

**TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF
TERHADAP SISTEM UPAH LEMBUR DI CV HERIKA ABDI
KECAMATAN BADAS KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh :

Iva Permatasari

NIM. C02216029



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Fakultas Syariah dan Hukum

Jurusan Hukum Perdata Islam

Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Surabaya

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Iva Permatasari

NIM : C02216029

Fakultas/Jurusan/Prodi : Syariah dan Hukum/Hukum Perdata Islam/Hukum
Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap
Sistem Upah Lembur di CV Herika Abdi Kecamatan
Badas Kabupaten Kediri

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,
kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 10 Juli 2020



C02216029

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini ditulis oleh Iva Permatasari NIM. C02216029 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 10 Juli 2020

Pembimbing,



Dr. Hj. Suqiyah Musyafa'ah, M.Ag.

NIP. 196303271999032001

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Iva Permatasari NIM. C02216029 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Senin, 03 Agustus 2020 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Syariah.

Majelis Munaqosah Skripsi :

Penguji I



Dr. Hj. Suqiyah Musyafa'ah, M.Ag.

NIP.196303271999032001

Penguji II,



Dr. H. Abdul Basith Junaidy, M.Ag.

NIP.197110212001121002

Penguji III,



H. M. Budiono, S. Ag., M.Pd.

NIP.197110102007011052

Penguji IV,



Riza Multazam Luthfy, S.H., M.H.

NIP.198611092019031008

Surabaya, 03 Agustus 2020

Mengesahkan,

Fakultas Syariah dan Hukum

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dr. H. Masruhan, M.Ag.

NIP. 195904041988031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Iva Permatasari
NIM : C02216029
Fakultas/Jurusan : Fakultas Syariah dan Hukum/Hukum Ekonomi Syariah
E-mail address : permatasariiva@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

TINJAUAN HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF TERHADAP SISTEM UPAH LEMBUR DI CV HERIKA ABDI KECAMATAN BADAS KABUPATEN KEDIRI

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Maret 2021

Penulis

(Iva Permatasari)

merupakan kerangka teoritis tentang *Ijarah* dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor KEP102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. Dalam hal ini mencakup pengertian pengupahan atau *Ijarah (Ujrah)*, dasar hukum pengupahan atau *Ijarah (Ujrah)*, syarat dan rukun pengupahan atau *Ijarah (Ujrah)*, asas-asas dalam perjanjian Islam, kewajiban dan hak pekerja, macam-macam *Ijarah* menurut Islam, sistem *ujrah* dan menjelaskan isi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan upah, serta Kepmenakertrans Nomor KEP-102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, serta Surat Edaran Menteri RI No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah.

Bab III ketentuan pemberian upah lembur di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kabupaten Kediri yang membahas tentang sistem penetapan upah lembur di CV Herika Abdi terhadap pekerja/buruh yang mencakup profil CV Herika Abdi, perjanjian kerja atau kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sistem kerja pekerja/buruh di CV Herika Abdi, serta sistem pemberian upah lembur yang diganti dengan bonus.

Bab IV tinjauan hukum Islam dan hukum positif terhadap sistem upah lembur di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kabupaten Kediri berisi tentang analisis Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap sistem penetapan upah lembur di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kabupaten Kediri.

Bab V merupakan penutup yang memuat hasil akhir dari penelitian yaitu berupa kesimpulan yang menjawab rumusan masalah serta memberikan saran.

manfaat yang diberikan atau tenaga berupa pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan syarat-syarat tertentu. Upah adalah hak seorang pekerja yang harus diberikan setelah terpenuhinya kewajiban (pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja). Dalam Islam permasalahan mengenai pembayaran upah tidak dapat disepelekan, Islam mengharuskan untuk menyetorkan pembayaran upah setelah seorang pekerja melakukan kewajibannya. Dalam Hukum Islam upah atau *al-ujrah* tergabung dalam konteks *al-ijarah*.

2. *Ijarah*

Ijarah berasal dari kata "*al-ajru*" yang secara bahasa berarti "*al-iwadhu*" yaitu ganti. Sedangkan menurut istilah syara', *ijarah* ialah suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Lafal *ijarah* dalam bahasa Arab berarti upah, sewa, jasa atau imbalan. Dalam arti yang luas, *ijarah* bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. *Ijarah* merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi keperluan hidup manusia, seperti sewa menyewa, kontrak atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain. Dalam hukum Islam, orang yang menyewakan diistilahkan dengan '*mu'ajjir*', sedangkan penyewa disebut '*musta'jir*' dan benda yang disewakan disebut '*ma'jur*'. Imbalan atas pemakaian manfaat disebut '*ujran*' atau '*ujrah*'. Perjanjian sewa-menyewa dilakukan sebagaimana perjanjian konsensual lainnya, yaitu setelah berlangsung akad, maka para pihak saling serah terima. Pihak yang menyewakan berkewajiban menyerahkan barang kepada penyewa dan pihak penyewa berkewajiban memberikan uang sewa

dengan tujuan untuk dapat saling memberikan manfaat menuju pada kesejahteraan bersama. Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan saling bermanfaat.

2. Asas pemerataan maksudnya adalah penerapan prinsip keadilan dalam bidang muamalat yang menghendaki agar harta itu tidak hanya dikuasai oleh segelintir orang sehingga harta itu harus didistribusikan secara merata di antara masyarakat, baik kaya maupun miskin. Asas ini menyangkut tentang prinsip keadilan dalam bidang muamalat.
3. *Asas 'an tarāḍin* atau suka sama suka asas ini merupakan kelanjutan dari asas pemerataan di atas. Asas ini menyatakan bahwa setiap bentuk muamalat antar individu atau antar pihak harus berdasarkan kerelaan masing-masing. Baik kerelaan dalam transaksi muamalat maupun kerelaan dalam menerima atau menyerahkan harta yang menjadi objek perikatan dan lainnya. Dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja tidak ada unsur paksaan. Pengusaha tidak memaksa pekerja untuk bekerja di tempatnya dan pekerja tidak ada paksaan untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu.
4. *Asas 'adam al-garar* maksudnya adalah setiap bentuk muamalat harus tidak boleh ada tipu daya atau sesuatu yang pelaksanaannya dapat menimbulkan adanya kerugian pada pihak lain sehingga menimbulkan adanya ketidaksukaan.
5. *Asasal-birr wa at-taqwā* asas ini menekankan bentuk muamalat yang termasuk dalam kategori suka sama suka ialah sepanjang bentuk muamalat dan pertukaran manfaat itu dalam rangka pelaksanaan saling

8. Sistem Upah

Upah atau imbalan jasa dalam Islam ditentukan berdasarkan jasa kerja atau manfaat dari tenaga kerja seseorang. Ini jelas berbeda dengan pandangan kaum kapitalis dalam menentukan upah, dimana besar kecilnya upah yang diberikan kepada pekerja ditentukan menyesuaikan dengan biaya hidup dalam batas minimum. Islam mengisyaratkan dalam setiap transaksi kerja, upah atau ujah yang diberikan haruslah jelas dan terhindar dari ketidakjelasan, hal ini penting adanya guna menghindari perselisihan yang bisa terjadi di kemudian hari. Kompensasi yang berupa upah boleh saja dibayarkan secara tunai boleh juga tidak, dikarenakan upah tersebut juga bisa dinilai dengan harga, uang ataupun jasa. Sebab apa yang dinilai dengan harga, maka boleh dijadikan sebagai kompensasi baik berupa materi maupun jasa dengan syarat harus jelas.

Dikarenakan syarat sah suatu transaksi kerja harus jelas dan terhindar dari kekaburan. Pendapat lain dikemukakan Taqyuddin an- Nabhani mengenai perkiraan upah yang menyatakan bahwa dalam memperkirakan upah hendaknya tidak dikaitkan dengan harga-harga barang atau biaya dalam produksi, karena upah dengan harga itu sendiri merupakan dua permasalahan yang berbeda dan berangkat dari adanya jual beli, sedang upah berangkat dari ijarah. Dan juga karena upah merupakan kompensasi dari jasa pekerjaan yang disesuaikan dengan nilai kegunaannya selama upah tersebut ditentukan diantara kedua belah pihak, disamping itu juga menentukan upah berdasarkan harga atau sebaliknya akan mengakibatkan seorang pemberi kerja bisa mengendalikan seorang pekerja dengan menaikkan atau

atas usaha, jasa atau pelayanan yang telah dilakukan. Upah yang diberikan kepada seseorang selain harus sebanding dengan jasa yang dilakukan juga harus bermanfaat dalam pemenuhan kebutuhan hidup yang wajar. Dalam merangsang atau memotivasi kerja buruh banyak perusahaan yang menerapkan atau memberikan tambahan-tambahan pendapatan seperti bonus, *fringe benefit* atau keuntungan-keuntungan, tunjangan-tunjangan dan lain sebagainya.

Buruh/pekerja sendiri adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggungjawab atas lingkungan perusahaannya, dengan tetap memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar. Adanya hubungan kerja berawal dari sebuah hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kerja maka akan muncul hak dan kewajiban masing-masing pihak. Baik pihak pekerja maupun pengusaha. Salah satunya adalah waktu kerja. Dalam peraturan perundang-undangan telah ditetapkan tentang ketentuan waktu kerja. Dalam Pasal 77 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa waktu kerja meliputi :

- a. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- b. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
 - 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima) bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (minggu) atau dikalikan 21 (dua puluh satu) bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (minggu). Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar berdasarkan satuan hasil, maka upah sebulan adalah upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir. Dalam hal pekerja/buruh bekerja kurang dari 12 (dua belas) bulan maka upah sebulan dihitung berdasarkan upah rata-rata selama bekerja dengan ketentuan tidak boleh rendah dari upah minimum setempat. Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut :

- a. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - 1) Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam;
 - 2) untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.
- b. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka :
 - 1) Perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, dan jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4 (empat) kali upah sejam;
 - 2) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam 3 (tiga) kali upah sejam dan jam lembur ketujuh dan

sisi yakni sisi *ujrah al-mithli* serta sisi *ujrah al-musamma*.

Pertama, dipandang dari sudut pandang *ujrah al-mithli* atau upah yang sepadan adalah dalam pemberian upah harus sesuai dengan jerih payah atau kualitas suatu pekerjaan yang dibebankan kepada para pekerja, apabila dihubungkan dengan dengan pemberian atau penggantian upah lembur dengan bonus di CV Herika Abdi, maka seharusnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah upah kerja lembur yang jumlahnya sesuai dengan berapa lama waktu kerja lembur yang dilakukan atau sesuai dengan peraturan perhitungan upah lembur yang ditetapkan perundang-undangan. Dalam hukum Islam seorang pemberi kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sesegera mungkin, dan seorang pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik dan secepat mungkin. Sejalan dengan prinsip *ujrah al-mithli* maka upah yang harus diterima pekerja adalah sesuatu yang senilai dan sepadan dengan pekerjaan tersebut.

Tinjauan penulis tentang pembayaran upah kerja lembur yang diganti dengan bonus di CV Herika Abdi apabila dikaitkan dengan *ujrah al-mithli* secara teknis adalah tidak diperbolehkan. Karena imbalan bonus yang tidak tentu jumlahnya dan tidak selalu didapatkan, sehingga tidak ada kejelasan mengenai jumlah bonus atau upah yang didapatkan atas pekerjaan lembur yang telah dilakukan.

Pertimbangan selanjutnya adalah dalam akad atau kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan CV Herika Abdi adalah *fasid* (dzolim), salah satunya karena perusahaan menyalahi syarat-syarat dalam pemberian upah, yakni ketidak jelasan dalam memberikan upah, dimana upah lembur harus

diberikan atau diperhitungkan jumlahnya secara jelas bukan diganti dengan bonus yang jumlahnya tidak jelas dan tidak tentu.

Kedua, dipandang dari sisi *ujrah al-musamma* atau upah yang disebutkan, maksudnya adalah upah yang diberikan kepada pekerja sewajarnya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan diawal perjanjian kerja dengan syarat utama yakni harus disertai dengan kerelaan. Prinsip upah atau *ujrah* yang kedua inilah yang umumnya diaplikasikan di Indonesia, sebab segala yang mengatur tentang hak yang akan diterima dan kewajiban yang harus dilakukan seorang pekerja akan dituangkan dalam perjanjian kerja.

Prinsip *ujmusamma* yang ditekankan adalah kerelaan antara kedua belah pihak yakni pemberi upah dan penerima upah. Pemberian bonus atau penggantian upah lembur di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kediri apabila dilihat dari kaca mata *ujrah al-musamma* adalah diperbolehkan, dengan beberapa alasan teknis, yakni diantaranya saat ketentuan bonus tersebut diberikan baik pihak perusahaan maupun pekerja sama-sama rela serta sebelumnya telah dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan para pekerja.

Dalam hukum Islam memberikan upah berupa upah makan adalah dilarang menurut jumhur ulama' karena adanya unsur ketidak pastian atau biasa disebut *jihalah*. Pemberian upah dalam Islam sangat menekankan prinsip adil baik untuk pemberi kerja maupun untuk pekerja, artinya manfaat yang diperoleh pemberi kerja mestinya seimbang dengan upah yang telah dibayarkan, sedangkan bagi pekerja upah yang diterima semestinya setimpal dengan tenaga dan fikiran yang telah dikeluarkan untuk suatu pekerjaan. Jika dikorelasikan pada pemberian upah yang terjadi di CV Herika Abdi, dari perspektif pihak

mempergunakan peraturan yang dibuat oleh pemerintah dalam UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Perusahaan menggunakan aturan atau membuat peraturan sendiri untuk waktu kerja guna mencapai target yang diinginkan. Dalam CV Herika Abdi hak untuk memperoleh bonus atau pengganti upah kerja lembur dengan ketentuan harus mencapai lebih dari 10 truk dalam sehari. Namun untuk mencapai lebih dari target tersebut dirasa sangat sulit dan tidak mudah.

Dengan adanya ketentuan tersebut dimungkinkan waktu kerja lembur lebih dari 40 jam dalam seminggu. Dalam hal waktu kerja lembur, beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan ialah :

1. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja/buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur.
2. Membayar upah kerja lembur.
3. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan pasal 79 ayat 2 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menetapkan bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.
4. Memberikan makan dan minum sekurang-kurangnya 14000 kalori apabila kerja lembur selama tiga jam atau lebih, pemberitahuan makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja/buruh dapat tetap terpelihara.

Di CV Herika Abdi Kecamatan Badas, kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan tidak dilakukan seperti membuat daftar pelaksana kerja lembur,

- b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu
2. Pasal 78 ayat (1b) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang ditentukan pemerintah harus memenuhi syarat dengan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam satu minggu.
3. Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur.

Menurut ketentuan Pasal 91 UU No. 13 Tahun 2003, kesepakatan yang melanggar ketentuan tentang pengupahan yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pekerja tersebut batal demi hukum karena tidak ada pengupahan kerja lembur bagi karyawan yang tidak mencapai target lebih dalam 1 hari serta perjanjian yang berbeda dengan penerapannya yang menyatakan bahwa waktu kerja karyawan mengikuti waktu kerja yang telah ditentukan oleh pemerintah, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan.

Sejalan dengan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa penggantian pemberian upah lembur dengan bonus yang terjadi di CV Herika Abdi Kecamatan Badas Kediri adalah telah menyalahi aturan perundang-undangan terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena upah lembur tidak diberikan dengan semestinya serta tidak sesuai dengan perundang-undangan.

- Heijrahman, Ranu Panjojo, dan Husnan Suad. 2005. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Huda, Nurul. 2008. *Ekonomi Makro Islam Pendekatan Teoritis*. Jakarta Prenadamedia Group.
- Husain At-Tariqi, Abdullah Abdul. 2004. *Ekonomi Islam, Prinsip, Dasar, dan Tujuan*, cet. ke-1. Yogyakarta: Magistra Insania Press.
- Ichsan, Achmad Zubairi. 2017. “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Upah Pemolong Cabe di Desa Bengkok Kecamatan Wongsorejo Kabupaten Banyuwangi*”. Skripsi--UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Karim, Helmi. 1997. *Fiqh Mu'amalah*. Jakarta: Rajawali Pers. Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004
- Manulung, M. 1991. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, cet. ke-1. Yogyakarta : Liberty.
- Margono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Renika Ilmu.
- Marsuhan. 2013. *Metologi Penelitian Hukum*, cet. 2. Surabaya: Hilal Pustaka.
- Mujahidin, H. Akhmad. 2014. *Ekonomi Islam 2*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press.
- Muslich, Ahmad Wardi. 2010. *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Praja, Juhaya S. 1993. *Filsafat Hukum Islam*, cet. ke-1. Bandung: Yayasan Piara.
- Rachman, Aulia Rachman. 2011. “*Tinjauan Hukum Islam terhadap Implementasi Pembayaran Upah dalam Advertaising PTS (Pait to Sign up) di Gptevo Via Online*”. Skripsi--UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Robir, *Wawancara*, Kediri, 23 November 2019
- Salim, M. Arskal. 1999. *Etika Investasi Negara: Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*. Jakarta: Logos.
- Soepomo, Iman. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Ikrar Mandiriabadi.

