



Konsep Ijarah Bi Al-'Amal Dalam Hukum Islam Sebagai Dasar Perlindungan Upah Pekerja Dan Analisis Perbandingannya Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Mulyanto^{1*}, Miftahul Huda²

¹ Program Studi Teknik Industri, Universitas Ibnu Sina

² Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam

mulyanto@uis.ac.id, m199hudan@gmail.com

Abstrak

Upah merupakan hak dasar pekerja yang wajib dilindungi, baik dalam perspektif hukum positif maupun hukum Islam. Penelitian ini bertujuan mengkaji konsep ijarah bi al-'amal dalam hukum Islam sebagai landasan filosofis perlindungan upah pekerja, serta membandingkannya dengan pengaturan pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual, dan pendekatan perbandingan hukum (comparative approach). Bahan hukum diperoleh melalui studi kepustakaan atas Al-Qur'an, hadis, kitab-kitab fikih muamalah, peraturan perundang-undangan, serta jurnal hukum mutakhir, yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep ijarah bi al-'amal menempatkan upah sebagai hak yang harus dipenuhi secara adil, proporsional, dan tepat waktu, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Talaq ayat 6, Surah Al-Qashash ayat 26-27, dan hadis riwayat Ibnu Majah. Prinsip tersebut memiliki keselarasan nilai dengan semangat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, meskipun keduanya berbeda pada aspek sumber otoritas, mekanisme penetapan upah minimum, dan bentuk sanksi. Penelitian ini merekomendasikan agar nilai-nilai ijarah bi al-'amal, khususnya prinsip maqashid syariah, diintegrasikan sebagai basis etik dalam pembaruan kebijakan pengupahan nasional, terutama untuk melindungi pekerja pada sektor informal dan ekonomi gig yang belum sepenuhnya terjangkau oleh regulasi ketenagakerjaan formal.

Kata Kunci : Ijarah Bi Al-'Amal, Upah, Hukum Islam, Hukum Ketenagakerjaan, Perlindungan Pekerja.

Abstract

Wages are a fundamental right of workers that must be protected, both from the perspective of positive law and Islamic law. This study aims to examine the concept of ijarah bi al-'amal in Islamic law as a philosophical foundation for wage protection, and to compare it with wage regulations under Indonesia's Manpower Law. The results show that ijarah bi al-'amal positions wages as a right that must be fulfilled fairly, proportionally, and in a timely manner, as affirmed in the Quran Surah At-Talaq verse 6, Surah Al-Qashash verses 26-27, and the hadith narrated by Ibn Majah. This study employs a normative legal method with statutory, conceptual, and comparative approaches, examining legal materials from the Quran, hadith, classical fiqh literature, statutory regulations, and recent legal journals. The findings reveal that the principles of ijarah bi al-'amal align with the spirit of Law Number 13 of 2003 on Manpower as amended by Law Number 6 of 2023 on Job Creation and Government Regulation Number 36 of 2021 on Wages, although they differ in terms of the source of authority, minimum wage determination mechanisms, and forms of sanctions. This study recommends integrating the values of ijarah bi al-'amal, particularly maqashid syariah principles, as an ethical basis for reforming national wage policy, especially to protect informal and gig-economy workers not yet fully covered by formal labor regulations.

Keyword : Ijarah Bi Al-'Amal, Wages, Islamic Law, Labor Law, Worker Protection.



PENDAHULUAN

Upah merupakan salah satu unsur paling fundamental dalam hubungan kerja karena menjadi sumber utama penghidupan bagi pekerja dan keluarganya. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini menjadi landasan konstitusional bagi negara untuk menjamin agar setiap pekerja memperoleh upah yang adil dan layak sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan. Namun dalam praktiknya, persoalan pengupahan masih menjadi salah satu sumber sengketa hubungan industrial yang paling sering terjadi di Indonesia, mulai dari keterlambatan pembayaran upah, upah di bawah standar minimum, hingga ketiadaan kejelasan komponen upah dalam perjanjian kerja.

Perkembangan bentuk-bentuk pekerjaan baru, seperti pekerja lepas (freelance) dan ekonomi gig berbasis platform digital, semakin memperumit persoalan perlindungan upah. Data memperlihatkan bahwa jumlah pekerja lepas digital di Indonesia mencapai 46,47 juta orang pada tahun 2023, namun pertumbuhannya ini belum diimbangi dengan perlindungan hukum yang memadai karena regulasi ketenagakerjaan yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, belum secara spesifik mengatur mekanisme kontrak kerja digital. Kondisi ini menimbulkan kerentanan bagi pekerja informal yang bekerja tanpa kepastian upah, waktu kerja, maupun perlindungan sosial (Mufidah, Uforio, Mallongi, & Prastowo S., 2026).

Di sisi lain, hukum Islam telah lama mengenal konsep ijarah bi al-'amal, yaitu akad sewa-menyewa jasa atau tenaga manusia dengan imbalan tertentu, yang di dalamnya termuat prinsip-prinsip keadilan pengupahan yang bersifat universal dan tidak terbatas pada bentuk hubungan kerja formal semata. Konsep ini menegaskan bahwa upah (ujrah) harus ditetapkan secara adil, sepadan dengan jasa yang diberikan (ujrah al-mitsl), dan dibayarkan tanpa penundaan yang tidak beralasan. Nilai-nilai tersebut relevan untuk dikaji kembali sebagai basis etik dalam memperkuat perlindungan upah pekerja, termasuk bagi mereka yang bekerja pada sektor informal dan ekonomi gig yang belum terjangkau secara optimal oleh regulasi ketenagakerjaan formal.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji persoalan pengupahan dari perspektif hukum ekonomi Islam maupun hukum ketenagakerjaan positif. Ahmad dan Husni (2023) mengkaji penerapan struktur dan skala upah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, sementara Nurkhaerani (2024) membandingkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 dari perspektif hukum ekonomi Islam. Ameliana, Abidin, dan Daud (2023) meninjau praktik sistem pengupahan dari sudut pandang ekonomi Islam, sedangkan Rafiqie dan Habibi (2024) mengkaji penetapan upah buruh tani melalui akad ijarah ala al-'amal. Adapun Amalina dan Zen (2025) serta Mufidah dkk. (2026) mengkaji relevansi akad ijarah dalam praktik freelance dan ekonomi gig berbasis platform digital.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut umumnya berfokus pada aspek parsial, baik hanya pada regulasi pengupahan positif maupun hanya pada praktik akad ijarah pada sektor tertentu, sehingga belum ada kajian komprehensif yang secara khusus membandingkan konsep ijarah bi al-'amal sebagai kerangka filosofis-normatif dengan keseluruhan struktur pengaturan pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. Kekosongan inilah yang mendorong penulis untuk melakukan kajian perbandingan yang lebih menyeluruh antara kedua sistem hukum tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: pertama, menganalisis konsep ijarah bi al-'amal dalam hukum Islam sebagai landasan filosofis perlindungan upah pekerja; kedua, menganalisis pengaturan perlindungan upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia; dan ketiga, membandingkan kedua kerangka hukum tersebut guna menemukan titik temu dan kontribusi nilai ijarah bi al-'amal bagi penguatan perlindungan upah pekerja, khususnya pada sektor informal dan ekonomi gig. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan yang bersifat integratif antara hukum positif dan hukum Islam, sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi pengupahan yang lebih adil dan inklusif.

METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif (yuridis normatif), yaitu penelitian yang mengkaji hukum sebagai norma tertulis melalui penelusuran bahan-bahan pustaka atau data sekunder. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk menelaah peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan pengupahan, pendekatan konseptual (conceptual approach) untuk menganalisis konsep ijarah bi al-'amal dalam hukum Islam, dan pendekatan perbandingan hukum (comparative approach) untuk membandingkan kedua kerangka normatif tersebut.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer mencakup Al-Qur'an, hadis, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Bahan hukum sekunder terdiri atas kitab-kitab fikih muamalah klasik, buku-buku hukum ketenagakerjaan, serta artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional yang relevan dengan tema penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research), yaitu dengan menelusuri, mengumpulkan, dan mengklasifikasikan bahan hukum primer dan sekunder yang relevan dengan permasalahan penelitian. Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema, yaitu kelompok bahan hukum mengenai konsep ijarah bi al-'amal dan kelompok bahan hukum mengenai pengaturan pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan positif.

Analisis bahan hukum dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menggunakan metode analisis isi (content analysis) untuk menguraikan substansi masing-masing kerangka hukum, dan analisis perbandingan hukum (comparative legal analysis) untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta titik temu antara konsep ijarah bi al-'amal dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hasil analisis kemudian disajikan secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Secara keseluruhan, tahapan penelitian ini terdiri atas empat langkah utama, yaitu: identifikasi isu hukum terkait perlindungan upah pekerja; penelusuran dan pengumpulan bahan hukum primer maupun sekunder; klasifikasi bahan hukum berdasarkan kerangka ijarah bi al-'amal dan Undang-Undang Ketenagakerjaan; serta analisis komparatif untuk menarik kesimpulan mengenai titik temu dan kontribusi nilai kedua kerangka hukum tersebut bagi perlindungan upah pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Ijarah Bi Al-'Amal dalam Hukum Islam sebagai Landasan Perlindungan Upah Pekerja

Secara etimologis, ijarah berasal dari kata al-ajru yang berarti al-'iwadh (kompensasi atau imbalan). Secara terminologis, ijarah didefinisikan sebagai akad atas suatu manfaat dengan imbalan tertentu (Al-Zuhayli, 1989). Ijarah secara umum terbagi menjadi dua bentuk, yaitu ijarah 'ala al-manafi' (sewa-menyewa atas manfaat benda) dan ijarah bi al-'amal atau ijarah 'ala al-'amal (sewa-menyewa atas jasa atau tenaga kerja manusia). Ijarah bi al-'amal inilah yang menjadi dasar hubungan kerja dalam hukum Islam, yaitu akad antara musta'jir (pemberi kerja) dan ajir (pekerja) di mana ajir menyerahkan tenaga atau keahliannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan, dan sebagai imbalannya musta'jir wajib membayarkan ujarah (upah) yang telah disepakati (Rafiqie & Habibi, 2024; Amalina & Zen, 2025).

Ijarah bi al-'amal dinyatakan sah apabila memenuhi rukun dan syarat tertentu, yaitu adanya 'aqidain (dua pihak yang berakad, yakni musta'jir dan ajir) yang cakap hukum, sighat (ijab dan qabul) yang menunjukkan kerelaan kedua pihak, manfaat pekerjaan yang jelas jenis, waktu, dan cara pelaksanaannya, serta ujarah yang jelas jumlah dan cara pembayarannya. Kejelasan atas keempat unsur tersebut dimaksudkan untuk mencegah terjadinya gharar (ketidakjelasan) yang dapat menimbulkan sengketa antara pemberi kerja dan pekerja di kemudian hari (Sabiq, 2006).

Landasan normatif ijarah bi al-'amal dapat ditemukan dalam beberapa ayat Al-Qur'an. Surah At-Talaq ayat 6 menegaskan perintah untuk memberikan upah kepada perempuan yang menyusukan anak sebagai bentuk kompensasi atas jasa yang diberikan. Selanjutnya, Surah Al-Qashash ayat 26-27 mengisahkan pengangkatan pekerja yang kuat dan dapat dipercaya (al-qawiy al-amin) disertai kesepakatan mengenai bentuk dan besaran upah sebelum pekerjaan dimulai. Ayat ini menjadi dasar penting bahwa kejelasan upah harus disepakati sejak awal akad, bukan ditentukan secara sepihak setelah pekerjaan selesai (Kementerian Agama RI, 2019).

Selain Al-Qur'an, hadis riwayat Ibnu Majah turut menegaskan prinsip ketepatan waktu pembayaran upah, yaitu perintah Rasulullah SAW untuk memberikan upah pekerja sebelum keringatnya kering (a'thu al-ajira ajrahu qabla an yajiffa 'arahu). Hadis ini menjadi dasar bagi prinsip ujarah al-mitsl, yakni upah yang wajar dan sepadan dengan jenis pekerjaan, kondisi pasar ('urf), serta kemampuan pemberi kerja, sehingga upah yang dibayarkan tidak boleh merugikan salah satu pihak secara tidak adil (zhulm).

Ijarah bi al-'amal juga menekankan larangan eksploitasi (istighlal) terhadap pekerja, baik dalam bentuk penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang sah, pemotongan upah secara sepihak, maupun pembebanan pekerjaan yang melampaui kesepakatan awal. Prinsip transparansi akad turut menjadi syarat penting agar kedua belah pihak memahami secara jelas hak dan kewajiban masing-masing sebelum pekerjaan dilaksanakan (Ameliana, Abidin, & Daud, 2023).

Nilai-nilai ijarah bi al-'amal tersebut bersifat universal sehingga tetap relevan diterapkan pada berbagai bentuk hubungan kerja, baik yang bersifat formal maupun informal, termasuk pekerjaan lepas (freelance) dan pekerjaan berbasis platform digital, selama memenuhi rukun dan syarat ijarah yang telah disebutkan di atas (Rafiqie & Habibi, 2024). Prinsip-prinsip normatif tersebut selanjutnya perlu dibandingkan dengan pengaturan pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan positif di Indonesia untuk melihat sejauh mana keselarasan maupun perbedaan di antara keduanya.

a. Perlindungan Upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan upah sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini kemudian diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan bahwa kebijakan pengupahan bertujuan mewujudkan penghidupan



yang layak bagi pekerja dan keluarganya.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023, mengatur mekanisme penetapan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) berdasarkan formula tertentu, serta mewajibkan perusahaan untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan kemampuan dan produktivitas perusahaan (Ahmad & Husni, 2023).

Selain upah minimum provinsi dan kabupaten/kota, ketentuan pengupahan di Indonesia juga mengenal upah minimum sektoral yang berlaku bagi sektor usaha tertentu dengan mempertimbangkan karakteristik dan tingkat risiko pekerjaan. Penetapan upah sektoral dilakukan melalui dialog antara asosiasi pengusaha dan serikat pekerja pada sektor yang bersangkutan, sebelum ditetapkan oleh gubernur sebagai bagian dari kebijakan pengupahan daerah.

Perusahaan yang tidak menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah sesuai ketentuan yang berlaku dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, hingga pembekuan kegiatan usaha, dan dalam hal tertentu dapat pula dikenai sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Ahmad & Husni, 2023).

Perlindungan upah juga mencakup hak pekerja atas upah proses selama berlangsungnya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang masih dalam sengketa, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Ketentuan ini dimaksudkan agar pekerja tetap memperoleh penghasilan selama proses penyelesaian perselisihan berlangsung di lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pelaksanaan perlindungan upah tidak terlepas dari peran pengawas ketenagakerjaan yang bertugas melakukan pemeriksaan, pembinaan, dan penindakan terhadap pelanggaran ketentuan pengupahan di perusahaan. Efektivitas pengawasan ini menjadi faktor penting dalam menentukan sejauh mana norma pengupahan yang telah diatur secara tertulis benar-benar terimplementasi dalam praktik hubungan industrial.

Standar internasional turut memengaruhi kerangka hukum pengupahan nasional, misalnya melalui ratifikasi Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 mengenai kesetaraan pengupahan bagi pekerja laki-laki dan perempuan atas pekerjaan yang bernilai sama, yang telah diintegrasikan ke dalam prinsip non-diskriminasi pengupahan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia.

Perkembangan terbaru menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi melalui putusannya pada tahun 2024 mengabulkan sebagian permohonan uji materiil terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang di antaranya menghidupkan kembali keberadaan Dewan Pengupahan sebagai lembaga yang memberikan masukan dalam penetapan kebijakan upah, sekaligus menegaskan bahwa komponen penghidupan layak harus tetap menjadi bagian dari ketentuan pengupahan.

Perlindungan upah bagi pekerja pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) diatur secara khusus mengingat karakteristik usaha yang berbeda dengan usaha berskala besar. Nazmi (2023) menemukan bahwa pengaturan pengupahan tenaga kerja UMKM berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bertujuan mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas, sedangkan Kennedy (2024) menyoroti bahwa efektivitas perlindungan upah pada sektor UMKM masih sangat dipengaruhi oleh budaya hukum (legal culture) pelaku usaha dan pekerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia telah membangun kerangka perlindungan upah yang cukup komprehensif, mulai dari definisi upah, mekanisme penetapan upah minimum, kewajiban struktur skala upah, hingga sanksi bagi pelanggarannya. Untuk melihat titik temu dan perbedaannya dengan konsep ijarah bi al-'amal, perbandingan kedua kerangka hukum tersebut disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Perbandingan Konsep Ijarah Bi Al-'Amal dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia

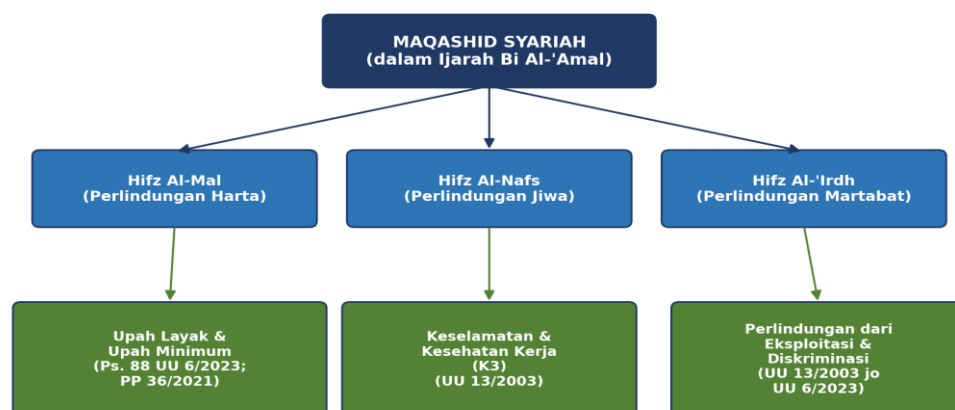
Aspek Perbandingan	Ijarah Bi Al-'Amal (Hukum Islam)	UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003 jo UU 6/2023 & PP 36/2021)
Dasar filosofis	Keadilan (al-'adl), maslahat, larangan zalim; bersumber dari wahyu (Al-Qur'an dan hadis)	Kesejahteraan sosial berdasarkan Pancasila dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945; kepastian hukum
Subjek akad/hubungan kerja	Mustajir (pemberi kerja) dan ajir (pekerja) melalui akad ijarah yang didasarkan pada keridhaan	Pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh melalui perjanjian kerja
Dasar penentuan upah	Ujrah al-mitsl (upah yang wajar dan sepadan dengan jasa serta 'urf)	Upah minimum (UMP/UMK); struktur dan skala upah berdasarkan PP 36/2021 jo PP 51/2023
Waktu pembayaran	Segara setelah pekerjaan selesai ("sebelum keringat pekerja kering")	Sesuai perjanjian kerja, umumnya berkala (bulanan), diatur dalam PP 36/2021
Sanksi atas wanprestasi	Sanksi moral-religius (dosa, hilangnya keberkahan); dapat diperkuat melalui fatwa DSN-MUI	Sanksi administratif dan pidana (Pasal 185 UU 13/2003 jo perubahannya)

Aspek Perbandingan	Ijarah Bi Al-'Amal (Hukum Islam)	UU Ketenagakerjaan (UU 13/2003 jo UU 6/2023 & PP 36/2021)
Penyelesaian sengketa	Musyawarah dan tahkim (arbitrase syariah) berdasarkan prinsip shulh	Bipartit, mediasi/konsiliasi, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)
Cakupan perlindungan	Mencakup seluruh bentuk hubungan kerja, termasuk sektor informal dan freelance, selama memenuhi rukun ijarah	Berorientasi pada hubungan kerja formal; sektor gig economy/freelance belum diatur secara spesifik

b. Analisis Perbandingan dan Titik Temu antara Ijarah Bi Al-'Amal dan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Tabel 1 menunjukkan bahwa konsep ijarah bi al-'amal dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia memiliki sejumlah titik temu mendasar, terutama pada prinsip keadilan pengupahan, ketepatan waktu pembayaran, dan larangan eksploitasi terhadap pekerja. Kedua kerangka hukum tersebut sama-sama menempatkan upah sebagai hak yang harus dipenuhi secara proporsional sesuai dengan jasa yang telah diberikan, sebagaimana tercermin dalam prinsip ujah al-mitsl pada hukum Islam dan prinsip upah layak pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Meskipun demikian, terdapat sejumlah perbedaan mendasar antara kedua kerangka hukum tersebut. Pertama, dari aspek sumber otoritas, ijarah bi al-'amal bersumber dari wahyu (Al-Qur'an dan hadis) yang bersifat tetap, sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan bersumber dari proses legislasi negara yang dapat berubah mengikuti dinamika sosial-ekonomi. Kedua, dari aspek mekanisme penentuan upah, ijarah bi al-'amal menekankan kesepakatan yang adil antara para pihak berdasarkan 'urf dan ujah al-mitsl, sedangkan hukum ketenagakerjaan menetapkan batas upah minimum secara formal melalui kebijakan pemerintah. Ketiga, dari aspek sanksi, pelanggaran terhadap prinsip ijarah bi al-'amal berimplikasi pada sanksi moral-religius, sedangkan pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dikenai sanksi administratif dan pidana yang bersifat memaksa (coercive). Perbedaan mekanisme sanksi tersebut tidak serta-merta menempatkan kedua kerangka hukum dalam posisi yang saling bertentangan, melainkan justru dapat saling melengkapi. Nilai-nilai maqashid syariah, khususnya hifz al-mal (perlindungan harta), hifz al-nafs (perlindungan jiwa), dan hifz al-'irdh (perlindungan martabat/kehormatan), dapat menjadi basis etik yang memperkuat legitimasi moral dari norma-norma perlindungan upah yang telah diatur dalam hukum ketenagakerjaan positif, sebagaimana digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pemetaan Maqashid Syariah terhadap Perlindungan Upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Sebagaimana tergambar pada Gambar 1, prinsip hifz al-mal relevan dengan pengaturan upah layak dan upah minimum, prinsip hifz al-nafs relevan dengan pengaturan keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan prinsip hifz al-'irdh relevan dengan perlindungan terhadap eksploitasi dan diskriminasi dalam hubungan kerja. Pengintegrasian ketiga prinsip maqashid syariah tersebut ke dalam kebijakan pengupahan diharapkan mampu memperkuat basis keadilan substantif, tidak hanya keadilan prosedural, dalam perlindungan upah pekerja.

Relevansi nilai ijarah bi al-'amal semakin terasa pada konteks ekonomi gig dan pekerja lepas berbasis platform digital, yang pertumbuhannya belum diimbangi dengan perlindungan hukum ketenagakerjaan formal. Mufidah dkk. (2026) mengembangkan kerangka Integrated Shariah Digital Freelance Platform (ISDFP) yang mengintegrasikan prinsip ijarah, pembagian pendapatan yang adil (fair revenue sharing), mekanisme perlindungan melalui takaful digital, penyelesaian sengketa berbasis syariah, dan sistem pemantauan berbasis maqashid. Kerangka ini menunjukkan bahwa nilai-nilai ijarah bi al-'amal dapat menjadi rujukan normatif bagi pembentukan regulasi ketenagakerjaan digital yang saat ini belum diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia (Amalina & Zen, 2025).



Dengan demikian, konsep ijarah bi al-'amal tidak hanya relevan sebagai kerangka etik bagi hubungan kerja konvensional, tetapi juga berpotensi menjadi rujukan bagi pembaruan regulasi ketenagakerjaan pada sektor-sektor yang belum terjangkau oleh hukum positif secara memadai.

2. Kontribusi Nilai Ijarah Bi Al-'Amal bagi Pembaruan Kebijakan Pengupahan di Indonesia

Berdasarkan analisis perbandingan pada bagian sebelumnya, dapat disintesis bahwa konsep ijarah bi al-'amal memiliki tiga kontribusi utama bagi penguatan perlindungan upah pekerja di Indonesia. Pertama, kontribusi pada tataran filosofis, yaitu memperkuat basis keadilan substantif pengupahan yang tidak semata-mata berorientasi pada kepastian hukum formal, tetapi juga pada kemaslahatan bersama antara pemberi kerja dan pekerja.

Kedua, kontribusi pada tataran normatif, yaitu prinsip *ujrah al-mitsl* dan larangan penundaan pembayaran upah dapat memperkuat argumentasi hukum dalam penyusunan struktur dan skala upah sebagaimana diamanatkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, khususnya dalam menilai kewajaran besaran upah di luar mekanisme upah minimum formal.

Ketiga, kontribusi pada tataran praktis, yaitu nilai-nilai ijarah bi al-'amal dapat diadopsi sebagai kerangka pelengkap (*complementary framework*) bagi perlindungan pekerja pada sektor informal, UMKM, dan ekonomi gig yang belum sepenuhnya terjangkau oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, misalnya melalui penyusunan kode etik pengupahan berbasis syariah yang dapat diterapkan secara sukarela (*voluntary compliance*) oleh platform-platform digital maupun usaha berbasis komunitas keagamaan.

Tantangan utama dalam mengintegrasikan nilai ijarah bi al-'amal ke dalam kebijakan pengupahan nasional terletak pada perbedaan basis epistemologis antara hukum Islam yang bersifat sakral dan hukum ketenagakerjaan yang bersifat sekular-positivistik, sehingga diperlukan pendekatan yang tidak menempatkan keduanya secara dikotomis, melainkan sebagai dua sumber nilai yang saling mengisi dalam pembentukan kebijakan publik.

Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia dapat berperan strategis dalam merumuskan pedoman etik pengupahan berbasis ijarah bi al-'amal, yang selanjutnya dapat diadopsi secara sukarela oleh lembaga keuangan syariah, platform ekonomi syariah, maupun badan usaha milik organisasi keagamaan sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan kepatuhan syariah (*shariah compliance*).

Bagi pembuat kebijakan, hasil kajian ini merekomendasikan agar prinsip *ujrah al-mitsl* turut dipertimbangkan sebagai salah satu indikator kelayakan dalam penyusunan pedoman struktur dan skala upah, khususnya pada sektor usaha yang belum memiliki mekanisme pengupahan formal yang baku, seperti sektor pertanian, perikanan, dan pekerja rumah tangga.

Bagi penyedia platform digital, integrasi prinsip ijarah bi al-'amal dapat diwujudkan melalui transparansi skema pembagian pendapatan, kejelasan mekanisme pembayaran, serta penyediaan saluran penyelesaian sengketa yang mudah diakses oleh pekerja lepas, sebagaimana tercermin dalam kerangka Integrated Shariah Digital Freelance Platform yang dikembangkan oleh Mufidah dkk. (2026).

Meskipun memiliki kontribusi yang signifikan, perlu diakui bahwa penerapan nilai ijarah bi al-'amal secara formal ke dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional memerlukan proses harmonisasi yang cermat, mengingat Indonesia menganut sistem hukum nasional yang bersifat pluralistik, sehingga pengintegrasian nilai hukum Islam perlu dilakukan melalui mekanisme legislasi maupun *soft law*, tanpa mengesampingkan prinsip kepastian hukum bagi seluruh pekerja tanpa memandang latar belakang agama.

Dengan mempertimbangkan seluruh uraian di atas, dapat dikatakan bahwa sinergi antara nilai ijarah bi al-'amal dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia berpotensi menghasilkan kerangka perlindungan upah yang lebih holistik, yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan formal, tetapi juga pada keadilan substantif dan kemaslahatan bersama bagi seluruh pemangku kepentingan hubungan industrial.

Uraian di atas menegaskan bahwa ijarah bi al-'amal dan Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia bukanlah dua kerangka hukum yang saling meniadakan, melainkan dua kerangka yang dapat saling memperkuat dalam mewujudkan perlindungan upah pekerja yang lebih adil, inklusif, dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa konsep ijarah bi al-'amal dalam hukum Islam menempatkan upah sebagai hak yang harus dipenuhi secara adil, proporsional, dan tepat waktu, sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Talaq ayat 6, Surah Al-Qashash ayat 26-27, dan hadis riwayat Ibnu Majah, melalui prinsip *ujrah al-mitsl* dan larangan eksploitasi terhadap pekerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, telah membangun kerangka perlindungan upah yang komprehensif melalui mekanisme upah minimum, struktur skala upah, serta sanksi administratif dan pidana bagi pelanggarnya.

Perbandingan antara kedua kerangka hukum menunjukkan adanya titik temu pada prinsip keadilan, ketepatan waktu pembayaran, dan larangan eksploitasi upah, meskipun keduanya berbeda pada aspek sumber otoritas, mekanisme penetapan upah, dan bentuk sanksi. Nilai-nilai *maqashid syariah*, khususnya *hifz al-mal*, *hifz al-nafs*, dan *hifz al-'irdh*, terbukti relevan



sebagai basis etik yang memperkuat legitimasi moral perlindungan upah, termasuk bagi pekerja pada sektor informal dan ekonomi gig yang belum terjangkau secara optimal oleh hukum ketenagakerjaan formal.

Penelitian ini merekomendasikan agar pembuat kebijakan mempertimbangkan integrasi nilai-nilai ijarah bi al-'amal, khususnya melalui mekanisme soft law seperti fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia, sebagai basis etik pelengkap dalam pembaruan kebijakan pengupahan nasional, khususnya untuk melindungi pekerja pada sektor informal, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, serta ekonomi gig berbasis platform digital. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih lanjut mekanisme implementasi nilai ijarah bi al-'amal tersebut secara empiris pada sektor-sektor ketenagakerjaan tertentu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Ibnu Sina atas dukungan yang diberikan selama proses penulisan artikel ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah memberikan masukan konstruktif dalam penyusunan artikel ini, khususnya rekan sejawat pengampu mata kuliah Pancasila, Kewarganegaraan, dan Hukum Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. L., & Husni, L. (2023). Analisis Yuridis Penerapan Struktur dan Skala Upah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. *Private Law*, 3(3), 653–661. <https://doi.org/10.29303/prlw.v3i3.3414>
- Al-Zuhayli, W. (1989). *Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuhu* (Jilid 4). Dar al-Fikr.
- Amalina, N., & Zen, M. (2025). Konsep Ijarah Al A'mal dan Relevansinya terhadap Praktik Freelance pada Platform Syariah Kontemporer. *SIL'AH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 49–66. <https://doi.org/10.64994/silah.v2i2.67>
- Ameliana, R., Abidin, Z., & Daud, D. (2023). Tinjauan Ekonomi Islam terhadap Praktik Sistem Pengupahan. *Jurnal Al Mujaddid Humaniora (JALHu)*, 9(2), 62–74.
- Kementerian Agama RI. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Kennedy, A. (2024). Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 5(2), 1108–1119. <https://doi.org/10.22225/juinhum.5.2.10604.1108-1119>
- Mufidah, G., Uforio, A. T. M., Mallongi, A. A., & Prastowo S., D. A. (2026). Beyond Conventional Contract: Adapting Ijarah Principles to Digital Freelance Platform in Indonesia's Gig Economy. *International Journal of Islamic Business and Economics (IJIBEC)*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.28918/rt6qgf29>
- Nazmi, D. (2023). Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia. *UNES Law Review*, 6(2), 6918–6928. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1576>
- Nurkhaerani, E. (2024). Analisis Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Sistem Pengupahan Perspektif Hukum Ekonomi Islam: Perbandingan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. *Esensi Hukum*, 6(2), 1–15. <https://doi.org/10.35586/esensihukum.v6i2.392>
- Rafiqie, M., & Habibi, E. (2024). Konsep Ijarah Ala Al-'Amal dalam Penetapan Ujrah Buruh Tani Cabai Perspektif Hukum Ekonomi Syariah. *Aghnina: Jurnal Hukum Ekonomi Syari'ah*, 1(1).
- Sabiq, S. (2006). *Fiqh Sunnah* (Jilid 13). Pena Pundi Aksara.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.