

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA: KAJIAN KONSEP PEKERJA DAN PENGUSAHA

Oleh:

Gemala Tazniem Rofiq¹

Sa'ad Ihya' Uddin²

Nasyif Hilmi³

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Alamat: JL. Raya Sutorejo No.59, Dukuh Sutorejo, Kec. Mulyorejo, Surabaya, Jawa
Timur (60113).

Korespondensi Penulis: tazniemrofiq@gmail.com

Abstract. *Relations are an important aspect of the employment system that includes relations between workers, employers, and the government. In Indonesia, industrial relations are regulated through national legislation, but the review from an Islamic legal perspective has not been studied in depth. This study aims to analyze the conformity of industrial relations principles in Indonesia with Islamic legal values, especially in terms of justice, balance of rights and obligations, and dispute resolution. The research method used is a qualitative study with a normative legal approach and a literature study of positive Indonesian legal sources and classical and contemporary Islamic legal literature. The results of the study indicate that in principle, Islamic law supports the realization of fair and harmonious industrial relations, as reflected in the concept of work contracts (uqud al-ijarah), deliberation (shura), and protection of workers' rights. However, several aspects of industrial relations practices in Indonesia, such as fixed-term employment contracts (PKWT) and outsourcing, still require review to be in line with the principles of justice in Islam. This study recommends the integration of Islamic values in the development of national employment policies as an effort to strengthen ethics and justice in industrial relations in Indonesia.*

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA: KAJIAN KONSEP PEKERJA DAN PENGUSAHA

Keywords: *Islamic Law, Industrial Relations, Employment, Justice, Labor Law.*

Abstrak. Hubungan industrial merupakan aspek penting dalam sistem ketenagakerjaan yang mencakup hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Di Indonesia, hubungan industrial diatur melalui perundang-undangan nasional, namun tinjauan dari perspektif hukum Islam masih belum banyak dikaji secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian prinsip-prinsip hubungan industrial di Indonesia dengan nilai-nilai hukum Islam, khususnya dalam hal keadilan, keseimbangan hak dan kewajiban, serta penyelesaian perselisihan. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kualitatif dengan pendekatan normatif yuridis dan studi literatur terhadap sumber hukum positif Indonesia dan literatur hukum Islam klasik maupun kontemporer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara prinsipil, hukum Islam mendukung terwujudnya hubungan industrial yang adil dan harmonis, sebagaimana tercermin dalam konsep akad kerja, musyawarah, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Namun, beberapa aspek dalam praktik hubungan industrial di Indonesia, seperti kontrak kerja waktu tertentu dan outsourcing, masih memerlukan peninjauan ulang agar sejalan dengan prinsip keadilan dalam Islam. Penelitian ini merekomendasikan integrasi nilai-nilai Islam dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan nasional sebagai upaya untuk memperkuat etika dan keadilan dalam hubungan industrial di Indonesia.

Kata Kunci: Hukum Islam, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan, Keadilan, Hukum Perburuhan.

LATAR BELAKANG

Hubungan industrial merupakan pilar fundamental dalam sistem ekonomi suatu negara, memengaruhi secara langsung stabilitas sosial dan pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia, dinamika hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah terus berkembang, dipengaruhi oleh berbagai faktor mulai dari kebijakan pemerintah, kondisi pasar, hingga nilai-nilai budaya dan agama. Dalam konteks ini, hukum Islam memiliki peran yang signifikan dan seringkali kurang dieksplorasi dalam membentuk kerangka hubungan industrial. Mayoritas penduduk Indonesia adalah Muslim, sehingga prinsip-prinsip syariah secara melekat memengaruhi cara pandang dan perilaku individu dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja. (Mantili, 2021) Secara tradisional,

hukum positif di Indonesia, khususnya Undang-Undang Ketenagakerjaan, menjadi landasan utama pengaturan hubungan industrial. Namun, tanpa mengabaikan pentingnya kerangka hukum formal tersebut, tidak dapat dipungkiri bahwa norma-norma agama, khususnya ajaran Islam, seringkali menjadi referensi moral dan etika bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Prinsip-prinsip keadilan, hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara duniawi dan ukhrawi dalam Islam menawarkan perspektif unik yang dapat memperkaya pemahaman dan penyelesaian isu-isu ketenagakerjaan.

Indonesia, sebagai negara yang mayoritas penduduknya beragama Islam, memiliki potensi besar untuk mengintegrasikan nilai-nilai syariat dalam sistem ketenagakerjaan. Hukum Islam atau fiqh muamalah memberikan prinsip-prinsip dasar yang dapat dijadikan landasan dalam membangun hubungan kerja yang adil, seperti keadilan, kesetaraan, dan tanggung jawab sosial. Prinsip-prinsip tersebut dapat menjadi acuan normatif dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya memenuhi ketentuan hukum positif nasional, tetapi juga bernilai etis dan spiritual. Namun demikian, implementasi hukum Islam dalam hubungan industrial di Indonesia masih belum sepenuhnya terintegrasi secara sistemik. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih bersifat sekuler dan tidak secara eksplisit merujuk pada prinsip-prinsip Islam. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana pandangan hukum Islam terhadap hubungan industrial di Indonesia, serta sejauh mana nilai-nilai Islam dapat dijadikan sebagai rujukan dalam mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang adil, harmonis, dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah hubungan industrial di Indonesia dari perspektif hukum Islam, mengidentifikasi prinsip-prinsip dasar yang relevan, serta menganalisis kesesuaian sistem hubungan industrial nasional dengan nilai-nilai syariat. Dengan demikian, diharapkan kajian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan berbasis nilai-nilai keadilan Islam. (Mutmainnah & Yuwana, 2024).

KAJIAN TEORITIS

Pemahaman Dasar Tentang Hubungan Industrial

Secara umum, hubungan industrial mengacu pada keterkaitan antara pekerja dan pemberi kerja dalam pelaksanaan kegiatan usaha. Dalam konteks hukum positif

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA: KAJIAN KONSEP PEKERJA DAN PENGUSAHA

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa hubungan industrial melibatkan tiga elemen utama: tenaga kerja, pengusaha, dan pemerintah, yang saling berinteraksi untuk menciptakan suasana kerja yang adil, harmonis, dan dinamis.

Dalam perspektif hukum Islam, relasi ini serupa dengan konsep akad ijarah, yaitu perjanjian antara penyedia jasa (pekerja) dan pengguna jasa (pengusaha) dengan kompensasi berupa imbalan (upah) yang telah disepakati secara jelas dan adil.

Pandangan Islam Mengenai Pekerja

Dalam syariat Islam, pekerja bukanlah objek eksploitasi, melainkan manusia yang wajib dihormati harkat dan martabatnya. Beberapa prinsip penting dalam syariat terkait pekerja antara lain:

Pekerja adalah mitra, bukan bawahan. Mereka harus diperlakukan dengan adil. Nabi Muhammad SAW bersabda: Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering. (HR. Ibnu Majah). Upah yang layak dan adil: Islam mendorong pemberian imbalan kerja yang sesuai dengan usaha dan kebutuhan hidup layak. Perlindungan hak-hak pekerja: Dalam ajaran Islam, pekerja berhak atas istirahat, keselamatan kerja, dan perlindungan dari perlakuan yang tidak adil, sebagaimana tersirat dalam QS. Al-Baqarah: 286.

Konsep Islam Tentang Pengusaha

Pengusaha dalam hukum Islam berperan sebagai pihak yang menggunakan jasa orang lain, dan disebut *musta'jir*. Tanggung jawab pengusaha antara lain:

Memberikan hak pekerja secara penuh dan tepat waktu, sebagaimana diperintahkan dalam Al-Qur'an, menghindari perilaku zalim dan sewenang-wenang, serta memperlakukan pekerja dengan respek, membangun komunikasi yang baik dan musyawarah dalam menyelesaikan persoalan kerja.

Prinsip-prinsip Islam dalam Relasi Industrial, dalam pandangan syariat, hubungan kerja harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip moral dan spiritual sebagai berikut:

Prinsip Penjabaran Keadilan (*'Adl*) Menjamin keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, musyawarah (*Syura*) Proses pengambilan

keputusan melibatkan semua pihak dengan asas mufakat, kejujuran dan Tanggung Jawab (*Amanah*). Kedua pihak harus memegang komitmen terhadap perjanjian kerja, kemaslahatan (Maslahah), hubungan kerja harus membawa kebaikan bagi semua pihak, baik ekonomi maupun sosial, perdamaian (*Sulh*). Setiap konflik diupayakan diselesaikan secara damai dan kekeluargaan.

Integrasi Antara Syariat Dan Sistem Nasional

Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia dan nilai-nilai Islam sejatinya dapat saling menguatkan. Contohnya, Prosedur penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sejalan dengan konsep sulh dalam Islam, perjanjian kerja tertulis merupakan implementasi modern dari akad ijarah, yang menekankan kejelasan isi perjanjian, prinsip keadilan dan perlindungan bagi pekerja merupakan aspek penting dalam keduanya, baik secara syariah maupun konstitusional..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif. Fokus penelitian adalah pada analisis norma hukum yang mengatur hubungan industrial di Indonesia dan asas hukum Islam yang relevan. Data diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yang meliputi sumber hukum primer seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta dokumen hukum Islam seperti Al-Qur'an, Hadits, dan literatur fiqh. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengkaji isi berbagai peraturan dan literatur, kemudian menafsirkan dan membandingkan ketentuan hukum positif Indonesia dengan konsep hukum Islam tentang hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kesesuaian nilai-nilai hukum Islam dalam membangun hubungan industrial yang adil dan harmonis. (Sri Dewi Yusuf, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandangan Hukum Islam Terhadap Hubungan Industrial, Khususnya Dalam Konteks Hubungan Antara Pekerja Dan Pengusaha.

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA: KAJIAN KONSEP PEKERJA DAN PENGUSAHA

Pemerintah telah mengambil kebijakan peningkatan investasi untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja (Irawan, 2018). Dalam perspektif hukum Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan bagian dari hubungan muamalah, yakni hubungan sosial-ekonomi yang diatur berdasarkan prinsip keadilan, tanggung jawab, dan tolong-menolong. Islam tidak hanya mengakui keberadaan hubungan kerja, tetapi juga memberikan landasan etis dan normatif untuk membangun hubungan industrial yang adil dan manusiawi. Hubungan ini dipandang sebagai perikatan (*akad*) antara dua pihak yang memiliki hak dan kewajiban yang seimbang dan harus dipenuhi sesuai dengan prinsip kejujuran dan kesepakatan. (Herianti et al., 2023)

Konsep Akad Ijarah dalam fikih muamalah, hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja biasanya menggunakan akad ijarah, yaitu akad sewa jasa. Dalam akad ini, pekerja menyewakan jasanya kepada majikan atau pengusaha, dengan imbalan berupa upah yang disepakati. Beberapa syarat sah dalam akad ijarah antara lain, Harus ada kejelasan objek jasa yang diberikan, upah harus jelas dan disepakati di awal, Tidak boleh ada unsur penipuan atau eksploitasi. Dengan demikian, Islam menempatkan pekerja bukan sebagai objek, melainkan sebagai mitra yang memiliki kehormatan dan hak yang harus dijaga.

Prinsip-Prinsip Islam dalam Hubungan Pekerja dan Pengusaha. Islam sangat menekankan keadilan sosial dan keseimbangan dalam hubungan industrial. Empat prinsip penting. Pertama, Keadilan, Islam melarang segala bentuk penindasan atau eksploitasi dalam hubungan kerja. Pengusaha harus membayar upah yang layak dan tepat waktu. Kedua, amanah dan tanggung jawab, kedua belah pihak harus melaksanakan kewajiban mereka secara jujur dan penuh tanggung jawab. Pengusaha wajib menjaga hak pekerja, sementara pekerja harus melaksanakan tugasnya dengan baik. Ketiga, Musyawarah, penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus didasarkan pada prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat dan menghindari konflik yang merugikan kedua pihak. Keempat, Larangan Riba, Gharar, dan Zalim, semua bentuk ketidakadilan, manipulasi kontrak, atau ketidakseimbangan informasi dalam hubungan kerja dilarang dalam Islam.

Perlindungan terhadap Pekerja dalam Islam, Islam memberikan perlindungan yang sangat kuat terhadap pekerja sebagai pihak yang cenderung memiliki posisi tawar lebih rendah. Hal ini ditegaskan dalam berbagai hadis dan ketentuan fikih, larangan

mempekerjakan seseorang tanpa perjanjian yang jelas, kewajiban menyediakan kondisi kerja yang layak dan tidak membahayakan, penekanan pada upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya, Bahkan dalam konteks perang sekalipun, Islam menjunjung tinggi hak-hak buruh dan melarang perbudakan atau kerja paksa tanpa upah. Islam tidak hanya memihak kepada pekerja, tetapi juga memberikan hak kepada pengusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, pekerja diwajibkan memenuhi tanggung jawabnya secara optimal, bekerja dengan ikhlas, serta tidak melakukan pengkhianatan terhadap amanah pekerjaan.

Pandangan hukum Islam terhadap hubungan industrial sangat menekankan keadilan, tanggung jawab bersama, dan kesetaraan antara pekerja dan pengusaha. Islam tidak hanya menyediakan kerangka hukum, tetapi juga nilai-nilai etika dan moral yang dapat menjadi landasan dalam membangun sistem hubungan kerja yang adil dan manusiawi. Prinsip-prinsip tersebut, jika diintegrasikan ke dalam sistem hukum nasional, dapat memperkuat perlindungan pekerja dan memperbaiki kualitas hubungan industrial di Indonesia.

Pengaturan Hubungan Industrial Dalam Sistem Hukum Nasional Indonesia

Hubungan industrial di Indonesia merupakan bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan yang terus berkembang seiring dengan perubahan sosial, ekonomi, dan politik. Secara konseptual, hubungan industrial tidak hanya berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, tetapi juga melibatkan peran aktif pemerintah sebagai pengatur, pengawas, dan penengah, dalam suatu sistem yang disebut dengan tripartit. (Ghofur, 2020)

Dasar Hukum dan Perkembangan Regulasi, secara normatif, pengaturan hubungan industrial dalam sistem hukum nasional Indonesia berakar pada Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Penjabaran dari amanat konstitusi tersebut dituangkan dalam sejumlah undang-undang dan peraturan turunan. Pertama, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan payung hukum utama yang mengatur hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pengawasan ketenagakerjaan. Kedua, Undang-Undang

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA: KAJIAN KONSEP PEKERJA DAN PENGUSAHA

Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) mengatur mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan secara bertahap, mulai dari bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP turunannya, sebagai reformasi regulasi, UU ini berupaya meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja dan iklim investasi, namun menuai kritik terkait perlindungan pekerja yang dianggap melemah. Perubahan regulasi ini menunjukkan adanya dinamika dan tarik-menarik antara kepentingan ekonomi dan perlindungan sosial. (Aqil Fatahillah & Tenri Padang, 2021)

Prinsip-Prinsip Hukum dalam Hubungan Industrial. Beberapa prinsip utama dalam pengaturan hubungan industrial di Indonesia antara lain, keadilan dan kesetaraan, masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang setara. Negara menjamin agar tidak ada pihak yang dirugikan secara struktural. Kebebasan berserikat dan berunding, diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pekerja memiliki hak untuk membentuk serikat sebagai representasi dalam perundingan kerja. Penyelesaian perselisihan secara damai, hukum mendorong penyelesaian secara musyawarah mufakat sebelum ditempuh jalur litigasi melalui PHI.

Pemerintah berperan sebagai regulator, fasilitator, dan pengawas dalam hubungan industrial. Beberapa lembaga penting yang terlibat, kementerian ketenagakerjaan, menyusun kebijakan dan pengawasan ketenagakerjaan nasional, dinas Ketenagakerjaan di daerah, melaksanakan fungsi pengawasan dan fasilitasi penyelesaian konflik kerja secara lokal, pengadilan Hubungan Industrial (PHI), sebagai bagian dari peradilan umum di bawah Mahkamah Agung, PHI menyelesaikan perselisihan yang tidak dapat diselesaikan secara non-litigasi, lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit), forum komunikasi antara wakil pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk membahas isu strategis hubungan industrial. Meski regulasi cukup lengkap, pelaksanaan hubungan industrial di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan, ketimpangan posisi tawar: Terutama di sektor informal dan perusahaan kecil, di mana pekerja sering kali tidak memiliki kekuatan untuk menuntut haknya, minimnya perlindungan pekerja kontrak dan outsourcing: Sistem kerja fleksibel yang diperkenalkan dalam UU Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran akan semakin lemahnya perlindungan terhadap pekerja, kualitas penegakan hukum: Pengawasan ketenagakerjaan di banyak daerah masih lemah,

dan proses penyelesaian sengketa melalui PHI sering kali memakan waktu lama serta biaya tinggi. (Putri, 2020)

Dalam kerangka sistem hukum nasional, penguatan hubungan industrial dapat diarahkan pada, peningkatan dialog sosial antara pekerja dan pengusaha, penguatan peran serikat pekerja dalam negosiasi kolektif, perbaikan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang lebih responsif dan preventif, harmonisasi antara kepentingan ekonomi dan prinsip keadilan sosial sebagaimana amanat konstitusi dan nilai-nilai dasar hukum nasional. (Cha et al., 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hubungan industrial di Indonesia merupakan bagian penting dari sistem hukum ketenagakerjaan yang mengatur relasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Dalam sistem hukum nasional, hubungan ini diatur melalui berbagai peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta perubahan-perubahan yang dibawa oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Regulasi-regulasi tersebut secara prinsip mengatur hak dan kewajiban para pihak serta mekanisme penyelesaian sengketa yang bertujuan menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis. Dalam perspektif hukum Islam, hubungan industrial dipandang bukan sekadar transaksi ekonomi, melainkan relasi kemitraan moral yang dibangun atas dasar keadilan, kerelaan bersama, dan tanggung jawab sosial. Islam menggunakan konsep akad ijarah (kontrak kerja), yang menekankan pada kejelasan perjanjian, kewajiban pemberian upah yang adil dan tepat waktu, serta pelaksanaan tugas oleh pekerja secara amanah dan profesional. Selain itu, Islam melarang keras segala bentuk eksploitasi dan ketidakadilan dalam hubungan kerja, serta mendorong penyelesaian konflik melalui musyawarah dan perdamaian. Dengan demikian, baik hukum nasional maupun hukum Islam sama-sama mengedepankan prinsip keadilan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Namun, hukum Islam memberikan pendekatan yang lebih holistik karena mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika dalam praktik hubungan kerja. Integrasi prinsip-prinsip Islam dalam sistem hubungan industrial di Indonesia dapat menjadi alternatif solusi dalam mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan bagi semua pihak yang terlibat.

TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA: KAJIAN KONSEP PEKERJA DAN PENGUSAHA

Saran

Pekerja hendaknya menyadari hak dan tanggung jawabnya tidak hanya berdasarkan hukum, tetapi juga nilai-nilai Islam yang menekankan keikhlasan, tanggung jawab, dan usaha yang halal, serta memperjuangkan kepentingannya secara etis dan sesuai norma hukum. Pengusaha pun harus mengutamakan kesejahteraan tenaga kerja dengan menerapkan keadilan dalam upah dan menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi, mengintegrasikan prinsip tanggung jawab sosial dari ajaran Islam dalam manajemen usaha. Pemerintah berperan penting dalam mengawasi hubungan kerja agar adil dan bebas dari penyalahgunaan kekuasaan, serta mendukung kebijakan ketenagakerjaan yang selaras dengan hukum nasional dan nilai-nilai Islam yang hidup di masyarakat. Akademisi dan peneliti diharapkan mengembangkan kajian yang menggabungkan prinsip syariat Islam dengan kebijakan ketenagakerjaan untuk menghasilkan praktik hubungan industrial yang lebih adil dan beradab. Sementara itu, organisasi keagamaan Islam memiliki peran dalam memberikan pemahaman dan pembinaan kepada pekerja dan pengusaha agar hubungan kerja didasarkan pada nilai etika keislaman, sehingga memperkuat praktik hubungan kerja yang berlandaskan akhlak mulia.

DAFTAR REFERENSI

- Aqil Fatahillah, M., & Tenri Padang, A. (2021). *Analisis tentang Hukum... ANALISIS TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA*. 2, 402–413.
- Cha, N. A., Misbahuddin, M., Ibtisam, I., & Herman, H. (2021). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Etos Kerja. *Minhaj: Jurnal Ilmu Syariah*, 2(2), 131–148. <https://doi.org/10.52431/minhaj.v2i2.406>
- Ghofur, R. A. (2020). Konsep Upah dalam Ekonomi Islam. In *Arjasa Pramata*.
- Herianti, H., Siradjuddin, S., & Efendi, A. (2023). Industri Halal Dari Perspektif Potensi Dan Perkembangannya Di Indonesia. *Indonesia Journal of Halal*, 6(2), 56–64. <https://doi.org/10.14710/halal.v6i2.19249>
- Irawan, A. D. (2018). Perpres Nomor 20 Tahun 2018, Antara Investasi dan Masa Depan Tenaga Kerja Indonesia. In S. U. W. Prakasa (Ed.), *TKA dan Kedaulatan Negara* (1st ed., Vol. 1, Issue 1, pp. 77–82). UM Surabaya Publishing.

https://repository.um-surabaya.ac.id/5446/1/2_PERPRES_NOMOR_20_TAHUN_2018%2C_ANTARA_INVESTASI_DAN_MASA_DEPAN_TENAGA_KERJA_INDONESIA.pdf

- Mantili, R. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Mutmainnah, M., & Yuwana, S. I. P. (2024). Strategi Ekonomi Syariah dalam Meningkatkan Stabilitas Ekonomi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (JEBI)*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.56013/jebi.v4i1.2694>
- Putri, R. P. C. (2020). *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Tenaga Kerja yang Tidak Sessuai dengan Upah Minimum Kabupaten Bekasi*. https://repository.uinsaizu.ac.id/8178/2/RIZKY_PUSPITA_CAHYANING_PUTRI_TINJAUAN_HUKUM_ISLAM.
- Sri Dewi Yusuf. (2010). Konsep Penentuan Upah Dalam Ekonomi Islam. *Jurnal Al-Ulum*, 10(2), 309–324.