

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai Makhluk Ekonomi istilah *homo economicus* dikemukakan oleh Adam Smith yaitu manusia adalah makhluk yang senantiasa merasa tidak puas dengan apa yang telah diperolehnya dan terus-menerus berusaha memenuhi keinginannya tersebut. Sekalipun sebagai makhluk ekonomi (*homo economicus*) manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi, ia juga tetap harus menyeimbangkan perannya sebagai makhluk sosial (*homo socius*). Keseimbangan peran tersebut penting agar terjadi keharmonisan dalam bermasyarakat. Ketidakharmonisan masyarakat terjadi akibat manusia terlalu mementingkan diri sendiri (sebagai makhluk ekonomi), atau tidak terpenuhinya kebutuhan hidup akibat terlalu berorientasi sosial.¹

Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan” adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja

¹ Mark Skousen, *Sejarah Pemikiran Ekonomi*, 33

dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya, hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, di sisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.²

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan

²Abdul Rahmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009)

pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.³Di sisi lain, Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Pekerja Tekstil Sandang Kulit Indra Munaswar menganggap kalau Perpres 20 tahun 2018 bertentangan dengan Undang Undang (UU) Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indra menggaris bawahi beberapa pasal di perpres tersebut yang tidak sesuai dengan Undang Undang tersebut. Pertama adalah Pasal 9 Perpres Nomor 20 menyatakan bahwa rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) merupakan izin bekerja bagi TKA.

Hal itu dinilai Indra bertentangan dengan Pasal 43 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003. Pasal 43 ayat 1 menyatakan bahwa pemberi kerja TKA harus memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk, dalam penjelasannya RPTK merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja TKA. Hal lainnya yang berlawanan dengan UU 13/2003 adalah Pasal 10 ayat 1a yang menyatakan bahwa pemberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan pemegang saham, menjabat direksi, dan anggota dewan komisaris. Pasal

³Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Pradnya Paramita, hal 13.

lainnya yang dinilai Indra bertentangan dengan UU 13/2003 adalah Pasal 10 ayat 1c yang menyatakan bahwa pemberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA(Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) untuk pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah.⁴

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhikebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁵

Menurut Dumairy yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

⁴Ridwan Aji., 2018,
<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/30/103600226/pro-kontra-perpres-tenaga-kerja-asing>

⁵Sendjun H. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta. Rhineka Cipta. Hlm. 3

Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.⁶

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau

⁶ Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga

imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁷

Pada konsiderans huruf d Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

“Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”.

Hal tersebut dipertegas pada Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Maka setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pengusaha, tinggal bagaimana pengusaha dalam merealisasikannya. Baik dari mulai pekerja itu diterima sebagai pekerja sampai dengan penempatan dan pada masa pekerja melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

⁷Hardijan Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu modal bagi gerakannya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring denganberlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.⁸

Selanjutnya, menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara

⁸Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia Di: www.bps.go.id. Situs Resmi Badan Pusat Statistik

kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”.⁹

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹⁰

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, hubungan kerja ini lahir karena adanya perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja tersebut berisi tentang pengaturan mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, pengupahan serta jaminan sosial tenaga kerja.

⁹Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hal 263-264.

¹⁰Hardijan Rusli. 2003. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”. Sedangkan pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Iman Soepomo menulis bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan pengusaha, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵ Jadi dengan perumusan di atas, telah ada dua pihak yang saling mengikatkan diri sehingga memenuhi unsur dari perjanjian pada umumnya.¹¹

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah

¹¹Iman Soepomo. 1983. hal 12.

mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian (Siswanto, 1989: 9). Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.¹²

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja baik secara tertulis maupun secara lisan harus memenuhi syarat-syarat sahnyanya suatu perjanjian baik secara subjektif maupun secara objektif sebagaimana diatur pada Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

¹²Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2015 Tersedia Di: Www.Bps.Go.Id. Situs Resmi Badan Pusat Statistik

2. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
3. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Apabila pekerja dan pengusaha dalam mengadakan perjanjian kerja telah memenuhi syarat-syarat sebagaimana telah disebutkan di atas artinya pekerja dan pengusaha telah mengikatkan dirinya antara yang satu dengan yang lainnya, konsekuensi dari hal tersebut adalah bahwa pekerja dan pengusaha harus mentaati perjanjian yang telah mereka buat dengan menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana telah ada pada perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Para pihak (pekerja dan pengusaha) wajib menjalankan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, pihak pekerja harus bertanggung jawab apabila melanggar perjanjian kerja dan peraturan yang berlaku di perusahaan, begitupun sebaliknya jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dan peraturan yang berlaku di perusahaan

maka pengusaha tersebut harus bertanggung jawab terhadap pekerja.¹³

Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa hubungan antara pekerja dengan perusahaan saling membutuhkan, oleh karena itu pekerja tidak boleh menjadi pihak yang semata-mata dieksploitasi oleh perusahaan, walaupun memang pada kenyataannya pekerja membutuhkan pekerjaan dan perusahaan memberinya upah, tetapi hak-hak pekerja ini harus diperhatikan dan dilindungi agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang baik pula.

Adanya hak dan kewajiban tenaga kerja yang memuat tentang syarat-syarat kerja, pengupahan serta jaminan sosial merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh undang-undang, oleh karena itu para pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum untuk dapat diperolehnya hak-hak tersebut, begitupun sebaliknya perusahaan juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan hak dan kewajiban tenaga kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama. Untuk melihat lebih jauh hak dan kewajiban tenaga kerja, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam

¹³Ketetapan MPR No.IV/MPR/1999. GBHN. hal. 25

mengenai permasalahan perlindungan tenaga kerja sebagai penelitian dengan judul “HAK DAN KEWAJIBAN TENAGA KERJA DALAM PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING.

B. Rumusan Masalah

Dengan rumusan pokok-pokok permasalahannya

1. Bagaimana Hak dan Kewajiban Tenaga kerja dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ?
2. Bagaimana Tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018
2. Peraturan presiden No.20 Tahun 2018 di Tinjau dari Hukum Ekonomi Syariah

D. Kegunaan penelitian

1. Secara akademis penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi perkembangan hukum Islam dalam rangka memperkaya ilmu pengetahuan khususnya dibidang muamalah yang berkaitan dengan kenaikan pajak dalam praktiknya dilapangan dan menambah ilmu pustaka keislaman untuk kajian yang berhubungan dengan hukum ekonomi syariah.
2. Secara praktis penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan memberikan masukan serta pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait dalam hal ini adalah kenaikan pajak motor baru tahun 2017 sampai tahun selanjutnya atau sampai ada undang-undang yang baru mengatur.

E. Penelitian terdahulu

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu telah banyak penulis temukan yang meneliti tentang Tenaga Kerja. Namun kebanyakan yang mereka teliti yaitu penyerapan tenaga kerja atau permintaan tenaga kerja, upah tentang pengaruhnya signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Tetapi penelitian ini berbeda dengan yang telah ada yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja asing dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun

2018. Adapun penelitian terdahulu yang telah ada sebagian diantaranya:

1. Oktaviana Dwi Saputri, Skripsi 2011, dengan judul, "*Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Salatiga*", yang menerangkan tentang penyerapan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja, penawaran tenaga kerja, pasar tenaga kerja
2. Pirman Firiswandi, Skripsi 2016, dengan judul, "*Pengaruh Upah dan Modal terhadap Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Kecil Study Kasus Pusat Industri Kecil Menteng Kota Medan*", yang menarangkan tentang upah, modal, permintaan tenaga kerja.

F. Metode penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah Penelitian kepustakaan (*library research*) dimana obyek dan data diperoleh dari material-material yang bersifat perpustakaan, seperti buku, Undang-Undang, web, dan lain-lain. Sedangkan pendekatan penelitian ini adalah kualitatif, dalam arti mencari kedalaman analisis.

2. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai bahan utama dalam melaksanakan kegiatan penelitian.¹⁴ Sumber data Primer yang digunakan dalam penelitian adalah Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- b. Data Sekunder adalah data yang bersumber dari perundang-undangan, yurisprudensi, dan buku literatur hukum atau bahan hukum tertulis lainnya.¹⁵ Data sekunder meliputi bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yaitu:
 - 1) Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan secara mengikat secara umum (perundang-undangan) atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak berkepentingan.¹⁶ Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang digunakan adalah:

¹⁴Sunardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 39.

¹⁵Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2004), 50.

¹⁶Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2004), 82.

- a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja.
 - b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.102/MEN/VI/2004
 - c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 6 Tahun 2016
- 2) Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah literatur-literatur, makalah-makalah dan tulisan-tulisan hasil karya kalangan hukum atau instansi terkait yang berkaitan dengan penelitian ini.
- 3) Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yaitu kamus hukum, kamus besar bahasa indonesia, jurnal penelitian hukum, dan bahan-bahan diluar bidang hukum, serta bahan-bahan hasil pencarian yang bersumber dari internet berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian pendahulu yang berhubungan dengan objek telaah penelitian ini, yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, dan karya ilmiah lainnya.¹⁷

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan (*library research*) untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dan penelitian pendahulu yang berhubungan dengan objek telaah penelitian ini, yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, dan karya ilmiah lainnya.¹⁸

¹⁷Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2004), 82.

¹⁸Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2004), 82.

G. Sistematika pembahasan

- BAB I Pendahuluan dalam pembahasan ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.
- BAB II Tinjauan teoritis tentang Pengertian Tenaga Kerja, Pengertian bukan tenaga kerja, berdasarkan batas kerja berupa angkatan kerja dan bukan angkatan kerja, berdasarkan kualitasnya berupa tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja dalam Hukum Ekonomi Syariah.
- BAB III Berisikan Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Tinjau Dari Hukum Ekonomi Syariah
- BAB IV Penutup yang berisikan kesimpulan.