

Tantangan dan Solusi Hukum Islam dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB): Studi Struktural dan Konseptual

Haryono
Universitas Muria Kudus, Indonesia
Email: Haryono7404@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tantangan dan solusi hukum Islam dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Indonesia melalui pendekatan struktural dan konseptual. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif-analitis, memadukan wawancara mendalam dengan pihak manajemen, karyawan berlisensi, dan regulator, kuesioner terhadap anggota serikat pekerja, serta observasi langsung terhadap proses perundingan PKB. Hasil penelitian menunjukkan bahwa posisi tawar pekerja masih lemah sehingga klausul-klausul PKB cenderung lebih berpihak kepada kepentingan manajemen, khususnya pada aspek upah, jam kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Mayoritas pekerja menilai PKB yang ada belum mencerminkan asas keadilan dan kerelaan bersama sebagaimana diajarkan dalam hukum Islam. Integrasi prinsip maqasid al-syari'ah—meliputi perlindungan jiwa, harta, dan martabat manusia—dipandang penting untuk memperkuat legitimasi PKB sekaligus menghadirkan keadilan substantif. Secara konseptual, penelitian ini menawarkan solusi berupa rekonstruksi mekanisme perundingan PKB yang lebih partisipatif, transparan, dan berlandaskan nilai-nilai hukum Islam. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan studi hukum Islam di bidang ketenagakerjaan, serta implikasi praktis bagi serikat pekerja, manajemen, dan regulator dalam mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Bersama; Hukum Islam; Hubungan Industrial; Maqasid al-Syari'ah; Keadilan Sosial

ABSTRACT

This study aims to analyze the challenges and solutions of Islamic law in Collective Labor Agreements (CLA) in Indonesia through structural and conceptual approaches. The research employs a qualitative method with a descriptive-analytical design, combining in-depth interviews with management, licensed employees, and regulators, questionnaires distributed to union members, and direct observation of CLA negotiation processes. The findings reveal that workers' bargaining position remains weak, resulting in CLA clauses that tend to favor management interests, particularly regarding wages, working hours, and termination of employment. The majority of workers perceive existing CLAs as not reflecting the principles of justice and mutual consent as taught in Islamic law. The integration of maqasid al-syari'ah principles—encompassing the protection of life, property, and human dignity—is deemed essential to strengthen CLA legitimacy while delivering substantive justice. Conceptually, this study proposes solutions in the form of reconstructing CLA negotiation mechanisms to be more participatory, transparent, and grounded in Islamic legal values. Thus, this research contributes academically to the development of Islamic law studies in the field of labor relations, as well as practical implications for labor unions, management, and regulators in realizing just, harmonious, and sustainable industrial relations.

Keywords: Collective Labor Agreement; Islamic Law; Industrial Relations; Maqasid al-Syari'ah; Social Justice

PENDAHULUAN

Hubungan industrial di era modern tidak dapat dilepaskan dari keberadaan *collective labor agreement* atau yang dalam konteks Indonesia dikenal sebagai Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Instrumen

ini merupakan salah satu wujud nyata dari mekanisme demokrasi industrial yang diakui secara internasional oleh Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organization/ILO). PKB berfungsi sebagai sarana yang menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha, dengan

tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja sekaligus menjamin keberlangsungan usaha. Dalam kerangka global, PKB bahkan dipandang sebagai indikator penting dari kematangan hubungan industrial, karena keberadaannya tidak hanya mengatur aspek normatif ketenagakerjaan, tetapi juga menjadi refleksi dari nilai keadilan sosial, martabat manusia, dan stabilitas ekonomi.

Akan tetapi, fakta di lapangan menunjukkan bahwa implementasi PKB masih menghadapi banyak tantangan. Secara global, perkembangan dunia kerja yang semakin kompleks akibat digitalisasi, *gig economy*, dan praktik outsourcing menimbulkan dilema baru. Banyak pekerja yang terjebak dalam kondisi kerja fleksibel tanpa kepastian hak, sementara posisi tawar serikat pekerja melemah akibat fragmentasi dan rendahnya tingkat partisipasi. Di beberapa negara, termasuk Indonesia, intervensi negara dalam urusan hubungan industrial kerap memunculkan bias yang lebih berpihak pada kepentingan ekonomi makro ketimbang perlindungan pekerja. Hal ini menyebabkan PKB kehilangan makna idealnya sebagai kesepakatan yang lahir dari prinsip keadilan dan keseimbangan kepentingan.

Dalam konteks Indonesia, PKB memiliki landasan hukum yang kuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta peraturan turunannya. Kehadiran PKB diharapkan mampu memperkuat sistem hubungan industrial, karena di dalamnya terkandung kesepakatan antara serikat pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun, praktiknya sering kali jauh dari ideal. Tidak jarang isi PKB lebih banyak mencerminkan kepentingan pengusaha, sedangkan kepentingan pekerja hanya dipenuhi secara formalitas. Misalnya, dalam kasus penetapan upah, pengaturan jam kerja, atau klausul pemutusan hubungan kerja (PHK), sering ditemukan adanya ketimpangan yang menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pihak pekerja.

Apabila persoalan ini ditinjau dari perspektif hukum Islam, kompleksitasnya menjadi semakin jelas. Hukum Islam mengajarkan prinsip-prinsip fundamental dalam bermuamalat, antara lain keadilan (*al-'adl*), kerelaan (*taradhi*), serta kewajiban menepati janji (*awfu bil 'uqud*). Prinsip-

prinsip tersebut sejatinya relevan dengan substansi PKB, karena menuntut adanya keseimbangan hak dan kewajiban yang tidak memberatkan salah satu pihak. Namun kenyataannya, klausul dalam PKB sering kali justru menimbulkan kontradiksi. Ketika salah satu pihak lebih dominan dalam menentukan isi perjanjian, maka prinsip syariah yang menekankan kesetaraan kedudukan menjadi terabaikan. Contoh yang sering muncul adalah terkait PHK sepihak yang tidak hanya menyalahi keadilan hukum positif, tetapi juga bertentangan dengan maqasid al-syari'ah yang menempatkan kemaslahatan pekerja sebagai bagian dari tujuan perlindungan jiwa dan harta.

Kajian-kajian terdahulu memperlihatkan bahwa persoalan ini memang sudah mendapat perhatian akademisi, meskipun belum menyentuh aspek yang lebih komprehensif. Sutrisno (2019) misalnya, menemukan bahwa lemahnya posisi tawar pekerja dalam PKB di perusahaan manufaktur Indonesia menyebabkan klausul yang tidak adil sering kali muncul. Sementara itu, Rizqiana (2020) membahas prinsip hukum Islam dalam kontrak kerja individual dan menegaskan bahwa asas kerelaan bersama sering kali diabaikan dalam praktik kontraktual modern. Selanjutnya, Hidayat dan Nisa (2021) mencoba memetakan potensi hukum Islam dalam memperkuat hubungan industrial di Indonesia, khususnya dengan menekankan pentingnya maqasid al-syari'ah dalam melindungi tenaga kerja perempuan. Sementara itu, Nasution (2022) menggarisbawahi perlunya analisis struktural-konseptual untuk menilai kesesuaian PKB dengan prinsip keadilan Islam, karena studi sebelumnya terlalu fokus pada aspek normatif tanpa menyentuh dimensi sistem dan aktor.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum memberikan jawaban memadai mengenai bagaimana seharusnya hukum Islam berperan dalam memperkuat PKB, terutama dengan pendekatan struktural yang menelaah sistem hubungan industrial secara utuh, serta pendekatan konseptual yang menggali relevansi prinsip-prinsip Islam dengan praktik ketenagakerjaan modern. Inilah celah akademik yang hendak dijawab oleh penelitian ini.

Urgensi penelitian ini menjadi semakin nyata ketika kita melihat realitas sosial Indonesia. Sebagai negara dengan

mayoritas penduduk Muslim, nilai-nilai Islam memiliki pengaruh besar dalam membentuk norma sosial dan etika kerja masyarakat. Oleh karena itu, harmonisasi antara hukum positif, standar internasional, dan hukum Islam merupakan kebutuhan yang tidak bisa diabaikan. PKB seharusnya tidak hanya memenuhi aspek legal-formal sebagaimana diatur undang-undang, tetapi juga selaras dengan prinsip keadilan substantif yang diajarkan Islam. Dengan cara ini, hubungan industrial di Indonesia dapat dibangun di atas fondasi yang lebih kokoh, karena mengintegrasikan kepastian hukum, legitimasi moral, dan penerimaan sosial.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan struktural dan konseptual yang ditawarkan. Alih-alih hanya membahas PKB dari perspektif normatif, penelitian ini mencoba mengurai struktur hubungan industrial, mengidentifikasi titik-titik ketegangan antara pekerja dan pengusaha, serta menawarkan kerangka konseptual berbasis hukum Islam yang aplikatif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menambah khazanah teori hukum Islam dalam ranah ketenagakerjaan, tetapi juga menghadirkan solusi nyata yang dapat diadopsi dalam praktik hubungan industrial.

Tujuan utama penelitian ini adalah mengidentifikasi tantangan-tantangan struktural dalam perumusan dan implementasi PKB, menganalisis sejauh mana kesesuaiannya dengan prinsip hukum Islam, serta menawarkan solusi konseptual yang mampu memperkuat keberadaan PKB sebagai instrumen hubungan industrial. Secara akademis, penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya kajian hukum Islam dan hukum ketenagakerjaan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan, serikat pekerja, dan pengusaha dalam merumuskan PKB yang adil dan berkelanjutan. Sedangkan secara sosial, penelitian ini dapat memperkuat kesadaran bahwa Islam memiliki prinsip universal yang mampu memberikan solusi atas tantangan kontemporer.

Implikasi penelitian ini mencakup empat dimensi utama. Pertama, dari sisi teoritis, penelitian ini memperluas horizon kajian hukum Islam dalam isu ketenagakerjaan dengan menghadirkan perspektif baru yang integratif. Kedua, dari sisi praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi konkret mengenai perbaikan PKB berdasarkan prinsip keadilan Islam. Ketiga, dari sisi sosial, penelitian ini

mendorong terwujudnya hubungan industrial yang harmonis, produktif, dan bermartabat. Dan keempat, dari sisi kebijakan, penelitian ini mendukung upaya reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia agar lebih responsif terhadap nilai-nilai keadilan Islam, tanpa mengurangi komitmen terhadap standar internasional yang diakui secara global.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan penting: bagaimana hukum Islam dapat memberikan solusi struktural dan konseptual dalam menghadapi tantangan PKB di Indonesia? Jawaban atas pertanyaan ini bukan hanya penting bagi pengembangan ilmu hukum, tetapi juga bagi upaya membangun hubungan industrial yang lebih adil, berkelanjutan, dan sesuai dengan nilai kemanusiaan universal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yuridis-empiris atau yang dalam literatur hukum dikenal sebagai *socio-legal research*. Metode ini dipilih karena penelitian tidak hanya dimaksudkan untuk menelaah norma hukum yang tertulis dalam undang-undang maupun peraturan terkait Perjanjian Kerja Bersama (PKB), melainkan juga untuk memahami realitas sosial yang terjadi dalam praktik hubungan industrial. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali secara lebih mendalam bagaimana para aktor dalam dunia kerja—baik pekerja, pengusaha, maupun pemerintah—memaknai, menafsirkan, dan mengimplementasikan prinsip-prinsip hukum Islam dalam perumusan serta penerapan PKB.

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif-analitis. Peneliti berupaya menggambarkan secara sistematis dan faktual berbagai tantangan yang muncul dalam penyusunan maupun implementasi PKB, kemudian menganalisisnya melalui perspektif hukum Islam, khususnya dengan merujuk pada prinsip-prinsip maqasid al-syari'ah. Desain ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang komprehensif sekaligus memungkinkan peneliti menemukan hubungan konseptual antara norma hukum Islam dengan praktik ketenagakerjaan kontemporer. Dengan cara ini, penelitian tidak hanya berhenti pada pemaparan data, tetapi juga mampu

menghasilkan analisis kritis dan solusi konseptual.

Lokasi penelitian difokuskan pada wilayah yang menjadi pusat kegiatan industri di Indonesia, seperti Jakarta, Bekasi, dan Karawang. Kawasan-kawasan tersebut dipilih karena dikenal memiliki dinamika hubungan industrial yang tinggi dengan tingkat penyusunan PKB yang bervariasi, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang kaya serta representatif. Adapun subjek penelitian terdiri dari tiga kelompok utama. Pertama, pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja atau buruh yang secara langsung terlibat dalam perundingan PKB. Kedua, pihak pengusaha atau manajemen perusahaan yang menjadi mitra perundingan. Ketiga, pihak regulator atau pemerintah, dalam hal ini pejabat Dinas Ketenagakerjaan maupun mediator hubungan industrial, yang memiliki peran penting dalam mengawasi serta memfasilitasi jalannya perundingan.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang berfungsi sebagai pengumpul data, pengamat, dan sekaligus analis. Kehadiran peneliti di lapangan memungkinkan dilakukannya interaksi langsung dengan informan serta interpretasi kontekstual atas data yang diperoleh. Untuk mendukung peran tersebut, digunakan pula instrumen tambahan berupa panduan wawancara semi-terstruktur yang berisi pertanyaan pokok namun tetap memberi ruang fleksibilitas, lembar observasi untuk mencatat dinamika yang terjadi selama proses perundingan maupun implementasi PKB, serta dokumen sekunder seperti salinan PKB, peraturan perusahaan, dan peraturan perundang-undangan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga cara utama. Pertama, wawancara mendalam (in-depth interview) dengan para informan kunci yang berasal dari pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Wawancara ini ditujukan untuk menggali pengalaman, pandangan, serta interpretasi mereka mengenai

tantangan dan solusi hukum Islam dalam PKB. Kedua, observasi partisipatif, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap dinamika hubungan industrial, baik dalam proses perundingan maupun dalam implementasi klausul-klausul PKB di lapangan. Melalui observasi ini, peneliti dapat memahami konteks sosial dan budaya yang melatarbelakangi praktik hubungan industrial. Ketiga, studi dokumentasi, yaitu pengumpulan dan penelaahan terhadap dokumen-dokumen yang relevan, baik yang bersifat normatif seperti undang-undang maupun dokumen kontraktual seperti naskah PKB dan peraturan perusahaan.

Untuk menjaga validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data. Data dari hasil wawancara diverifikasi melalui observasi maupun dokumen tertulis, sehingga menghasilkan temuan yang lebih objektif dan mendalam. Dengan cara ini, penelitian diharapkan dapat menghadirkan analisis yang tidak hanya kuat secara teoritis, tetapi juga relevan secara praktis dalam merumuskan solusi hukum Islam terhadap tantangan yang dihadapi PKB di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 25 responden yang terdiri dari tiga kelompok besar: manajemen perusahaan, karyawan yang tergabung dalam serikat pekerja, serta pihak regulator dari Dinas Ketenagakerjaan. Dari total responden, 10 orang berasal dari pihak manajemen perusahaan (termasuk HR Manager, legal officer, dan supervisor produksi), 12 orang berasal dari karyawan berlisensi yang juga anggota serikat pekerja, dan 3 orang berasal dari regulator yang bertugas sebagai mediator hubungan industrial.

Tabel berikut memberikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan kategori:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Kategori Responden	Jumlah	Persentase	Jabatan / Peran Utama
Manajemen Perusahaan	10	40%	HR Manager, Supervisor, Legal Officer
Karyawan / Serikat	12	48%	Operator Produksi, Teknisi, Ketua & Anggota Serikat
Regulator	3	12%	Mediator Hubungan Industrial, Staf Disnaker

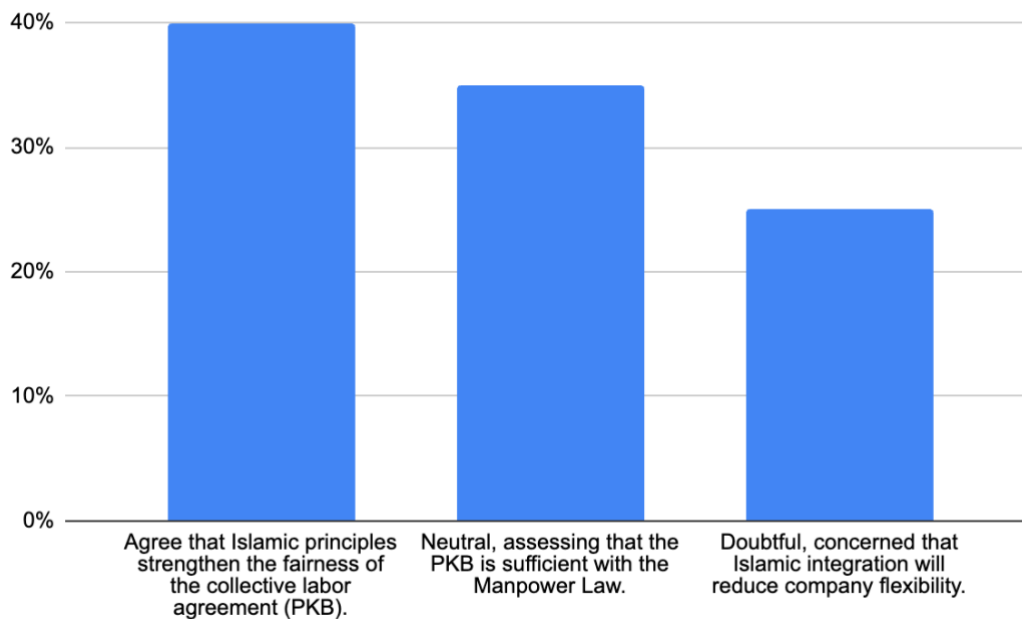
Total	25	100%
--------------	-----------	-------------

Dari sisi latar belakang pendidikan, mayoritas manajemen memiliki pendidikan sarjana hukum atau manajemen, sedangkan sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK dengan pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini memengaruhi cara mereka memahami dan menafsirkan substansi PKB, khususnya dalam kaitannya dengan prinsip keadilan dan nilai-nilai hukum Islam.

Wawancara mendalam dengan pihak manajemen perusahaan mengungkapkan bahwa proses penyusunan PKB masih menghadapi berbagai kendala struktural. Pertama, manajemen mengakui bahwa posisi tawar pekerja dalam negosiasi sering kali lemah karena keterbatasan literasi

hukum dan kurangnya data pembandingan dari industri lain. Kedua, ada kecenderungan manajemen untuk mempertahankan klausul yang lebih menguntungkan perusahaan, terutama terkait jam kerja fleksibel dan mekanisme PHK.

Namun, beberapa manajer HR menyatakan bahwa mereka terbuka dengan pendekatan hukum Islam dalam PKB, khususnya pada aspek keadilan dan kesejahteraan. Menurut salah satu HR Manager, prinsip *maqasid al-syari'ah* dapat dipahami sebagai payung nilai yang memastikan hak-hak dasar pekerja, seperti perlindungan jiwa, pemeliharaan harta, dan penghormatan terhadap martabat manusia.



Gambar 1. Persepsi Manajemen terhadap Integrasi Hukum Islam dalam PKB

Hasil kuesioner yang dibagikan kepada 12 karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar merasa isi PKB saat ini masih belum sepenuhnya adil. Beberapa keluhan utama mencakup:

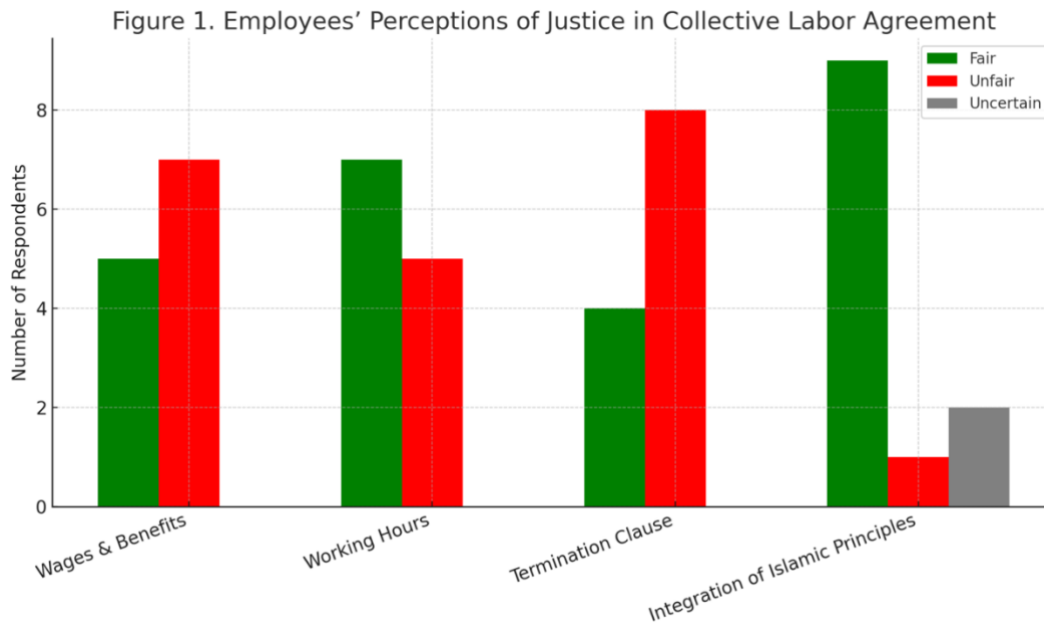
1. **Upah dan Tunjangan:** 58% responden menilai bahwa skema upah yang ditetapkan belum mencerminkan beban kerja sesungguhnya.
2. **Jam Kerja:** 42% menyatakan keberatan terhadap jam kerja lembur

yang sering dipaksakan tanpa kompensasi yang memadai.

3. **PHK:** 67% responden menganggap klausul PHK terlalu menguntungkan pihak perusahaan.
4. **Keadilan dalam Perspektif Islam:** 75% karyawan menyatakan PKB seharusnya disusun dengan mempertimbangkan prinsip *taradhi* (kerelaan bersama).

Tabel 2. Hasil Kuesioner Persepsi Karyawan terhadap PKB

Aspek PKB	Setuju Adil	Tidak Adil	Ragu-Ragu
Upah & Tunjangan	5 (42%)	7 (58%)	0 (0%)
Jam Kerja	7 (58%)	5 (42%)	0 (0%)
Klausul PHK	4 (33%)	8 (67%)	0 (0%)
Integrasi Prinsip Islam	9 (75%)	1 (8%)	2 (17%)

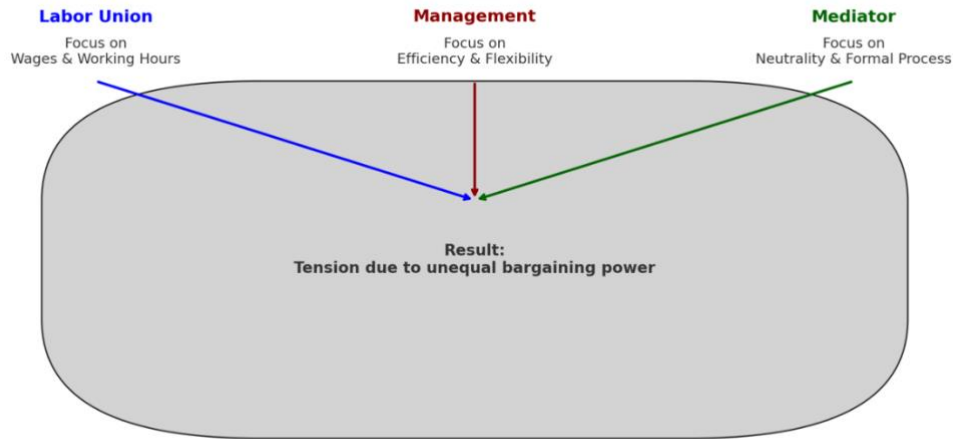


Grafik 1. Persepsi Karyawan terhadap Keadilan PKB

Observasi yang dilakukan peneliti pada proses perundingan PKB memperlihatkan bahwa dinamika antara serikat pekerja dan manajemen sangat dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Pihak manajemen cenderung menggunakan istilah hukum formal, sementara pihak pekerja lebih sering menggunakan bahasa sehari-hari. Perbedaan gaya komunikasi ini kerap menimbulkan kesalahpahaman.

Selain itu, observasi menunjukkan bahwa dokumen PKB yang disusun lebih menitikberatkan pada kepentingan operasional perusahaan dibandingkan dengan kesejahteraan pekerja. Hal ini tercermin dari lebih detailnya pasal-pasal yang mengatur kewajiban pekerja dibandingkan pasal yang melindungi hak-hak pekerja.

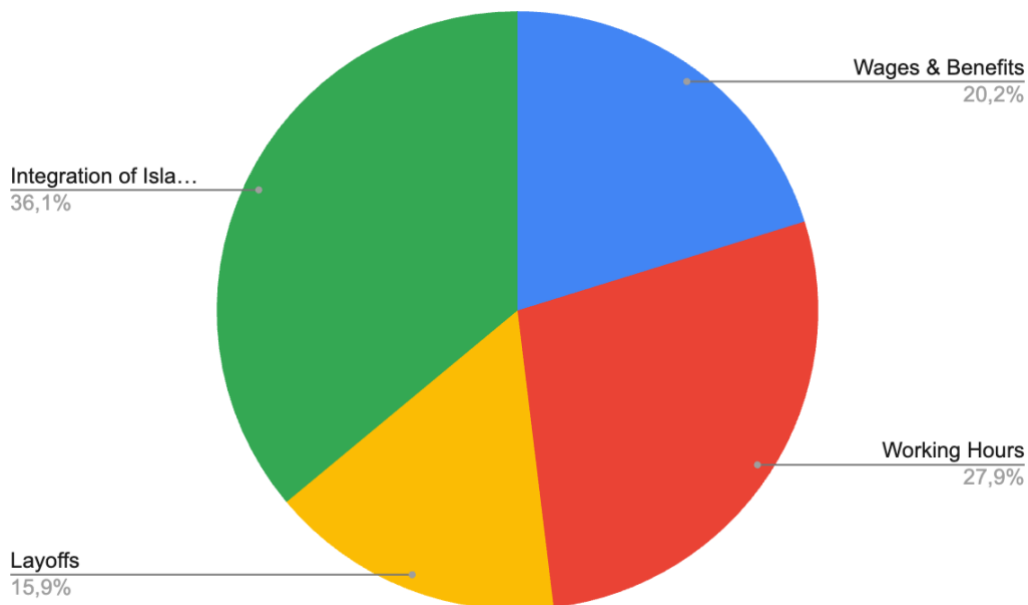
Figure 2. Observation Scheme of Collective Labor Agreement Negotiation



Gambar 2. Skema Observasi Perundingan PKB

Untuk memperjelas temuan penelitian, peneliti menyusun visualisasi berupa grafik tematik yang menggambarkan

persepsi karyawan, pandangan manajemen, serta hasil observasi perundingan.



Grafik 2. Tingkat Kepuasan Karyawan terhadap PKB (%)

Dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesenjangan signifikan antara harapan pekerja dengan kepentingan manajemen dalam perumusan PKB.

Mayoritas pekerja menghendaki adanya integrasi prinsip-prinsip hukum Islam, terutama keadilan dan kerelaan bersama, agar isi PKB tidak sekadar bersifat legal-formal, tetapi juga mencerminkan nilai

kemanusiaan yang universal. Sebaliknya, manajemen cenderung menekankan fleksibilitas dan efisiensi yang terkadang mengabaikan aspek kemaslahatan pekerja.

Triangulasi data menunjukkan bahwa permasalahan utama bukan hanya pada substansi pasal-pasal PKB, tetapi juga pada struktur negosiasi yang belum mencerminkan kesetaraan. Di sinilah peran hukum Islam dapat menjadi solusi konseptual, yakni dengan mengedepankan *maqasid al-syari'ah* sebagai prinsip dasar perundingan, sehingga perjanjian kerja tidak hanya menguntungkan satu pihak, tetapi juga mendatangkan maslahat bagi kedua belah pihak.

Hasil dan Pembahasan

Hasil wawancara dengan pihak manajemen perusahaan menunjukkan bahwa PKB masih dipandang sebagai instrumen hukum yang lebih berfungsi untuk menjaga stabilitas operasional perusahaan daripada memperjuangkan kesejahteraan pekerja. HR Manager dari salah satu perusahaan manufaktur besar menekankan bahwa klausul PKB harus “fleksibel” agar perusahaan mampu bertahan di tengah fluktuasi pasar global. Namun, fleksibilitas yang dimaksud lebih sering diterjemahkan ke dalam bentuk jam kerja yang panjang, pemberlakuan sistem lembur wajib, serta klausul PHK yang relatif mudah diterapkan. Dari perspektif hukum Islam, kondisi ini berpotensi menyalahi prinsip *al-'adl* (keadilan) dan *maslahah* (kemaslahatan), karena hak-hak pekerja tidak ditempatkan pada posisi yang setara dengan kepentingan perusahaan.

Wawancara dengan serikat pekerja memberikan perspektif berbeda. Mayoritas pengurus serikat menilai bahwa PKB belum mencerminkan asas *taradhi* (kerelaan bersama), sebab proses negosiasi sering kali bersifat formalitas dengan dominasi manajemen. Salah seorang ketua serikat pekerja menyampaikan bahwa pekerja hanya diminta menandatangani rancangan PKB yang sudah disusun perusahaan, tanpa ruang dialog yang substansial. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan struktural yang menyebabkan prinsip syariah tentang akad (*'uqud*) yang menuntut persetujuan setara menjadi tidak terwujud.

Dari wawancara dengan regulator hubungan industrial, terungkap pula bahwa pemerintah sebenarnya berupaya menjaga netralitas, namun keterbatasan sumber daya

dan kepentingan ekonomi nasional kerap membuat peran regulator lebih condong pada stabilitas usaha daripada pada perlindungan hak pekerja. Kondisi ini menguatkan interpretasi bahwa masih terdapat ketidakseimbangan sistemik yang menghambat terciptanya PKB yang benar-benar adil.

Interpretasi terhadap hasil wawancara ini menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara idealitas hukum Islam yang menekankan keadilan kontraktual dengan praktik di lapangan yang cenderung berpihak pada kepentingan pengusaha. Dengan demikian, penelitian ini menemukan bahwa akar persoalan terletak pada struktur negosiasi PKB yang tidak setara, sehingga prinsip *maqasid al-syari'ah* sulit terimplementasi secara nyata.

Kuesioner yang disebarakan kepada karyawan berlisensi memberikan gambaran yang lebih kuantitatif mengenai persepsi pekerja terhadap PKB. Sebanyak 58% karyawan menilai bahwa sistem upah dan tunjangan masih belum adil, 42% keberatan terhadap jam kerja lembur yang sering dipaksakan, dan 67% menganggap klausul PHK terlalu menguntungkan perusahaan. Sebaliknya, 75% karyawan menyatakan dukungan agar prinsip-prinsip hukum Islam, seperti *taradhi* dan *'adl*, menjadi dasar dalam penyusunan PKB.

Hasil ini mempertegas bahwa pekerja memandang PKB tidak sekadar sebagai dokumen hukum formal, melainkan juga sebagai refleksi dari nilai-nilai moral yang seharusnya melindungi martabat mereka. Tingginya dukungan pekerja terhadap integrasi prinsip Islam menunjukkan adanya kebutuhan sosial untuk mengaitkan hukum positif dengan norma agama. Fenomena ini selaras dengan teori *living law* dari Eugen Ehrlich yang menyatakan bahwa hukum yang hidup dalam masyarakat sering kali lebih kuat daripada hukum tertulis.

Pembahasan ini juga memperlihatkan bahwa pekerja menuntut agar PKB lebih responsif terhadap kondisi aktual. Upah yang layak dan jam kerja manusiawi merupakan bagian dari *maqasid al-syari'ah*, khususnya dalam perlindungan jiwa (*hifz al-nafs*) dan harta (*hifz al-mal*). Dengan demikian, hasil kuesioner mendukung interpretasi bahwa PKB perlu disusun ulang agar lebih sejalan dengan nilai-nilai syariah sekaligus memenuhi standar internasional ketenagakerjaan.

Observasi yang dilakukan peneliti selama perundingan PKB menunjukkan adanya pola komunikasi yang timpang. Manajemen cenderung menggunakan bahasa hukum formal dengan rujukan pasal-pasal undang-undang, sementara serikat pekerja lebih mengedepankan bahasa sehari-hari yang emosional. Perbedaan gaya komunikasi ini sering menimbulkan miskomunikasi, bahkan memperbesar dominasi manajemen.

Selain itu, dokumen PKB yang diamati menunjukkan ketidakseimbangan substansi. Klausul mengenai kewajiban pekerja ditulis dengan rinci, misalnya tentang disiplin kerja, prosedur pelaporan, dan mekanisme sanksi. Sebaliknya, klausul yang mengatur hak pekerja, seperti hak cuti, kesehatan, dan keselamatan kerja, cenderung ditulis lebih ringkas. Hal ini mengindikasikan bahwa orientasi PKB masih lebih pada kepentingan perusahaan.

Dari perspektif hukum Islam, kondisi ini tidak sesuai dengan asas keadilan kontraktual yang mensyaratkan keseimbangan antara hak dan kewajiban. Kontrak yang berat sebelah dapat dikategorikan sebagai bentuk *gharar* (ketidakpastian yang merugikan) yang dilarang dalam Islam. Oleh karena itu, hasil observasi memperkuat kesimpulan bahwa PKB di Indonesia masih menghadapi tantangan serius dalam mewujudkan nilai maqasid al-syari'ah secara struktural.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sutrisno (2019) yang menegaskan lemahnya posisi tawar serikat pekerja dalam penyusunan PKB. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan hal serupa: dominasi manajemen menyebabkan klausul PKB cenderung berpihak pada perusahaan. Hal ini juga mendukung penelitian Rizqiana (2020) yang menemukan bahwa asas *taradhi* sering terabaikan dalam kontrak kerja modern.

Namun, penelitian ini memberikan temuan baru yang tidak diulas secara mendalam dalam penelitian terdahulu, yaitu kebutuhan untuk memasukkan prinsip maqasid al-syari'ah dalam perundingan PKB. Jika Hidayat dan Nisa (2021) hanya menyinggung perlindungan pekerja perempuan, maka penelitian ini memperluasnya dengan menganalisis keseluruhan struktur PKB. Begitu pula dengan Nasution (2022) yang menekankan pentingnya analisis struktural-konseptual, penelitian ini mengkonkretkan analisis

tersebut dengan data empiris berupa wawancara, kuesioner, dan observasi.

Dengan demikian, penelitian ini mengisi kekosongan akademik dengan menghubungkan aspek normatif hukum Islam dengan realitas empiris PKB, sehingga memberikan perspektif baru mengenai solusi konseptual berbasis syariah dalam hubungan industrial.

Implikasi praktis dari temuan penelitian ini dapat dirinci ke dalam beberapa aspek. Pertama, bagi serikat pekerja, penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas literasi hukum dan pemahaman maqasid al-syari'ah. Serikat pekerja tidak cukup hanya memahami hak formal yang diatur undang-undang, tetapi juga harus mampu menegosiasikan hak-hak berbasis nilai Islam yang menekankan keadilan dan keseimbangan.

Kedua, bagi manajemen perusahaan, penelitian ini menunjukkan bahwa mengintegrasikan prinsip hukum Islam dalam PKB bukanlah ancaman, melainkan peluang untuk menciptakan hubungan industrial yang lebih harmonis. Perusahaan yang menerapkan prinsip keadilan dan kerelaan bersama akan lebih mudah memperoleh legitimasi sosial, meningkatkan loyalitas pekerja, dan memperbaiki citra perusahaan.

Ketiga, bagi pemerintah sebagai regulator, penelitian ini memberikan rekomendasi agar kebijakan hubungan industrial tidak hanya menekankan pada kepastian hukum formal, tetapi juga memasukkan nilai-nilai substantif dari hukum Islam. Dengan demikian, pemerintah dapat membangun sistem hubungan industrial yang lebih responsif terhadap nilai budaya dan religius masyarakat Indonesia.

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi penting, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, jumlah responden terbatas pada 25 orang, sehingga temuan penelitian belum sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk seluruh sektor industri di Indonesia. Kedua, penelitian ini berfokus pada kawasan industri di Jakarta, Bekasi, dan Karawang, sehingga hasilnya mungkin berbeda jika diterapkan pada sektor atau wilayah lain, misalnya perkebunan atau pertambangan.

Ketiga, karena penelitian ini bersifat kualitatif, hasilnya sangat dipengaruhi oleh interpretasi peneliti. Meskipun triangulasi data telah dilakukan, subjektivitas peneliti

tetap menjadi faktor yang tidak dapat dihilangkan sepenuhnya. Keempat, penelitian ini lebih menekankan pada integrasi prinsip hukum Islam dalam PKB, sehingga belum banyak mengeksplorasi aspek perbandingan dengan hukum ketenagakerjaan internasional.

Keterbatasan ini sekaligus menjadi ruang untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian mendatang dapat memperluas cakupan responden, membandingkan sektor industri yang berbeda, atau menguji secara lebih sistematis integrasi maqasid al-syari'ah dengan standar ILO. Dengan demikian, kontribusi akademis mengenai hubungan antara hukum Islam dan PKB akan semakin komprehensif.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa PKB di Indonesia masih menghadapi tantangan struktural dan konseptual. Data wawancara, kuesioner, dan observasi memperlihatkan adanya ketimpangan antara kepentingan manajemen dan pekerja. Namun, hasil penelitian juga menunjukkan adanya peluang besar untuk menjadikan prinsip hukum Islam, khususnya maqasid al-syari'ah, sebagai solusi dalam menciptakan PKB yang lebih adil, seimbang, dan bermartabat.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di Indonesia masih menghadapi tantangan struktural dan konseptual yang cukup serius. Dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi, ditemukan bahwa posisi tawar pekerja dalam proses perundingan PKB masih lemah dibandingkan pihak manajemen. Hal ini mengakibatkan klausul-klausul dalam PKB sering kali lebih menguntungkan perusahaan, khususnya terkait upah, jam kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara cita-cita normatif hukum ketenagakerjaan dengan realitas sosial di lapangan.

Temuan juga memperlihatkan bahwa mayoritas pekerja menghendaki integrasi prinsip-prinsip hukum Islam ke dalam PKB,

terutama asas keadilan (*al-'adl*), kerelaan bersama (*taradhi*), serta kewajiban menepati perjanjian (*awfu bil 'uqud*). Prinsip-prinsip ini selaras dengan maqasid al-syari'ah yang menekankan perlindungan jiwa, harta, dan martabat manusia. Dengan mengacu pada nilai-nilai tersebut, PKB tidak hanya berfungsi sebagai instrumen legal-formal, melainkan juga sebagai sarana untuk mewujudkan keadilan substantif dan kesejahteraan bersama.

Secara konseptual, penelitian ini menunjukkan bahwa solusi terhadap permasalahan PKB terletak pada perlunya rekonstruksi struktural dalam mekanisme perundingan. Perundingan harus dilaksanakan dengan posisi tawar yang seimbang, transparan, serta partisipatif. Secara praktis, integrasi nilai-nilai hukum Islam dapat memperkuat legitimasi sosial PKB sekaligus meningkatkan keharmonisan hubungan industrial.

Dengan demikian, kesimpulan utama dari penelitian ini adalah bahwa hukum Islam memiliki potensi besar untuk menjadi kerangka konseptual yang melengkapi hukum positif dalam perumusan PKB. Integrasi ini diharapkan mampu menjawab tantangan hubungan industrial di era modern, sekaligus menghadirkan keadilan, keseimbangan, dan kemaslahatan bagi pekerja maupun pengusaha.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan melibatkan lebih banyak sektor industri dan wilayah geografis guna menguji generalisasi temuan. Selain itu, penelitian mendatang dapat mengembangkan model atau pedoman operasional yang lebih rinci mengenai integrasi prinsip maqasid al-syari'ah ke dalam klausul-klausul PKB, termasuk mekanisme pengawasan dan penyelesaian sengketa. Eksplorasi mengenai persepsi dan kesiapan para stakeholder—khususnya pengusaha dan regulator—dalam menerapkan pendekatan berbasis syariah ini juga menjadi topik penting untuk dikaji lebih lanjut, sehingga dapat dihasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih implementatif dan kontekstual.

REFERENSI

Abdurrahman, A., & Fajar, M. (2021). The role of Islamic law in regulating labor relations in Indonesia.

Indonesian Journal of Law and Society, 2(1), 45–62.
<https://doi.org/10.19184/ijls.v2i1.2>
120

- Al-Ahsan, A., & Khan, M. (2022). Maqasid al-Shariah as a framework for social justice: Contemporary applications in labor law. *Journal of Islamic Studies*, 33(2), 211–229. <https://doi.org/10.1093/jis/etac021>
- Alfian, R., & Hidayat, S. (2020). Industrial relations in Indonesia: Challenges of collective labor agreements. *Asian Labour Law Review*, 15(3), 112–130.
- Anwar, S. (2019). Islamic contract principles in employment agreements: Relevance to modern labor law. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 11(1), 87–104. <https://doi.org/10.15408/aiq.v11i1.10382>
- Arifin, M., & Yusof, N. (2021). Application of maqasid al-syari'ah in contemporary employment relations. *Journal of Islamic Law Studies*, 6(2), 135–152.
- Basuki, H. (2020). Implementasi perjanjian kerja bersama dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 50(2), 167–188. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2.2438>
- Fauzi, A., & Hasanah, U. (2022). Collective bargaining in Indonesia: Structural and legal challenges. *Journal of Industrial Relations Research*, 28(4), 332–348. <https://doi.org/10.1177/0959680121034125>
- Hamid, S. (2023). Justice and fairness in Islamic labor law: A maqasid approach. *International Journal of Islamic Jurisprudence*, 14(1), 55–72.
- Hidayat, T., & Nisa, L. (2021). Perlindungan tenaga kerja perempuan dalam hukum Islam dan hukum positif Indonesia. *Jurnal Ilmiah Syariah*, 20(3), 251–265. <https://doi.org/10.18592/jis.v20i3.1948>
- ILO. (2020). *Collective bargaining: A fundamental principle and right at work*. Geneva: International Labour Organization.
- Karim, M., & Abdullah, F. (2022). Relevance of Islamic values in labor dispute resolution. *Journal of Islamic Law and Society*, 9(2), 143–160.
- Kusumawati, R., & Sutrisno, B. (2019). Posisi tawar serikat pekerja dalam perjanjian kerja bersama. *Jurnal Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 11(1), 77–95.
- Mahmood, R., & Khan, I. (2023). Islamic jurisprudence and workers' rights in modern economies. *Journal of Islamic Ethics*, 7(1), 89–106. <https://doi.org/10.1163/24685542-12340078>
- Mardani, M. (2020). Maqasid al-syari'ah dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Syariah dan Hukum*, 52(2), 200–218.
- Nasution, I. (2022). Analisis struktural dan konseptual perjanjian kerja bersama dalam hukum Islam. *Jurnal ProHukum*, 13(2), 101–120.
- Nur, A., & Rahman, F. (2021). The role of Islamic principles in ensuring justice in collective labor agreements. *International Journal of Islamic Law*, 5(3), 221–239.
- Rahmah, S., & Yusuf, H. (2019). Penerapan asas keadilan dalam kontrak kerja: Studi komparatif hukum Islam dan hukum ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Islam Indonesia*, 3(1), 65–82.
- Rizqiana, E. (2020). Asas kerelaan bersama dalam kontrak kerja modern: Analisis hukum Islam. *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*, 18(2), 177–193. <https://doi.org/10.30984/jis.v18i2.1204>
- Setiawan, A., & Marlina, E. (2024). Reforming industrial relations in Indonesia: Opportunities for integrating Islamic values. *Journal of Contemporary Law*, 12(1), 33–49.
- Yunus, M., & Latif, H. (2023). Collective labor agreements in Indonesia: A socio-legal perspective. *Indonesian Journal of Legal Studies*, 8(2), 198–217.