Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 17077-17082

Sistem Pembayaran Upah Karyawan Pertashop di Desa Pandan Lagan di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syari'ah

Fitria Ningsih[1], Nilfatri[2], Sayida Khoiratun Nisak[3], Kurniawan[4], Triyana Wulandari[5] , Haeran[6]

[1,2,3,4,5,6]**Institut Islam Al-Mujaddid Sabak**
Corresponding Author: , Fitria Ningsih, Fitria, e-mail: fitrianingsihfitria13@gmail.com

Published: July, 2025

ABSTRACT

In essence, every individual who performs work should receive compensation for what has been done so that neither party suffers any loss. This is in line with a work agreement that is usually made between two or more parties. The provision of wages (ujrah) should be based on a contractual agreement, as this forms a working relationship between the worker and the employer, outlining the rights and obligations of each party.In this study, the researcher found irregularities in wage payments, such as delayed payments to employees—sometimes exceeding the agreed pay date—and a lack of punctuality in payment schedules established at the beginning of the agreement. This results in a lack of transparency between the employee and the Pertashop owner.This research aims to explain and analyze the wage payment system applied at Pertashop from the perspective of Islamic economic law, focusing on a Pertashop located in Pandan Lagan Village. The research uses a qualitative method. Data collection techniques included in-depth interviews with the business owner and employees, observation, and documentation. This study is an empirical sociological field research.The findings indicate that, in general, the wage payment system at Pertashop has met several fundamental aspects of Islamic economic law, such as the existence of a mutually agreed employment contract and clear wage nominal. However, several issues were identified, such as delayed payments, lack of transparency in financial records, and the absence of a legally binding written contract. There is no written agreement or employment contract between the business owner and the employee, resulting in a lack of legal clarity in the working relationship. The unclear status of workers' rights—such as leave, attendance, and mechanisms for wage deductions—has the potential to cause disputes.This lack of clarity may lead to injustice and contradicts the principles of the ujrah contract in Islamic law, which guarantees clarity and certainty in the payment for services rendered. Therefore, this research recommends an improvement of the wage payment system at Pertashop by fully adopting the principles of Islamic economic law, such as clarifying the employment contract in written form, ensuring timely payments, and enhancing financial transparency and accountability.

Keywords: *Employee Wages, Ujrah Contract, Pertashop, Islamic Economic Law, Transparency, Qualitative, Justice, Employment Contract*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Allah SWT menciptakan manusia sebagai mahluk sosial dimana sesama manusia hidup saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Allah SWT juga mengatur hubungan antara manusia dalam *fiqih muamalah* hubungan sesama manusia dalam menegakkan *hablum minannas* yang keduanya merupakan misi dari kehidupan manusia yang diciptakan sebagai khalifah di atas bumi. Hubungan sesama manusia ini bernilai sebagai ibadah apabila dilaksanakan sesuai dengan petunjuk Allah sebagaimana telah di uraikan dalam Islam.(Abidin, 2019).

Muamalah secara umum bermakna sebagai aturan-aturan Allah SWT yang mengatur hubungan sesama manusia sebagai mahluk sosial dalam segala urusan yang bersifat duniawi. Sebagai mahluk sosial manusia membutuhkan bantuan satu sama lain, karena manusia tidak bisa hidup tanpa adanya peran orang lain. Adanya ketergantungan sepeti ini, maka manusia dalam menjalani kehidupannya perlu adanya hubungan baik antar sesama manusia. Maka hukum-hukum *syara''* yang

bersifat praktis *(amaliah)* yang diperoleh dari dalil-dalil yang terperinci yang mengatur keperdataan seseorang dengan orang lain dalam soal perekonomian.(Gunawan, 2018),

Dalam *Fiqh Muamalah* hubungan antara sesama manusia meliputi, jual-beli, pinjam-meminjam, simpan barang atau uang kerja sama dagang pungutan sewa-menyewa, upah mengupah,perseroan atau perkongsian, gadai, utang piutang, jasa penitipaan, dan lain sebagainya, tidak ada seorang pun yang dapat memenuhi ke butuhan tanpa adanya bantuan orang lain, oleh karna itulah mereka bekerja sama dengan cara bermuamalah.(Imam, 2016).

Salah satu bentuk *muamalah* yang sering terjadi adalah kerja sama antara sesama manusia yang satu dipihak penyedia jasa atau tenaga yang disebut dengan buruh dan dipihak lainya sebagai penyedia lapangan pekerjaan disebut dengan majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan ketentuan pihak buruh mendapatkan upah dari penyedia lapangan pekerjaan. Kerjasama dengan litratur *fiqh* disebut dengan *Ijarah Al- A"mal* yaitu sewa menyewa jasa tenaga manusia dengan adanya imbalan (Gunawan, 2018)

Upah mengupah *(ujrah)* merupakan salah satu bentuk aspek kegiatan kontrak kerja dalam kegiatan *Fiqh Muamalah*, yaitu dilakukannya dengan memperkerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan ganti upah sebagai konpensasinya. Dalam praktiknya, selalu berkaitan dengan suatu manfaat yang dituju, tertentu dan jelas pekerjaannya, bersifat mubah, jelas waktunya dandapat dimanfaatkan dengan imbalan tertentu, baik dengan cara mendahulukan upahnya maupun dengan mengakhirkannya.(Sanjaya, 2017).

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Pekerja berhak mendapatkan upah atas segala sesuatu yang dilakukannya. Dalam hal ini pemberian upah kepada para pekerja atas jerih payah dan usaha yang telah dilakukan merupakan kewajiban dalam syariah. Hukum Islam menganjurkan agar majikan memberikan upah yang sesuai de˽ngan kebutuhan pokok termasuk pendidikan, pengobatan dan keselamatan kerja agar pekerja dapat hidup layak dalam masyarakat.(Rachmat, 2017).

Hukum asal *ujrah* adalah mubah (boleh),apa bila di lakukan sesuai dengan ketentuan syariat Islam, landasan hukum *ujrah* sebagai berikut:

Be˽rdasarkan Al-Qur'an: Al- Baqarah 233

وَاِنْ اَرَدْتُّمْ اَنْ تَسْتَرْضِعُوْٓا اَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ اِذَا سَلَّمْتُمْ مَّآ اٰتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوْفِۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ وَاعْلَمُوْٓا اَنَّ اللّٰهَ بِمَا تَعْمَلُوْنَ بَصِيْرٌ ۝٢٣٣

Artinya : *"dan jika kamu ingin menyusunkan anakmu ke˽pada orng lain , maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran yang patut , bertakwalah kepada Allah dan ketahui lah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan"*.

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti, pada karyawan yang bekerja pada pertashop di Desa Pandan Lagan Kecamatan Geragai. Usaha pertashop tersebut sudah berdiri 4 tahun sampai sekarang, mempunyai karyawan berjumlah 1 orang dengan sistem kerja gaji bulanan. Menurut Yuni pemilik usaha perstashop sistem pemberian upahnya kepada karyawan dalam akadnya menggunakan akad *ijarah* adalah pembayaran menggunakan uang yang dibayar dalam hitungan sebulan sekali dengan jam kerja 07.30-17.30 WIB.

Pelaksanaan pengupahan yang terjadi di pertashop di Desa Pandan Lagan Kecamatan Geragai yaitu pembayaran upah gaji yang diberikan sering teat kepada karyawan, bisa lebih dari tangal seharusnya karyawan tersebut gajian dan ketidak tepatan waktu pembayaran yang ditentukan pada awal perjanjian, sehingga tidak adanya transparansi antara karyawan dengan pemilik perteshop. Pelaksanaan pembayaran upah dilakukan sebulan sekali. Sistem pe˽mbayaran gaji yang teat ini sudah sering terjadi seperti ini sudah menjadi kebiasaan bos nya bagi karyawan pertashop tersebut, kebiasaan ini dapat menimbulkan rasa kecewa bagi para karyawan karena gaji yang di beri tidak sesuai tangal gajian yang telah di sepakati. Dengan melihat peristiwa yang terjadi di atas pelaksanaan pembayaran upah gaji kepada karyawan pertashop yang berada di desa pandan lagan Kecamatan geragai. Judul peneliti ini adalah "*Sistem Pembayaran Upah Karyawan Pertashop Di Desa Pandan Lagan Di Tinjaun Dari Hukum Ekonomi Syari'ah"*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (natural setting), di mana peneliti menjadi instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.(Sugiyono, 2021).

Selain itu metode pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan sosiologi empiris merupakan peneilitian non doktrinal yang bertitik tolak pada data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari objek penelitian , seperti masyarakat sebagai sumber pertama dalam satu penelitian, dengan kata lain ini menekankan pada pencarian jawaban terhadap fenomena yang terjadi terhadap pemberlakuan hukum sehingga akan menjawab pertanyaan signifikan atau efektifitas hukum (Elisabeth, 2018).

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pemilik pertashop dan karyawan yang berkerja di pertashop pandan lagan kecamatan geragai. Dalam menganalisis data, digunakan model Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi**.** Untuk menjaga keabsahan data, dilakukan teknik *member check*, memperpanjang observasi, dan memverifikasi data ke berbagai sumber. Langkah ini memastikan bahwa temuan mencerminkan realitas lapangan secara valid dan objektif, serta mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian hukum Islam (Nazir, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pembayaran Upah Karyawan Pertashop di Desa Pandan Lagan

Apabila berbicara mengenai permasalahan dalam kehidupan bermasyarakat, maka sejatinya tidak akan pernah ada habisnya. Hal ini disebabkan karena manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendiri. Setiap individu selalu memiliki kebutuhan yang hanya dapat dipenuhi melalui interaksi sosial dengan orang lain. Ketergantungan sosial ini tampak dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam bidang sosial, budaya, pendidikan, hingga dalam sektor ekonomi. Salah satu bentuk nyata dari hubungan sosial dalam bidang ekonomi adalah terjadinya hubungan kerja antara pemberi kerja (pemilik usaha) dengan penerima kerja (karyawan atau buruh).

Hubungan kerja ini tidak hanya mencerminkan adanya kesepakatan antara dua belah pihak, tetapi juga membawa dampak langsung terhadap kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. Pemilik usaha membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya, sedangkan karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, hubungan kerja menjadi fondasi penting dalam roda perekonomian, termasuk di tingkat desa seperti di Desa Pandan Lagan, Kecamatan Geragai, Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Salah satu bentuk hubungan kerja yang dapat ditemukan di desa tersebut adalah pada usaha Pertashop milik Pak A. Pertashop merupakan program kerjasama antara Pertamina dengan pelaku usaha lokal untuk menyediakan bahan bakar dan produk Pertamina lainnya dalam skala kecil atau menengah di wilayah yang belum terjangkau SPBU. Dalam pelaksanaannya, Pertashop juga membutuhkan sumber daya manusia yang bertugas mengelola kegiatan operasional, seperti mencatat penjualan, mengawasi pengisian BBM, melayani konsumen, serta mengurus laporan keuangan sederhana. Untuk itu, pemilik usaha merekrut karyawan yang kemudian bekerja dengan sistem dan kesepakatan tertentu.

Dalam konteks ini, tentu terdapat kewajiban dari pemilik usaha untuk memberikan imbalan berupa upah kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sistem pembayaran upah menjadi salah satu aspek penting yang menentukan kesejahteraan tenaga kerja dan kelangsungan hubungan kerja yang harmonis. Namun, seringkali dalam praktiknya, muncul berbagai persoalan yang terkait dengan pembayaran upah, seperti ketidak tepatan waktu pembayaran, ketidak jelasan jumlah yang diterima, bahkan ketidak adilan dalam pembagian beban kerja dengan upah yang diterima.

Penelitian ini secara khusus memfokuskan perhatian pada sistem pembayaran upah karyawan di Pertashop Desa Pandan Lagan. Berdasarkan hasil wawancara mendalam dan observasi langsung di lapangan, diketahui bahwa sistem pembayaran upah di Pertashop ini dilakukan secara

bulanan. Artinya, karyawan menerima upah setiap akhir bulan, setelah menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya selama satu bulan penuh. Besaran upah yang diterima telah disepakati sejak awal kerja, yaitu sebesar Rp1.200.000 per bulan. Jumlah ini bersifat tetap dan tidak berubah, tanpa memperhitungkan jumlah hari kerja secara rinci maupun total jam kerja yang dijalani selama sebulan.

Sistem pembayaran seperti ini memang memberikan kepastian bagi kedua belah pihak. Bagi pemilik usaha, ia telah menetapkan anggaran gaji secara bulanan tanpa perlu menghitung per hari atau per jam. Sementara bagi karyawan, ia merasa memiliki jaminan penghasilan tetap setiap bulan. Namun, sistem ini juga memiliki kekurangan, terutama dari segi keadilan dalam pembayaran upah nya yang sering telat . Dalam beberapa kasus, karyawan tidak ada hari libur meskipun pada hari libur atau tanggal merah , tidak mendapat cuti atau hari istirahat mingguan, dan tidak menerima tambahan insentif apabila jam kerja melebihi normal. Dengan demikian, sistem upah yang diterapkan dapat dikatakan belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan dan kesejahteraan pekerja sebagaimana yang diatur dalam hukum ketenaga kerjaan ataupun dalam pandangan hukum ekonomi syariah.

Tidak adanya kontrak kerja tertulis juga menjadi permasalahan tersendiri dalam sistem hubungan kerja ini. Kesepakatan hanya dilakukan secara lisan, tanpa kejelasan mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terdokumentasi. Hal ini tentu rentan menimbulkan kesalah pahaman di kemudian hari apabila terjadi konflik antara pemilik usaha dan karyawan. Selain itu, ketiadaan jaminan sosial tenaga kerja, seperti BPJS Ketenaga kerjaan atau perlindungan kerja lainnya, memperlihatkan bahwa sistem yang diterapkan masih bersifat informal dan belum mengikuti regulasi yang berlaku secara nasional.

Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah Terhadap Sistem Pembayaran Upah Karyawan Pertashop di Desa Pandan Lagan

Dalam perspektif hukum ekonomi syariah, sistem pembayaran upah karyawan harus memenuhi prinsip-prinsip dasar yang ditetapkan oleh syariat Islam. Prinsip-prinsip tersebut meliputi keadilan (*al-'adālah*), kerelaan (*tarādhi*), dan kejelasan (*idlāh).* Ketiga prinsip ini merupakan fondasi utama dalam setiap transaksi muamalah, termasuk dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan. Jika prinsip-prinsip ini dijalankan dengan baik, maka akan tercipta sistem pengupahan yang adil, transparan, dan penuh keberkahan.

Pertashop Desa Pandan Lagan, sistem pembayaran upah yang diterapkan adalah sistem upah tetap bulanan. Sistem ini disepakati sejak awal antara pemilik usaha dan karyawan, dengan kesepakatan nominal tertentu yang diberikan setiap akhir bulan. Jika ditinjau dari prinsip *taradhi* (kerelaan kedua belah pihak) dalam Hukum Ekonomi Syariah, sistem ini dapat dikatakan telah memenuhi unsur tersebut. hal ini didasarkan pada adanya musyawarah antara pemilik dan karyawan sebelum pelaksanaan kerja dimulai, tanpa adanya paksaan atau tekanan dari salah satu pihak. Kedua belah pihak menerima perjanjian kerja secara sadar dan sukarela, sehingga secara prinsip kerelaan, sistem ini dapat dibenarkan dalam syariat Islam.

Namun demikian, jika dilihat dari sisi *idlah* atau kejelasan akad, sistem ini masih mengandung kelemahan. Meskipun nominal upah telah ditentukan secara jelas, namun tidak terdapat kejelasan terkait dengan hak-hak lain yang semestinya dimiliki oleh karyawan, seperti hak cuti, ketidak hadiran karena alasan tertentu, dan mekanisme pengurangan upah apabila karyawan tidak masuk kerja. Ketidak jelasan ini dapat menimbulkan kebingungan atau bahkan konflik di kemudian hari apabila terjadi perbedaan persepsi antara pihak karyawan dan pemilik usaha. Dalam perspektif Islam, akad kerja yang baik harus memenuhi unsur transparansi dan kejelasan agar tidak menimbulkan potensi perselisihan yang dapat merusak hubungan kerja yang harmonis.

Dalam hal prinsip *al-'adalah* atau keadilan, sistem pengupahan di Pertashop ini juga masih perlu evaluasi yang serius. Salah satu persoalan yang mencolok adalah keterlambatan dalam pembayaran upah kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Y selaku karyawan, diketahui bahwa upah sering kali tidak diberikan tepat waktu. Dalam beberapa bulan, upah baru dibayarkan beberapa hari setelah tanggal seharusnya, bahkan bisa lebih lama dari itu. Keterlambatan ini bukan hanya terjadi sekali atau dua kali, melainkan menjadi kebiasaan yang berulang tanpa adanya kepastian waktu pembayaran yang jelas.

Kondisi tersebut tentu bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Islam, karena upah merupakan hak karyawan yang harus diberikan sesuai waktu yang dijanjikan. Dalam hadis Nabi Muhammad SAW disebutkan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُه

"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering." (HR. Ibnu Majah).

Hadis ini secara tegas menunjukkan bahwa Islam menekankan pentingnya memberikan upah dengan segera, tanpa menunda-nunda. Penundaan pembayaran upah dapat menimbulkan kesulitan ekonomi bagi karyawan, terutama bagi mereka yang menggantungkan kebutuhan hidupnya dari pendapatan bulanan tersebut. Ketika hak karyawan ditunda, sementara merka telah melaksanakan kewajiban kerjanya, maka secara tidak langsung hal ini dapat dikatgorikan sebagai bentuk kezaliman.

KESIMPULAN

1. Praktik sistem pembayaran upah karyawan yang terjadi di Pertashop Desa Pandan Lagan dilakukan secara informal dan belum sepe‿nuhnya sesuai dengan prinsip-prinsip hukum ekonomi syariah. Dalam pelaksanaannya, pe‿mbayaran upah dilakukan setiap akhir bulan dengan nominal tetap sebesar Rp1.200.000, tetapi sering mengalami keterlambatan antara 4 hingga 7 hari. Selain itu, tidak terdapat surat perjanjian atau akad kerja tertulis antara pemilik usaha dan karyawan, sehingga tidak ada kejelasan hukum dalam hubungan kerja tersebut.
2. Praktik sistem pembayaran upah di Pertashop Desa Pandan Lagan dalam sistem Hukum Ekonomi Syariah, dapat disimpulkan bahwa sistem tersebut telah memenuhi sebagian prinsip syariah, namun masih mengandung kelemahan pada beberapa aspek penting,Sistem pengupahan ini sudah memenuhi prinsip *taradhi* (kerelaan kedua belah pihak), karena adanya kesepakatan awal antara pemilik usaha dan karyawan tanpa paksaan, serta berlangsung dalam suasana musyawarah. Namun demikian, dari aspek kejelasan (*idlāh*) dan keadilan (*al-adālah*), masih terdapat kekurangan.Ketidak jelasan dalam hak-hak karyawan seperti cuti, absensi, dan mekanisme pengurangan upah berpotensi menimbulkan perselisihan. Dalam *fiqih muamalah* jika terjadi keterlambatan pembayaran tanpa alasan dapat di kategorikan sebagai pelanggaran terhadap akad sedangkan menurut ulama kontemporer keterlambatan upah secara berulang dapat menyebabkan kerusakan sosial dan moral sehingga sangat di larang dalam islam.Dengan demikian, sistem pengupahan ini belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip-prinsip Hukum Ekonomi Syariah, sehingga diperlukan perbaikan administratif dan manajerial agar sistem tersebut benar-benar mencerminkan nilai-nilai keadilan, kejelasan, dan keberkahan sebagaimana diamanahkan dalam syariat Islam.

Adapun saran-saran yang penulis kemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ke pada pemilik pertashop Sebaiknya menetapkan sistem pencairan gaji yang lebih stabil dan disiplin, serta menyediakan dana cadangan untuk kondisi darurat agar keterlambatan tidak terjadi lagi dan Perlu adanya transparansi dan komunikasi terbuka dengan karyawan ketika terjadi keterlambatan pembayaran.
2. Ke pada pemerintah atau pengawas ketenagakerjaan Perlu pengawasan terhadap usaha kecil menengah agar tetap mematuhi ketentuan UU Ketenagakerjaan, termasuk dalam hal pembayaran upah tepat waktu
3. Ke pada karyawan Disarankan agar karyawan lebih aktif menyampaikan keluhan secara formal kepada manajemen atau pemilik pertashop serta memahami hak-hak mereka dalam perspektif hukum syariah dan ketenagakerjaan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga yang dengan sabar mendukung dan mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan Institut Islam Al-Mujaddid Sabak, seluruh dosen, dosen pembimbing dan dosen penguji.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Zaenal. (2019). Pemanfaatan Luqaṭah Me˙nurut Hukum Islam. *AnNawa: Jurnal Studi Islam* 1.1: , hal. 162-182.

Dara, S., Vann, R., Pitri, A., & Nilfatri, N. (2025). Blended Learning Approaches in Language Instruction: A Comparative Study . Journal International of Lingua and Technology, 3(3), 604–617. https://doi.org/10.55849/jiltech.v3i3.777

Departemen Agama RI, (2005), *Al-Qur'an dan Terjemahannya,*(Jakarta :Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an).

Elisabeth Nurhaini. (2018). *Metode Pene˙itian Hukum*, (Bandung: PT Re˙fika Aditama).

Furbani, W., Rini, P., Bachtiar, A., Nilfatri, N., & Pitri, A. (2024). Financial Literacy Program for Housewives in Rubber Plantation Villages in Indonesia. Unram Journal of Community Service, 5(3), 258-263.

Gunawan, Hendra. (2018). Karakteristik Hukum Islam.*Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyariahan dan Keperdataan* 4.2: hal.105-125.

Haeran, H., Sunarti, Z., Kurniawan, K., Fatimah, S., & Firdaus, A. (2023). Efforts to Utilize Horn Bananas into Processed Sweet Chips in Increasing Selling Value. *Zabags International Journal of Engagement*, *1*(1), 8–14. https://doi.org/10.61233/zijen.v1i1.2

Imam Mustofa. (2016). *Fiqh Muamalah Kontemporer,* Cetakan ke-1 (Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 241.

Ibnu Majah ,*sunan ibnu majah* ,kitab al-jarah,hadis no.2443

Lestari, P., Abidin, Z., & Nilfatri, N. (2023). The Influence of Performance Allowances on Employee Work Motivation at the Office of the Ministry of Religion of East Tanjung Jabung Regency. Zabags International Journal of Economy, 1(2), 42-53.

Mustari, V. H., Mere, K., Pitri, A., Wibowo, T. O., & Nilfatri, N. (2024). Adapting To The Hybrid Workforce: Hr Strategies For Managing Remote And On-Site Employees In 2024. Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing), 7(5), 4688-4693.

Padli, I., Musthofa, M., & Haeran, H. (2025). Investasi Asuransi Jiwa Berbasis Unit Link Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal Al Mujaddid Humaniora*, *10*(2), 34-40. Retrieved from https://e-jurnal.iims.ac.id/index.php/JALHu/article/view/176

Rachmat Safei. (2017)). *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hal. 187

Safitri, R. A., Nilfatri, N., & Haeran, H. (2025). Review of Islamic Law on Implementation Tradition Bugis; Sompa and Mappasikarawa. Zabags International Journal of Economy, 3(1), 92-100.

Sanjaya M Iqbal. (2017). Praktik Upah-Mengupah Perbaikan Printer Cabang Barabai Dari Tinjauan Hukum Islam*,* (Skripsi, UIN Antasari), hal. 1.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta), hal. 15

Ulfa, M., Nilfatri, N., & Fatimah, S. (2023). Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Zabags International Journal of Economy, 1(1), 1-6.