pekerjaan yang bermanfaat dengan adanya ganti atau upah."
2. Ulama Malikiyah berpendapat bahwa "ijarah yaitu pemilik terhadap manfaat sesuatu yang dibolehkan sampai waktu tertentu dengan adanya ganti."
3. Berdasarkan pendapat Syafi'iyah "Ijarah adalah akad atas suatu kegiatan yang bermanfaat yang mengandung maksud dan bersifat mubah, sehingga menerima pengganti atau upah atau boleh dengan metode pengganti tertentu."
4. Berdasarkan pendapat Malikiyah dan Hanabilah "Ijarah adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti."
5. Menurut Syaikh Syihab Al-Din dan Syaikh Umairah bahwa yang dimaksud dengan "ijarah yaitu akad atas suatu pekerjaan yang bermanfaat yang diketahui dan disengaja untuk memberi dan membolehkan dengan imbalan yang diketahui ketika itu."
6. Kemudian menurut Muhammad Syaikh Al-Syarbini al-Khatib bahwa yang dimaksud dengan "ijarah pemilik manfaat (pekerja) dengan adanya imbalan dan syarat-syarat."

7. Menurut Sayyid Syabiq “ijarah merupakan suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.”
8. Hasbi Ash-Shiddiqie “ijarah adalah akad yang objeknya adalah penukaran manfaat dengan imbalan sama dengan menjual manfaat.”
9. Menurut Idris Ahmad (Suhendi, 2014), “upah artinya mengambil manfaat tenaga orang lain dengan jalan memberi ganti menurut syarat syarat tertentu.”
10. Dr. Muhammad Syafi’I Antonio (Nadhiroh, 2015) berpendapat bahwa “*ijarah* adalah akad pemindahan hak guna atas barang dan jasa melalui pembayaran upah tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang atau jasa itu sendiri.”
11. Afzalurrahman (Ghofur, 2020) mengatakan bahwa “upah adalah harga yang dibayarkan kepada orang yang menjadi pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan, seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberi imbalan atas jasanya. dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam melakukan kegiatan produksi.”

Dasar Hukum Upah

Landasan syariat *ujroh* hadist Nabi Saw bersabda:

هَؤُورِع فِجِ نَأ لِبِئِ هِرْجَأ رِجْلَأ اِوِطْعَأ

“*Berbekamlah kamu kemudian berikanlah olehmu upahnya kepada tukang bekam itu.*”

(HR. Ibnu Majah dari Ibnu Umar).

Hadist dari “Abdullah bin Umar, Nabi bersabda: Dari Umar *RadliyAllahu ‘anhu* bahwa Rasulullah *ShallAllahu ‘alaihi wa Sallam* bersabda:

نَبَا هَاوِر . هَؤُورِع فِجِ نَأ لِبِئِ هِرْجَأ رِجْلَأ اِوِطْعَأ مَلِسُو هِوِلْعِ اِللهِ يَلِصُ اِللهِ لَوْسِر لَأِوِ: لَأْوِرْمِع نَبَا اِللَّ دَبِع نَع قَجَام

Dari “Abd. Allah ibn Umar katanya: Rasulullah Saw., bersabda, “*Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum mengering keringatnya.*” (Riwayat Ibnu Majah: 2537) (Al-Faifi, 2010).

Hadist yang diriwayatkan oleh Bukhari dari Abu Hurairah, Nabi Saw Bersabda: “*Tiga orang yang menjadi musuhku dihari pada hari kiamat (1) seseorang yang bersumpah kepadaku lalu berkhianat (2) seseorang yang menjual orang yang merdeka kemudian memakan uangnya (3) seseorang yang menyewa orang lain yang menyelesaikan pekerjaannya tetapi tidak memberikan upahnya.*” (Hadist Riwayat Bukhori 2150 dan Muslim) (Al-Bigha, 2022).

Bukhori dan Muslim meriwayatkan dari Ibnu’ Abbas, dia berkata Rasulullah Saw berbekam, kemudian memberikan upah kepada orang yang membekam. Jika beliau mengetahui ketidakbagusan pekerjaan ini tentu belilau tidak akan memberinya. Maksud ketidakbagusan dalam pekerjaan ini (membekam) adalah keharamannya.

Dalam hadis riwayat “Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa’id al- Khudri, Nabi Saw bersabda:

هِرْجَأ هَمْلِعِوِلْءِ اِرِجْأ رِجْلَأ اِوِطْعَأ نَم

“*Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.*” (Hadis riwayat Abd ar-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa’id al-Khudri) (DSN-MUI, 2000).

Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain.

Hadist Nabi SAW bersabda: “Dari Abi Sa’id Al-Khudri r.a. bahwasannya Nabi SAW telah bersabda: Barang siapa menyewa seorang ajir, maka hendaklah disebutkan tentang upah (pembayarannya).” (HR. Abdul Razak). (Hajar, 1995)

Maksud dari hadits di atas yaitu diketahui bahwa prinsip utama keadilan dalam suatu kegiatan ekonomi terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

مَهْظُ يَنْفَعُ لَطَمٍ

“Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman.”(HR Bukhari).

مَنْ بَرَعَ لِحَدِّهِ دَجَّ أَوْلَا يَلِ

“Orang yang menunda kewajiban halal kehormatan pantas mendapatkan hukuman.” (HR. Abu Daud).

Rukun dan Syarat

Pada dasarnya, rukun dan syarat ujroh dalam hal benda ataupun dalam hal jasa manusia tidak begitu jauh berbeda. Adapun rukun dan syarat upah mengupah yaitu:

- a. Orang yang memberi upah dalam hal ini diisyaratkan *baligh*, berakal, dan atas kehendak sendiri.
- b. Orang yang menerima upah dalam hal ini diisyarkan *baligh* dan berakal.
- c. Objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, dalam hal ini adalah sesuatu yang diperbolehkan dalam ajaran agama Islam.
- d. Imbalan sebagai bayaran upah dalam hal ini diisyaratkan:
 - 1) Tidak berkurang nilai upahnya,
 - 2) Harus jelas, artinya sebelum melakukan pekerjaan harus disepakati besaran upah terlebih dahulu,
 - 3) Bisa membawa manfaat yang jelas.
- e. Akad (ijab dan Qabul) dalam hal ini ditentukan:
 - 1) Akad Ijab dan Qabul harus dibuat sebelum pekerjaan itu dikerjakan
 - 2) Akad ijab dan qabul tidak boleh disangkutpautkan dengan urusan lain
 - 3) Akad ijab dan qabul harus terjadi sesuai dengan kesepakatan Bersama.

Pada dasarnya, rukun dan syarat ujroh dalam hal benda ataupun dalam hal jasa manusia tidak begitu jauh berbeda. Adapun rukun dan syarat upah mengupah yaitu:

- a. Orang yang memberi upah dalam hal ini diisyaratkan *baligh*, berakal dan atas kehendak sendiri.
- b. Orang yang menerima upah dalam hal ini memiliki syarat *baligh* dan berakal.
- c. Sesuatu yang menjadi objek upah mengupah atau sesuatu yang dikerjakan, adalah sesuatu yang diperbolehkan menurut agama Islam.
- d. Imbalan sebagai bayaran upah dalam hal ini diisyaratkan:
 - 1) Tidak berkurang nilainya.
 - 2) Harus jelas, artinya sebelum pekerjaan dilaksanakan upahnya harus ditentukan dengan pasti dan terlebih dahulu.
 - 3) Membawa manfaat yang jelas bagi yang diupahkan.
- e. Akad (ijab dan Qabul) dalam hal ini ditentukan:
 - 1) Akad Ijab dan Qabul harus dibuat sebelum suatu pekerjaan dikerjakan.
 - 2) Akad ijab dan qabul tidak boleh disangkutpautkan dengan urusan lain.
 - 3) Akad ijab qabul harus terjadi sesuai dengan kesepakatan bersama.

Mekanisme Pemberian Upah

Ibnu Taimiyah telah banyak menyumbangkan pemikirannya dalam merumuskan konsep upah yang setara, sedangkan “upah yang setara adalah seperti harga yang setara, yaitu jumlah yang tertera di dalam akad yang bisa berubah karena ada faktor tertentu, upah yang setara dimaksud juga oleh upah yang telah diketahui (*musamma*) pekerja dan pengupah dalam kasus jual atau sewa, harga yang telah diketahui (*tsaman musamma*) dan dianggap sebagai harga yang setara.”

Dalam karya-karyanya yakni *as-Siyasah asy-Syar'iyah fi Ishlah ar-Ra'i wa ar-Ra'iyah*, *al-Hisbah fi al-Islam* dan juga *Majmu'* Fatawa Syaikh al-Islam, ia banyak memaparkan pemikiran tentang ekonomi. Salah satunya, menjelaskan “bagaimana tingkat upah seharusnya diberikan kepada pekerja agar dapat mencapai kehidupan yang layak.” Ibnu Taimiyah mengemukakan bahwa “dalam transaksi ekonomi harus terjadi keadilan dan semua akad harus didasari oleh kesanggupan dari masing masing pihak serta disepakati oleh semua pihak.” (Al-rasyid et al., 2021)

Di permukaan, kompensasi akan dihasilkan untuk setiap penjualan atau pembelian antara dua pihak. Dalam terminologi Islam. Pertukaran barang dengan uang disebut saman (harga), sedangkan pertukaran uang dengan tenaga kerja disebut ujah (upah). Seseorang dianggap bekerja apabila ia melakukan transaksi keuangan, baik transaksi intelektual maupun fisik yang melibatkan uang.

Prinsip pengupahan dalam Islam yaitu:

- a. Upah dibayarkan setelah pekerjaan yang disepakati telah selesai (sebelum keringat pekerja kering).
- b. Upah hendaknya dibayar secepatnya dalam tenggat waktu sesuai perjanjian.
- c. Upah diberikan dengan ukuran yang layak atau wajar.
- d. Majikan menetapkan upah sebelum buruh bekerja.

Prinsip ini juga berlaku untuk barang yang dijual dengan mata uang. Pentingnya prinsip ini terletak pada karyawan dapat menggunakannya secara konsisten sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Pembayaran barang dan jasa harus dilakukan dengan metode pembayaran atau dalam bentuk uang. Kemudian, pembayarannya harus dilakukan langsung kepada karyawan sesuai waktu yang telah disepakati (Maimun, 2004). Prinsip ini juga berlaku untuk barang yang dijual dengan mata uang. Pentingnya prinsip ini terletak pada karyawan dapat menggunakannya secara konsisten sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Pembayaran barang dan jasa harus dilakukan dengan metode pembayaran atau dalam bentuk uang. Kemudian, pembayarannya harus dilakukan langsung kepada karyawan sesuai waktu yang telah disepakati (Sulistiani, 2018).

Prinsip Asuhan Adil Islam ingin memelihara keseimbangan hubungan Allah dengan manusia, baik itu prinsip pengupahan dalam Islam secara normatif tidak menentukan besaran upah. Selain itu, untuk menunjukkan validitas hubungan antarmanusia dalam menyelamatkan masyarakat dari keruntuhan ekonomi yang dialaminya Islam berupaya mencakup seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, tidak hanya satu aspek saja Islam berpandangan bahwa pemerintah harus bertanggung jawab atas keadilan sosial, sebab memang target keadilan sosial adalah di antara program utama syariah (Nadhiroh, 2015).

Tidak hanya sekali Al-Quran menekankan keadilan tercantum dalam surah An- Nahl: 90 berbunyi

نوركذذ مكدعل مكدظع، يغبلأو ركندملأو عاشحذلا نع يدنو بو يدبرقلا يذ ي ائواو نسحلل أو لدغلاب رمأ لل أ
ن

“*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*”

Dikatakan layak jika adil dan jelas. Namun, karena transparansi dan kepraktisan diperoleh dari pekerjaan mereka, hal tersebut kemungkinan besar terkait dengan harga yang disepakati.

Faktor yang Menentukan Upah dalam Islam

Konsep kerja dalam ilmu ekonomi Islam didefinisikan oleh jenis-jenis pekerjaan dan prinsip-prinsip kerja yang diterima sebelum pekerja memulai pekerjaannya. Pemberian informasi faktual kepada pekerja diyakini akan mendorong mereka untuk mulai bekerja dan memberikan rasa pencapaian. Tugas kerja mereka akan dilaksanakan sesuai dengan jalur kerja yang telah

disepakati, yaitu proses penetapan upah menurut kriteria yang ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan dan sudah Allah tuangkan dalam firman-Nya Surah Q.S. Al-Ahqaf (46): 19:

نَوْمًاظِيْلَ مَهْوَمَهْلِمَعَا مَهْإِنُو؛لُو اُولِمَع اَمَم تَجَرْدَلِكَاو

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Oleh karena itu, upah yang dibayarkan kepada setiap pekerja dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan tunjangan yang mereka terima. Semoga menjadi tanggung jawab negara untuk mengumpulkan tingkat besaran upah yang layak dan tidak rendah, sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi. Hal ini bukanlah hal yang mudah untuk dijelaskan kepada seorang pekerja, karena masalahnya ada pada penjelasan tentang apa yang akan digunakan untuk mentransformasikan konsep kerja yang valid.

Beberapa sarjana telah menulis tentang topik faktor-faktor yang memengaruhi awal hari kerja., yakni:(Ghofur, 2020)

- a. Mawardi dalam “*al-Ahkam al-Sultaniah*” berpendapat bahwa “penetapan upah pekerja harus didasari kecukupan kebutuhan minimum dan standar cukup.”
- b. Al-Nabhani mendasarkan “upah pekerja kepada jasa atau manfaat yang diberikan oleh pekerja dengan perkiraan ahli atau pasaran terhadap jasa tersebut di tengah masyarakat, dan penentuan upah tidak boleh didasari perkiraan tingginya taraf hidup seseorang.”
- c. Menurut al-Maliki, “hanya ada satu cara untuk menetapkan upah pekerja yaitu mendasarkan upah tersebut pada jasa atau manfaat yang dihasilkan pekerja.” Ia menegaskan, “transaksi jual beli itu berlangsung dengan kerelaan dua orang yang bertransaksi. Begitu juga, pengontrakan manfaat tenaga kerja berlangsung dengan kerelaan antara *mua'jjir dan musta'jir*. Jika kedua telah sepakat atas suatu upah, sedang upah tersebut telah disebutkan (*al-ajru al musamma*), maka keduanya terikat dengan upah tersebut. Jika keduanya tidak sepakat atas suatu upah, maka keduanya terikat dengan para ahli di pasar umum terhadap manfaat tenaga tersebut (*al-ajru al-mitsl*).
- d. Menurut Yusuf Qardhawi, “penentuan upah rujukannya kepada kesepakatan antara pihak majikan dan pihak pekerja, tetapi tidak sepatutnya bagi pihak yang kuat dalam akad (kontrak) untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dan memberikan kepadanya upah di bawah standar.” Demikian pula tidak boleh mengeksploitasi kebutuhan darurat buruh untuk membeli jerih payah dan cucuran keringatnya dengan upah yang sangat minim yang tidak dapat mengemukakan dan tidak dapat menghilangkan lapar. Sebagaimana tidak boleh bagi pekerja untuk menuntut upah di atas haknya dan di atas kemampuan pengguna jasanya melalui tekanan dengan cara aksi mogok, rekayasa organisasi buruh, atau cara-cara lainnya. Kewajiban pemberian upah yang ditentukan oleh Islam adalah setiap pemilik hak diberikan haknya dengan ukuran dan cara yang baik, tidak kurang dan tidak lebih. Memberikan tambahan upah kepada buruh di luar upahnya sebagai hadiah atau bonus karena telah menunaikan pekerjaannya dengan baik merupakan akhlak yang mulia. Hal yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan masalah tentang upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak, yakni antara buruh dan pengusaha.

Islam menegaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan terhadap pekerjaan yang sama, imbalan yang akan diterima pekerja disesuaikan dengan *ikhtiar* yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan ketentuan *syara*”). Seseorang yang bekerja pada dasarnya melakukan suatu transaksi jasa, baik jasa intelektual atau fisik dengan uang. Konsep pemberian upah (*ujrah*) memiliki beberapa syarat yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesepakatan mengenai upah harus dimusyawarahkan terbuka, sehingga dapat terwujud di dalam diri setiap individu pelaku ekonomi, rasa kewajiban moral yang tinggi dan dedikasi yang loyal terhadap kepentingan pekerjaan.

2) Upah harus berupa *mal mutaqaawwim* dan upah harus dinyatakan secara jelas atau terbuka. Karena upah merupakan pembayaran atas suatu manfaat, yang nilai tersebut disyaratkan harus diketahui dengan jelas oleh kedua belah pihak.

Definisi yang dibuat oleh Mazhab Syafi'iah menetapkan beberapa syarat ijarah dalil Al-Quran Allah SWT Berfirman Surah (Ath-Thalaq (65):6)

نـرـوـجـاً نـهـو نـا نـمـلـا نـعـضـراً نـإـهـ

Kemudian jika mereka telah menyusukan anak-anakmu, maka berilah kepada mereka upahnya..."

Dalam ayat di atas, Allah SWT memerintahkan para orang tua untuk memberikan upah kepada anaknya, kepada wanita untuk menunjukkan kepadanya bahwa mereka menghargai anak-anaknya. Hal ini menunjukkan bahwa hak perempuan untuk menyusui anaknya adalah kewajibannya. Tapi hak itu alias tidak ada, kalau ada akadnya. Kalau mereka swasembada (untuk diupah), maka mereka ngotot. Orang yang menetap tidak mempunyai wewenang atas apa pun. Oleh karena itu, ayat di atas terlalu pendek untuk ditafsirkan. Alhamdulillah Taimiyah telah menyusun pemikirannya dalam merumuskan konsep upah yang setara, tetapi upah yang setara adalah seperti harga yang setara, yakni jumlah yang tertera di akad dengan bisa berubah karena ada faktor tertentu. Harga tetap akan ditentukan oleh harga tetap yang telah ditetapkan (*musamma*) dalam hal jual beli, dan harga tetap yang telah ditetapkan (*tsaman musamma*) akan berlaku sebagai harga tetap.

Dalam karya-karyanya seperti *as-Siyasah asyar'iyyah fi Ishlah ar-Ra'i wa ar-Ra'iyah*, *al-Hisbah fi al-Islam*, dan juga *Majmu' Fatawa Syaikh al-Islam*, mereka kerap menyoroti persoalan ekonomi. Dan yang terakhir, dijelaskan bagaimana tingkat upah yang harus diberikan kepada karyawan agar mereka dapat hidup nyaman. Menurut Ibnu Taimiyah, harus ada pertukaran nilai yang adil dalam transaksi ekonomi jika semua pihak bersedia saling memberikan kelonggaran agar bisa maju (Al-rasyid et al., 2021).

Perhitungan Upah Lembur

Bila dilihat dalam hukum pemberian upah di Indonesia, hal yang berkaitan dengan upah bagi buruh ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana di dalamnya disebutkan "ketentuan upah yang akan didapatkan buruh yaitu mendapatkan upah yang layak. Selain itu juga disebutkan upah-upah lain yang didapatkan pekerja selama masa kerjanya." Keduanya baik konsep upah yang setara oleh Ibnu Taimiyah dan upah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membahas upah untuk kehidupan yang layak bagi pekerja.

Pemikiran Ibnu Taimiyah tentang penetapan upah di atas menggambarkan bahwa upah yang setara akan dipertimbangkan oleh penetapan upah (*musamma*), jika ketetapan upah itu ada, di mana dua pihak dapat menerima. Adil, seperti dalam kasus penjual atau penerima upah/harga yang ditetapkan (*thaman musamma*) berpijak pada harga yang setara. Pasal 78 Undang Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa;

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan dengan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan Pasal 1: **Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.” 2021, 42.**

1. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 Point ke 7 dan 8:

1. Waktu Kerja Lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.
2. Upah Kerja Lembur adalah Upah yang dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh yang melaksanakan pekerjaan dalam Waktu Kerja Lembur.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Bab IV Bagian kesatu Pasal 21 ayat 2 waktu kerja sebagaimana yang dimaksud yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. atau 8 (delapan)jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 22 Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

- a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Bagian Ketiga pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Waktu Kerja Lembur:(JDIH BPK, 2021) Pasal 26:

- 1) Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Ketentuan Waktu Kerja Lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Pasal 27 Ayat (1):

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur.

Pasal 28:

- 1) Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari Pengusaha dan persetujuan dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.
- 2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar Pekerja/Buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh Pekerja/Buruh yang bersangkutan dan Pengusaha.
- 3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama Pekerja/Buruh yang bekerja lembur dan lamanya Waktu Kerja Lembur.

Pasal 29:

- 1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh selama Waktu Kerja Lembur berkewajiban:
 - a) membayar Upah Kerja Lembur;
 - b) memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya; dan
 - c) memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih.

Bagian Keempat pada Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Upah Kerja Lembur **Pasal 31:**

- 1) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:
 - a) untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam; dan
 - b) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
- 2) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan:
 - a) perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
 2. Jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
 3. Jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam;
 - b) jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. Jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam;
 2. Jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 3. Jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali upah sejam
 - c) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. Jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali upah sejam
 2. Jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam; dan
 3. Jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali upah sejam.

Pasal 32:

- a. Perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada upah bulanan.
- b. Cara menghitung Upah sejam yaitu 1/173 (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan.
- c. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100% (seratus persen) dari Upah.
- d. Dalam hal komponen Upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan upah (JDIH BPK, 2021).

Berdasarkan informasi yang dihimpun dari hasil wawancara sebanyak 11 karyawan telah diterima bekerja di perusahaan. Jika perusahaan memutuskan memerlukan bantuan karyawan karena pekerjaan harus diselesaikan secepatnya, maka karyawan harus bersedia melakukan tugas-tugas padat karya. Ketentuan lembur karyawan diatur dalam peraturan perusahaan pada SKB 008. Ketentuan lembur khusus dalam kerja lembur adalah karyawan yang bekerja melebihi waktu atau jam kerja di atas pukul 17.00 dan jam kerja lembur dimulai setelah jam kerja berakhir waktu lembur. Jika hari Sabtu terhitung mulai dari jam 12.00 WIB dan jika hari Senin sampai Jumat lembur terhitung dari jam 17.00 WIB. Bekerja sebagai lembur pada hari resmi/minggu di PT Wahana Ottomitra Multiartha melibatkan penerapan sistem lembur dan memastikan karyawan yang bekerja berjam-jam memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mekanisme pembayaran lembur upah adalah dengan membayar pekerja sejumlah uang yang telah disepakati. Sebelumnya, karyawan yang akan melakukan klaim tenaga kerja harus melapor ke tempat kerja dan menentukan jumlah tenaga kerja atau formulir tenaga kerja yang disediakan perusahaan.

Pegawai yang berhak mendapat klaim reimburse adalah pegawai yang tidak mempunyai bonus atau insentif. Untuk mengklaim manfaat lembur, karyawan hanya perlu mengajukan sistem absensi atau ceklok melalui Hrfast yang telah diungkapkan kepada seluruh pihak terkait. Setelah itu, Human Capital atau HC akan meninjau jumlah absensi yang sudah masuk ke dalam sistem. Selanjutnya HC akan menentukan besarnya utang yang dikeluarkan oleh masing-masing pegawai yang akan mengakui utang tersebut. Setelah itu, Human Capital akan melakukan konfirmasi utang untuk tujuan rekening tersebut. Lembur upah yang tersedia di PT Wahana Ottomitra Multiartha hanya berlaku pada saat karyawan sedang mengerjakan tugas lembur. Namun apabila lewat dari empat jam dan hitungannya tidak sesuai dengan SOP yang ada, maka kemudian perwakilan HC cabang, HC area, atau HC pusat akan meninjau klaim yang diajukan oleh karyawan. Human Capital hanya akan menerima klaim yang sesuai dengan SOP bisnisnya, dan jika hitungan tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan tidak dapat melakukan klaim lemburannya.

SIMPULAN

Mekanisme perhitungan upah lembur karyawan mengacu dalam PP No. 35 Tahun 2021 dan di PT Wahana Ottomitra Multiartha diatur berdasarkan peraturan perusahaan, desain upah lembur karyawan sendiri dapat diklaim apabila karyawan yang sudah bekerja 4 jam setelah jam kerja operasional, Perusahaan akan membayar upah lembur karyawan Rp. 30.000-, setelah melakukan kerja lembur selama 4 jam dan apabila waktu kerja lembur kurang dari 4 jam maka karyawan tidak dapat mengklaim lemburnya dan apabila karyawan telah bekerja lembur selama 8 jam maka besaran upah lembur akan dibayarkan perusahaan Rp. 70.000-, apabila karyawan bekerja kurang dari 8 jam misalnya telah melakukan lembur selama 6 jam maka besaran upah akan menghasilkan Rp. 30.000. Selain itu, dalam hal ini, perusahaan tidak mencatat pelecehan yang dilakukan karyawan yang tidak mengakibatkan sanksi lembur yang wajar dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Upah lembur karyawan dalam perspektif Hukum Ekonomi Syariah pada PT Wahana Ottomitra Multiartha belum sesuai jika dilihat dari rujukan dan syarat *ujroh* yang menyatakan kerelaan untuk melakukan akad. Sebagaimana yang terdapat dalam prinsip pengupahan pada hukum Ekonomi Syariah yaitu selain upah diberikan dengan ukuran yang patut, upah juga harus memasukan nilai moral atau kemanusiaan demi menjamin kesejahteraan dan kemaslahatan umum. Penetapan upah belum dapat memberikan jaminan kesejahteraan bagi pekerja/buruh di perusahaan apabila upah yang diberikan belum secara adil dan layak.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Bigha, M. D. (2022). *Fiqih Islam Lengkap Penjelasan Hukum Islam Mazhab Syafi'i*. Solo: Media Zikir.

- Al-Faifi, S. (2010). *Ringkasan Fiqih Sunnah Sayyid Sabiq*. IAIN Surakarta.
- 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*, 1(2), 149–158.
- Baihaqi, A. B. A. bin H. bin Al. (n.d.). *Sunna Qubra, Juz VI*. Darul Kitab.
- Bapak Julian Human Capital Wilayah Sumbagsel. (n.d.). *Perhitungan Upah Lembur Karyawan*. DSN-MUI. (2000). Fatwa DSN NO: 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan Ijarah. *Himpunan Fatwa DSN MUI*, 4. https://drive.google.com/file/d/0BxTl-lNihFyzWTJMRVY3bzdiYVvk/view?resourcekey=0-31uJZUrr7VSi_M5DDHXvGg
- Ghofur, R. A. (2020). *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Arjasa Pratama.
- Hajar, A.-H. I. (1995). *Terjemah Bulughul Maram (Ibnu Hajar AlAsqalani)*. Yogyakarta: Pustaka Amani.
- Ja'far, K. (2016). *Hukum Perdata Islam di Indonesia*. Surabaya: Gemilang Publisher.
- JDIH BPK. (2021). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>
- Maimun. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT pradnya Paramita.
- Nadhiroh, A. N. (2015). *Pemberian Upah Pekerja yang Adil dan Layak Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam (Sebuah Analisis Kritis pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan)*. Kabupaten Bogor: Guepedia.
- Nuruddin Ali Mhd. (2006). *No Title Zakat Sebagai Instrumen dalam Kebijakan Fiskal*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah no 35. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. 42.
- Rohmatullah, B. (2021). *Fiqih Muamalah Kumpulan Makalah dan Hadist Ekonomi*. STAIPI Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. (1991). *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhendi, H. (2014). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sulistiani, S. L. (2018). *Hukum Perdata Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.