

**IMPLEMENTASI SISTEM UJRAH AL-MUSAMMA PADA PEKERJA  
PERUSAHAAN PERKEBUNAN SAWIT PT FAJAR BAIZURY & BROTHER  
DITINJAU DARI ETIKA HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**Wahyuddin<sup>1</sup>, A. Hamid<sup>2</sup>, Zuliani<sup>3</sup>, Ikhsan Fajri<sup>4</sup>, Zulfan Yusuf<sup>5</sup>**

<sup>1,3,4</sup>Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Serambi Mekkah

<sup>2</sup>Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana, Universitas Serambi Mekkah

<sup>5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah

Email: [Wahyuddin@serambimekkah.ac.id](mailto:Wahyuddin@serambimekkah.ac.id)

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi sistem ujarah al-musamma dan tinjauan etika hukum ekonomi syariah pada pekerja perusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII yang berada di gampong Kreung Itam Kecamatan Tadu Raya Kabupaten Nagan Raya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research), Adapun pendekatan yang digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa; (1) Implementasi sistem ujarah al-musamma pada pekerja perusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII yang berada di gampong Kreung Itam Kecamatan Tadu Raya Kabupaten Nagan Raya memberikan upah dengan kesepakatan 7 jam perhari sesuai UMP Aceh Rp. 3.460.672 perbulan serta Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar Rp.3.460.672. Upah yang diterima oleh karyawan harian tetap ini merupakan upah pokok, premi panen, premi pemupukan, tunjangan natura, jamsostek serta fasilitas lainnya. Selain karyawan tetap harian, perusahaan juga memiliki karyawan harian lepas. Dimana sistem upah yang diperoleh yakni dihitung perhari kerja (1 HK = 7 Jam). Upah yang diterima oleh buruh harian lepas ini jika menghasilkan 69 jenjang buah kecil dikalikan harga buah kecil 1 jenjang = 2.000 sebesar Rp. 138.000/HK, sedangkan upah yang diterima jika menghasilkan 58 jenjang buah besar dikalikan harga buah besar 1 jenjang = 2.400 sebesar Rp. 139.200/HK. Sistem upah karyawan harian lepas hanya terpacu pada upah pokok, premi panen (tambahan upah atau gaji untuk permanen dan pengawas panen), pemupukan dan pembabatan. (2) Tinjauan etika hukum ekonomi syariah pada pekerja perusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII yang berada di gampong Kreung Itam Kecamatan Tadu Raya Kabupaten Nagan Raya. Pembayaran upah kepada karyawan jika telah menyelesaikan pekerjaannya selama sebulan terlebih dahulu kemudian pekerja akan menerima upahnya ditanggal 15 secara tunai, terdapat sebagian pekerja perusahaan perkebunan sawit Afdeling VIII tidak melaksanakan kerja yang baik, yaitu sikap tidak bertanggung jawab karena melakukan pelanggaran pemotongan buah mentah dan sering absen kerja sehingga mereka mendapatkan teguran berupa surat peringatan.*

**Kata kunci:** Ujarah Al-Musamma, Etika Hukum Ekonomi Syariah

## **1. PENDAHULUAN**

Islam tidak hanya berperan sebagai agama semata akan tetapi juga sebagai ideologi (Al-Farisi, 2019; Mahmudah, 2017; Setyawati et al., 2023; Wasiah & Fitri, 2022), oleh sebab itu Islam mempunyai konsep yang universal dan komprehensif dalam kehidupan. Hal ini terlihat bahwa konsep Islam yang di bawa oleh Nabi Muhammad SAW pada empat belas abad yang lalu masih relevan dan selalu mampu menjawab tantangan zaman hingga sekarang ini. Selain itu, tatanan yang dibangun dalam konsep Islam tidak hanya pada ranah kehidupan masyarakat saja akan tetapi juga dalam ranah hukum hingga pemerintahan. Sehingga dengan konsep ini,

Islam hadir ditengah masyarakat sebagai konsep *rahmatal lil 'alamin* (rahmat bagi semesta alam). Demikian juga dalam ruanglingkup pekerjaan Islam hadir dengan konsep Syariah dalam memberikan tuntunan agar pihak yang terlibat di dalamnya bisa berlaku adil guna melihat kemaslahatan terutama hal yang berkaitan dengan pengupahan yang telah disepakati *ijratul ajir* (kontrak kerja).

Karyawan atau pekerja. Yang telah menjalankan tanggung jawabnya tentu memiliki hak yang patut untuk diperoleh (Denada et al., 2025; Husain & Santoso, 2022; Rahayu et al., 2025). Kompensasi yang diperoleh atau hak yang didapatkan nya dinamakan dengan upah (Baziad et al., 2025; Hannanong et al., 2023; Harahap et al., 2022; Joy Celine & Amad Sudiro, 2024; Tajuddin & Tarsan, 2019). Sedangkan orang memberikan upah atau pihak yang menerima jasa dari karyawan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan upah tersebut. Dalam praktek inilah konsep *ijarah* diperlukan agar kedua belah pihak memahami tanggung jawab masing-masing (Aisyah Ainur Rohmah & Mu'min Firmansyah, 2024; Firdaus et al., 2025; Hardiati et al., 2024; MH et al., 2020; Siregar, 2024).

Imam Hanafi menjelaskan bahwa *ijarah* merupakan transaksi yang terjadi antara kedua belah pihak yang saling berkait dengan mengedepankan asas manfaat. Dimana pandangan hukum Imam Hanafi menyatakan mubah karena dengan kesepatan dari kedua belah pihak tersebut boleh menentukan berapa besaran upah yang akan diterima. Al-Qur'an menjelaskan konsep *ijarah* ini dalam surah at-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At- Taubah: 105).

Dari ayat al-Qur'an di atas, bahwa Islam tidak hanya berbicara tentang dunia semata akan tetapi Islam juga membicarakan konsep akhirat bagi hambanya dalam menjalani kehidupan. Oleh sebab itu, berbicara tentang transaksi al-Qur'an sangat menekankan pada akhirat agar pihak yang terlibat di dalamnya bisa menjalankan konsep *ijarah* sesuai dengan tuntunan agama. Ayat 105 dari surah at-Taubah berbicara secara rinci tentang perintah untuk menjalankan pekerjaan atau apa yang menjadi tanggung jawab, maka Allah pasti akan membalasnya. Konsep yang terdapat dalam ayat 105 dari surah at-Taubah selain berisi tentang perintah, juga mengandung motivasi agar manusia yang mendapatkan tanggung jawab bisa menyelesaikan aktivitasnya dengan baik. Dalam menjalankan sebuah pekerjaan tentunya setiap tenaga dan pikiran akan terkuras karena beban tanggungjawab yang mesti diselesaikan tersebut tidak mungkin bisa berjalan dengan baik jika tanpa pikiran dan tenaga. Oleh sebab itu, motivasi utama yang Allah SWT sampaikan dalam al-Qur'an akan membalas setiap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, al-Qur'an juga menjelaskan tidak adanya diskriminasi dalam memberikan upah agar pihak yang menerima upah memperoleh ketenangan terlebih jika pekerjaan yang dilakukan sifatnya sama antara satu dengan yang lainnya. Masa kekhalifahan Islam, praktek dalam memberikan upah menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan. Hal ini bertujuan agar pihak yang menerima upah tidak merasa direndahkan atau memperoleh diskriminasi. Sehingga dengan konsep memperoleh upah dalam menjalankan pekerjaan, dalam Islam terdapat dua konsep utama yakni *ujrah al-misli* (upah yang sepadan) dan *ujrah al-musamma* (upah yang disepakati pada awal akad). Pada konsep yang *pertama*, upah yang diperoleh oleh seseorang atau pekerja berangkat dari kondisi pekerjaan yang dilakukannya sehingga upah yang mesti diperoleh harus sepadan. Sedangkan pada konsep *kedua*, upah yang diperoleh mesti dari perjanjian awal yang harus disepakati terlebih dahulu baik besar dan kecilnya upah yang akan diperoleh maupun tentang jadwal penerimaan upah yang akan diterima.

Berkaitan dengan konsep dalam memberikan upah, dalam Islam termasuk kedalam rukun yang mesti dipenuhi. Dimana dalam memberikan upah tersebut terdapat berbagai syarat yang mesti dipenuhi baik pihak yang menerima upah maupun pihak yang memberikan upah. Kesepakatan ini tertuang secara jelas, agar masing-masing pihak tidak yang merasa dirugikan. Dalam Islam konsep kontrak kerja dinamakan *ijaaratul ajir* sedangkan transaksi yang terjadi kedua belah pihak yang telah disepakati dinamakan *akad*. Allah berfirman dalam surah An-Najm ayat 39.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (Q.S An-Najm: 39).

Berdasarkan surah An-Najm ayat 39 di atas, dapat dipahami bahwa setiap orang yang menjalani tanggung jawabnya dengan baik akan memperoleh balasan yang setimpal karena apa yang dituai maka itulah yang akan dipetik. Maka hendaknya manusia mesti menjalankan tanggung jawabnya dengan baik.

Konsep dalam menerima upah (Sri Dewi Yusuf, 2010; Yusuf, 2010) , tentunya tidak terlepas dengan nilai-nilai etika karena dalam menjalani sebuah pekerjaan seseorang terikat dengan berbagai aturan atau norma hukum yang berlaku (Al Qosam, 2023; Anis & Haryanto, 2023; Hudaya et al., 2025; Maulidiyah et al., 2024; Mulyadi, 2023) . Oleh sebab itu, pekerjaan yang diselesaikan harus berangkat dari etika kerja yang baik sesuai dengan konsep Islam baik dari sikap jujur, amanah dan berangkat dari iman serta taqwa. Sehingga dengan menjalani etika tersebut, seseorang akan memperoleh upah sebagaimana tanggung jawab yang diembannya. Islam memberikan penekanan yang tegas terkait dengan etika dalam menjalani pekerjaan karena upah yang diperoleh bisa merupakan hasil yang halal. Berangkat dari konsep yang demikian, maka upah yang diperoleh seseorang mesti sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembannya. Abdul Aziz menjelaskan terkait dengan etika kerja dimana setiap tanggung jawab yang telah diberikan merupakan amanah, dasar dari panggilan dalam diri sendiri, pekerjaan yang dilakukan adalah ibadah, pekerjaan yang dilakukan sebagai penghormatan untuk diri sendiri dan lain-lain.

Perusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII yang berada di gampong Kreung Itam Kecamatan Tadu Raya Kabupaten Nagan Raya adalah salah satu perusahaan swasta yang bergelut dalam bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit di Provinsi Aceh. Pengelolaan perkebunan sawit yang dilakukan perusahaan swasta ini terkait dengan pembukaan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan panen tandan buah segar (TBS). Proses pekerjaan yang demikian pada satu sisi berdampak pada lingkungan, terutama ketika hendak membuka lahan perkebunan serta melakukan pemeliharaan terhadap tanaman.

Terkait dengan konsep pengupahan, karyawan menerima upah pokok dalam bentuk harian namun dihitung pada setiap bulan dengan sistem kerja 7 jam perharinya. Adapun besaran upah yang diterima oleh karyawan tetap sebanyak Rp. 3.460.672/bulan. Sistem upah yang diterima oleh karyawan ini merupakan upah pokok, premi panen (tambahan upah atau gaji untuk permanen dan pengawas panen), premi pemupukan, tunjangan natura, jamsostek serta fasilitas lainnya. Selain karyawan tetap harian, perusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII juga memiliki karyawan harian lepas. Dimana sistem upah yang diperoleh yakni dihitung perhari kerja (1 HK = 7 Jam). Upah yang diterima oleh karyawan harian lepas ini jika dikalikan dalam bentuk rupiah sebesar Rp. 138.000/HK. Sistem upah karyawan harian lepas hanya terpaku pada upah pokok, premi panen (tambahan upah atau gaji untuk permanen dan pengawas panen), pemupukan dan pembabatan.

Berdasarkan sistem pengupahan yang dilakukan di perusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII dapat dikategorikan dalam konsep *ujrah al-musamma* dimana perusahaan memberikan upah kepada karyawan dengan kesepakatan awal yang telah dibuat.

Hal ini terlihat dari besaran upah yang diterima oleh karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut baik karyawan tetap harian maupun karyawan harian lepas demikian pula besaran upah yang diterima masing-masing karyawan dan jadwal pengambilan upah. Oleh sebab itu, perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan telah melalui proses akad terlebih dahulu, dimana dalam proses akad yang dilakukan disebutkan dengan jelas tentang kesepakatan mereka terkait dengan besaran upa yang akan diperoleh demikian pula jadwal pengambilan upah. Setelah itu, karyawan akan kembali melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan upah.

## 2. METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif melalui penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif, artinya semua data yang ditemukan dilapangan penelitian dideskripsikan dalam bentuk bahasa dan bentuk kalimat mengenai implementasi sistem ujah al-musamma pada Perusahaan Perkebunan Sawit PT Fajar Baizury & Brother Afdeling VIII.

### Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di usaha Perusahaan Perkebunan Sawit PT Fajar Baizury & Brother Tadu Raya yang merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Nagan Raya, pada lokasi penelitian tempatnya di Afdeling VIII Desa Krueng Itam karena pada desa tersebut terdapat usaha perkebunan sawit.

### Subjek/ Informan Penelitian

Subjek pada penelitian ini diperoleh dari beberapa narasumber, yaitu Pekerja Perusahaan Perkebunan Sawit PT Fajar Baizury & Brother Afdeling VIII.

**Tabel 1.** Tabel Informan Penelitian

| No | Informan                     | JK | Keterangan                            |
|----|------------------------------|----|---------------------------------------|
| 1  | Januar Iskandar 46 Tahun     | L  | KTU PT.Fajar Baizuri & Brother        |
| 2  | Hudi Qodaris 45 Tahun        | L  | Asisten Afdeling VIII                 |
| 3  | Ahmad Makruf 31 Tahun        | L  | Mandor Afdeling VIII                  |
| 4  | Rahim Nurahman 55 Tahun      | L  | KHT Afdeling VIII                     |
| 5  | Yendri Andika Putra 34 Tahun | L  | BHL Afdeling VIII                     |
| 6  | Sarma Wilam 50 Tahun         | P  | Karyawan Perawatan babat Afdelng VIII |
| 7  | Asdiana 38 Tahun             | P  | Karyawan Perawatan babat Afdelng VIII |
| 8  | Asmanaidin 60 Tahun          | L  | Karyawan kontrak Afdeling VIII        |
| 9  | M. Sujarwo 43 Tahun          | L  | Karyawan kontrak Afdeling VIII        |
| 10 | M. Sahil 38 Tahun            | L  | Karyawan kontrak Afdeling VIII        |

Sumber: data diperoleh dari observasi lapangan

### Instrumen Penelitian

Adapun dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang penulis gunakan adalah observasi, dan wawancara. Seterusnya peneliti juga menggunakan alat bantu lainnya seperti, kamera ponsel guna merekam fenomena baik foto, video, sebagai penambah bukti hasil penelitian. *Recorder* untuk merekam hasil wawancara agar penulis lebih muda untuk hasil dari sebuah penelitian dilengkapi dengan alat tulis sebagai pelengkap untuk mencatat berbagai informasi dari informan penelitian. Instrumen penelitian pada tulisan ini dapat dilihat dibagian lampiran yang ada dibelakang tulisan ini.

### Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Penulis melakukan observasi secara langsung pada lokasi penelitian Perusahaan Perkebunan Sawit PT Fajar Baizury & Brother Afdeling VIII Gampung Krueng Itam Kec. Tadu Raya Kab. Nagan Raya, sesuai dengan fakta atau kenyataan yang menjadi perhatian yaitu

mengenai implementasi sistem *ujrah al-musamma* pada pekerja perusahaan perkebunan sawit PT.Fajar Baizuri & Brother Gampung Krueng Itam Kec. Tadu Raya Kab. Nagan Raya yang ditinjau dari hukum ekonom syariah.

### **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan analisis *Interactive Model*, kegiatan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan merupakan proses siklus dan interaktif. Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus menerus. Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling menyusul. Tahap akhir yang dilakukan adalah menyimpulkan secara keseluruhan terhadap hasil dari lapangan untuk dilakukan langkah verifikasi data. Kesimpulan ini dapat dikatakan bersifat sementara dan dapat berubah tergantung dari bukti- bukti yang ditemukan di lapangan.

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Tinjauan Hukum Syariah Tentang Etika Kerja para karyawan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII**

Sebagaimana telah dijelaskan di awal, bahwa sistem upah yang diterapkan adalah *ujrah al-musamma* yakni kesepakatan yang telah dibangun kedua belah pihak dan masing-masing dari pihak rela atau saling menerima. Maka implementasi dari sistem *ujrah al-musamma* ini juga berangkat dari dasar nilai atau etos kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dalam hal ini, setiap karyawan dituntut untuk mengedepankan etika kerja yang mumpuni sebagai bentuk menjalankan tanggung jawab agar dengan upah yang diterima merupakan hak yang mesti diperoleh. Selain itu, dengan etika kerja yang dikedepankan juga memberikan gambaran tentang perilaku dan produktivitas karyawan dalam menjalankan sebuah tanggung jawab.

Etika kerja yang diterapkan karyawan di perusahaan perkebunan sawit PT Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII rata-rata telah memiliki etika kerja yang baik, hal ini terlihat dari pencapaian kerja yang diperoleh. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan kerja yang etika kerjanya masih dalam kategori perlu untuk ditingkatkan. Pekerja yang belum memiliki etos kerja yang mumpuni karena baru bergabung dengan perusahaan serta minimnya pengalaman kerja pada perusahaan sawit. Terkait etika kerja yang sering dilanggar berkaitan dengan disiplin kerja serta rasa tanggung jawab demikian pula saat melakukan proses panen yang masih sering melakukan pelanggaran.

Berdasarkan pemaparan atasan perusahaan perkebunan sawit di Afdeling VIII masih terdapat beberapa karyawan yang etos kerjanya perlu untuk ditingkatkan. Sehingga dengan pelanggaran etik kerja ini para karyawan tersebut sering ditegur oleh atasan dan supervisi namun masih saja melakukan hal yang sama dalam pekerjaannya, sudah diingatkan bahwa buah yg masih belum berondolan tidak boleh diturunkan namun setiap harinya masih ada kedapatan diturunkan, sehingga hasil yang didapatkan dipotong denda, perilaku tersebut telah merugikan pekerja tersebut dan tidak dapat mencapai target.

Konsepsi tentang etika kerja tentunya sangat diperlukan dalam diri seseorang, karena menjunjung etika kerja maka seseorang tersebut tentu akan mengedepankan tanggung jawab dan komitmen dalam menjalankan pekerjaannya. Dari beberapa informasi yang peneliti peroleh dilapangan rata-rata karyawan di perusahaan sawit Afdeling VIII telah mengedepankan sikap etos kerja yang tinggi, meskipun pada sebagian karyawan masih terdapat etos kerja yang rendah. Berkaitan dengan etika kerja ini, agama sangat menganjurkan untuk menjadi konsep utama yang perlu untuk diterapkan dalam dunia kerja. Sebagaimana hadits Rasulullah SWA yang diriwayatkan oleh Ahmad “Sebaik-baik pekerjaan adalah pekerjaan seseorang dengan tangannya jika dia ikhlas.”

Dari hadis tersebut, dapat dipahami bahwa Islam menjunjung tinggi orang-orang yang mengedepankan etika dalam bekerja. Dalam menjalani sebuah pekerjaan jika didasari etika kerja yang tinggi tentu seseorang akan bisa lebih ikhlas dalam bekerja. Karena dengan sikap ikhlas ini tentunya tidak ada yang terasa memberatkan, sehingga tidak mungkin bagi seorang karyawan akan melanggar aturan yang telah ditetapkan pada ruang lingkup tepat dia bekerja. Sebagaimana perolehan informasi awal yang peneliti temukan, karyawan perusahaan sawit telah mengedepankan etika kerja yang baik karena para karyawan selain bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan juga para karyawan mau membantu memperbaiki jalan dan jembatan tempat mereka memotong buah sawit. Meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang melakukan panen saat buah sawit masih mentah dan sering absen tapi bekerja dengan batas waktu maksimal.

Sebuah perusahaan yang sedang berkembang, tentunya tidak terlepas dari berbagai kendala salah satunya berkaitan dengan etika kerja karyawan. Sebagaimana telah diungkapkan di awal bahwa meski rata-rata etos kerja karyawan telah optimal, namun masih juga terdapat beberapa karyawan yang belum menjunjung tinggi etika kerja. Hal ini terlihat dari sikap mereka yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab dalam bekerja seperti perbuatan karyawan yang sering melanggar aturan pemotongan buah mentah sehingga pekerja harus menanggung denda atas perbuatannya. Jujur dan tanggung jawab merupakan sebuah sikap yang perlu untuk dikedepankan, terlebih lagi telah diberikan amanah dan memperoleh upah dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Bukhari “Tidak ada seseorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”.

Dari hadis tersebut, dapat dipahami bahwa seseorang yang bekerja dengan hasil keringat dan jerih payahnya sendiri tentu lebih baik. Karena dengan hasil pekerjaan yang diperoleh tersebut akan memperoleh keberkatan, sehingga ia menjadi orang yang lebih bersyukur. Sikap ini mampu dilakukan jika memiliki etika kerja yang tinggi, dimana dengan etika kerja tersebut seseorang bisa menjalankan pekerjaannya dengan ikhlas sehingga tidak memperoleh beban yang terasa memberatkan tentang tanggung jawab kerja yang sedang dilakukan. Karyawan yang bekerja tidak mengedepankan etika kerja karena tidak tumbuh sikap kesadaran dalam diri sendiri sehingga saat melakukan sebuah pelanggaran atau tidak menjalankan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab disebabkan mereka tidak memahami hal yang penting dalam etika.

Hamzah Ya’kub menjelaskan setiap aktivitas yang dilakukan oleh manusia memiliki kaitan dengan Allah SWT, karena apa yang dilakukan oleh seseorang Allah SWT mengetahuinya. Demikian pula segala aktivitas dan tanggung jawab yang dibebani kepada manusia kelak akan diminta pertanggungjawaban di akhirat kelak. Oleh sebab itu, sebagai manusia yang memperoleh amanah dan tanggung jawab hendaknya ia menjalani aktivitas tersebut dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab. Seseorang yang mampu mengedepankan rasa tanggung jawab maka ia telah memiliki kesadaran dalam diri bahwa dengan sikap tanggung jawab tersebut tidak hanya membuktikan ia telah mampu bekerja dengan baik akan tetapi ia telah mampu menjadi hamba yang bertawakal. Kesadaran inilah yang menjadi pondasi utama bagi seorang karyawan dalam menjalani tanggung jawab dalam sebuah perusahaan. Kesadaran tersebut menumbuhkan etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan, sehingga hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan yang bekerja di perusahaan Afdeling VIII masih terdapat sebagian belum memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang tidak menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin, mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta makna hak dan tanggungjawab. Sebagaimana yang dipahami, bahwa seorang karyawan tentunya terikat dengan sebuah aturan tempat dimana ia bekerja. Maka tanggungjawab menjadi sebuah kewajiban utama untuk dijalani agar hak yang diperoleh sesuai dengan tupoksi dan

menjadi halal untuk dinikmati. Al-Qur'an menjelaskan bahwa seseorang mengedepankan rasa tanggung jawab dalam menjalani sebuah aktivitas, maka ia telah menanamkan rasa tanggungjawab dalam diri sendiri guna memperoleh hak baik bagi diri sendiri, keluarga maupun sosial. Dalam surah At-Tahrim ayat 6 menjelaskan "Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu. Penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan".

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia diperintahkan oleh Allah untuk amanah dalam menjalani aktivitasnya. Terakait dengan sikap karyawan yang bekerja di perusahaan perkebunan sawit dapat dikatakan masih terdapat sebagian dari mereka belum menjalankan amanah dengan baik. Hal ini tergambarkan dari sikap karyawan masih ada yang belum menjalankan peraturan sebagaimana yang telah ditetapkan. Sikap amanah tentunya menjadi pondasi utama bagi karyawan dalam menjalani aktivitas agar dengan sikap tersebut memiliki kesadaran akan hak yang diperoleh.

Berkenaan dengan etos kerja karyawan pada perusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII dapat dikatakan masih rendah. Dimana para pekerja masih terlihat dengan mudah melanggar aturan perusahaan meski sedari awal masuk kerja merak telah mengetahui. Informasi yang peneliti peroleh dari bapak Ahmad Makruf ada 6 pekerja yang memiliki etika, ditinjau dari sikap pekerja yang tidak menaati peraturan. Dimana 6 karyawan tersebut yaitu Birul, Rifil, hermili, Herliandi, Baital dan Didi, Sedangkan pekerja lainnya telah memiliki etika yang baik sesuai dengan aturan perusahaan.

Gaji yang diperoleh tentunya memiliki hubungan dengan etos kerja yang dijalani oleh karyawan, dimana dengan etos kerja yang baik dilakukan oleh karyawan tentunya gaji yang diperoleh oleh karyawan akan memuaskan karena hak yang diperoleh melalui tanggungjawab yang dilakukan secara maksimal. Upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan, dimana dengan sistem upah yang diterapkan ini dapat menumbuhkan semangat bagi karyawan dalam menjalani aktivitasnya. Meskipun demikian, masih terdapat juga beberapa orang karyawan yang belum mampu menerapkan nilai etos kerja yang baik, sehingga hal ini berdampak pula pada upah yang mereka peroleh.

### **3.2 Tinjauan Hukum Islam Tentang Akad Upah Dalam Perusahaan Perkebunan Sawit PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII**

Secara terminologi akad dapat diartikan sebagai *ijab* dan *qabul* yang secara hukum dibenarkan dan telah terdapat kesepakatan bagi kedua belah pihak. Menurut kompilasi hukum ekonomi syariah akad dapat pula dipahami sebagai keridhaan bagi kedua belah pihak yang membuat perjanjian, dimana kedua belah pihak tersebut tidak akan melakukan perbuatan hukum tertentu.

Sedangkan pemahaman akad dalam ketentuan syariah adalah hubungan *ijab* dan *qabul* yang dibolehkan sesuai dengan syariah karena memiliki pengaruh secara langsung. Hal ini dapat dipahami bahwa dua pihak yang berbeda dalam membuat sebuah kesepakatan memiliki nilai Syariah, sehingga dengan kesepakatan yang telah disepakati tersebut guna memperoleh hasil dinamakan dengan *ijab* dan *qabul*.

PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII menerapkan sistem upah *ujrah al-musamma* hal didasari atas akad yang telah disepakati di awal. Oleh sebab itu, kesepakatan akad ini dengan sistem upah yang diterima telah memenuhi rukun dan syarat. Sebagaimana yang dipahami, bahwa upah yang diterima oleh karyawan adalah hak yang diperoleh guna memenuhi ekonomi berdasarkan tanggungjawab yang diemban. Oleh sebab itu, upah yang diperoleh dan pihak yang memberi upah memiliki keterikatan antara satu dengan yang lainnya. Maka berbicara

tentang upah merupakan hal sangat penting, bahkan Islam sangat menekankan pentingnya sikap berlaku adil dalam pemberian upah agar pihak yang menerima upah bisa puas dengan apa yang diperoleh sedangkan pihak yang memberi upah telah menjalankan tanggung jawab sebagai pihak yang memperoleh jasa dan tenaga dari karyawannya.

Berbicara tentang upah tentunya harus *mal-mutaqawin* dimana harta yang diperoleh merupakan harta yang halal. Oleh sebab itu, besa ratu kecilnya upah yang diperoleh oleh karyawan harus memiliki kejelasan dan telah disepakati. Demikian upah tersebut, baru bisa diterima oleh karyawan jika telah menyelesaikan beban dan tanggungjawab yang diemban. Maka dari itu, seorang karyawan tidak boleh mengabaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya agar hak yang diperoleh merupakan hasil dari jerih payahnya. Demikian pula pihak yang memberi upah tidak boleh mengabaikan hak yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, antara dua pihak yang berbeda ini memiliki rasa tanggungjawab untuk dijalani. Pada PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII telah menerapkan sistem upah *ujrah al-musamma* dimana masing-masing pihak telah memiliki kesepakatan di awal sebelum memulai pekerjaan.

Sistem pemberian upah kepada karyawan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII telah sesuai dengan perjanjian awal antara atasan dengan karyawan sebagaimana penjelasan yang peneliti peroleh dari narasumber menjelaskan bahwa upah yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan setiap harinya dengan jam kerja 7 jam dengan bayaran Rp.138.000/HK dan dikuatkan oleh pak Sahil bahwa upah dibayarkan perbulan kerja pada tanggal 15 secara tunai oleh kerani PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII dan upah yang diterima sesuai dengan perjanjian awal dan karyawan menerima dengan dengan sukarela.

### 3.3 Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pedoman Pengupahan Pada Perusahaan Perkebunan Sawit PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII

Gaji ataupun upah termasuk dalam kategori *ijarah* (sewa menyewa), hal ini dapat terlihat melalui proses yang terjadi antara kedua belah pihak dimana di dalamnya terdapat pihak yang memberikan sewa atau memberi upah (*mu'jir*) dan pihak penerima sewa atau penerima upah (*musta'jir*). Dalam konteks ini, pihak perusahaan adalah pihak yang memberikan upah sedangkan pekerja atau karyawan adalah pihak yang menerima upah. Oleh sebab itu, antara pihak kedua tersebut mesti melalui kesepakatan kerja sama diawal sebelum proses pemberian upah terjadi.

Berkenaan dengan *ijarah* secara sederhana dapat dipahami sebagai sewa-menyewa antara dua pihak dengan biaya yang telah ditetapkan. Maka dalam proses *ijarah* terdapat beberapa aturan yang sifatnya mengikat, adapun aturan tersebut sebagai berikut:

#### a. *Aqid* (Orang yang berakad)

*Aqid* adalah orang yang berakad bisa dua orang atau lebih. Maka dalam pelaksanaan *aqid* ini bisa orang yang mempunyai hak sendiri (*aqid* asli) atau orang yang diberi kuasa (wakil). Proses ini juga terdapat pada sebuah perusahaan yang sedang berjalan, dimana didalamnya terdapat pihak yang memberikan upah (*mu'jir*) dan pihak yang menerima upah (*musta'jir*) dimana keduanya telah memperoleh kesepakatan diawal terkait upah yang akan diterima atau upah yang akan diberikan. Kesepakatan yang telah disepakati ini baru dinyatakan bisa dijalankan jika masing-masing pihak telah memenuhi syarat, yakni; baligh, berakal, dan cakap mengendalikan harta serta telah sama-sama *ridha*.

Perusahaan dalam menjalankan perannya, direksi merupakan pihak yang disebut sebagai *mu'jir* (pemberi upah) sedangkan karyawan pada sebuah perusahaan posisinya sebagai *musta'jir* (penerima upah). Dalam melakukan peran, maka masing-masing pihak tentunya telah memenuhi kriteria terlebih dahulu agar setiap proses yang dilalui bisa berjalan sebagaimana yang diharapkan. Adapun kriterianya; berakal, *baligh*, *mumayyiz* atas kesediaan dalam



melakukan *aqad*. Apabila kriteria ini tidak dipenuhi maka proses akad tidak bisa dilakukan karena akan merugikan salah satu pihak yang sedang membuat kesepakatan.

Persusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII memiliki karyawan yang telah baligh, hal ini terlihat dari rentang usia karyawan bekerja tidak ada yang berumur dua puluh tahun kebawah. Maka dapat dipahami dengan rentang usia tersebut, karyawan telah memiliki kecakapan dalam memahami kesepakatan yang disepakati masing-masing pihak. Demikian juga proses bekerjanya di perusahaan bukan atas dasar keterpaksaan akan tetapi melalui kesediaan meskipun berbagai peraturan telah diketahui diawal. PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII juga telah membuat sebuah syarat dimana pihak yang dipekerjakan tidak menerima anak dibawah umur.

Proses menerima karyawan, pihak perusahaan tidak hanya melihat kemampuan semata akan tetapi juga melihat keahlian karyawan yang akan dipekerjakan. Hal ini akan membantu perusahaan dalam melihat pemetaan terhadap karyawan yang akan diterima. Selain itu, etos kerja dari karyawan juga menjadi standar utama dalam penerimaan, dimana dengan etos kerja yang tinggi karyawan akan lebih menerima pengarahaan dari atasan atau mandor juga lebih mudah memahami setiap aturan yang berlaku dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII sebagai *mu'jir* sedangkan karyawan berposisi sebagai *musta'jir* secara hukum fiqh muamalah telah cukup syarat. Hal ini terlihat sebelum proses *aqid* masing-masing pihak telah memenuhi kriteria sebagaimana ditetapkan oleh *syari'i*.

#### b. Pekerjaan

Berkenaan tentang pekerjaan yang berlangsung antara perusahaan PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII dengan karyawan telah menggunakan konsep akad *ijarah ala al-a'mal*. Hal ini terlihat dari pola kerjasama yang dibangun, dimana ada pihak yang memberi upah dan ada pihak yang menerima upah. Masing-masing diantara mereka telah menyepakatinya baik jadwal penerimaan maupun jumlah gaji yang diterima oleh karyawan. Tentunya pekerjaan yang demikian sesuai dengan syari'ah dan ketentuan hukum yang berlaku karena dalam proses pekerjaan terlihat jelas jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, spesifikasi, ukuran pekerjaan bahkan jangka waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun Jenis Pekerjaan yang ada diperusahaan di PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII antara lain: Asisten, Kerani Kantor, Kerani Buah, Mandor Panen, Mandor Babat, Mandor Simprot, Mandor Pupuk, Karyawan Panen, Karyawan Babat, Karyawan Simprot, Karyawan Pupuk dan Karyawan Berondolan.

PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII dalam menentukan jenis pekerjaan kepada karyawan terlihat jelas, dimana setiap karyawan yang akan menekuni bidangnya masing-masing telah mengetahui terlebih tugas, pokok dan fungsinya. Sehingga dengan penentuan jenis pekerjaan tersebut membuat lebih mudah bekerja dan mengetahui tentang besaran upah yang akan mereka terima.

#### c. Ujrah

Konsep ujrah dalam mengacu pada upah atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dasar ini, menjadi tolak ukur utama bagi seorang pekerja memiliki hak atas kewajiban yang telah mereka lakukan. Oleh sebab itu, kedua pihak yang terkait baik pemberi upah maupun yang menerima upah memiliki keterikatan antara satu dengan yang lainnya. Proses keterikatan yang terjalin tentunya berangkat dari syarat-syarat yang diperbolehkan dalam *syari'at*.

Karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya tentunya berhak memperoleh upah dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Al-Qur'an dan Hadis menegaskan agar manusia bekerja sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang telah diembannya, supaya memperoleh hasil yang setimpal baik dalam melaksanakan ibadah maupun dalam ruang lingkup muamalah.

Namun, al-Qur'an dan Hadis tidak menjelaskan secara rinci terkait dengan upah yang akan diperoleh bagi seorang hamba. Hal ini terjadi disebabkan konsep upah bersifat dinamis dan masuk dalam ruang lingkup muamalah. Perkembangan zaman membuat konsep upah mesti menyesuaikan dengan keadaan dan kondisi zaman masyarakat setempat. Oleh sebab itu, upah yang diperoleh oleh seseorang mesti jelas dan ukuran yang diperoleh.

Karyawan ridha dalam menerima upah yang sudah dijanjikan antara atasan perusahaan dengan karyawan, dengan demikian poin yang paling penting adalah ada kejelasan saat proses akad dimulai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang akan dipekerjakan. Hal ini bertujuan agar karyawan yang bekerja dikemudian hari tidak kecewa karena hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan ekspektasi.

#### d. Ijab dan Qabul

Lembaga ataupun perusahaan harus memiliki kejelasan saat memberikan kesempatan kepada seseorang untuk bekerja. Tentunya kejelasan ini menjadi pondasi awal bagi karyawan dalam menjalani tanggung jawabnya karena ada hak yang akan diperoleh. Maka kedua belah pihak yang akan saling terikat mesti mempunyai akad terlebih dahulu. Al-Qur'an surah al-Maidah ayat 1 menjelaskan "Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu".

Surah al-Maidah ayat 1 menjelaskan tentang pentingnya menunaikan akad yang telah dibuat. Proses terjadinya akad bagi kedua belah pihak yang berbeda mesti melalui proses *ijab qobul*. Dimana *ijab qobul* menjadi salah satu rukun yang harus dipenuhi karena saat terjadi proses kesepakatan diawal mesti memiliki kejelasan. Terkait dengan akad *ijarah* tidak mesti dilakukan secara lisan akan tetapi juga bisa dilakukan dengan tulisan.

PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII menerapkan konsep akad *ijarah*, dimana pihak perusahaan dengan karyawan memiliki kesepakatan yang jelas dengan mengucapkan ijab dan qabul. Contoh perkataan Ijab dan Qabul: Manager perusahaan berkata: "Saya terima saudara menjadi karyawan di PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII ini, selama saudara bekerja disini, saudara harus rela dan ridha digaji sesuai dengan kontrak". Karyawan berkata: "Iya pak saya terima dengan lapang dada, terima kasih. Akan saya laksanakan tugas tugas saya dengan semaksimal mungkin.

Proses ijab dan qabul yang dilakukan terlihat berkesesuaian dengan realita dilapangan, dimana karyawan yang diterima mendengar secara langsung jumlah besaran gaji yang diterima dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Kesepakatan tersebut dilakukan langsung pada tempat perusahaan karyawan bekerja dengan demikian informasi yang diperoleh karyawan merupakan dari sumber aslinya.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa proses ijab dan qabul yang telah berjalan selama ini di PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII telah sesuai dengan rukun serta syarat ketentuan yang ada dalam konsep akad *ijarah*.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan data yang didapatkan dari hasil wawancara yang kemudian dibahas dalam pembahasan bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu implementasi sistem *ujrah al-musamma* pada pekerja perusahaan perkebunan sawit PT. Fajar Baizuri & Brother Gampong Krueng Itam Kec. Tadu Raya Kab. Nagan Raya Afdeling VIII jumlah upah yang diperoleh berdasarkan jam kerja selama 7 jam/hari mengacu pada ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh sebesar Rp. 3.460.672 dan Tugangan Hari Raya (THR) sebesar Rp.3.460.672. hitungan bersih yang didapatkan karyawan harian tetap yaitu  $3.460.672 + 3.460.672 = 6.921.344$ . Nominal ini diperoleh bagi karyawan yang berkategori Karyawan Harian Tetap (KHT). Dimana KHT ini adalah karyawan yang memperoleh hak secara penuh dari perusahaan baik upah pokok, premi panen (tambahan upah atau gaji untuk permanen dan pengawas panen), premi pemupukan, tunjangan natura, jamsostek serta fasilitas lainnya.

Sedangkan karyawan Buruh Harian Lepas (BHL) upah yang diperoleh 1 HK = 7 Jam sebesar Rp. 138.000/HK. Hitungan harga perbuah yaitu 1 janjang buah kecil= Rp.2.000 perHK = 69 Janjang, jadi hitungan untuk buah kecil  $2.000 \times 69 = 138.000$ . Hitungan bersih pendapatan buah kecil buruh harian lepas perbulan  $138.000 \times 26 = 3.588.000$  sedangkan untuk harga 1 jenjang buah besar= Rp.2.400 dan perHK = 58 Jenjang jadi hitungan untuk buah besar  $2.400 \times 58 = 139.200$ . Hitungan bersih pendapatan buah besar buruh harian lepas perbulan  $139.200 \times 26 \text{ hari} = 3.619.200$ . Perusahaan juga memberikan gaji sebesar Rp. 500.000 kepada karyawan panen Karyawan Harian Tetap (KHT) dan Buruh Harian Lepas (BHL) disetiap akhir bulan. Upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. dibayarkan perbulan ditanggal 15 dengan adanya unsur kesukarelaan dan saling percaya antara atasan dengan karyawan perusahaan perkebunan sawit. Namun demikian ada yang melaksanakan sesuai dengan akad dan ada yang tidak sesuai akad, terdapat 6 pekerja yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan dan lainnya sudah sesuai. Dari tinjauan etika ekonomi hukum syariah dalam pembayaran upah pada pekerja di perusahaan perkebunan sawit PT. Fajar Baizuri & Brother Afdeling VIII melaksanakan pembayaran upah di tanggal 15 sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan atasan usaha PT. Fajar Baizuri & Brother Gampong Krueng Itam Kec. Tadu Raya Kab. Nagan Raya. Pembayaran upah tersebut dilakukan pada pekerja yang akan bekerja dengan mengerjakan pekerjaannya selama sebulan terlebih dahulu kemudian pekerja akan menerima upahnya ditanggal 15, terdapat sebagian pekerja perusahaan perkebunan sawit Afdeling VIII tidak melaksanakan kerja yang baik, yaitu sikap tidak bertanggung jawab karena melakukan pelanggaran pemotongan buah mentah dan sering absen kerja sehingga mereka mendapatkan teguran berupa surat peringatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah A. R., & Firmansyah, M. (2024). Pemahaman Konsep Ijarah dan Aplikasinya pada Perbankan Syariah. *Jurnal Riset Perbankan Syariah*. <https://doi.org/10.29313/jrps.v3i1.3259>
- Al Qosam, A. H. (2023). Imbalan Mengajar dalam Perspektif Islam: Studi Hadis Nabi Muhammad SAW dan Pandangan Ulama. *Ngaji: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1). <https://doi.org/10.24260/ngaji.v3i1.48>
- Al-Farisi, L. S. (2019). Benturan Ideologi: Mungkinkah Harmonisasi Antara Pancasila dan Islam Politik Pasca Reformasi? *Jurnal Aspirasi*, 9(2).
- Anis, M., & Haryanto, R. (2023). Analisis Sistem Pengupahan Karyawan di Koperasi Syariah Walisongo Sampang dalam Pandangan Ekonomi Islam. *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 11(2). <https://doi.org/10.24090/ej.v11i2.7957>
- Baziad, R. A., Afrizal, T. Y., & Jafar, S. (2025). Uang Kembalian Dalam Transaksi Jual Beli ( Studi Penelitian Pada Ritel Modern di Kota Lhokseumawe ). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIM-FH)*, VIII(1).
- Denada, I. A., Nurkhadziqi, M. N., Elisa, N., & Nandavita, A. Y. (2025). Hak Dan Kewajiban Karyawan : Penerapan Etika Kerja Dalam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Firdaus, A., Iswandi, I., & Aminulloh, A. (2025). Analisis Praktik Sewa Menyewa Pohon Mangga Dengan Konsep Ijārah Dan Dampaknya Bagi Kesejahteraan Masyarakat. *Journal of Islamic Studies*, 2(5). <https://doi.org/10.61341/jis/v2i5.105>

- Hannanong, I., Bakar, A. A., & Mahfudz, M. (2023). Perpspektif Hak Kepemilikan Menurut Al-Quran (Analisis Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi). *IQRO: Journal of Islamic Education*, 6(2). <https://doi.org/10.24256/iqro.v6i2.4695>
- Harahap, I., Pratiwi, R., & Yalid, Y. (2022). Perbandingan Mekanisme Gugatan Kelompok Masyarakat Dan Gugatan Oleh Organisasi Lingkungan Hidup. *Jurnal Karya Ilmiah Multidisiplin (JURKIM)*, 2(1). <https://doi.org/10.31849/jurkim.v2i1.9049>
- Hardiati, N., Fitriani, & Kusmawati, T. (2024). Akad Ijarah Dalam Perspektif Fuqaha Serta Relevansinya Terhadap Perkembangan Ekonomi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(9).
- Hudaya, F. H., Saebani, S., & Fathurrahman, M. (2025). Perseroan Terbatas dalam UU Perseroan Terbatas Dalam Pandangan Islam. *Neraca*, 21(1). <https://doi.org/10.48144/neraca.v21i1.2110>
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Kepatuhan Karyawan terhadap Pemberlakuan Prosedur Operasional Standar (SOP) pada Perusahaan Baru (Studi Kasus pada PT. Prina Duta Rekayasa) Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2). <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.154>
- Joy Celine, & Amad Sudiro. (2024). Analisis Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Maskapai yang Melakukan Pembatalan Penerbangan Sepihak terhadap Konsumen. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 5(1). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v5i1.3193>
- Mahmudah, H. (2017). Transmisi Ideologi Fundamentalisme Dalam Pendidikan. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 1(2). <https://doi.org/10.52266/tajdid.v1i2.45>
- Maulidiyah, D. S., Sukamto, S., & Aslikhah, A. (2024). Analisis Konsep Ujrah Pada Sistem Pengupahan Karyawan PT RHF Malang Melintang Di Lawang-Kabupaten Malang. *Jurnal Iqtisaduna*. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v10i1.47156>
- MH, M. S., Tawwaf, M., & Syafiah, S. (2020). Konsep Al-Ijarah Pada Sistem Sewa Menyewa Studi pada Rumah Kos di Kota Pekanbaru-Riau. *Nusantara; Journal for Southeast Asian Islamic Studies*, 16(1). <https://doi.org/10.24014/nusantara.v16i1.10652>
- Mulyadi, D. (2023). Pemberian Bisyarah Shalat Jenazah dalam Perspektif Hukum Islam. *Glossary : Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1). <https://doi.org/10.52029/gose.v1i1.115>
- Rahayu, A., Megawati, R., Zahra, T. W., Wulandari, T. W., & Gunawan, A. (2025). Kepailitan dan Hak Karyawan yang di-PHK pada Perusahaan. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4). <https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i4.165>
- Setyawati, D., APRIANA, A., & ... (2023). Pendidikan Karakter Melalui Konsep Dakwah Islam Sebagai Ideologi Indonesia Masa Mendatang. *Raudhah Proud To Be ...*, 8(April).

- Siregar, E. S. (2024). Konsep Hukum Terhadap Ijarah (Sewa Menyewa). *Journal of Islamic Law El Madani*, 3(2). <https://doi.org/10.55438/jile.v3i1.112>
- Sri D. Y. (2010). Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Al- Ulum*, 10(2).
- Tajuddin, M. A., & Tarsan, I. R. (2019). Pemenuhan Hak Keluarga Korban Terkait Tindak Pidana Pembunuhan dalam Perspektif Pembaruan Hukum Pidana Di Indonesia. *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah Dan Hukum*, 6(2). <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v6i2.11072>
- Wasiah, & Fitri. (2022). Pendidikan Islam Di Brunei Darussalam. *Adiba: Journal of Education*, 2(1).
- Yusuf, S. D. (2010). Konsep Penentuan Upah dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Al-Ulum*, 10(2).