

Analisis Penerapan Upah Terhadap Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Syariah (Studi Kasus PT. BPR PNM Syariah Patuh Beramal Bertais Lombok)

¹Ahmad Saefurrahman, ²Muhibban Addaroni, ³Nurul Amalia

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Al Wafa Bogor

Email : saepurrahman88@gmail.com, afaafu123@gmail.com,
lia.demalika@gmail.com

Corresponding Author : saepurrahman88@gmail.com

Abstract

Islam is a comprehensive and universal system of life that regulates all aspects, both social, economic and political as well as spiritual life. Islam is comprehensive which means regulating all aspects of human life both in their beliefs, worship, morals and muamalah. One of the very important teachings is the field of muamalah or iqtishadiyah (Islamic economics). Thus, the government through related institutions is also expected to need to build intense coordination with financial institutions, both institutions financial institutions such as banks and non-bank financial institutions, in an effort to encourage the growth and development of healthy and more independent micro enterprises such as PT. National Capital Madani (PNM).

Keywords: *Employment, Wages, BPR.*

Pendahuluan

Islam merupakan sistem kehidupan yang bersifat komprehensif dan universal yang mengatur semua aspek, baik sosial, ekonomi dan politik maupun kehidupan yang bersifat spiritual. Islam bersifat komprehensif yang artinya mengatur semua aspek kehidupan manusia baik dalam aqidahnya, ibadah, akhlak maupun muamalah. Salah satu ajaran yang sangat penting adalah bidang muamalah atau iqtishadiyah (ekonomi islam). BPRS adalah satu lembaga keuangan perbankan syariah yang pola operasionalnya Mengikuti prinsip – prinsip syariah maupun muamalah islam. Sebagai lembaga keuangan Yang berbentuk bank, BPRS bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi umat Islam. BPRS sebagai lembaga keuangan yang mengusung nilai – nilai keislaman memiliki Tanggung jawab untuk melakukan berbagai program dalam mengembangkan potensi ekonomi Rakyat. Hal ini dilakukan sebagai manifestasi dari ajaran islam untuk saling menolong dalam Kebajikan sehingga mampu meningkatkan produktivitas masyarakat kecil semi kesejahteraan Keadilan ekonomi. Dengan demikian pemerintah melalui institusi terkait juga diharapkan perlu membangun koordinasi yang intens dengan lembaga lembaga keuangan, baik lembaga keuangan seperti bank maupun lembaga keuangan non bank, sebagai upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan usaha mikro yang sehat dan lebih mandiri seperti PT. Permodalan Nasional Madani (PNM).(Bprs et al., 2017).

Landasan Teori

Upah

Upah merupakan faktor yang penting bagi pekerja/buruh untuk menarik kinerja seorang pekerja/buruh dalam bekerja di suatu perusahaan. Pemberian upah atau sebuah balas jasa ini dimaksudkan untuk tetap menjaga pekerja/buruh untuk tetap bekerja dan agar memicu antusias dan semangat kerjanya dan untuk ikut mempertahankan atau menciptakan suatu potensi untuk keberlangsungan suatu perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) upah adalah uang yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. (Departemen Pendidikan Nasional, 2012).

Upah Menurut Islam

Pada dasarnya upah (al –Ujrah) adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan aqad – aqad tertentu dan secara khusus berhubungan erat dengan akad ijarah, atau akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (‘iwadh) yang jelas. Secara etimologi ujrah berarti al – jaza’ (balasan) dan yang berarti al – tsawab (pahala). (Veithzal Rivai Zainal et a, 2014).

Perbedaan Konsep Upah Islam Dan Barat

Filsafah Islam dalam pemberian upah adalah adil dan kompetitif, maksud dari adil disini menjelaskan bahwa sesuatu adalah objektif, sedangkan kompetitif menggambarkan bahwa tidak kalah dengan sistem imbalan dalam organisasi sejenis. Menurut Yusuf Qardhawi, faktor internal dalam kebijakan imbalan antara lain: kemampuan perusahaan untuk membayar, karakteristik pekerjaan dan karakteristik pekerja. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain: keadaan pasar, tenaga kerja, standar biaya hidup, tingkat upah industry sejenis dan peraturan pemerintah mengenai imbalan.

Sebaliknya jika harapan psikologis dan ekonomis mereka terpenuhi, pegawai cenderung merasa puas dan berusaha untuk berprestasi. Upah menurut pengertian Barat terkait dengan pemberian imbalan kepada pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh lepas, seperti upah buruh lepas di perkebunan kelapa sawit, upah pekerja bangunan yang dibayar mingguan atau bahkan harian. Sedangkan gaji menurut pengertian Barat terkait dengan imbalan uang (finansial) yang diterima oleh karyawan atau pekerja tetap dan dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pengertian barat, Perbedaan gaji dan upah itu terletak pada Jenis karyawannya (Tetap atau tidak tetap) dan sistem pembayarannya (bulanan atau tidak). Meskipun titik berat antara upah dan gaji terletak pada jenis karyawannya apakah tetap ataukah tidak. (Khotimah, 2021).

Upah Menurut Teori Ekonomi

Di Dalam teori ekonomi, upah diartikan sebagai pembayaran atas jasa – jasa fisik maupun mental yang disediakan kepada tenaga kerja oleh pengusaha. Dengan demikian dalam teori ekonomi tidak dibedakan antara pegawai tetap dan pembayaran atas pekerja kasar yang tidak tetap. Sehingga di dalam teori ekonomi kedua jenis pendapatan pekerja tersebut disamakan dengan nama upah. (Sadono Sukirno, 2006).

Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan. (Partanto, 2001) Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu :

Berdasarkan Penduduknya

1. Tenaga Kerja
Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
2. Bukan Tenaga Kerja
Bukan Tenaga Kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

Berdasarkan Batas Kerja

1. Angkatan Kerja
Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.
2. Bukan Angkatan Kerja
Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela. (Hermawan, 2019)

Manusia diciptakan untuk bekerja, hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang memandang kerja adalah modal dasar untuk mencari nafkah. Sehingga disebutkan seorang muslim yang bekerja adalah orang mulia, bahkan dalam Islam memberikan kemuliaan pada kegiatan bekerja ini, yaitu dengan melandaskan bahwa bekerja adalah suatu ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam (QS. 51: 56). Sehingga setiap umat Islam diwajibkan untuk bekerja. Hal ini haruslah kita maknai secara luas untuk melakukan aktualisasi diri dalam bidang profesi pekerjaan masing-masing dalam kerangka untuk mencari ridha Allah SWT. (Mustofa, 2015).

Pekerjaan dalam Islam merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dalam menjalani kehidupan dan mediasi seorang makhluk kepada sang penciptanya yaitu Allah SWT. Adapun yang terpenting dalam bekerja adalah mendapatkan sesuatu yang halal. Sehingga perlu diperhatikan aspek halal dan haram baik itu terkait pekerjaan maupun sistem pekerjaan tersebut. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Islam memaknai sebuah pekerjaan secara komprehensif yakni dari sisi sistem, aspek pertanggungjawaban (akuntabilitas), jaminan serta kesulitan dalam pekerjaan.

Metode Penelitian

1. Tipe Dan Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dimana penelitian ini berusaha memberikan gambaran atau gambaran yang jelas tentang berbagai hal yang dikaji secara metodis dan benar – benar sesuai dengan realitas kekinian.

2. Dasar Penelitian

Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kontekstual, dimana penelitian meneliti keanehan asli ketika batas antara kekhasan dan latar tidak dicirikan secara jelas, dan dimana banyak sumber dan bukti digunakan.

Lokasi penelitian dilakukan di PT BPR PNM Patuh Beramal Bertais Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Mengingat jumlah tenaga kerja yang cukup banyak. Persepsi ini dan pertemuan akan dilakukan selama penyusunan proposal ini dan diselesaikan sampai informasi atau data yang dibutuhkan analisis tersebut.

Hasil dan Analisis

Hasil Penelitian

1. Pembahasan penerapan upah di PT. BPR Syariah PNM Patuh Beramal menurut Perspektif syariah.

Pada umumnya PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal Bertais beroperasi sesuai Dengan prinsip-prinsip syariah yang melarang riba (bunga) dan mempromosikan keadilan Dan keberlanjutan. Dalam konteks ini, penerapan upah terhadap tenaga kerja di PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal Bertais dapat mencerminkan prinsip-prinsip tersebut. Upah Di PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal Bertais biasanya didasarkan pada prinsip Keadilan dan keseimbangan.

Selain itu, PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal Bertais juga bisa mengadopsi Sistem insentif yang memotivasi karyawan untuk berkinerja baik. Insentif ini dapat Berupa bonus berdasarkan kinerja individu, kinerja tim, atau pencapaian tujuan bisnis Yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

2. Pembahasan penerapan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal menurut perspektif syariah

- a. Upah sebagai pendorong kinerja: PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal meyakini bahwa Upah yang sesuai dengan prinsip syariah dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk Memberikan yang terbaik dalam kolaborasi tim. Upah yang adil dan proporsional Mencerminkan kontribusi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang Kooperatif dan saling mendukung.
- b. Dampak upah pada kolaborasi tim: Upah yang sesuai dengan prinsip syariah dapat Memperkuat kolaborasi tim dengan membangun kepercayaan, mendorong dukungan Antar anggota tim, dan mempertimbangkan prinsip bagi hasil. Upah yang Memperhitungkan kontribusi individu juga mendorong karyawan untuk bekerja secara Kolektif mencapai keberhasilan bersama.
- c. Insentif tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan : PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal memberikan insentif tambahan, seperti bonus atau penghargaan, kepada tim Yang berhasil mencapai hasil yang signifikan melalui kerja sama

yang efektif. Ini Mendorong karyawan untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan bekerja Secara tim di dalam organisasi.

- d. Fasilitasi dan mendorong kinerja karyawan: PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal Memfasilitasi kolaborasi tim melalui komunikasi terbuka, pertemuan rutin, sesi diskusi, Lokakarya, dan platform kolaborasi proyek. Mereka juga mendorong pengembangan Keterampilan sosial dan kemampuan kolaboratif melalui pelatihan dan pengembangan Berkelanjutan.

- e. Evaluasi dampak penerapan upah: PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal melakukan Evaluasi secara berkala untuk mengevaluasi dampak penerapan upah dalam Meningkatkan kolaborasi tim. Evaluasi tersebut mencakup pengukuran hasil kerja tim, Peningkatan kepercayaan dan komunikasi, serta dampak positif pada pencapaian tujuan Organisasi.

Pembahasan tersebut menggarisbawahi pentingnya upah yang sesuai dengan prinsip Syariah sebagai pendorong kinerja karyawan yang baik. PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kerja sama dan saling Mendukung, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai hasil yang optimal Dalam kerangka syariah.

Kesimpulan

Dari pembahasan di atas, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan mengenai Penerapan upah dalam meningkatkan kinerja karyawan , berdasarkan perspektif syariah:

1. Upah yang sesuai dengan prinsip syariah, yang adil dan proporsional, memiliki dampak Positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kolaborasi tim. Upah yang Mempertimbangkan kontribusi individu dan prinsip bagi hasil mendorong karyawan Untuk bekerja secara kolektif dan saling mendukung.
2. Insentif tambahan, seperti bonus atau penghargaan, dapat menjadi stimulus bagi Karyawan untuk berkolaborasi dengan baik dalam tim. Penghargaan tersebut tidak Hanya memotivasi individu, tetapi juga memperkuat kerja tim dan mendorong Pencapaian hasil yang lebih baik.
3. Evaluasi secara berkala diperlukan untuk mengukur dampak penerapan upah terhadap Kinerja karyawan dan kolaborasi tim. Evaluasi tersebut mencakup pengukuran hasil Kerja tim, peningkatan kepercayaan, komunikasi, serta dampak positif pada pencapaian Tujuan organisasi.

Dengan menerapkan upah yang sesuai dengan prinsip syariah dan memberikan insentif Serta fasilitas yang mendukung kolaborasi tim, PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal dapat Meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang Sesuai dengan nilai-nilai syariah. Hal ini memberikan manfaat ganda, yaitu peningkatan Kinerja individu dan tim, serta penerapan prinsip syariah yang dijunjung tinggi oleh PT BPR Syariah PNM Patuh Beramal.

Daftar Pustaka

- Abdul Rahman Ghazaly, dkk. (n.d.). *Fiqh Muamalah*. Kencana.
- Afzalur Rahman. (n.d.). *Doktrin Ekonomi Islam: jilid satu*. Dana Bhakti Wakaf. Afzalur Rahman. (1992). *doktrin Ekonomi Islam, Dana Bhakti Wakaf*. Rajawali Pers.
- Agustina Indriyani. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. 12, 44.
- Ahmad wardi muslich. (2010). *Fiqh Muamalah*. amzah.
- Al- Hafidz Ibnu Hajar Al Asqalani. (1995). *Terjemahan Bulughul Maram*. amani.
- Ali, A., & Erihadiana, E. (2021). Peningkatan Kinerja Teknologi Pendidikan dan Penerapannya pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam . *Jurnal Dirasah Islamiyah*, 3(3), 332–341. <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i1.445>
- Alifia Intan, S. (2019). Analisis Kinerja Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.
- Atikah, R. (2014). Analisis faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja pada industri konveksi kota Malang. *Critical Review Jurnal*, 3(5), 1–4. <http://disnaker.malangkab.go.id>
- Bprs, S., Patuh, P. N. M., Dalam, B., Mikro, U., Di, N., Mataram, B., & Syariah, J. E. (2017). MAWADDAH HASANAH.
- Burhanuddin Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Caniago, F. (2018). Ketentuan pembayaran upah dalam islam. *Jurnal Textura*, 5(1), 11.
- Darwin Prinst. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. PT. Citra.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Pt Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dwiyanto Agus. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Faizi, M. F., DIRSECIU, P., Robinson, J. R., DIRSECIU, P., Freund, H., Bergbau-, V. B. B.,
- Hansen s. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam penelitian Kualitatif Manajemen konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 3, 283.
- Hermawan, L. E. (2019). ANALISIS PENERAPAN UPAH KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BTM BiMU SUKARAME BANDAR LAMPUNG.
- Hoiriyah, Durri Kurniasari, (2022). Mekanisme Pengupahan Pada Pelaku Umkm Batik Tulis Di Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan Tahun 2022. *Jurnal Buletin Ekonomika Pembangunan*.
- Idi Setyo Utomo. (2005). Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh di Indonesia. 6, 88.
- Idri. (2015). *Hadis Ekonomi : Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Kencana.
- Ika Yunia Fauzia, dan A. K. R. (2014). *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al- Syari'ah*. kencana prenada media group.

- Ilyas Mawardi. (2014). , Analisis Fatwa DSN-MUI Nomor 25/III/2002 Terhadap Penetapan Ujrah dalam Akad Rahn di BMT UGT. UIN Sunan Ampel.
- Imam al-Bukhari. (n.d.). kitab al-Jami' as-Shahih.
- Kadarisman, M. (n.d.). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada.
- Kunandar. (2009). Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru. Rajawali Pers.
- Lalu Husni. (2005). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,. Raja Grafindo Persada.
- Lestiyasari, D. (n.d.). Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur. unesa.
- M Ghuftron. (2011). Politik Negara Dalam Pengupahan Buruh Di Indonesia. 1, 112.
- M. Kadarisman. (2012). Manajemen Kompensasi. Rajawali Pers.
- M.B. Hendri Anto. (2003). Pengantar Ekonomi Mikro Islam. Ekonisia UII.
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Munawarah, S. H., Misnaniarti, M., Isnurhadi, I., Komunitas, J. K., Rumbai, P., City, P., Komitmen, P., Kbpkp, P., Commitment, S., Kbpkp, F., Dewi,
- Muhammad bin Umar Nawawi Al-Jawi. (2002). Nihayat Al-zain fi Irsyadil-Mubtadiin. Dar Al-kitab Al-Alamiyah.
- Muhammad, T. A. B. bin. (n.d.). Kifayah Al-Akhyar fi Hilli Ghayah Al Ikhtishar. Juz 1. Dar Al-Ilmi.
- Mursal. (2015). Hubungan Upah dan Jam kerja terhadap Produktivitas Industri Kopi Nur Kerinci.
- Musthafa Dib Al- Bugha. (20019). Fiqih Mazhab Syafi'i. Darul Musthafa.
- Mustofa, U. A. (2015). Pekerja Yang Handal Menurut Al-Qur'an. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 1(03), 25–26. <https://doi.org/10.29040/jiei.v1i03.35>
- N. Georgy Mankew. (2006). Makroekonomi. Erlangga.
- National, G., & Pillars, H. (n.d.). metode pengumpulan data. 1–4. Nurul Huda. (2014). Ekonomi Makro Islam. Prenada Media Group.
- Oki Wahyu Budijanto. (2017). Upah Layak Bagi Pekerja Buruh dalam Perspektif Hukum dan Ham. 17, 396.
- Partanto, P. (2001). Kamus Ilmiah Populer. Arkola.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2015). Tentang Pengupahan. 1, pasal 1.
- PLANO DE DISCIPLINA - PROF LEONARDO - POLÍTICAS PÚBLICAS. (2019). TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PEMBAYARAN UPAH PENGUPASAN PINANG DI DESA SUNGAI BERAS KECAMATAN MENDAHARA ULU KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR PROVINSI JAMBI.
- Qomarul huda. (2011). Fiqih Muamalah. Teras.
- Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. Al Hadharah: Jurnal Ilmu Dakwah, 17(33), 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Ronald J. Ebert. (2015). Pengantar Bisnis. Edisi Ketujuh, PT Gelora Aksara Pratama.
- Sabiq, S. (2018). Fiqh Sunnah terj. Abu Aulia dan Abu Syaqqina. Republika Penerbit. Sadono Sukirno. (2006). Mikroekonomi , Teori Pengantar, Edisi Ketiga. Rajawali Pers.

- Sonny Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Suroso. (2004). *Ekonomi Produksi*. Lubuk Agung.
- Syaikh Sulaiman Ahmad Yahya Al-Faifi. (2009). *Ringkasan Fikih Sunnah Sayyid Sabiq*. Pustaka Al-kaustar.
- Umi Fadilah. (2017). *Analisis Besaran Upah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam*. Bandar Lampung.
- Undang-undang no 13 pasal 1. (2003). undang - undang no 13 tentang Ketenagakerjaan. UU No 13. (2003). UU NO.13. Pasal 89 a.
- Undang-Undang Ri. No. 13. (2003). *Tentang Ketenagakerjaan*.
- Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai Zainal et a. (2014). *Islamic Human Capital Management (Manajemen Sumberdaya Insani)*. Edisi Revisi.
- Wahbah Az-Zuhaili. (n.d.). *Terjemahan Al Fiqh al-Islami wa Adillatuhu*, jilid 5. Gema Insani.
- Wahbah Az-Zuhaili. (2008). *Fiqh Imam Syafi'i* jilid 2. Almahira.
- Wiantara, K. A. (2015). Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Ekonomi*, 5(1), 10.