

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

Oleh:

Ika Sea Puspita¹

Anissa Putri Amelia²

Ahmad Junaidi³

Universitas Muhammadiyah Surabaya

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

Korespondensi Penulis: ika.sea.puspita-2023@fh.um-surabaya.ac.id,
anissaputriamelia62@gmail.com, Feriirawan85497@gmail.com.

Abstract. *This study examines the principles of justice and balance in industrial relations through the perspective of Islamic law with a qualitative descriptive approach. The method used is a literature study of primary and secondary sources, such as the Qur'an, Hadith, and fiqh literature and labor legislation. In this writing, the author examines the problems including How does Islamic law regulate fair employment relations between workers and employers to prevent exploitation and arbitrariness? Then what solutions are offered regarding problems in industrial relations from the perspective of Islamic law? The purpose of this study is to identify how Islamic principles frame fair and balanced employment relations between workers and employers. In Islamic law, justice ('adl) and balance (tawazun) are fundamental values that demand proportional treatment, recognition of rights and obligations in a balanced manner, and prohibition of all forms of exploitation. The results of the study show that Islam provides strong normative guidance in creating harmonious industrial relations, including through the concept of fair wages, transparent employment contracts, and dispute resolution through deliberation. This study recommends the integration of Islamic legal principles in the modern industrial relations system as an ethical and solution-oriented alternative to address contemporary employment challenges.*

Received June 21, 2025; Revised June 30, 2025; July 16, 2025

*Corresponding author: ika.sea.puspita-2023@fh.um-surabaya.ac.id

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

Keywords: *Justice, Balance, Industrial Relations, Islamic Law.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial melalui perspektif hukum Islam dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode yang digunakan adalah studi literatur terhadap sumber-sumber primer dan sekunder, seperti Al-Qur'an, Hadis, serta literatur fiqh dan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam penulisan kali ini, penulis mengkaji permasalahan diantaranya Bagaimana hukum Islam mengatur hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha untuk mencegah eksploitasi dan kesewenang-wenangan? Kemudian apa solusi yang ditawarkan mengenai permasalahan di hubungan industrial dalam perspektif hukum Islam?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana prinsip-prinsip Islam meringkaskan hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Dalam hukum Islam, keadilan (*'adl*) dan keseimbangan (*tawazun*) merupakan nilai fundamental yang menuntut perlakuan yang proporsional, pengakuan hak dan kewajiban secara seimbang, serta larangan terhadap segala bentuk eksploitasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa Islam memberikan panduan normatif yang kuat dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, antara lain melalui konsep upah yang layak, kontrak kerja yang transparan, dan penyelesaian sengketa secara musyawarah. Studi ini merekomendasikan integrasi prinsip-prinsip hukum Islam dalam sistem hubungan industrial modern sebagai alternatif etis dan solutif untuk menjawab tantangan ketenagakerjaan kontemporer.

Kata Kunci: Keadilan, Keseimbangan, Hubungan Industrial, Hukum Islam.

LATAR BELAKANG

Dalam dunia ketenagakerjaan *modern*, hubungan antara pekerja dan pengusaha kerap kali diwarnai oleh ketimpangan kekuasaan, ketidakadilan dalam perlakuan, serta eksploitasi yang berujung pada konflik industrial. Fenomena ini menjadi perhatian serius dalam pengembangan sistem hubungan industrial yang berkelanjutan dan berkeadilan. Negara telah menetapkan berbagai peraturan perundang-undangan untuk menjamin

perlindungan hak-hak pekerja dan mengatur kewajiban pengusaha.¹ Namun, dalam praktiknya, pelanggaran terhadap prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja masih sering terjadi, baik dalam bentuk upah yang tidak layak, sistem kontrak yang merugikan salah satu pihak, maupun penyelesaian sengketa yang tidak berpihak pada nilai-nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji ulang paradigma hubungan industrial dengan memasukkan perspektif etis dan moral sebagai fondasi utama, salah satunya melalui pendekatan hukum Islam.

Hukum Islam sebagai sistem normatif yang bersumber dari wahyu memiliki karakteristik *universal* dan *transenden*, yang tidak hanya mengatur hubungan antara manusia dan Tuhannya, tetapi juga relasi sosial dan ekonomi antar manusia. Dalam konteks hubungan industrial, hukum Islam menawarkan nilai-nilai fundamental yang menjunjung tinggi keadilan (*'adl*) dan keseimbangan (*tawazun*). Keadilan dalam Islam tidak hanya bermakna pemberian hak secara proporsional, tetapi juga menyangkut perlakuan manusiawi dan penghormatan terhadap martabat setiap individu. Sementara itu, keseimbangan mencakup kesetaraan antara hak dan kewajiban, serta distribusi manfaat dan beban secara wajar antara pekerja dan pengusaha. Nilai-nilai ini menjadi sangat relevan ketika disandingkan dengan realitas ketenagakerjaan masa kini yang penuh tantangan, seperti sistem outsourcing, kontrak kerja jangka pendek, dan tekanan produktivitas yang tinggi.

Di samping itu, prinsip-prinsip hukum Islam memiliki dimensi preventif dan solutif dalam menangani potensi konflik dalam hubungan kerja. Islam memandang kerja sebagai bentuk ibadah dan kontribusi sosial, sehingga hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak boleh didasarkan semata-mata pada pertimbangan keuntungan ekonomi, melainkan juga pada tanggung jawab moral dan sosial. Dalam Al-Qur'an dan Hadis, terdapat banyak rujukan yang menegaskan pentingnya memberi upah yang layak dan tepat waktu, melarang segala bentuk eksploitasi, serta mendorong penyelesaian sengketa melalui musyawarah dan perdamaian. Hal ini menunjukkan bahwa hukum Islam tidak hanya relevan sebagai norma etik, tetapi juga sebagai dasar hukum yang dapat diterapkan dalam sistem hubungan industrial modern.

¹ Annisa Pratami, Aulia Salsabila, and Nur Putri Hidayah, 'Urgensi Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Ketenagakerjaan Di Indonesia Sesuai Pada Undang-Undang', *Jurnal Hukbis, Fakultas Hukum*, 01.01 (2023), pp. 120–32.

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

Sayangnya, kontribusi hukum Islam dalam membingkai sistem hubungan kerja yang adil dan seimbang masih kurang mendapatkan tempat dalam wacana ketenagakerjaan kontemporer, terutama di negara-negara dengan sistem hukum sekuler. Padahal, di negara-negara mayoritas muslim seperti Indonesia, integrasi nilai-nilai Islam dalam kebijakan ketenagakerjaan dapat menjadi alternatif etis yang memperkuat perlindungan terhadap pekerja tanpa menegasikan hak-hak pengusaha. Dalam konteks ini, pendekatan kualitatif-deskriptif melalui studi literatur terhadap sumber-sumber primer (Al-Qur'an dan Hadits) serta literatur *fiqh* dan perundang-undangan ketenagakerjaan menjadi penting untuk menggali secara mendalam relevansi prinsip-prinsip Islam dalam membangun sistem hubungan industrial yang harmonis.

Penelitian ini berangkat dari kegelisahan atas ketimpangan yang masih terjadi dalam dunia kerja dan keinginan untuk menawarkan solusi berbasis nilai-nilai Islam yang *universal*. Dengan mengkaji lebih dalam prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hukum Islam, diharapkan akan ditemukan kerangka konseptual yang mampu menjawab tantangan ketenagakerjaan modern dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan sosial. Dalam penulisan kali ini, penulis mengkaji permasalahan diantaranya, Bagaimana hukum Islam mengatur hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha untuk mencegah eksploitasi dan kesewenang-wenangan? Kemudian apa solusi yang ditawarkan mengenai permasalahan di hubungan industrial dalam perspektif hukum Islam? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana prinsip-prinsip Islam membingkai hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Di tengah derasnya arus globalisasi dan liberalisasi ekonomi yang cenderung menggerus nilai-nilai spiritual, kontribusi hukum Islam dalam ranah hubungan industrial menjadi sangat penting untuk dikedepankan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara akademis, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan berkeadilan.

KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis mengenai hubungan kerja dalam perspektif hukum Islam menempatkan prinsip keadilan (*'adl*), kebaikan (*ihsan*), dan kerelaan bersama (*antaradhin*) sebagai fondasi utama dalam membangun sistem kerja yang adil dan

manusiawi. Hukum Islam sebagai sistem normatif yang bersumber dari wahyu ilahi, Al-Qur'an dan Sunnah, tidak hanya mengatur hubungan ibadah antara manusia dengan Allah, tetapi juga menyentuh aspek muamalah, termasuk hubungan industrial antara pekerja (*'amil*) dan pemberi kerja (*musta'jir*). Dalam pandangan Islam, kerja bukan sekadar aktivitas ekonomi untuk mencari keuntungan, melainkan bagian dari pengabdian sosial dan spiritual yang harus diatur berdasarkan etika keadilan dan tanggung jawab sosial. Ayat-ayat Al-Qur'an seperti QS. An-Nahl: 90 dan QS. An-Nisa: 29, serta hadis Nabi Muhammad SAW tentang pemberian upah sebelum keringat pekerja mengering, mempertegas bahwa setiap aktivitas kerja harus didasarkan pada perlakuan yang adil dan penghormatan atas hak asasi manusia.

Teori-teori hukum Islam seperti *maqashid al-syari'ah* (tujuan-tujuan syariat), yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta, menjadi dasar bagi implementasi sistem kerja yang melindungi hak pekerja dan mencegah eksploitasi. Dalam konteks hubungan industrial, *maqashid al-syari'ah* menuntut adanya perlindungan terhadap harta (termasuk upah), penghormatan terhadap martabat manusia, dan pembentukan sistem yang menciptakan kemaslahatan bersama. Oleh karena itu, keadilan dalam pengupahan, transparansi dalam kontrak, serta pelibatan pekerja dalam pengambilan keputusan merupakan prinsip-prinsip teoritis yang tak terpisahkan dari kerangka hukum Islam.

Dalam praktiknya, hubungan kerja ideal menurut Islam mensyaratkan adanya kesepakatan yang setara (akad kerja), perlindungan terhadap hak-hak pekerja, serta pengawasan sosial melalui institusi seperti *hisbah* yang berfungsi mirip dengan pengawas ketenagakerjaan dalam sistem modern. Namun, dalam realitas sosial, nilai-nilai tersebut sering kali terpinggirkan oleh ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja. Sistem hukum positif seperti dalam Undang-Undang Cipta Kerja pun menunjukkan potensi pelemahan posisi pekerja jika tidak diimbangi dengan prinsip-prinsip etik Islam seperti *ta'awun* (tolong-menolong) dan *tawazun* (keseimbangan). Maka, secara teoritis, integrasi antara hukum nasional dengan nilai-nilai hukum Islam menjadi penting untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan adil.

Terkait penyelesaian sengketa, teori hukum Islam menawarkan mekanisme resolusi konflik berbasis *syura* (musyawarah), *sulh* (konsiliasi damai), dan *tahkim* (*arbitrase*), yang semuanya menekankan penyelesaian non-litigatif dan restoratif. Dalam konteks Indonesia, pendekatan ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur bentuk penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Teori keadilan restoratif dalam Islam mendorong adanya proses penyelesaian konflik yang humanis dan menjunjung perdamaian dengan tetap menjaga hak dan martabat masing-masing pihak. Efektivitas mekanisme ini secara teoritis sangat dipengaruhi oleh itikad baik, kapasitas mediator atau hakim, serta kesiapan psikologis dan sosial dari para pihak yang bersengketa.

Akhirnya, secara teoritis, hukum Islam tidak sekadar membangun relasi kerja berdasarkan kontrak formal, tetapi lebih jauh mengakar pada nilai etika dan spiritual yang menyatukan produktivitas ekonomi dengan kemaslahatan sosial. Prinsip *maslahah* dan *'adl* menjadi bingkai normatif yang relevan dalam menjawab tantangan ketenagakerjaan modern. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini secara konsisten, hukum Islam mampu menawarkan solusi teoritis maupun praktis yang komprehensif terhadap persoalan hubungan industrial, mulai dari pencegahan eksploitasi, penguatan perlindungan pekerja, hingga penyelesaian konflik yang adil dan bermartabat.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan dalam karya ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk menggali dan memahami secara mendalam berbagai konsep normatif dan prinsip-prinsip etik yang terkandung dalam hukum Islam, khususnya dalam konteks hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Bahan hukum sekunder yaitu sumber hukum meliputi berbagai materi seperti buku hukum, jurnal yang membahas prinsip-prinsip dasar hukum, perspektif ahli hukum atau teori hukum, hasil penelitian hukum, referensi kamus hukum, serta ensiklopedia hukum.² Penelitian ini bersifat deskriptif, yakni berusaha untuk menggambarkan secara sistematis dan objektif tentang bagaimana prinsip keadilan (*'adl*) dan keseimbangan (*tawazun*) dalam ajaran Islam dapat membingkai relasi kerja yang adil, proporsional, dan berkeadaban.

² Virliana Wahyuningsih and Anang Dony Irawan, 'Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan', *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 15.1 (2024), pp. 43–58 <https://repository.um-surabaya.ac.id/9323/1/3.%2BVirliana%2Bw%2Bdkk_43-58.pdf>.

Melalui studi literatur, data dan informasi dikumpulkan dari berbagai sumber tertulis, seperti Al-Qur'an, Hadis, kitab-kitab *fiqh* klasik dan kontemporer, jurnal ilmiah, buku-buku hukum Islam dan ketenagakerjaan, serta peraturan perundang-undangan terkait hubungan industrial di Indonesia. Semua data yang diperoleh kemudian dianalisis secara tematik dan naratif untuk menjawab dua rumusan masalah utama, yaitu: bagaimana Islam memformulasikan prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hubungan industrial, serta sejauh mana prinsip-prinsip tersebut dapat diintegrasikan ke dalam sistem ketenagakerjaan modern sebagai solusi atas tantangan eksploitasi dan ketimpangan relasi kerja.

Dengan metode ini, penulis berupaya menyajikan sebuah pemahaman yang utuh dan menyeluruh mengenai pentingnya nilai-nilai hukum Islam dalam menciptakan sistem hubungan industrial yang tidak hanya berpijak pada aspek legal-formal, tetapi juga pada dimensi moral dan spiritual. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang berlandaskan keadilan dan keseimbangan sebagaimana diamanatkan oleh syariat Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum Islam Mengatur Hubungan Kerja yang Adil Antara Pekerja dan Pengusaha Untuk Mencegah Eksploitasi dan Kesewenang-Wenangan.

Hukum Islam sebagai sistem hukum yang bersumber dari wahyu Ilahi memiliki cakupan yang sangat luas, termasuk dalam hal hubungan kerja antara pekerja (*'amil*) dan pengusaha (*musta'jir*). Islam memandang bahwa pekerjaan adalah bentuk pengabdian kepada Allah dan bagian dari kehidupan sosial manusia yang harus diatur secara adil. Hubungan kerja dalam Islam tidak semata-mata kontrak ekonomi yang bersifat *profit-oriented*, melainkan sebuah ikatan yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, tanggung jawab, serta keseimbangan hak dan kewajiban. Untuk itu, hukum Islam hadir dengan seperangkat aturan yang mencegah terjadinya eksploitasi dan kesewenang-wenangan oleh salah satu pihak terhadap pihak lainnya, khususnya pengusaha terhadap pekerja yang sering kali dalam posisi lemah.

Salah satu prinsip utama dalam hukum Islam terkait hubungan kerja adalah *al-'adl* (keadilan) dan *al-ihsan* (kebaikan). Keadilan ini mencakup pemberian hak kepada pekerja sebagaimana mestinya, termasuk dalam hal upah, waktu kerja, lingkungan kerja,

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

dan penghormatan atas martabat mereka sebagai manusia. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Nahl ayat 90: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat ihsan (kebaikan), serta memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”* Ayat ini secara tegas menunjukkan bahwa prinsip keadilan dan kebaikan harus diterapkan dalam semua aspek kehidupan, termasuk hubungan kerja.

Dalam konteks praktik, salah satu bentuk keadilan yang ditegaskan oleh hukum Islam adalah pemberian upah yang layak dan tepat waktu. Nabi Muhammad SAW bersabda dalam hadis yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah: *“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.”* Hadis ini bukan hanya berisi perintah teknis tentang waktu pembayaran, tetapi mengandung nilai moral yang tinggi agar hak pekerja tidak ditunda atau diabaikan. Islam sangat mengecam pengusaha yang menunda pembayaran upah atau memberikan upah yang tidak sesuai dengan beban kerja. Dalam hadis lain disebutkan bahwa di antara tiga golongan yang akan menjadi musuh Allah pada hari kiamat adalah orang yang mempekerjakan buruh, tetapi tidak membayar upahnya dengan semestinya (HR. Bukhari).

Selain itu, hukum Islam juga menetapkan prinsip *antaradhin*, yaitu saling ridha antara pihak-pihak yang berkontrak. QS. An-Nisa ayat 29 menyatakan: *“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu memakan harta sesamamu dengan cara yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu.”* Dalam hubungan kerja, prinsip ini menuntut adanya transparansi dan kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha sebelum pekerjaan dimulai, termasuk dalam hal upah, jenis pekerjaan, durasi, dan kondisi kerja. Hal ini penting untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak pengusaha yang bisa saja membuat kesepakatan secara sepihak tanpa memperhatikan kepentingan pekerja.

Di sisi lain, Islam juga mendorong terciptanya perlakuan manusiawi terhadap pekerja. Pekerja tidak boleh diperlakukan sebagai alat produksi semata, tetapi harus dihormati sebagai mitra kerja yang memiliki hak dan martabat. Islam menolak segala bentuk kerja paksa, perbudakan modern, dan pelecehan dalam dunia kerja. Nabi Muhammad SAW adalah teladan yang baik dalam hal ini. Dalam berbagai riwayat, beliau sangat menghormati para pekerja dan budak, serta mengajarkan untuk memperlakukan

mereka dengan kasih sayang dan tidak membebani mereka di luar kemampuan. Bahkan, dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah, Nabi bersabda: “*Saudaramu adalah budakmu, maka berilah dia makan dari apa yang kamu makan, dan pakaianilah dia sebagaimana kamu berpakaian, dan janganlah kamu membebaniya melebihi kemampuannya.*” (HR. Bukhari dan Muslim). Hadis ini menunjukkan bahwa perlakuan terhadap pekerja harus setara dan manusiawi.

Dalam implementasinya, Islam juga mengenal lembaga pengawasan seperti *hisbah*, yang bertugas memantau pelaksanaan prinsip keadilan di masyarakat, termasuk dalam bidang ekonomi dan hubungan kerja. Fungsi *hisbah* ini dapat dianalogikan dengan lembaga pengawasan ketenagakerjaan modern yang berperan mencegah pelanggaran hak-hak pekerja. Islam juga memberikan ruang untuk penyelesaian sengketa melalui jalur mediasi, *syura* (musyawarah), atau peradilan jika terjadi konflik antara pekerja dan pengusaha.

Dengan demikian, hukum Islam memberikan kerangka hukum yang komprehensif dalam mengatur hubungan kerja.³ Islam tidak hanya menekankan aspek legal formal, tetapi juga aspek etika dan spiritual dalam membangun hubungan kerja yang sehat, adil, dan penuh tanggung jawab. Ketentuan-ketentuan ini, yang bersumber dari Al-Qur’an, hadis, *ijma’*, dan *qiyas*, menjadikan hukum Islam sebagai pedoman ideal dalam menciptakan hubungan kerja yang menjunjung tinggi hak asasi manusia dan mencegah terjadinya ketimpangan antara pekerja dan pengusaha.

Dalam konteks Indonesia sebagai negara hukum dengan sistem *civil law* atau *rechtstaat*, segala bentuk penyelenggaraan negara, termasuk regulasi ketenagakerjaan, harus berpijak pada hukum positif.⁴ Hukum menjadi rujukan utama dalam mengatur relasi antara pemerintah, masyarakat, dan sektor usaha. Namun, dalam praktiknya, sistem hukum nasional kerap menghadapi tantangan berupa *disharmonisasi* peraturan perundang-undangan yang saling bertentangan, tumpang tindih, atau bahkan tidak relevan dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian hukum yang pada akhirnya berpengaruh pada perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial.

³ Nur Aksin, ‘UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)’, *Jurnal Meta Yuridis*, 8.10 (2018), pp. 72–79, doi:10.26877/m-y.v1i2.2916.

⁴ Darmiko Suhendra, ‘Perspektif Hukum Islam Tentang Seni’, *Asy Syar’Iyyah: Jurnal Ilmu Syari’Ah Dan Perbankan Islam*, 2.1 (2017), pp. 47–59, doi:10.32923/asy.v2i1.589.

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

Dalam kerangka hukum Islam, hubungan kerja tidak hanya dipahami sebagai kontrak kerja semata, melainkan juga sebagai hubungan kemanusiaan yang sarat nilai. Islam memberikan prinsip-prinsip normatif yang menjunjung tinggi keadilan (*'adl*) dan kemaslahatan (*maslahah*), menuntut adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja.⁵ Salah satu fondasi utama dalam relasi industrial menurut syariah adalah kewajiban untuk memberikan upah yang adil, memperlakukan pekerja secara manusiawi, serta mencegah eksploitasi dalam bentuk apapun. Konsep ini ditegaskan dalam QS. An-Nahl ayat 90 dan hadis Nabi Muhammad SAW yang menyatakan, “*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya*” (HR. Bukhari).

Sayangnya, dalam realitas praktik ketenagakerjaan di Indonesia, masih banyak pelanggaran terhadap prinsip-prinsip tersebut. Kasus-kasus eksploitasi, pemberian upah di bawah standar, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil mencerminkan lemahnya implementasi nilai keadilan dalam hubungan industrial. Bahkan dalam penerapan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.⁶ Meskipun di satu sisi mempercepat proses administrasi dan membuka peluang bagi kemajuan sektor usaha, di sisi lain membuka ruang yang lebih besar terhadap fleksibilitas yang rentan disalahgunakan. Contohnya, pengaturan tentang PKWT dan PHK yang lebih longgar berpotensi mengorbankan perlindungan terhadap pekerja jika tidak diimbangi dengan sistem pengawasan dan jaminan sosial yang memadai.

Undang-Undang Cipta Kerja memang menawarkan berbagai kemudahan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan iklim investasi, termasuk dalam sektor industri syariah. Akan tetapi, hal ini menuntut adanya komitmen untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip hukum Islam dalam praktik bisnis modern, terutama dalam hal keadilan pengupahan, transparansi kontrak kerja, dan pemenuhan hak-hak sosial pekerja. Dengan menjadikan nilai-nilai seperti *ta'awun* (tolong-menolong), *tawazun* (keseimbangan), dan *ihsan* (kebaikan dalam bertindak) sebagai pedoman, pengusaha syariah memiliki peluang untuk menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi dapat berjalan beriringan dengan perlindungan martabat manusia dalam dunia kerja. Terlebih, pembentukan peraturan

⁵ Artha Ully, ‘Penerapan Prinsip-Prinsip Islam Dalam Pengaturan Corporate Social Responsibility Di Indonesia’, *Law Reform*, 7.2 (2012), p. 121, doi:10.14710/lr.v7i2.12413.

⁶ *Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023*.

perundang-undangan yang selaras dengan prinsip Islam seharusnya mempertimbangkan tiga landasan utama diantaranya filosofis, sosiologis, dan yuridis. Landasan filosofis menekankan pentingnya peraturan mencerminkan nilai-nilai dasar bangsa seperti yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945. Landasan sosiologis memastikan bahwa regulasi mampu menjawab kebutuhan realita lapangan masyarakat. Sedangkan landasan yuridis memastikan tidak terjadi kekosongan atau kontradiksi hukum yang melemahkan fungsi hukum itu sendiri.

Dengan demikian, tantangan utama dalam membangun hubungan industrial yang berkeadilan terletak pada bagaimana nilai-nilai hukum Islam dapat dijadikan acuan dalam praktik ketenagakerjaan kontemporer.⁷ Reformulasi regulasi yang adil, perlindungan terhadap pekerja, serta komitmen etis dari para pelaku industri sangat diperlukan untuk menciptakan sistem hubungan kerja yang tidak hanya produktif secara ekonomi, tetapi juga manusiawi dan bermartabat sesuai ajaran Islam.

Solusi yang Ditawarkan Mengenai Permasalahan di Hubungan Industrial Dalam Perspektif Hukum Islam

Perselisihan dalam hubungan industrial pada hakikatnya dapat diselesaikan melalui mekanisme musyawarah yang melibatkan seluruh pihak yang bersengketa. Pendekatan ini menekankan prinsip perdamaian, di mana kewenangan sepenuhnya berada di tangan para pihak yang bersangkutan, baik pekerja maupun pengusaha, guna mencapai kesepakatan bersama secara setara. Namun demikian, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur secara khusus tata cara penyelesaian konflik ketenagakerjaan.⁸ Undang-undang tersebut menetapkan empat bentuk mekanisme penyelesaian, yaitu melalui perundingan *bipartit*, *mediasi*, *konsiliasi*, dan *arbitrase*.

Alternatif penyelesaian sengketa di luar jalur litigasi dapat ditempuh dengan langkah-langkah tertentu, dimulai dari proses bipartit sebagai tahap awal. Dalam mekanisme ini, perwakilan pekerja dan pengusaha melakukan dialog konstruktif guna mencari solusi terhadap permasalahan hubungan kerja. Ketentuan ini juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan

⁷ Suhendra, 'Perspektif Hukum Islam Tentang Seni'.

⁸ *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2004.

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

setiap perselisihan diselesaikan berdasarkan asas musyawarah untuk mufakat. Apabila konsensus tidak tercapai, maka penyelesaian dilanjutkan sesuai prosedur hukum yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediasi sebagai salah satu bentuk penyelesaian sengketa alternatif di luar jalur litigasi telah menjadi opsi yang banyak dipilih dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Mekanisme ini ditandai dengan pendekatan yang mengedepankan perdamaian, partisipasi aktif para pihak, serta bersifat non-litigatif, sehingga membuka ruang dialog yang bebas tekanan dan berorientasi pada pencapaian solusi yang menguntungkan kedua belah pihak. Dalam konteks hubungan industrial, mediasi memegang peranan krusial dalam menjaga stabilitas relasi kerja antara pekerja dan pengusaha.

Efektivitas proses mediasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang mendukung maupun yang menghambat keberhasilannya. Salah satu faktor pendukung utama adalah adanya itikad baik dari kedua belah pihak, yang tercermin dalam keterbukaan mereka untuk menerima saran atau anjuran dari mediator demi tercapainya kesepakatan dan perdamaian. Selain itu, kapasitas dan kompetensi mediator dalam mengelola proses mediasi, termasuk penguasaan terhadap teknik-teknik mediasi yang relevan, turut menentukan keberhasilan proses tersebut. Faktor kenyamanan atau ketidaknyamanan psikologis dan sosiologis para pihak yang terlibat juga menjadi determinan penting dalam kelancaran dan hasil dari proses mediasi itu sendiri.⁹ Pelatihan dan pendidikan bagi pekerja memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kompetensi dan wawasan mereka. Dengan menyediakan kesempatan pelatihan, pengusaha tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Dalam konteks hubungan industrial, mediasi memegang peranan krusial dalam menjaga stabilitas relasi kerja antara pekerja dan pengusaha. Efektivitas proses mediasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang mendukung maupun yang menghambat keberhasilannya. Salah satu faktor pendukung utama adalah adanya itikad baik dari kedua belah pihak, yang tercermin dalam keterbukaan mereka untuk menerima saran atau anjuran dari mediator demi tercapainya kesepakatan dan perdamaian. Selain

⁹ Nisrina M Adam, 'Faktor Pendukung Dan Penghambat Bagi Mediator Dalam Melakukan Mediasi Terhadap Para Pelaku Pisah Ranjang Di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1a', *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora*, 1.2 (2024), pp. 66–79.

itu, kapasitas dan kompetensi mediator dalam mengelola proses mediasi, termasuk penguasaan terhadap teknik-teknik mediasi yang relevan, turut menentukan keberhasilan proses tersebut. Faktor kenyamanan atau ketidaknyamanan psikologis dan sosiologis para pihak yang terlibat juga menjadi determinan penting dalam kelancaran dan hasil dari proses mediasi itu sendiri. Pelatihan dan pendidikan bagi pekerja memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kompetensi dan wawasan mereka. Dengan menyediakan kesempatan pelatihan, pengusaha tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Konsiliasi dalam Islam, yang disebut sulh, adalah cara menyelesaikan perselisihan dengan mengajak pihak-pihak yang bertikai untuk berdiskusi bersama agar bisa mencapai perdamaian secara sukarela. Al-Qur'an mendorong agar masalah diselesaikan dengan cara damai dan musyawarah, seperti yang tercantum dalam QS. Al-Hujurat ayat 9-10, yang mengajarkan pentingnya mendamaikan orang yang berselisih. Nabi Muhammad SAW juga pernah menjadi penengah dalam konflik di antara sahabatnya, misalnya saat mendamaikan dua orang Ansar yang berselisih soal harta. Prinsip utama dalam sulh adalah keadilan, musyawarah, dan menghormati hak masing-masing pihak sesuai dengan ajaran etika Islam.¹⁰

Arbitrase dalam Islam disebut tahkim, yaitu menyelesaikan sengketa dengan memilih pihak ketiga yang netral (hakam) untuk memutuskan perkara, dan keputusannya harus diterima oleh semua pihak.¹¹ Dalil tentang tahkim ada di Al-Qur'an (misalnya QS. An-Nisa: 35) dan hadis, serta dicontohkan Nabi Muhammad SAW, seperti dalam kasus Abu Syuraikh dan Sa'ad Bin Muadz. Syarat menjadi hakam antara lain harus adil, netral, dan menurut beberapa pendapat, harus seorang Muslim. Arbitrase dalam Islam bisa digunakan untuk berbagai masalah, tidak hanya perkara perdata, tapi juga sosial dan politik.¹² Keputusan hakam bersifat mengikat, namun bisa dibatalkan jika bertentangan

¹⁰ Marzuenda Marzuenda, 'Sejarah Perkembangan Peradaban Islam', *Kreatifitas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 10.1 (2021), pp. 1–9, doi:10.46781/kreatifitas.v10i1.283.

¹¹ Health Sciences, *Modul Matakuliah Arbitrase Penyelesaian Sengketa*, 2016, iv.

¹² Tri Setiady, 'Arbitrase Islam Dalam Perspektif Islam Dan Hukum Positif', *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 9.3 (2016), pp. 340–52, doi:10.25041/fiatjustisia.v9no3.604.

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

dengan syariat.¹³ Tahkim dianggap sesuai dengan prinsip keadilan dan efisiensi dalam Islam, karena memberikan solusi yang cepat dan menjaga hak semua pihak.¹⁴

Sebagai penutup, penyelesaian permasalahan hubungan industrial dalam perspektif Islam dapat diwujudkan melalui penerapan prinsip-prinsip seperti keadilan, kesetaraan, mediasi, kepatuhan terhadap perjanjian kerja, tanggung jawab sosial, serta pendidikan. Implementasi nilai-nilai ini diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling menguntungkan bagi seluruh pihak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hukum Islam secara teoretis memberikan kerangka yang utuh dan adil dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Prinsip-prinsip utama seperti keadilan (*al-'adl*), kebaikan (*al-ihsan*), kerelaan bersama (*antaradhin*), dan perlakuan manusiawi terhadap pekerja menunjukkan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi keseimbangan hak dan kewajiban dalam hubungan industrial. Hukum Islam tidak hanya menekankan aspek legal-formal, tetapi juga menanamkan nilai-nilai etik dan spiritual yang menolak segala bentuk eksploitasi dan ketimpangan. Dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan, Islam juga menawarkan pendekatan non-litigatif melalui musyawarah, sulh (konsiliasi damai), dan tahkim (arbitrase), yang semuanya menekankan perdamaian, keadilan, dan kemaslahatan bersama. Dalam konteks hukum nasional Indonesia, meskipun sudah ada regulasi seperti UU Cipta Kerja dan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, implementasi nilai-nilai keadilan sering kali masih lemah, terutama dalam perlindungan pekerja. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai hukum Islam ke dalam sistem ketenagakerjaan nasional menjadi penting untuk membangun sistem hubungan kerja yang produktif, adil, dan manusiawi.

¹³ Arifki Budia Warman and Riska Fauziah Hayati, 'Tahkim Dalam Standar Syariah Dan Urgensinya Terhadap Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Di Indonesia', *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 22.01 (2022), pp. 37–58, doi:10.32939/islamika.v22i01.1246.

¹⁴ Deddi Fasmadhy Satiadharmanto and others, 'ARBITRASE DAN KESEIMBANGAN ANTARA KEADILAN DAN EFISIENSI: PERSPEKTIF AL-QUR ' AN TERHADAP PENYELESAIAN SENGKETA 1 ARBITRATION AND BALANCE BETWEEN JUSTICE AND EFFICIENCY : A QUR ' AN PERSPECTIVE ON DISPUTE RESOLUTION Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitras', 2002, 2024, pp. 23–40, doi:10.25041/fiatjustisia.

Saran

Integrasi nilai-nilai Islam dalam regulasi nasional menjadi bagian terpenting yang perlu dilakukan oleh pemerintah, terutama dalam merevisi kebijakan ketenagakerjaan yang berpotensi melemahkan perlindungan bagi para pekerja. Prinsip-prinsip hukum Islam, khususnya yang berkaitan dengan keadilan dalam pengupahan dan kepastian kerja, harus menjadi pertimbangan utama dalam pembaruan kebijakan tersebut. Selain itu, penguatan lembaga pengawasan dan mediasi juga sangat diperlukan. Optimalisasi peran lembaga pengawas ketenagakerjaan serta peningkatan kapasitas para mediator akan memungkinkan penyelesaian konflik hubungan industrial secara lebih efektif, adil, dan damai, selaras dengan pendekatan *sulh* (perdamaian) dan *tahkim* (*arbitrase*) dalam Islam.

Lain daripada itu, edukasi mengenai etika kerja Islam serta hak dan kewajiban dalam dunia kerja juga harus diberikan kepada para pekerja dan pemberi kerja, agar tercipta budaya kerja yang dilandasi nilai-nilai moral, empati, serta tanggung jawab sosial. Perlindungan hukum pun harus diperkuat, terutama bagi kelompok pekerja rentan seperti buruh informal dan pekerja kontrak, yang kerap menjadi sasaran praktik eksploitasi. Dalam hal ini dapat dilakukan dengan menjamin hak atas jaminan sosial dan kemudahan dalam mengakses mekanisme penyelesaian sengketa. Terakhir, kolaborasi antara para ulama, ahli fikih, dan pembuat kebijakan menjadi krusial dalam merumuskan pedoman ketenagakerjaan yang tidak hanya berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah, tetapi juga relevan dengan dinamika ketenagakerjaan masa kini.

DAFTAR REFERENSI

- Adam, Nisrina M, 'Faktor Pendukung Dan Penghambat Bagi Mediator Dalam Melakukan Mediasi Terhadap Para Pelaku Pisah Ranjang Di Pengadilan Agama Gorontalo Kelas 1a', *Politika Progresif: Jurnal Hukum, Politik Dan Humaniora*, 1.2 (2024), pp. 66–79
- Aksin, Nur, 'UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)', *Jurnal Meta Yuridis*, 8.10 (2018), pp. 72–79, doi:10.26877/m-y.v1i2.2916
- Marzuenda, Marzuenda, 'Sejarah Perkembangan Peradaban Islam', *Kreatifitas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 10.1 (2021), pp. 1–9, doi:10.46781/kreatifitas.v10i1.283

PRINSIP KEADILAN DAN KESEIMBANGAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL: TINJAUAN HUKUM ISLAM

- Pratami, Annisa, Aulia Salsabila, and Nur Putri Hidayah, 'Urgensi Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Ketenagakerjaan Di Indonesia Sesuai Pada Undang-Undang', *Jurnal Hukbis, Fakultas Hukum*, 01.01 (2023), pp. 120–32
- Satiadharmanto, Deddi Fasmadhy, Arbitrase Dan, Keseimbangan Antara, Keadilan Dan, Efisiensi Perspektif, and Al- Q U R An, 'ARBITRASE DAN KESEIMBANGAN ANTARA KEADILAN DAN EFISIENSI: PERSPEKTIF AL-QUR ' AN TERHADAP PENYELESAIAN SENGKETA 1 ARBITRATION AND BALANCE BETWEEN JUSTICE AND EFFICIENCY: A QUR ' AN PERSPECTIVE ON DISPUTE RESOLUTION Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitras', 2002, 2024, pp. 23–40, doi:10.25041/fiatjustisia
- Sciences, Health, *Modul Matakuliah Arbitrase Penyelesaian Sengketa*, 2016, iv
- Setiady, Tri, 'Arbitrase Islam Dalam Perspektif Islam Dan Hukum Positif', *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 9.3 (2016), pp. 340–52, doi:10.25041/fiatjustisia.v9no3.604
- Suhendra, Darmiko, 'Perspektif Hukum Islam Tentang Seni', *Asy Syar'iyah: Jurnal Ilmu Syari'Ah Dan Perbankan Islam*, 2.1 (2017), pp. 47–59, doi:10.32923/asy.v2i1.589
- Ully, Artha, 'Penerapan Prinsip-Prinsip Islam Dalam Pengaturan Corporate Social Responsibility Di Indonesia', *Law Reform*, 7.2 (2012), p. 121, doi:10.14710/lr.v7i2.12413
- Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023*
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2004
- Wahyuningsih, Virliana, and Anang Dony Irawan, 'Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan', *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 15.1 (2024), pp. 43–58 <https://repository.um-surabaya.ac.id/9323/1/3.%2BVirliana%2Bw%2Bdkk_43-58.pdf>
- Warman, Arifki Budia, and Riska Fauziah Hayati, 'Tahkim Dalam Standar Syariah Dan Urgensinya Terhadap Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Di Indonesia', *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 22.01 (2022), pp. 37–58, doi:10.32939/islamika.v22i01.1246