



INTERAKSI KETENAGAKERJAAN PEKERJA MUSLIM DENGAN PEMBERI KERJA NON-MUSLIM: STUDI KOMPARATIF MAZHAB

Ali Imron

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Indonesia

Email: aliimron@uindatokarama.ac.id

Nurinayah

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Indonesia

Email: nurinayah@uindatokarama.ac.id

Nursalam Rahmatullah

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Indonesia

Email: nursalamrahmatullah@uindatokarama.ac.id

Abstract

In the dynamics of the contemporary global labor market, interactions between Muslim workers and non-Muslim employers are inevitable, particularly due to the dominance of non-Muslims in various industrial sectors. This situation raises legal and ethical issues from the perspective of Islamic Sharia, particularly regarding the legality of wages and the preservation of Muslim workers' dignity in interfaith employment relationships. This study aims to analyze Sharia provisions regarding Muslim workers employed by non-Muslim employers through a comparative approach across the major schools of Islamic jurisprudence (madhhabs). The study employs a qualitative method based on library research (literature review) with a thematic analysis of the perspectives of the four major schools: Hanafi, Maliki, Shafi'i, and Hanbali. The results indicate that such employment relationships are fundamentally permissible provided the work performed does not contradict Sharia principles, does not support acts of disobedience or hostility toward Islam, and does not degrade the dignity of Muslim workers. Differences in views among the schools of thought primarily arise regarding jobs involving personal service, such as domestic help, which tend to be disputed, whereas general labor jobs, such as manual labor and construction, are more widely permitted, particularly under conditions of necessity (dharurah) or for the public good. This study concludes that employment relationships between Muslim workers and non-Muslim employers are permitted under certain conditions, provided that Sharia boundaries are maintained to protect the integrity of the faith and the dignity of the Muslim community. The novelty of this study lies in its specific focus on analyzing the legal status of Muslim workers under non-Muslim employers from a comparative, cross-school of thought perspective, a topic that has been relatively under-explored in the context of modern labor relations.

Keywords: *Employment Interaction, Muslim, Non-Muslim, Comparative Study*

Abstrak

Dalam dinamika ketenagakerjaan global kontemporer, interaksi antara pekerja Muslim dan pemberi kerja non-Muslim menjadi suatu keniscayaan, terutama akibat dominasi non-Muslim dalam berbagai sektor industri. Kondisi ini menimbulkan

persoalan hukum dan etika dalam perspektif syariat Islam, khususnya terkait legalitas upah serta penjagaan martabat pekerja Muslim dalam relasi kerja lintas agama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis syariat mengenai pekerja Muslim yang bekerja pada pemberi kerja non-Muslim melalui pendekatan komparatif lintas mazhab fikih. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berbasis studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan analisis tematik terhadap pandangan empat mazhab besar, yaitu Hanafi, Maliki, Syafi'i, dan Hanbali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja tersebut pada dasarnya diperbolehkan sepanjang pekerjaan yang dilakukan tidak bertentangan dengan prinsip syariat, tidak mendukung kemaksiatan atau permusuhan terhadap Islam, serta tidak merendahkan martabat pekerja Muslim. Perbedaan pandangan antar mazhab terutama muncul pada jenis pekerjaan yang bersifat pengabdian personal, seperti asisten rumah tangga, yang cenderung diperselisihkan, sedangkan pekerjaan umum seperti buruh dan konstruksi lebih banyak diperbolehkan, khususnya dalam kondisi kebutuhan (dharurah) atau kemaslahatan umum. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan kerja antara pekerja Muslim dan pemberi kerja non-Muslim diperbolehkan secara bersyarat dengan tetap menjaga batasan syar'i guna melindungi integritas akidah dan martabat umat Islam. Adapun kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik menganalisis status hukum pekerja Muslim di bawah pemberi kerja non-Muslim dalam perspektif komparatif lintas mazhab, yang masih relatif terbatas dibahas dalam konteks ketenagakerjaan modern.

Kata Kunci: Interaksi Ketenagakerjaan, Muslim, Non-Muslim, Studi Komparatif.

A. Pendahuluan

Aktivitas bekerja bukan hanya sekadar sebagai tuntutan dalam memenuhi kebutuhan hidup, namun juga sebagai kewajiban yang harus dijamin dan kehormatan yang harus dijunjung tinggi. Aktivitas bekerja dipandang sebagai hal yang mulia disebabkan oleh 2 (dua) hal, yaitu; pertama manusia dipandang sebagai makhluk produktif yang dituntut untuk inovasi dalam memperoleh penghasilan dengan berbagai cara dan profesi selama berada dalam koridor Syariat (Miskahuddin 2021). Islam tidak mengapresiasi pemalas, penganggur, dan pengemis serta berpangku tangan untuk menggantungkan hidupnya kepada orang lain (Nur Fatimah 2023). Kedua, aktivitas bekerja dapat memberi banyak manfaat kepada sesama manusia, baik dalam melayani, membantu, maupun memberi kemudahan untuk orang lain (Afandi and Alif 2025).

Dalam Islam, penghasilan tidak hanya sebagai tujuan utama dalam aktivitas bekerja, namun juga sebagai sarana ibadah untuk dapat memperoleh pahala di sisi Allah swt. sehingga harus diperhatikan status hukumnya (Endaryono,

Paramansyah, and Djuhartono 2018). Manusia tidak hanya diperintahkan mengonsumsi harta yang halal, namun juga diperintahkan untuk memperhatikan cara memperolehnya yaitu dengan cara yang halal (Hamdi 2022). Hasil yang diperoleh dengan cara yang haram dapat juga dihukumi sama dengan caranya yaitu haram (Kristiane 2021) yang apabila dikonsumsi dapat berpengaruh besar terhadap kesehatan tubuh (Ihwan Agustono and Destine Najiha 2022), akal (Milhan 2024), dan perilaku manusia (Suaidi 2023). Perkara halal dan haram bukanlah masalah yang biasa, melainkan masalah yang sangat urgen dan mendapatkan perhatian khusus dari agama. Perkara halal dan haram bukan hanya terkait dengan hubungan antar manusia dengan Tuhannya, namun juga menyangkut hubungan antar sesama manusia. Ketika ada sesuatu yang diharamkan, maka tidak lain bertujuan untuk kemaslahatan bagi manusia itu sendiri. Tuntutan aktivitas bekerja dengan cara yang halal telah ditegaskan dalam Q.S. al-Baqarah/2: 168.

Umat Islam dalam hidup bermasyarakat tidak hanya hidup di tengah-tengah komunitasnya saja, namun juga hidup berdampingan dengan komunitas agama lain. Himpitan ekonomi dan lapangan kerja yang tidak memadai membuat sebagian umat Muslim terdesak untuk bekerja kepada non-Muslim, bahkan di antara mereka ada yang rela keluar negeri ke negara-negara berpenduduk mayoritas non-Muslim, seperti Taiwan, Singapura, dan Hongkong untuk memperoleh pekerjaan, baik bersifat personal, seperti asisten rumah tangga (Andriani 2021), maupun kelompok, seperti hubungan ekonomi (BCA Sekuritas 2026), militer (Triyono 2025), intelijen (Tim detikNews 2022). Berinteraksi dengan non-Muslim bukanlah hal yang dilarang dalam Islam, namun perlu dibahas batasan-batasan yang harus diperhatikan saat berinteraksi guna terhindar dari sikap diskriminatif kategoris berdasarkan keyakinan dalam lingkup interaksi lintas umat beragama.

Definisi Interaksi Ketenagakerjaan atau dalam istilah lain juga disebut sebagai Hubungan Kerja yaitu, kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur, demi kepentingan orang lain yang memerintahnya, (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati (Judiantoro 1992).

Adapun menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 menyebutkan bahwa; “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah (Republik Indonesia 2003). Sedangkan muslim adalah orang yang memeluk agama Islam, atau penganut agama Islam (Tim Penyusun 2008). Antonim kata ini adalah non-Muslim atau dalam istilah lain disebut dengan Kafir yaitu;

الْكَافِرُ: لَمْ يُؤْمَرْ بِالْوَحْدَانِيَّةِ، أَوْ التَّوْبَةِ، أَوْ الشَّرِيعَةِ، أَوْ بِثَلَاثَتِهَا.

Artinya:

“Orang yang tidak beriman terhadap ke-Esaan Allah swt., atau dengan kenabian Nabi Muhammad saw., atau terhadap Syariat Islam yang dibawanya, atau tidak beriman dengan ketiga-tiganya” (Tim Penyusun Lembaga Bahasa Arab 2004).

Jenis penelitian ini adalah studi pustaka (*library research*) bersifat kualitatif-deskriptif-analitis dengan desain studi komparasi, yaitu membandingkan antara pendapat ulama mazhab fikih mengenai konsep interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim. Penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki /menggambarkan secara jelas mengenai konsep interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim. Setelah data-data tersebut digambarkan/dipaparkan, maka dapat dianalisis dengan jalan mengorganisasikan dan memilah-milahnya sehingga menjadi satuan yang dapat dikelola, serta mencari dan menemukan polanya sehingga dapat dibandingkan sesuai yang terkandung dalam pendapat para ulama mazhab yang pada akhirnya dapat diperoleh kesamaan dan perbedaannya mengenai konsep interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim.

B. Pembahasan

1. Kategorisasi Non-Muslim

Menurut Ibn Qayyim al-Jawzī dalam kitabnya yang berjudul *Aḥkām Ahl al-Zimmah* bahwa non-Muslim dalam kategori jenisnya terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu; 1) Ahl al-Ḥarb; yaitu non-Muslim yang memerangi Islam dan/atau diperangi oleh Islam, dan 2) Ahl al-‘Ahd; yaitu non-Muslim yang tidak memerangi

Islam dan/atau tidak diperangi oleh Islam. Hal ini berdasar pada hadis Nabi saw. yang diriwayatkan oleh Al Bukhārī dan diungkapkan oleh Ibnu ‘Abbās r.a.:

عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: كَانَ الْمُشْرِكُونَ عَلَى مَنزِلَتَيْنِ مِنَ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَالْمُؤْمِنِينَ، كَانُوا مُشْرِكِي أَهْلِ حَرْبٍ يُقَاتِلُهُمْ وَيُقَاتِلُونَهُ، وَمُشْرِكِي أَهْلِ عَهْدٍ لَا يُقَاتِلُهُمْ وَلَا يُقَاتِلُونَهُ... الْحَدِيثُ

Artinya:

“Diriwayatkan dari Ibnu ‘Abbās r.a., ia berkata: Bahwa orang-orang musyrik berada pada 2 (dua) kedudukan dari sudut Nabi Muhammad saw. dan orang-orang mukmin. Adapun yang pertama adalah Ahl al-Ḥarb, yaitu orang-orang musyrik yang diperangi oleh Nabi saw. dan mereka juga memerangnya. Dan yang kedua adalah Ahl al-‘Ahd, yaitu mereka (orang-orang musyrik) yang tidak diperangi oleh Nabi saw. dan juga mereka tidak memerangnya.....” (Al Bukhārī 2002).

Berdasarkan dua kategori tersebut, maka dikembangkan oleh fukaha, bahwa non-Muslim Ahl al-‘Ahd terbagi lagi menjadi 3 (tiga) golongan, yaitu; 1) Ahl al-Ḍimmah, 2) Ahl al-Hudnah, 3) dan Ahl al-Amān yang keseluruhannya memiliki definisi dan hukum masing-masing. Berikut uraiannya:

- a. Ahl al-Ḍimmah adalah; Orang-orang kafir yang tinggal di wilayah Islam dengan keharusan membayar Jizyah (yang dipungut tiap tahu, sebagai kompensasi perlindungan kaum Muslimin terhadap mereka) dan pemberlakuan hukum Islam terhadap mereka.
- b. Ahl al-Hudnah adalah; Orang-orang kafir yang menjalin kesepakatan damai dengan pemimpin Umat Islam untuk menghentikan peperangan dalam kurun waktu tertentu karena adanya kemaslahatan yang dilihatnya.
- c. Ahl al-Amān adalah; Orang kafir yang masuk ke wilayah Islam dengan mendapat jaminan keamanan (dari kaum Muslimin atau sebagian kaum Muslimin) (Wuzārah al-Auqāf wa al-Syu’ūn Al-Islāmiyyah 1986).

2. Hukum Dasar Interaksi Muslim dengan Non-Muslim Secara Umum

Interaksi Muslim dengan non-Muslim dapat dilakukan secara timbal balik antara keduanya, yaitu Muslim berinteraksi dengan non-Muslim, atau sebaliknya, non-Muslim berinteraksi dengan Muslim. Pada dasarnya tidak ada larangan secara

husus dalam interaksi sosial Muslim dengan non-Muslim di segala lini kehidupan termasuk di dalamnya ketenagakerjaan selagi berada dalam koridor Syariat (Herlina 2023). Oleh karena itu, Islam mengatur batasan-batasan dan syarat-syarat ketentuan yang harus diperhatikan dan dipenuhi saat berinteraksi dengan non-Muslim. Hal ini berdasar pada ayat Q.S. al-Mumtahanah/60: 8-9.

Interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim dalam penelitian ini dilihat dari arah satu sisi, yaitu Muslim sebagai pekerja bagi non-Muslim. Dengan demikian, dapat diklasifikasi menjadi dua bagian jika dilihat dari kategorisasi non-Muslim, yaitu non-Muslim Ahl al-‘Ahd dan non-Muslim Ahl al-Ḥarb, dan dari sisi pekerjaan juga terbagi menjadi dua kategori, yaitu pekerjaan khusus dan pekerjaan umum. Jika dilihat secara rinci, maka masing-masing kategori pekerjaan dapat disematkan kepada kategori non-Muslim, sehingga keseluruhannya menjadi 8 (delapan) bagian.

3. Hukum Interaksi Ketenagakerjaan dengan Non-Muslim Ahl Al-‘Ahd

Interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-‘Ahd terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu interaksi ketenagakerjaan dalam bentuk Sewa Jasa Khusus (Ijārah al-Khāṣṣah), dan interaksi ketenagakerjaan dalam bentuk Sewa Jasa Umum (Ijārah al-Musyarakah).

- a. Hukum interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-‘Ahd dengan bentuk Sewa Jasa Khusus (Ijārah al-Khāṣṣah)

Interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-‘Ahd dengan bentuk sewa jasa khusus dapat terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu; 1) pekerjaan yang tidak bersifat pengabdian, dan 2) pekerjaan yang bersifat pengabdian.

Hukum interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-‘Ahd dalam bentuk Sewa Jasa Khusus yang bersifat pengabdian dan pelayanan khusus non-Muslim Ahl al-‘Ahd terdapat perbedaan pendapat antar ulama mazhab, ada yang memakruhkan dan ada pula yang mengharamkannya. Pekerjaan tersebut dapat dicontohkan dalam bentuk pelayanan pribadi, seperti staf khusus, pelayan atau pengawal pribadi, asisten rumah tangga, atau penggembalaan hewan ternak.

Para ulama dari kalangan Mazhab Hanafi, Maliki, dan Syafi’i menyatakan makruh. Mereka menyatakan bahwa interaksi ketenagakerjaan dengan non-Muslim

dalam Sewa Jasa Khusus yang bersifat pengabdian, dapat menyebabkan pengendalian penuh terhadap Muslim sehingga membuatnya hina di hadapannya.

Pendapat para ulama dari kalangan Mazhab Syafi'i dan Hambali adalah mubah pada suatu pendapat dan haram pada pendapat yang lain. Ibnu Hajar Al 'Asqalānī ulama dari kalangan Mazhab Syafi'i telah menyadur pendapat Ibn al-Munīr dalam kitabnya *Fath al-Bārī* dengan menyatakan, bahwa bekerja kepada non-Muslim di bidang pengembalaan hewan ternak dihukumi Mubah dan bukan termasuk ranah kehinaan di hadapan non-Muslim. Namun berbeda halnya dengan bekerja sebagai asisten rumah tangga, atau staf pribadi, maka dihukumi Haram, dikarenakan adanya unsur kehinaan di hadapan non-Muslim (Al 'Asqalānī 2000).

Manṣūr bin Yūnus Al Bahūtī ulama dari kalangan Mazhab Hambali dalam kitabnya *al-Rawḍ al-Murabba'* menyatakan, bahwa seorang Muslim yang mempekerjakan dirinya kepada non-Muslim dalam hal urusan rumah tangga dan lainnya yang memiliki sifat penghambaaan adalah Haram (Al Bahūtī, n.d.).

Namun Ibnu Qudāmah yang juga merupakan ulama dari kalangan Mazhab Hambal menyatakan dalam kitabnya *al-Mugnī* adanya perbedaan pendapat di kalangan para ulama Hambali. Namun menurutnya, pendapat yang paling sahih di antara pendapat yang ada adalah Mubah. Karena dalam hal upah-mengupah terdapat unsur penyeimbang yaitu adanya upah, sehingga menyerupai profesi jasa dan tidak dapat dikategorikan sebagai perbudakan yang berakibat pada kepemilikan dan penguasaan penuh terhadap apa yang dibeli (Al Maqdisī 1997).

Tampaknya Ibnu Qudāmah lebih melihat akad upah-mengupah sebagai bisnis murni (*Just A Business*), sehingga tidak dapat dikaitkan dengan kehinaan dan semacamnya, karena tidak ada hubungan antara bisnis dengan perbedaan agama selama tidak ada pihak yang dirugikan. Maka dengan demikian hubungan ketenagakerjaan antara keduanya tetap dapat dilanjutkan.

Setelah menganalisis pendapat ulama di atas, maka pendapat yang rajih (terkuat) dalam hal ini adalah pendapat yang tidak membolehkan, dikarenakan adanya beberapa faktor, yaitu:

- 1) Profesi pelayanan khusus bagi non-Muslim mengandung pembatasan diri dalam beraktivitas, sehingga berindikasi adanya kehinaan dan kerendahan

di hadapan non-Muslim. Maka semacam ini tidak dapat dibenarkan dalam Islam, karena dapat dianalogikan dengan hukum penjualan hamba sahaya Muslim kepada non-Muslim yang pada akhirnya dapat membatasi lingkup aktivitas peribadatan dan aktivitas keagamaan lainnya.

- 2) Harkat dan martabat Muslim tidak boleh berada di bawah kendali non-Muslim, karena ia akan diperintah sesuai kehendaknya. Hal ini menunjukkan kerendahan dan kehinaan Muslim di hadapan non-Muslim. Sebagaimana firman Allah swt. dalam Q.S. Al-Nisā'/4: 141.

Adapun hukum interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-'Ahd dengan bentuk Sewa Jasa Khusus (Ijārah al-Khāṣṣah) yang tidak bersifat pengabdian dan pelayanan kepada non-Muslim Ahl al-'Ahd terdapat perbedaan pendapat antar ulama mazhab, ada yang menghukuminya Mubah dan ada pula yang menghukuminya Makruh. Hal tersebut dapat dicontohkan dengan profesi jasa buruh bangunan.

Para ulama dari kalangan Mazhab Hanafi (Al Kassānī 1982) dan Hambali (Al Bahūtī, n.d.) yang menyatakan mubah menilai bahwa interaksi ketenagakerjaan dengan non-Muslim dalam bentuk Sewa Jasa Khusus yang tidak bersifat pengabdian dan pelayanan tidak dapat dikategorikan sebagai bentuk penghambaan terhadap non-Muslim, sehingga tidak ada unsur pengendalian penuh terhadap Muslim yang menyebabkannya kehinaan di hadapan non-Muslim.

Berbeda halnya dengan pendapat para ulama dari kalangan Mazhab Maliki (Al Ruinī, n.d.) dan Syafi'i (Al Bakrī 1998) yang menyatakan bahwa interaksi ketenagakerjaan dengan non-Muslim dalam bentuk Sewa Jasa Khusus yang tidak bersifat pengabdian dan pelayanan dapat dihukumi Makruh. Hal ini dianggap masuk dalam kategori penghambaan dan pelayanan terhadap non-Muslim sehingga ada unsur pengendalian muslim dengan tidak secara penuh yang berakibat kehinaan dan kerendahan di hadapan non-Muslim.

- b. Hukum interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan Non-Muslim Ahl al-'Ahd dalam bentuk Sewa Jasa Umum (Ijārah al-Musyarakah)

Hukum interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-'Ahd dalam bentuk Sewa Jasa Umum kepada non-Muslim Ahl al-'Ahd sepakat para

ulama empat mazhab yakni Hanafi (Al Kassānī 1982), Maliki (Al Ruinī, n.d.), Syafi’I (Al Nawāwī, n.d.), dan Hambali (Al Maqdisī 1997) menghukuminya Mubah. Hal ini dapat dicontohkan dengan profesi jasa kesehatan, tekstil, dan konstruksi bangunan. Adapun argumentasi mereka dalam menghukuminya Mubah adalah, firman Allah swt. Q.S. Yūsuf/12: 55.

Ayat di atas menceritakan tentang Nabi Yūsuf a.s. ketika bertemu dengan Raja Mesir yang kemudian menawarkannya sebagai pengelola ekonomi dan keuangan kerajaan yang saat itu telah diprediksi akan mengalami krisis pangan yang berkepanjangan. Maka Nabi Yūsuf a.s. menerima tawaran tersebut dengan ketentuan diberi kewenangan penuh di dalam mengelola ekonomi dan keuangan kerajaan. Menurutnya, kedua bidang tersebut sangat strategis dalam mewujudkan kestabilan ekonomi dan kesejahteraan rakyat. Karena sang raja mengetahui kecerdasan, kejujuran, dan kecakapan Nabi Yūsuf a.s. dalam pengelolaan ekonomi dan keuangan kerajaan, maka sang raja pun menyetujuinya.

Terkait kisah di atas, maka Imam Al Qurṭubī mengemukakan, bahwa interaksi ketenagakerjaan dengan non-Muslim yang tidak dapat dikendalikan sepenuhnya oleh non-Muslim dapat dihukumi Mubah selagi bukan dalam kejahatan. Adapun argumentasi dari hadis Nabi saw. Adalah, hadis yang menceritakan tentang Sahabat ‘Alī bin Abī Ṭālib k.w. yang mempekerjakan dirinya kepada seorang Yahudi dalam jasa Perkebunan (Al Baihaqī 2003).

4. Hukum Interaksi Ketenagakerjaan dengan Non-Muslim Ahl al-Ḥarb

Interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-Ḥarb terbagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu interaksi dalam memerangi Islam, dan interaksi bukan dalam memerangi Islam.

a. Hukum Interaksi ketenagakerjaan dengan non-Muslim Ahl al-Ḥarb dalam memerangi Islam

Ahl al-Ḥarb merupakan orang-orang non-Muslim yang memerangi umat Islam dan diperangi oleh umat Islam. Bagaimana bisa umat Islam dapat berinteraksi ketenagakerjaan dengan Ahl al-Ḥarb, sedangkan mereka diperangi oleh Ahl al-Ḥarb? Maka yang tepat dalam hal ini adalah, umat Islam harus melakukan perlawanan terhadap Ahl al-Ḥarb yang telah memerangi mereka, hal itu disebut

dengan Jihad. Apabila mereka telah menyerang suatu negeri Islam, maka hukum berjihad melawan musuh Islam adalah Fardu Ain atas seluruh penduduk negeri tersebut. Apabila belum mampu mengusir musuh mereka, maka umat Muslim yang berada di wilayah terdekat dengan negeri tersebut, wajib membantu mereka. Dan apabila penduduk Muslim yang terdekat masih belum juga mampu mengusir musuh mereka, maka kewajiban jihad terus meluas hingga mengenai seluruh umat Muslim di seluruh penjuru dunia. Demikian juga, apabila musuh Islam telah menguasai suatu wilayah Islam, maka hukum membebaskannya dari cengkeraman musuh adalah Fardu Ain atas setiap umat Islam, hal itu telah menjadi konsensus para ulama (Ijmak) dengan dasar dalil al-Qur'an, maupun hadis Nabi saw. Allah swt. berfirman dalam Q.S. al-Taubah/9: 36.

Para ulama sepakat, bahwa membantu orang-orang non-Muslim Ahl al-Ḥarb dalam memperkuat aksi kejahatan mereka dihukumi haram secara mutlak dan termasuk bagian dari perbuatan dosa besar, baik dalam interaksi ketenagakerjaan yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus, baik secara langsung maupun tidak langsung, dikarenakan membantu mereka dalam hal kemaksiatan dan kebatilan serta melakukan pengrusakan di muka bumi dengan kekufuran. Hal itu berdasarkan pada firman Allah swt dalam Q.S. Al-Maidah/5: 2.

Tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran dapat diartikan dengan membantu orang-orang non-Muslim Ahl al-Ḥarb di segala bidang, seperti perekonomian, perindustrian, pertanian, pembangunan, militer, parlemen, atau impor dan ekspor komoditas dari/ke wilayah non-Muslim, baik produk itu berupa barang, maupun jasa tenaga kerja. Dalam hal ini, umat Islam dilarang untuk melakukannya meskipun dalam kondisi terdesak, bahkan sebaliknya, umat Islam diperintahkan untuk mengadakan pemboikotan di segala interaksi bersama mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, dikarenakan semua itu dapat merugikan agama Islam dan pemeluknya untuk tetap menjadi orang-orang yang lemah dan terintimidasi, sehingga orang-orang non-Muslim Ahl al-Ḥarb merasa leluasa dalam penguasaan dan perluasan jaringan di wilayah Islam.

Ibn al-Rusyd dari kalangan ulama Mazhab Maliki menyatakan, bahwa seorang Muslim yang mempekerjakan dirinya kepada non-Muslim untuk

kepentingan non-Muslim hukumnya adalah Haram, apabila ada unsur bantu-membantu dalam kemaksiatan dan perbuatan dosa, di antaranya adalah memproduksi minuman atau makanan yang diharamkan dalam syariat Islam, seperti minuman khamar dan makanan berbahankan babi atau hal yang diharamkan lainnya, atau ikut membantu dalam memerangi umat Islam dan agamanya (Al Ruinī, n.d.).

Dalam kondisi darurat memang diperbolehkan segala hal yang haram, seperti dalam kaidah fikih:

الضَّرُورَاتُ تُبَيِّحُ الْمَحْظُورَاتِ

Artinya:

“Keadaan darurat membolehkan hal-hal yang terlarang” (Al Zarqā’ 1989).

Akan tetapi lain halnya dengan kondisi di atas yang mengharuskan untuk memperhatikan aspek lainnya yang berkaitan dengan kondisi tersebut, apakah kondisi tersebut dapat membawa dampak positif atau dampak negatif yang lain, atau bahkan dampak negatif yang lebih besar atau yang lebih luas dari kondisi yang pertama? Dampak negatif semacam ini dalam istilah kaidah fikih disebut dengan Darar al-‘Ām (kondisi yang membahayakan secara menyeluruh/meluas), contohnya seperti apa yang terjadi di Masjid al-Aqṣā yang berada di wilayah bagian negara Palestina tepatnya di kota Yerusalem Timur, yang dikenal oleh umat Islam dengan nama wilayah al-Ḥaram al-Syarīf. Masjid al-Aqṣā oleh umat Islam secara luas dianggap sebagai tempat suci ketiga setelah Masjid al-Ḥarām Makkah dan Masjid al-Ḥarām Madinah.

Umat Islam meyakini bahwa Nabi Muhammad saw. diangkat oleh Allah swt. ke Sidrah al-Muntahā dari tempat tersebut dalam peristiwa Isra dan Mikraj setelah sebelumnya dibawa dari Masjid al-Haram Makkah. Masjid al-Aqṣā juga sebagai arah kiblat salat pertama umat Islam selama 17 bulan saat Nabi saw. berada di kota Makkah hingga hijrah ke Madinah, kemudian berubah arah ke Kakbah yang berada di Masjid al-Haram Makkah hingga kini. Bangsa Yahudi Israel terus berusaha dengan berbagai cara untuk menghancurkan Masjid al-Aqṣā dan situs bersejarah para Nabi dan Rasul yang berdekatan dengannya, salah satunya adalah

dengan cara melakukan penggalian di selatan kompleks Masjid al-Aqṣā hingga sampai di bawah bangunan Masjid al-Aqṣā sejak tahun 1996 Masehi hingga kini. Untuk menutupi aksi jahat mereka, mereka nutupinya dengan dalih hanya sekedar mencari situs bersejarah dinding yang tertimbun di bawah tanah yang disebut dengan Haikal Sulaimani yang diyakini oleh mereka sebagai istana Nabi Sulaiman a.s. Terkait hal ini anggota parlemen Palestina mengingatkan, bahwa penggalian tersebut adalah bagian dari proyek Zionis yang ingin mengubah identitas Arab Yerusalem dan bermaksud untuk mengusir penduduk asli dengan menjadikan wilayah tersebut sebagai wilayah pemukiman Yahudi.

Pada contoh di atas, dapat dilihat adanya pengrusakan dan perampasan hak-hak yang dimiliki oleh umat Islam, maka dalam hal ini, umat Islam tidak boleh mempekerjakan dirinya kepada perusahaan-perusahaan Yahudi yang menangani proyek Yahudisasi di Al-Quds sekalipun dengan alasan kondisi darurat, dikarenakan adanya suatu kaidah fikih yang mengatakan:

يَتَحَمَّلُ الضَّرَرُ الْخَاصُّ، لِيَدْفَعَ الضَّرَرَ الْعَامَّ

Artinya:

Bahaya khusus ditanggung untuk mencegah bahaya umum (Al Zarqā' 1989).

Adapun yang dimaksud dengan bahaya umum adalah, bahaya yang menimpa manusia secara umum dan luas, sedangkan bahaya khusus adalah, bahaya yang hanya menimpa pada personal atau orang-orang tertentu. Maka bahaya umum yang akan meluas harus dicegah meskipun dalam pencegahannya melibatkan bahaya khusus (personal atau orang-orang tertentu).

- b. Interaksi ketenagakerjaan dengan non-Muslim Ahl al-Ḥarb bukan dalam memerangi Islam

Interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-Ḥarb bukan dalam memerangi Islam terbagi menjadi 2 (dua), yaitu; 1) bersifat umum, dan 2) bersifat khusus.

Interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-Ḥarb yang bersifat Sewa Jasa Umum (Ijārah al-Musyarakah) dan tidak menyuplai kekuatan dalam memerangi umat Islam dapat dihukumi Makruh, apabila pekerjaan tersebut

dilakukan bukan dalam kondisi darurat atau maslahat. Apabila dalam kondisi darurat atau maslahat maka dapat dihukumi Mubah apabila memenuhi 2 (dua) syarat, yaitu: Bukan pekerjaan yang dilarang oleh syariat Islam dan bukan pekerjaan yang dapat merugikan umat Islam dan agamanya.

Pendapat tersebut telah dikemukakan oleh Ibnu Hajar al-‘Asqalānī dalam karyanya *Fatḥh al-Bārī* dengan mengutip pendapat Imam Mahlab. Menurutnya, hal tersebut dimungkinkan berdasar pada sebuah hadis yang meriwayatkan tentang pengalaman salah seorang sahabat Nabi Muhammad saw. Khabbāb bin al-Aratt r.a. Dalam riwayat tersebut, Khabbāb bekerja kepada seorang non-Muslim Ahl al-Ḥarb al-‘Āṣ bin Wā’il sebagai pandai besi di kota Makkah yang saat itu masih berada di luar otoritas pemerintahan Islam atau Dār al-Kufr (Al ‘Asqalānī 2000; Al Bukhārī 2002; Al Naisābūrī 1991).

Setelah menganalisa kedua syarat yang dikemukakan oleh Imam Mahlab di atas, maka hal tersebut juga dapat diberlakukan kepada segala jenis dan macam interkasi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim, ataupun juga dapat diberlakukan kepada sesama Muslim lainnya. Adapun yang dimaksud dengan hukum Makruh dalam konteks ini adalah hukum Makruh Taḥrīm, bukan Makruh Tanzīh. Hal ini dapat dianalisa berdasar pada pemahaman terhadap pernyataan Ibnu Hajar sebelumnya, bahwa ia tidak menetapkan hukum tersebut secara pasti (qat’ī), dikarenakan adanya beberapa kemungkinan yang perlu dipertimbangkan dalam penetapan hukumnya.

- 1) Bisa jadi peristiwa tersebut dibenarka oleh Rasulullah saw. dikarenakan dalam kondisi darurat, atau
- 2) Terjadi sebelum adanya perintah memerangi orang-orang non-Muslim Ahl al-Ḥarb dan memproklamirkan perang melawan mereka, atau
- 3) Bisa jadi kejadian tersebut terjadi sebelum adanya larangan umat Islam merendahkan diri di hadapan orang-orang non-Muslim.

Adapun yang dimaksud dengan kondisi darurat di atas dapat digambarkan dengan beberapa contoh, di antaranya adalah:

- 1) Tidak ada pengganti yang dapat menggantikan posisinya sebagai tenaga ahli yang dibutuhkan oleh orang-orang non-Muslim, sedangkan ia juga

membutuhkan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut untuk kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya, serta menjadikan pekerjaan tersebut sebagai batu lompatan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

- 2) Kondisi wilayah Islam berada di bawah kendali umat non-Muslim Ahl al-Ḥarb yang secara dominan telah mengendalikan berbagai sektor strategis perekonomian, baik di bidang pertanian, perindustrian, maupun perdagangan hingga pada kontrol kebutuhan-kebutuhan pokok, seperti sandang dan pangan sehingga membuat umat Islam terisolir dan tidak memiliki alternatif lain selain tetap bermukim dan bekerja di bawah otoritas Ahl al-Ḥarb yang telah menguasai wilayah mereka umat Islam.

Selain kondisi darurat tersebut adalah kondisi maslahat umum yang keuntungannya dapat dirasakan oleh seluruh umat Islam, sekiranya tidak bisa digapai kecuali dengan mempekerjakan dirinya kepada non-Muslim Ahl al-Ḥarb, maka dalam kondisi seperti ini juga dapat diperbolehkan dalam Syariat Islam. Hal ini dapat dicontohkan dengan beberapa contoh, di antaranya adalah:

- 1) Kerja di bidang persenjataan non-Muslim Ahl al-Ḥarb dengan maksud mencari pengalaman dan pengetahuan yang kemudian dapat ditransfer kepada umat Islam dalam persenjataan mereka, atau bermaksud mencari kelemahan dalam persenjataan mereka. Keduanya dapat dilakukan, jika yakin atau perasangka kuat apa yang direncanakan akan berhasil.
- 2) Memata-matai aktivitas non-Muslim Ahl al-Ḥarb dalam kemiliteran strategi perang.

Pada kondisi seperti ini, umat Islam diperbolehkan bekerja kepada non-Muslim Ahl al-Ḥarb berdasar pada hadis yang menceritakan tentang paman Nabi saw. ‘Abbās bin ‘Abd al-Muṭṭalib r.a., bahwa ia tetap tinggal di kota Makkah dan tidak berhijrah ke kota Madinah lantaran memata-matai orang-orang Quraisy Makkah yang saat itu memerangi dan memusuhi Nabi saw., sehingga dapat

memberi informasi kepada Rasulullah saw. atas segala strategi yang mereka rencanakan terhadapnya (Al Syāmī 1995).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa selain 2 (dua) kondisi di atas (darurat dan maslahat umum), maka hal ini dapat dihukumi Haram dikarenakan adanya beberapa alasan, yaitu:

- 1) Adanya unsur persekutuan dalam memerangi umat Islam.
- 2) Adanya unsur loyalitas terhadap keberlakuan aturan non-Muslim Ahl al-Ḥarb.
- 3) Adanya unsur kerendahan diri di hadapan non-Muslim Ahl al-Ḥarb

Beberapa alasan tersebut telah termuat secara teks dan konteks pada firman Allah swt. Q.S. Hud/11: 113. Ayat tersebut dapat dipahami, bahwa umat Islam dilarang memiliki kecenderungan terhadap non-Muslim Ahl al-Ḥarb, apalagi hidup berdampingan dengan mereka, selagi mampu menentang kezaliman yang mereka lakukan terhadap umat Islam.

Adapun interaksi ketenagakerjaan Muslim dengan non-Muslim Ahl al-Ḥarb yang bersifat Sewa Jasa Khusus (Ijārah al-Khāṣṣah) dan tidak menyuplai kekuatan dalam memerangi umat Islam dihukumi Haram, karena akan dapat merugikan umat Islam itu sendiri, kecuali dalam kondisi darurat atau maslahat maka dihukumi Mubah (Al ‘Asqalānī 2000).

Zaid bin Muḥammad Al-Rummānī dalam kitabnya *al-Yahūd Yahkumūn al-‘Ālam* menyampaikan, bahwa terdapat berbagai metode yang digunakan oleh musuh-musuh Islam untuk menguasai wilayah-wilayah Muslim di seluruh dunia. Salah satu di antaranya adalah, dengan mengendalikan perekonomian global, yang mereka jadikan sebagai alat untuk mempromosikan perdamaian dunia, sekaligus sebagai kunci dalam pembangunan dan sumber kekuatan mereka (Al Rummānī 2003).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seorang Muslim yang memilih untuk bekerja kepada non-Muslim Ahl al-Ḥarb akan menghadapi beberapa dampak negatif, antara lain:

- 1) Membantu mereka dalam perbuatan dosa, kemaksiatan, dan kerusakan di muka bumi yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam.

- 2) Membiarkan kelompok non-Muslim ekstremis terus menindas umat Islam dan merampas hak-hak umat Islam tanpa ada upaya perlawanan.
- 3) Membiarkan non-Muslim ekstremis terus menduduki dan menguasai wilayah-wilayah Islam tanpa berusaha merebut kembali dari kekuasaan mereka.
- 4) Mengabaikan kewajiban berjihad memerangi mereka yang menjajah wilayah-wilayah Islam, khususnya bagi umat Islam yang berada di wilayah tersebut. Salah satu bentuk perlawanan yang dapat dilakukan adalah dengan tidak bekerja untuk mereka yang pada gilirannya menjadi sikap penolakan terhadap tindakan mereka.
- 5) Memperlihatkan ketidakpercayaannya terhadap janji Allah swt. atas jaminan rezeki yang diberikan kepada setiap makhluk-Nya

C. Penutup

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa interaksi ketenagakerjaan antara Muslim sebagai pekerja dan non-Muslim sebagai pemberi kerja, terklasifikasikan menjadi 2 (dua) aspek utama, yaitu; pertama adalah jenis non-Muslim, yaitu Ahl al-‘Ahd dan Ahl al-Ḥarb, dan kedua adalah bentuk pekerjaan, yaitu Sewa Jasa Khusus (Ijārah al-Khāṣṣah), dan Sewa Jasa Umum (Ijārah al-Musytarakah). Dengan analisis kajian komparatif lintas mazhab, maka dapat diuraikan, bahwa interaksi ketenagakerjaan antara Muslim dan non-Muslim pada dasarnya diperbolehkan selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Terdapat 2 (dua) syarat utama yang harus diperhatikan dalam pekerjaan yang dilakukan, yaitu; 1) berada pada ruang lingkup yang diperbolehkan syariat, dan 2) tidak ada unsur merugikan Islam dan umatnya.

Perbedaan pandangan antar mazhab muncul terutama pada jenis pekerjaan yang bersifat khusus/pengabdian, seperti pelayan pribadi atau asisten rumah tangga, yang oleh sebagian ulama dipandang dapat merendahkan martabat Muslim dan memunculkan loyalitas yang berlebihan kepada non-Muslim. Adapun terhadap pekerjaan yang bersifat umum dan tidak terkait langsung dengan penghambaan, seperti buruh atau pekerja teknis, mayoritas ulama memperbolehkannya dengan tetap menjaga etika syar’i.

Dalam konteks bekerja kepada non-Muslim Ahl al-Ḥarb, interaksi tersebut umumnya diharamkan, kecuali dalam kondisi darurat atau demi kemaslahatan umum dengan pengawasan syar'i yang ketat. Oleh karena itu, penting bagi umat Islam untuk mempertimbangkan aspek hukum, etika, dan maslahat dalam menjalin hubungan ketenagakerjaan lintas agama, agar tidak mengabaikan prinsip-prinsip akidah dan kehormatan diri sebagai seorang Muslim.

D. Daftar Pustaka

- ‘Asqalānī, Abu al-Faḍl Aḥmad bin ‘Alī bin Ḥajar Al. 2000. *Fath Al-Bārī*. I. Riyāḍ: Dār al-Salām.
- Bahūtī, Manṣūr bin Yūnus bin Idrīs Al. n.d. *Al-Rawḍ Al-Murabba’ Syarah Zād Al-Mustaqni*. VIII. Bairūt: Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah.
- Baihaqī, Abū Bakr Aḥmad bin al-Ḥusāin bin ‘Alī Al. 2003. *Al-Sunan Al-Kubrā*. III. Bairūt: Dār al-Kutb al-‘Il Miyyah.
- Bakrī, Abū Bakr bin Muḥammad Syāṭa’ Al Dimiyyāṭī Al. 1998. *Ḥāsyiyah I’ānah Al-Ṭālibīn*. I. Bairūt : Dār al-Fikr.
- Bukhārī, Abū ‘Abdillāh Muḥammad bin Ismā’īl Al Ja’fī Al. 2002. *Ṣaḥīḥ Al-Bukhārī*. I. Bairūt : Dār Ibn al-Kaṣīr.
- Judiantoro, Hartono. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kassānī, Alā’ al-Dīn Abū Bakr bin Mas’ūd Al. 1982. *Badāi’ Al-Ṣanāi’ Fī Tartīb Al-Syarāi’*. II. Bairūt : Dār al-Kitāb al-‘Arabī.
- Maqdisī, Abū Muḥammad ‘Abdullāh bin Aḥmad bin Maḥammad ibn Qudāmah Al. 1997. *Al-Mughnī*. III. Al-Su’ūdiyyah a;l-‘Arabiyyah : Dār ‘Ālam al-Kutb.
- Naisābūrī, Abu al-Ḥusāin Muslim Ibn al-Ḥajjāj Al Qusyairī Al. 1991. *Ṣaḥīḥ Al-Muslim*. I. Bairūt-Lubanān : Dāru al-Iḥyā’ al-Turrās al-‘Arabī.
- Nawāwī, Abū Zakariyyā Muḥyi al-Dīn Yaḥyā bin Syaraf Al. n.d. *Al-Majmū’ Syarah Al-Muḥaẓẓab*. Jiddah: Dār al-Irsyād.
- Ruinī, Syams al-Dīn Abu ‘Abdillāh Muḥammad bin Muḥammad Al Magrabī Ḥaṭṭāb Al. n.d. *Mawāhib Al-Jalīl*. I. Bairūt: Dār ‘Ālam al-Kutub.
- Rummānī, Zaid bin Muḥammad Al. 2003. *Al-Yahūd Yaḥkumūn Al- ‘Ālam*. I. Riyāḍ : Dār al-Waṭan.
- Syāmī, Abū ‘Abdillāh Muḥammad bin Yūsuf Al Ṣāliḥī Al. 1995. *Subul Al-Hudā Fī Sirah Khair Al- ‘Ibād*. Al-Qāhirah: Lujnah Iḥyā’ al-Turrās al-Islāmī.

- Tim Penyusun. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kamus Pusat Bahasa*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Tim Penyusun Lembaga Bahasa Arab. 2004. *Kamus Bahasa Arab Mū'jam Al-Waṣīṭ*. IV. Miṣr: Maktabah al-Surūq al-Dawliyyah.
- Triyono, Leonard. 2025. "Kisah Orang Indonesia Berkarir Di Angkatan Darat Amerika." VOA Indonesia. February 11, 2025.
- Wuzārah al-Auqāf wa al-Syu'ūn Al-Islāmiyyah. 1986. *Al-Mausu'ah Al-Fiqhiyah Al-Kuwaitiyah*. Cet. II. Vol. Juz 7. Kuwait: Ṭab'ah Ḍāt al-Salāsīl.
- Zarqā', Aḥmad bin Muḥammad bin 'Uṣmān Al. 1989. *Syarah Al-Qawā'id Al-Fiqhiyyah*. II. Bairūt : Dar al-Qalam.
- Afandi, Wildan, and Muhammad Alif. 2025. "Bekerja Dalam Perspektif Hadis." *TADHKIRAH: Jurnal Terapan Hukum Islam Dan Kajian Filsafat Syariah* 2 (2): 281–90.
- Kristiane, Desy. 2021. "Labelisasi Haram Dan Halal." *TADAYUN: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 2 (1): 59–74.
- Endaryono, Bakti Toni, Arman Paramansyah, and Tjipto Djuhartono. 2018. "Peran Kinerja Dapat Meningkatkan Pendapatan Untuk Peningkatan Ekonomi Keluarga Menurut Perspektif Islam." *Sosio E-Kons* 10 (1): 11. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2347>.
- Hamdi, Baitul. 2022. "Prinsip Dan Etika Konsumsi Islam (Tinjauan Maqashid Syariah)." *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam* 23 (1): 1. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v23i1.10821>.
- Herlina, Rondang. 2023. "Interaksi Sosial Hubungan Muslim Dengan Non Muslim Menurut Penafsiran Thabathaba'i Dalam Kitab Tafsir Al Mizan." *Al-Astar* 2 (2): 32–48.
- Ihwan Agustono, and Obey Destine Najiha. 2022. "Pengaruh Zat Berbahaya Dalam Makanan Haram Perspektif Al-Qur'an Menurut Wahbah Zuhaili." *REVELATIA Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir* 3 (2): 144–62. <https://doi.org/10.19105/revelatia.v3i2.6958>.
- Milhan, Milhan. 2024. "Dampak Makanan Haram." *Al-Usrah : Jurnal Al Ahwal As Syakhsiyah* 11 (3). <https://doi.org/10.30821/al-usrah.v10i2.14711>.
- Miskahuddin, Miskahuddin. 2021. "Pekerjaan Mulia Dalam Perspektif Al-Quran." *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah* 18 (1): 44. <https://doi.org/10.22373/jim.v18i1.10502>.
- Nur Fatimah, Ghefira. 2023. "Alih Fungsi Pengemis: Dari Pengangguran Menjadi

- Profesi. Bagaimana Islam Memandang Hal Tersebut?” *Ilma Jurnal Pendidikan Islam* 2 (1): 20–32. <https://doi.org/10.58569/ilma.v2i1.657>.
- Suaidi. 2023. “Kontribusi Makanan Terhadap Perilaku Manusia.” *Al-Tarbiyah : Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 1 (4): 255–70. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v1i4.498>.
- BCA Sekuritas. 2026. “Kemitraan Jepang-Indonesia Meluas Ke Sektor Ketenagakerjaan.” BCA Sekuritas. February 10, 2026.
- Tim detikNews. 2022. “Legislator Minta Perekrutan 3 WNI Jadi Agen Intelijen Asing Diusut.” *DetikJateng*, July 24, 2022.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.