

Tinjauan Fikih Muamalah terhadap Sistem Upah Karyawan Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung

Ray Muhammad Nur Abdillah*, Nandang Ihwanudin, Akhmad Yusup

Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*raymna933@gmail.com, nandangihwanudin.ekis@gmail.com, akhyuss91@gmail.com

Abstract. The provision of wages serves as compensation for employees, enabling them to fulfill their needs. This collaborative arrangement, known as Ujrah in Fiqh literature, encompasses terms such as Ijarah, fee, and remuneration. Furthermore, jialah/jualah aligns with ujarah, referring to wages often perceived as gifts or compensation for rendered services. Equitable and just wage distribution fosters high work motivation among laborers, enhancing their performance and impacting overall business profitability. Consequently, ensuring that every worker receives wages commensurate with their performance is imperative. This research aims to scrutinize the employee remuneration practices at Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung, where disparities within the wage system have been identified. Employees express grievances due to the absence of clearly defined agreements regarding wages and incentives, alongside discrepancies based on job positions and working hours. Employing a qualitative approach with a juridical-empirical perspective, the research methodology utilizes interviews as the primary data collection technique. The research findings underscore several concerns surrounding employee remuneration practices at Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, including wage differentials influenced by job positions and working hours. In this context, the authors analyze remuneration practices from the perspective of muamalah fiqh in Islam, the authors conclude that the principle of fair and equitable remuneration must be followed because it is very important to have a clear work agreement, as well as the freedom of employees to determine the time of payment of wages according to the agreement.

Keywords: *Ujrah, Fiqh Muamalah, Remuneration, Ajir dan Musta'jir.*

Abstrak. Guna untuk memenuhi kebutuhan, para karyawan mendapatkan upah sebagai bentuk kompensasi. Selain ijarah yang berarti upah (atau imbalan), ada juga jialah/jualah yang berarti upah dan memiliki arti yang sama dengan ujarah. Akan tetapi, upah dalam jialah/jualah sering diartikan datang dalam bentuk hadiah atau upah yang datang dalam bentuk jasa yang berkaitan dengan pekerjaan. Penghasilan bisnis tentu saja akan terpengaruh jika menawarkan upah yang adil dan merata karena hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi di tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sudah selayaknya setiap pekerja atau karyawan diberi kompensasi atas pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa praktik pengupahan karyawan di Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung, di mana terdapat ketidakadilan dalam sistem pengupahan. Para karyawan merasa dirugikan karena tidak adanya perjanjian yang jelas mengenai upah dan bonus (insentif), serta adanya perbedaan upah berdasarkan posisi kerja dan waktu kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris, dengan wawancara sebagai teknik penelitiannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pengupahan karyawan di Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio menghadapi beberapa masalah, termasuk perbedaan upah antara karyawan yang bergantung pada posisi dan waktu kerja. Dalam konteks ini, penulis menganalisis praktik pengupahan dari perspektif fikih muamalah dalam Islam, penulis menyimpulkan bahwa prinsip pengupahan yang adil dan setimpal harus diikuti karena sangat penting adanya perjanjian kerja yang jelas, serta kebebasan karyawan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai kesepakatan.

Kata Kunci: *Ujrah, Fikih Muamalah, Pengupahan, Ajir dan Musta'jir.*

A. Pendahuluan

Kerja adalah usaha fisik dan mental seseorang untuk mencapai tujuan yang berharga dengan imbalan uang atau barang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan “pekerja” sebagai “orang yang bekerja dengan menerima upah atau hasil pekerjaannya”, “buruh”, atau “karyawan”. Dalam literatur *Fiqh*, terdapat istilah “*ujrah*” yang mengacu pada upah atau imbalan yang diberikan kepada seseorang yang memberikan jasa atau tenaga kerja. Istilah ini sering digunakan dalam konteks kerja sama antara pemberi kerja dan karyawan, dimana pemberi kerja membayar upah kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Upah adalah insentif keuangan langsung yang diberikan kepada karyawan sebanding dengan jumlah jam kerja, jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah layanan yang diberikan.[1][2]

Upah adalah hak legal atas jaminan ekonomi bagi pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja dan tidak dapat diabaikan. Perlunya jam kerja yang adil bagi karyawan merupakan salah satu bidang di mana Islam sangat menekankan pentingnya keadilan. Dalam pengertian ini, keadilan berarti bahwa kedua belah pihak dirugikan. Oleh karena itu, besaran upah untuk mempekerjakan seorang pekerja harus jelas dan disepakati oleh kedua belah pihak, pekerja dan pemilik usaha.

Dalam surat Al-Jaatsiyah disebutkan bahwa firman Allah mengenai pengertian upah adalah sebagai berikut: 45, ayat 22 berbunyi,

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۚ ۲۲

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.” (QS. Al-Jaatsiyah : 22)

Ayat ini memperjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerja sama produksi dan olehnya itu tetap harus dibayarkan tanpa ada pengurangan atau pun kelebihan atas apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengupahan karyawan menurut Hukum Islam?
2. Bagaimana praktik pengupahan karyawan di Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung?
3. Bagaimana Tinjauan Fikih Muamalah terhadap sistem upah karyawan di Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung?

Tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui praktik pengupahan karyawan menurut Hukum Islam.
2. Untuk mengetahui praktik pengupahan karyawan di Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui Tinjauan Fikih Muammalah terhadap sistem upah karyawan di Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan yuridis empiris, teknik penelitian yang dilakukan yaitu melalui wawancara kepada pemilik dan karyawan Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskriptif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tinjauan Fikih Muamalah terhadap Sistem Upah Karyawan di Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, Kota Bandung

Sistem bonus merupakan cara pihak Kedai Pecel Lele 87 Ria Rio berterima kasih kepada karyawan atas prestasi kerjanya. Bonus yang Anda dapatkan akan semakin besar semakin baik prestasi kerja Anda. Adanya *reward* ini diketahui telah menjadi budaya bahwa setiap organisasi

atau pelaku bisnis rahasia harus menetapkan target yang tinggi dan jika efektif akan diberikan tambahan bayaran. Selain itu, kerangka bonus itu sendiri adalah pendukung atau pemicu untuk meningkatkan kinerja representatif.

Pemberian bonus dalam *ujrah* atau *ajr* yang merupakan bentuk masdar dari kata *ya'jir* atau *ajr* dan berarti pemberian hadiah atau upah untuk suatu pekerjaan, telah dibahas secara rinci dalam fikih muamalah. *Al-ajru* menurut bahasa berarti “menggantikan”, kata “*al-ujrah*” atau “*al-ajru*” yang berarti “menggantikan” dapat diartikan juga sebagai “hadiah yang diberikan sebagai pengganti suatu perbuatan”. Makna upah menurut fikih tidak jauh dari arti pentingnya menurut bahasa, dalam kaitan dengan kontrak bantuan ini, upah dapat dicirikan sebagai nilai yang harus dibayarkan kepada buruh untuk administrasi mereka dalam menciptakan kekayaan.

Islam membahas kompensasi dalam bab ijarah dari kitab fiqih. Dalam bahasa ijarah dan *ujrah*, ini merujuk pada upah, sewa jasa, atau kompensasi. Tukar ijarah merupakan salah satu jenis gerakan muamalah yang umumnya dilakukan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan pasal tersebut, ijarah dibagi menjadi dua, yaitu ijarah khusus untuk benda atau persewaan, misalnya menyewakan rumah, kendaraan dan lain-lain dan ijarah untuk pekerjaan atau upah yang memanfaatkan seseorang untuk menjalankan usaha seperti tukang batu, kuli bangunan, dan lain-lain. Hadits yang menyatakan bahwa hadits Rasulullah SAW menyebutkan tentang upah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. رواه ابن ماجه

Artinya: “Dari Ibnu Umar, ia berkata: telah bersabda Rasulullah SAW, “Berikanlah upahnya kepada seorang pekerja sebelum keringatnya kering.” (H.R Ibnu Majah). No 937.

Disyaratkan juga agar upah dalam transaksi *ujrah* disebutkan secara jelas serta diberitahukan berapa besar atau kecilnya upah pekerja. Hadis riwayat Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi SAW bersabda:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya: “Dari Abu Sa'id Al khudri ra. Bahwasannya Nabi SAW bersabda, Barang siapa memperkerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya. (H.R Ab-durrazaq).” Sabda Rasulullah:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِجْتَنِمُوا رِجَالَ النَّاسِ وَأَعْطُوا أَجْرَهُمْ مِمَّا كَسَبُوا. رواه البخاري

Artinya: “Dari Annas ra. Sesungguhnya ketika ditanya mengenai upah dari pekerjaan membekam, dia mengatakan: “Rasulullah SAW. dibekam oleh Abu Thaibah, dan beliau memberinya imbalan sebanyak dua sha' makanan”

Allah memusuhi orang-orang yang melakukan hal-hal yang dilarang oleh agama, seperti dalam hadis yang diriwayatkan Muslim, sebagai berikut:

قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه، خصمته: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا، فاستوفى منه ولم يعطه (وفي رواية: ولم يوفه) أجره

Artinya: “Abu Hurairah ra. Berkata, Rasulullah saw. bersabda, tiga golongan yang aku musuhi kelak di hari kiamat ialah: seseorang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku, kemudian ia khianati, seseorang yang menjual orang merdeka dan menikmati hasilnya, dan seseorang yang memperkerjakan kuli, lalu pekerja itu bekerja dengan baik namun ia tidak memenuhi upahnya.” (HR Muslim).

Seperti yang dijelaskan Didalam kaidah fiqihyah, yaitu:

مَنْ أَدَّى عَنْ غَيْرِهِ وَاجِبًا بِنَيْتِهِ أَلْ رَجُوعَ عَلَيْهِ رَجَعٌ وَإِلَّا فَلَا

Artinya: “Barang siapa menunaikan kewajiban orang lain dengan niat mendapatkan gantinya maka ia berhak mendapatkannya, dan jika dia tidak meniatkan demikian maka dia tidak berhak mendapatkan gantinya.”

Berdasarkan hukum Islam memberikan upah kepada karyawan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha. Sebagai seorang muslim, pengusaha harus memastikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaannya mendapatkan upah yang adil dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini merupakan bagian dari konsep keadilan sosial yang dipegang oleh Islam.

Sebagian besar ulama *fiqh* sepakat bahwa Islam mensyaratkan *ujrah*. Tentang orang-orang yang menyimpang, seperti Abu Bakar Al-Asham dan Ibnu Ulay-yah dalam menanggapi pandangan ulama tentang *ujrah* yang menyimpang. Ibnu Rusyd berpendapat bahwa kemudahan, meskipun sulit dipahami, dapat dimanfaatkan untuk kepentingan cicilan dari adat.

Pada praktiknya kedai Pecel Lele 87 Ria Rio, dari pihak Ibu SA berpendapat bahwa beliau telah menjalankan transparansi dalam insentifnya/memberikan bonus yang menyatakan telah sesuai dengan menunjukkan mengenai jenis pekerjaan, waktu pengerjaan dan upah tambahan yang diberikan dari pekerjaan tambahan tersebut pada karyawan itu sendiri, Ibu SA tidak memberikan upah tambahan apabila ada kerjaan di luar pekerjaan seperti membersihkan kost-kostan.

Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa kedai Pecel Lele 87 Ria Rio masih belum menjalankan transparansinya dikarenakan dalam pemberian bonusnya terdapat permasalahan dimana waktu pemberian bonus yang diberikan melihat waktu *shift* yang ramai, serta tidak adanya kejelasan mengenai sistem kerja di awal akad dan tidak adanya upah tambahan pada saat ada kerjaan di luar pekerjaannya.

Hal tersebut tidak sesuai dengan hukum Islam terutama dalam prinsip fikih muamalah yaitu berhubungan dengan akad ijarah, yang dimana seharusnya adanya transparansi dalam pemberian upah termasuk pemberian bonus dalam *ujrah* atau *ajr*, yang merupakan bentuk masdar dari kata *ya'jir* atau *ajr*, yang berarti memberi hadiah atau upah atas suatu pekerjaan.

Pada ijarah terdapat unsur *gharar*, yaitu adanya ketidakjelasan atau tidak transparansi karena di dalamnya terdapat ketidaktegasan dari segi pemberian waktu pekerjaan dan upah bonus atau cara bentuk pekerjaannya. Dengan kata lain, yang dipentingkan dalam akad ini adalah keberhasilan pekerjaan bukan cara mengerjakannya.

Hal ini dapat dilihat pada praktik sistem bonus karyawan yang hanya mendasarkan pada pekerjaan apa yang diberikan. Namun, tidak melihat waktu pemberian pekerjaan dan jelasnya waktu *shift* kerjanya.

Akan tetapi hal tersebut hukumnya makruh, bila mempekerjakan seorang *'ajir* sebelum terjadi kesepakatan tentang upahnya dengan orang yang bersangkutan. Sehingga apabila ada perselisihan di kemudian hari maka dikembalikan kepada upah sepadan.

Sedangkan yang belum sesuai dengan fikih muamalah yaitu bagi karyawan yang bekerja di pemilik kedai terkadang juga tidak diberikannya bonus yang sesuai ketika ramainya pengunjung kedai karena hal ini dilihat dari jam *shift* kerjanya baik *shift* 1 atau *shift* 2, tidak ada penjelasan di awal akad mengenai sistem pekerjaan dan upah yang disepakati di awal akad dan Ibu SA tidak memberikan upah tambahan apabila ada kerjaan di luar pekerjaan seperti membersihkan kost-kostan.

Sehingga meskipun menerima upah bulanan yang sama setengah dari penghasilan penuh karyawan volume pekerjaan yang dilakukan oleh satu karyawan dan lainnya tidak sama dalam sehari.

Agar suatu akad ijarah sah, dalam hal barangnya adalah pekerjaan, untuk mendapatkan *ajr*, jenis pekerjaan, waktu, upah dan pekerjaan tidak seluruhnya diatur dalam batu. Untuk menghindari kebingungan, maka jenis pekerjaan harus dijelaskan. Karena bursa ijarah yang masih kabur regulasinya adalah fasid (dirugikan). Selain itu, waktunya juga harus ditentukan seperti hari ke hari, bulan ke bulan, atau tahunan. Selain itu, upah tidak harus sepenuhnya ditetapkan. Untuk menghindari membebani pekerja dengan pekerjaan, perlu untuk menentukan berapa banyak energi yang mereka keluarkan.

Karena tidak masuk akal untuk berharap membatasi kekuatan ini dengan dosis standar,

membatasi jam kerja dalam sehari adalah tindakan yang paling dekat sejauh mungkin. sehingga membatasi jam kerja seseorang juga mengurangi jumlah usaha yang diperlukan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dalam Islam, pengupahan termasuk dalam *Ijārah bi al-'amal*, atau kerja paksa. Upah dapat menjadi alasan adanya kepemilikan jika dianggap sebagai mediasi untuk mencari harta. Dalam Al-Qur'an, minimum gaji tidak disebutkan atau dijelaskan secara rinci, tetapi Allah SWT secara tegas mewajibkan pengelola perusahaan untuk membayar karyawannya. Namun, dalam Islam, besaran gaji harus diputuskan melalui kesepakatan antara pengusaha dan karyawan yang didasarkan pada prinsip keadilan. Dengan mempertimbangkan kelayakan upah, Islam menetapkan tingkat upah minimal bagi pekerja atau buruh. Sebenarnya, upah yang adil adalah upah yang mengacu pada layanan yang diberikan oleh pekerja atau buruh yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jumlah uang yang diterima dan kemampuan untuk membeli barang untuk memenuhi kebutuhan.
2. Sebagai hasil dilihat dari praktik pengupahan karyawan di Pecel Lele 87 Ria Rio, Ibu SA menunjukkan bahwa sistem kerja tidak transparan dan bonus yang diberikan tidak jelas. Beberapa karyawan telah menceritakan masalah bonus yang tidak sesuai karena banyak *shift* dan tidak ada uang tambahan saat karyawan bekerja di luar pekerjaannya untuk membersihkan kost Ibu SA. Dimana membuat beberapa karyawan kecewa karena tidak memenuhi perjanjian kerja yang dibuat pada awal kontrak. Karena adanya rasa kekeluargaan dan saling percaya antara karyawan dan majikan, Ibu SA berpendapat bahwa perjanjian cukup dibuat secara lisan. Tanpa dokumen apa pun, karyawan akan menyetujui apa yang disampaikan majikan. Dalam hal kesepakatan upah, tidak ada ketentuan tentang berapa besar upah dan bonus yang diberikan, serta sistem kerja.
3. Dalam fikih muamalah telah menjelaskan mengenai transparansi dalam pemberian upah termasuk pemberian bonus dalam *ujrah* atau *ajr*, yang merupakan bentuk masdar dari kata *ya'jir* atau *ajr*, yang berarti memberi hadiah atau upah atas suatu pekerjaan. Dari segi bahasa *al-ajru* berarti *iwadh* (ganti), kata *al-ujrah* atau *al-ajru* yang menurut bahasa berarti ganti, dengan kata lain imbalan yang diberikan sebagai upah atau ganti suatu perbuatan. Pengertian upah dalam istilah *fiqh* tidaklah jauh dari maknanya secara bahasa, dalam konteks akad jasa ini, upah dapat didefinisikan sebagai harga yang harus dibayarkan pada pekerja atas pelayanannya dalam memproduksi kekayaan. Pada ijarah terdapat unsur *gharar*, yaitu adanya ketidakjelasan atau tidak transparan karena di dalamnya terdapat ketidaktegasan dari segi pemberian waktu pekerjaan atau cara dan bentuk pekerjaannya. Dengan kata lain, yang dipentingkan dalam akad ini adalah keberhasilan pekerjaan bukan cara mengerjakannya.

Acknowledge

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT. karena atas segala rahmat, kasih sayang, dan karunia-Nya yang tidak pernah putus, peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan baik moril, materi, kritik, saran, dan do'a yang telah diberikan kepada peneliti sehingga tugas akhir dapat selesai. Peneliti ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. (Selaku Rektor Universitas Islam Bandung (UNISBA)).
2. Dr. Hj. Titin Suprihatin, Dra., M.Hum. (Selaku Dekan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Bandung (UNISBA)).
3. Arif Rijal Anshori, S.Sy., M.E. (Selaku Ketua Jurusan Program Studi Muamalah/Hukum Ekonomi Syari'ah (HES) UNISBA)).
4. Dr. Nandang Ihwanudin, S.Ag., M.E.Sy. (Selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran).

5. Akhmad Yusup, S.Sy., M.Sc. (Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi, semangat dan arahan dengan penuh kesabaran).
6. Keluarga tercinta kedua orang tuaku Bapak, Ibu dan Kakak serta keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan, dan do'a serta menunjang pendidikan saya hingga berhasil.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Syari'ah Universitas Islam Bandung (UNISBA) yang telah mengajar dan membimbing, serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
8. Staff dan karyawan Fakultas Syari'ah Universitas Islam Bandung (UNISBA) yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Dalam penyelesaian dan penyusunan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran para pembaca demi perbaikan karya-karya selanjutnya.

Daftar Pustaka

- [1] Rizky Dermawan and Arif Rijal Anshori, "Tinjauan Akhlak Bisnis Islam terhadap Produksi Terasi," *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, pp. 17–22, Jul. 2022, doi: 10.29313/jres.v2i1.727.
- [2] Siti Sartika and Ira Siti Rohmah Maulida, "Tinjauan Fikih Muamalah terhadap Jual Beli Bahan Pokok di XY," *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, pp. 55–60, Jul. 2022, doi: 10.29313/jres.v2i1.806.
- [3] Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat*, 4th edn (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008).
- [4] Ahmad Azhar Basyir, 'Asas-Asas Hukum Mu'amalah (Hukum Perdata)', 2004, 11.
- [5] Suad Husnan Heidjrahman, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPF, 2005).
- [6] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta: Jamunu, 1965).
- [7] Al-Hafid Ibnu Hajar, *Terjemah Bulughul Maram* (Ibnu Haja Al-Asqalani), 1st edn (Jakarta: Pustaka Amani, 1995)
- [8] Imam Taqiyuddin, Abu Bakar Bin Muhammad, *Khifayatul Akhyar* (Kelengkapan Orang Saleh), 1st edn (Surabaya: Bina Imam, 1994).
- [9] Taqiyuddin An-Nabhani, *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Islam*, Terjemahan Muh. Magfur Wahid (Surabaya: Risalah Gusti, 1996).