

Rekonstruksi Konsep Ijarah dalam Pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani: Analisis Komparatif dengan Prinsip Ekonomi Islam dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Ricky Fattamazaya^{1*}

¹ UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

*Corresponding author: rickytamajustice@gmail.com

Abstrak: *Ijarah* sebagai akad sewa-menyewa dan sewa tenaga dalam fikih muamalah memiliki relevansi yang sangat signifikan dalam konteks hubungan ketenagakerjaan modern. Namun, terdapat kesenjangan konseptual antara doktrin *ijarah* klasik dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, khususnya pasca diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk merekonstruksi konsep *ijarah* dalam pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani serta membandingkannya dengan prinsip *ijarah* dalam ekonomi Islam dan ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan komparatif dan konseptual, melalui studi kepustakaan terhadap sumber primer berupa karya-karya An-Nabhani, Al-Qur'an, Hadis, fatwa DSN-MUI, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemikiran An-Nabhani tentang *ijarah* memiliki karakteristik yang distingtif, terutama dalam hal penetapan upah berdasarkan konsep *ajr al-mitsl* (upah setara) yang berbasis pada nilai manfaat tenaga kerja secara objektif, berbeda dengan pendekatan pasar bebas yang dianut hukum positif Indonesia. Terdapat titik konvergensi antara ketiganya pada aspek kejelasan objek akad, larangan eksploitasi, dan prinsip keadilan dalam pemberian upah. Sementara itu, divergensi ditemukan pada basis epistemologi, mekanisme penyelesaian sengketa, serta kedudukan hukum pekerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa rekonstruksi konsep *ijarah* An-Nabhani dapat menjadi alternatif normatif dalam pembaruan hukum ketenagakerjaan Indonesia menuju sistem yang lebih berkeadilan dan berlandaskan nilai-nilai syariah.

Kata Kunci: *Ijarah*, Taqiyuddin An-Nabhani, Ekonomi Islam, Hukum Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja.

Pendahuluan

Islam merupakan agama yang komprehensif karena tidak hanya mengatur dimensi ibadah, tetapi juga mengatur aspek muamalah yang berkaitan dengan hubungan antarmanusia dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk hubungan ketenagakerjaan. Dalam khazanah fikih muamalah, hubungan antara pemberi kerja dan pekerja dapat dikonstruksikan melalui akad *ijarah*, yaitu akad pemindahan hak guna atau manfaat atas barang maupun jasa dengan imbalan tertentu tanpa disertai perpindahan kepemilikan atas objek yang bersangkutan (Aksin, 2018). Dalam konteks ketenagakerjaan, *ijarah* berkaitan dengan pemanfaatan tenaga atau jasa seseorang dengan imbalan berupa upah (*ujrah*), yang dalam literatur fikih juga dikenal melalui konsep *ijarah al-'amal* (Adityarani & Sakti, 2020; Az-Zuhaili, 2011). Dengan demikian, *ijarah* memberikan landasan normatif bagi terbentuknya hubungan kerja yang didasarkan pada kesepakatan, kejelasan manfaat, serta pemberian imbalan yang proporsional.

Legitimasi akad *ijarah* dalam konteks ekonomi syariah di Indonesia turut diperkuat melalui Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijarah* dan Fatwa Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah*. Kedua fatwa tersebut pada prinsipnya menegaskan kebolehan akad *ijarah* selama memenuhi ketentuan mengenai pihak yang berakad, objek manfaat, upah atau *ujrah*, jangka waktu, serta kesepakatan para pihak dan tidak mengandung unsur yang bertentangan dengan prinsip syariah (Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia [DSN-MUI], 2000, 2017). Kerangka tersebut menempatkan *ijarah* tidak hanya sebagai akad komersial, tetapi juga sebagai instrumen hukum yang dapat digunakan untuk membangun hubungan kerja yang adil, transparan, dan memberikan perlindungan terhadap hak para pihak.

Salah satu pemikir ekonomi Islam kontemporer yang memberikan perhatian khusus terhadap persoalan ketenagakerjaan adalah Taqiyuddin An-Nabhani. Dalam *An-Nizham al-Iqtishadi fil Islam*, An-Nabhani (2004b) menempatkan tenaga kerja sebagai manfaat yang memiliki nilai sehingga pekerja berhak memperoleh imbalan atas manfaat yang diberikan kepada pemberi kerja. Menurut kerangka pemikirannya, upah tidak semata-mata ditentukan oleh mekanisme permintaan dan penawaran tenaga kerja, tetapi harus mempertimbangkan nilai manfaat pekerjaan secara objektif. Konsep tersebut berkaitan dengan *ajr al-mithl*, yakni upah yang sepadan dengan manfaat atau jasa yang diberikan pekerja. Pendekatan ini memperlihatkan karakter pemikiran An-Nabhani yang berbeda dari paradigma pasar tenaga kerja yang sepenuhnya menyerahkan pembentukan upah kepada mekanisme pasar (An-Nabhani, 2004b; Safwan & Benazir, 2023).

Pemikiran mengenai *ijarah* tersebut tidak dapat dipisahkan dari konstruksi sistem ekonomi Islam yang dikembangkan An-Nabhani secara lebih luas. Sistem ekonomi tersebut bertumpu pada pengaturan kepemilikan,

pemanfaatan kepemilikan, serta distribusi kekayaan dalam masyarakat. Dalam perspektif ini, persoalan ketenagakerjaan bukan sekadar hubungan kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi berkaitan dengan bagaimana sistem ekonomi menjamin distribusi manfaat dan kekayaan secara adil (An-Nabhani, 2004a, 2004b). Salim et al. (2023) menunjukkan bahwa konsep kepemilikan dalam pemikiran An-Nabhani memiliki karakteristik yang berbeda dari kapitalisme dan sosialisme, terutama dalam pembagian bentuk kepemilikan dan peran negara dalam pengelolaan ekonomi. Dengan kerangka tersebut, negara memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kondisi ekonomi yang mencegah eksploitasi tenaga kerja dan menjamin terpenuhinya hak-hak ekonomi masyarakat.

Pada sisi lain, sistem ketenagakerjaan Indonesia mengalami perubahan penting setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Regulasi tersebut mengubah sejumlah ketentuan dalam bidang ketenagakerjaan, termasuk mengenai perjanjian kerja waktu tertentu, pengupahan, pemutusan hubungan kerja, dan berbagai aspek hubungan industrial lainnya (Republik Indonesia, 2023). Perubahan regulasi tersebut diarahkan antara lain untuk memperbaiki iklim usaha dan investasi sekaligus mengatur hubungan antara kepentingan dunia usaha dan perlindungan pekerja.

Meskipun demikian, reformasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memunculkan sejumlah perdebatan akademik. Sejumlah penelitian menyoroti kemungkinan munculnya persoalan dalam perlindungan pekerja, ketentuan pemutusan hubungan kerja, pengupahan, serta keseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja (Annisa, 2023; Khair, 2021; Santoso, 2024; Yitawati et al., 2024). Muktie dan Sugiarto (2023) juga menunjukkan bahwa perubahan regulasi ketenagakerjaan dapat dianalisis melalui perspektif kemanfaatan hukum, khususnya dalam menilai sejauh mana kebijakan tersebut menghasilkan manfaat bagi pekerja, pengusaha, dan pembangunan ekonomi secara lebih luas. Perdebatan ini menunjukkan bahwa reformasi hukum ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan efisiensi ekonomi, tetapi juga menyangkut persoalan keadilan dan perlindungan terhadap pekerja.

Dalam konteks tersebut, pemikiran An-Nabhani menawarkan perspektif normatif yang menarik untuk diperbandingkan dengan hukum ketenagakerjaan Indonesia. An-Nabhani menempatkan manfaat tenaga kerja dan nilai jasa sebagai dasar penting dalam penentuan upah, sementara hukum positif Indonesia mengatur pengupahan melalui perangkat regulasi negara yang juga berinteraksi dengan kondisi ekonomi, produktivitas, dan kebijakan ketenagakerjaan. Perbedaan landasan epistemologis tersebut membuka ruang analisis mengenai titik temu dan perbedaan antara konsep *ijarah* dalam pemikiran An-Nabhani, prinsip *ijarah* dalam hukum ekonomi syariah, dan sistem ketenagakerjaan Indonesia sebagaimana berkembang setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Kajian terdahulu telah membahas beberapa aspek yang berkaitan dengan persoalan tersebut. Aksin (2018) mengkaji konsep upah dan tenaga kerja dalam hukum Islam serta menempatkan *ijarah* sebagai salah satu dasar hubungan kerja. Adityarani dan Sakti (2020) membahas penerapan akad *ijarah* dalam konteks transaksi kontemporer, sedangkan Safwan dan Benazir (2023) memberikan perhatian terhadap sistem pengupahan dari perspektif hukum Islam. Sementara itu, Salim et al. (2023) mengkaji pemikiran ekonomi An-Nabhani dengan fokus pada konsep kepemilikan dalam perbandingannya dengan sistem kapitalis dan sosialis. Dalam konteks hukum positif, Khair (2021), Annisa (2023), dan Yitawati et al. (2024) mengkaji berbagai implikasi perubahan regulasi Cipta Kerja terhadap perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Meskipun berbagai penelitian tersebut memberikan kontribusi penting, kajian yang secara khusus merekonstruksi konsep *ijarah* dalam pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani dan kemudian memperbandingkannya secara sistematis dengan prinsip *ijarah* dalam hukum ekonomi Islam serta hukum ketenagakerjaan Indonesia masih relatif terbatas. Studi-studi terdahulu cenderung membahas ketiga aspek tersebut secara terpisah: pemikiran An-Nabhani lebih banyak dikaji dalam konteks sistem ekonomi dan kepemilikan; *ijarah* lebih sering dibahas dalam perspektif fikih atau praktik ekonomi syariah; sedangkan Undang-Undang Cipta Kerja umumnya dianalisis dari perspektif hukum ketenagakerjaan positif. Dengan demikian, terdapat ruang penelitian untuk mempertemukan ketiga ranah tersebut dalam satu kerangka analisis komparatif.

Kajian ini memiliki relevansi akademik dan praktis karena ketenagakerjaan merupakan salah satu persoalan fundamental yang berhubungan langsung dengan kesejahteraan pekerja, keberlanjutan usaha, dan keadilan ekonomi. Pemikiran An-Nabhani menawarkan konstruksi ekonomi Islam yang memiliki karakter tersendiri dalam memandang tenaga kerja, upah, kepemilikan, dan peran negara. Pada saat yang sama, sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia terus mengalami perkembangan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika ekonomi dan kebutuhan pasar kerja. Memperbandingkan kedua konstruksi tersebut menjadi penting untuk mengidentifikasi nilai-nilai hukum ekonomi syariah yang berpotensi memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan hubungan ketenagakerjaan yang lebih adil.

Berdasarkan persoalan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk merekonstruksi konsep *ijarah* dalam pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani secara komprehensif; mengidentifikasi prinsip-prinsip *ijarah* dalam hukum ekonomi Islam berdasarkan literatur fikih dan ketentuan DSN-MUI; menganalisis secara komparatif konsep tersebut dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta

Kerja; serta merumuskan konstruksi normatif mengenai kemungkinan harmonisasi nilai-nilai *ijarah* dengan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Melalui kerangka tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ekonomi syariah sekaligus memperkaya diskursus mengenai hubungan antara prinsip hukum Islam dan perkembangan hukum ketenagakerjaan nasional.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap bahan hukum dan sumber kepustakaan sebagai dasar analisis. Penelitian hukum normatif digunakan karena objek kajian penelitian ini berupa norma hukum, doktrin, konsep fikih, pemikiran tokoh, fatwa lembaga otoritatif, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan *ijarah* dan ketenagakerjaan, bukan data empiris yang diperoleh melalui penelitian lapangan (Marzuki, 2017). Dalam penelitian hukum normatif, bahan hukum pada umumnya diklasifikasikan ke dalam bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang kemudian dianalisis untuk membangun argumentasi hukum yang sistematis (Efendi & Ibrahim, 2018).

Pemilihan penelitian hukum normatif juga sesuai dengan karakter kajian hukum ekonomi syariah yang bersifat doktrinal dan konseptual. Analisis dilakukan melalui penelaahan terhadap norma dan argumentasi hukum yang terdapat dalam sumber-sumber fikih, pemikiran ekonomi Islam, fatwa, serta hukum positif. Dengan demikian, validitas analisis tidak ditentukan melalui pengujian statistik, tetapi melalui konsistensi argumentasi, relevansi sumber hukum, serta koherensi antara konsep dan norma yang dianalisis (Fajar ND & Achmad, 2017).

Penelitian ini menggunakan tiga pendekatan yang diterapkan secara terintegrasi, yaitu pendekatan konseptual, pendekatan perbandingan, dan pendekatan historis. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) digunakan untuk menelaah konsep-konsep dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum, khususnya konsep *ijarah*, *ujrah*, *ajr al-mithl*, hak pekerja, hubungan kerja, serta peran negara dalam sistem ketenagakerjaan. Pendekatan ini juga digunakan untuk merekonstruksi konsep *ijarah* dalam pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani dan menempatkannya dalam kerangka hukum ekonomi Islam secara lebih luas (Salim HS & Nurbani, 2016).

Pendekatan perbandingan (*comparative approach*) digunakan untuk membandingkan konsep *ijarah* dalam tiga perspektif utama, yaitu pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani, prinsip *ijarah* dalam hukum ekonomi Islam berdasarkan pandangan fuqaha dan fatwa DSN-MUI, serta ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya mengidentifikasi titik persamaan, perbedaan, serta konsekuensi normatif dari masing-masing perspektif terhadap konsep hubungan kerja dan pengupahan (Ibrahim, 2016).

Pendekatan historis (*historical approach*) digunakan untuk menelusuri perkembangan konsep *ijarah* dalam tradisi hukum Islam serta konteks intelektual yang memengaruhi konstruksi pemikiran ekonomi Taqiyuddin An-Nabhani. Pendekatan historis diperlukan agar suatu konsep hukum tidak dipahami secara terpisah dari latar belakang perkembangan pemikiran dan kondisi sosial yang melahirkannya. Dengan demikian, konsep *ijarah* dalam pemikiran An-Nabhani dianalisis tidak hanya berdasarkan teks, tetapi juga dalam kaitannya dengan perkembangan pemikiran hukum dan ekonomi Islam yang melatarbelakanginya (Soekanto & Mamudji, 2017).

Bahan hukum dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Fatwa DSN-MUI Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijarah*, Fatwa DSN-MUI Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah*, serta sumber-sumber utama pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani. Bahan hukum sekunder meliputi buku, artikel jurnal, hasil penelitian, serta literatur ilmiah yang membahas hukum ekonomi syariah, *ijarah*, sistem pengupahan, dan ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum tersier digunakan sebagai sumber pendukung untuk membantu menjelaskan istilah dan konsep hukum yang relevan.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif melalui interpretasi sistematis, komparatif, dan teleologis. Interpretasi sistematis digunakan untuk memahami suatu norma atau konsep dalam hubungannya dengan keseluruhan sistem hukum yang melingkupinya. Dalam penelitian ini, konsep *ijarah* dalam pemikiran An-Nabhani tidak dianalisis secara terpisah, tetapi ditempatkan dalam keseluruhan konstruksi sistem ekonominya, khususnya yang berkaitan dengan kepemilikan, pemanfaatan kepemilikan, distribusi kekayaan, hubungan kerja, dan peran negara.

Interpretasi komparatif digunakan untuk membandingkan konsep, prinsip, dan implikasi hukum dari ketiga perspektif yang menjadi objek penelitian. Perbandingan tersebut diarahkan pada beberapa dimensi utama, yaitu definisi dan dasar hukum *ijarah*, rukun dan syarat, mekanisme penetapan upah, perlindungan hak pekerja, penyelesaian sengketa, serta peran negara dalam pengawasan hubungan kerja (Marzuki, 2017). Hasil perbandingan kemudian digunakan untuk mengidentifikasi aspek konvergensi dan divergensi yang memiliki relevansi terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan.

Selanjutnya, interpretasi teleologis digunakan untuk memahami norma hukum berdasarkan tujuan yang hendak dicapai. Pendekatan ini digunakan terutama dalam merumuskan implikasi dan rekomendasi normatif dari

hasil analisis komparatif. Dalam konteks penelitian ini, nilai-nilai *ijarah* dianalisis dalam hubungannya dengan tujuan keadilan, perlindungan hak pekerja, keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pemberi kerja, serta prinsip kemaslahatan dalam hukum ekonomi syariah (Soekanto, 2019). Dengan demikian, keseluruhan pendekatan dan teknik analisis tersebut digunakan untuk menghasilkan konstruksi hukum yang sistematis mengenai relevansi konsep *ijarah* dalam pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani terhadap hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

1. Konsep *Ijarah* dalam Pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani

Taqiyuddin An-Nabhani merupakan salah satu pemikir Islam kontemporer yang mengembangkan gagasan ekonomi Islam dalam suatu kerangka sistemik. Pemikirannya mengenai ekonomi tidak dipisahkan dari pandangannya bahwa Islam memiliki seperangkat aturan yang mengatur berbagai aspek kehidupan, termasuk kepemilikan, distribusi kekayaan, hubungan kerja, dan peran negara dalam pengelolaan ekonomi. Dalam kerangka tersebut, sistem ekonomi Islam diposisikan sebagai sistem yang memiliki karakter tersendiri dan dibedakan dari kapitalisme maupun sosialisme (An-Nabhani, 2004b). Perspektif ini menjadi landasan penting dalam memahami konstruksi *ijarah* yang dikembangkan An-Nabhani sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan dalam sistem ekonomi Islam.

Dalam *An-Nizham al-Iqtishadi fil Islam*, An-Nabhani memahami *ijarah* sebagai akad atas suatu manfaat dengan kompensasi tertentu. Manfaat yang menjadi objek akad dapat berupa manfaat suatu benda maupun manfaat yang berasal dari tenaga atau jasa seseorang. Atas dasar tersebut, *ijarah* dapat dibedakan menjadi *ijarah 'ala al-a'yan*, yaitu akad atas manfaat suatu benda, dan *ijarah 'ala al-a'mal*, yaitu akad atas manfaat tenaga atau jasa seseorang (An-Nabhani, 2009). Pembagian tersebut pada dasarnya memiliki hubungan dengan konstruksi *ijarah* dalam fikih muamalah, tetapi An-Nabhani memberikan perhatian khusus terhadap *ijarah 'ala al-a'mal* karena konsep ini menjadi dasar normatif dalam menjelaskan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja.

Salah satu aspek penting dalam pemikiran An-Nabhani mengenai *ijarah* adalah konsep penetapan upah. Menurut An-Nabhani, upah merupakan kompensasi atas manfaat tenaga atau jasa yang diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan upah tidak semata-mata didasarkan pada dinamika penawaran dan permintaan tenaga kerja, tetapi harus mempertimbangkan nilai manfaat pekerjaan yang diberikan. Dalam konteks ini, dikenal konsep *ajr al-mithl*, yaitu upah yang sepadan dengan nilai manfaat atau jasa yang diberikan oleh pekerja (An-Nabhani, 2004b). Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa nilai kerja ditempatkan sebagai unsur penting dalam penetapan kompensasi, bukan sekadar posisi tawar pekerja dalam pasar tenaga kerja.

Pemikiran tersebut sejalan dengan karakter sistem ekonomi An-Nabhani yang memberikan perhatian besar terhadap distribusi kekayaan dan perlindungan terhadap kepentingan individu dalam masyarakat. Salim et al. (2023) menunjukkan bahwa konstruksi ekonomi An-Nabhani memiliki karakteristik yang berbeda dari kapitalisme dan sosialisme, khususnya dalam persoalan kepemilikan, pemanfaatan kekayaan, dan distribusi ekonomi. Dalam konteks hubungan kerja, perbedaan tersebut tercermin dalam pandangan bahwa pekerja tidak semestinya diperlakukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai pihak yang memiliki hak atas kompensasi yang sesuai dengan manfaat tenaga yang diberikannya.

Dalam hal terjadi perselisihan mengenai besaran upah, An-Nabhani menempatkan penilaian terhadap manfaat pekerjaan sebagai dasar penyelesaiannya. Penentuan upah yang sepadan dapat melibatkan pihak yang memiliki keahlian untuk menilai nilai jasa atau manfaat pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian, penyelesaian sengketa mengenai upah tidak semata-mata diserahkan kepada kekuatan tawar-menawar antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi didasarkan pada penilaian yang dianggap lebih objektif terhadap manfaat pekerjaan (An-Nabhani, 2004b).

An-Nabhani juga menempatkan kejelasan upah sebagai unsur penting dalam akad *ijarah*. Upah harus diketahui dan disepakati oleh para pihak agar tidak menimbulkan ketidakjelasan yang dapat merusak akad. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam *ijarah 'ala al-a'mal* harus dibangun atas dasar transparansi mengenai pekerjaan yang dilakukan, manfaat yang diberikan, dan kompensasi yang akan diterima pekerja (An-Nabhani, 2004b). Dengan demikian, ketidakjelasan mengenai upah dapat menimbulkan persoalan terhadap keabsahan dan pelaksanaan akad.

Dalam kerangka yang lebih luas, negara mempunyai posisi penting dalam konstruksi ekonomi An-Nabhani. Negara tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mempunyai tanggung jawab untuk memastikan agar aturan ekonomi diterapkan dan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi. Pandangan ini berangkat dari konsep negara sebagai pengurus urusan masyarakat yang berkewajiban mencegah ketidakadilan dan menjamin berjalannya sistem ekonomi sesuai dengan prinsip Islam. Dalam konteks ketenagakerjaan, peran tersebut mencakup pengawasan terhadap hubungan kerja dan pencegahan terhadap bentuk-bentuk eksploitasi yang bertentangan dengan prinsip keadilan (Tim Penulis, 2023).

Selain pengawasan terhadap hubungan kerja, konstruksi ekonomi An-Nabhani juga menghubungkan

kesejahteraan pekerja dengan sistem jaminan sosial yang lebih luas. Apabila seseorang tidak mampu memenuhi kebutuhan pokoknya melalui pendapatan yang diperoleh, negara dipandang memiliki tanggung jawab dalam menjamin pemenuhan kebutuhan tersebut melalui mekanisme ekonomi dan keuangan publik yang tersedia. Dengan demikian, persoalan ketenagakerjaan dalam pemikiran An-Nabhani tidak berhenti pada hubungan kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, tetapi ditempatkan dalam suatu struktur distribusi dan tanggung jawab sosial yang lebih luas.

Secara keseluruhan, konsep *ijarah* dalam pemikiran An-Nabhani memiliki beberapa karakter utama, yaitu penempatan manfaat tenaga kerja sebagai objek akad, keharusan adanya kejelasan upah, penggunaan prinsip *ajr al-mithl* dalam menentukan kompensasi yang sepadan, serta adanya peran negara dalam menjamin keadilan hubungan kerja. Konstruksi tersebut memperlihatkan bahwa *ijarah* dipahami bukan hanya sebagai kontrak pertukaran jasa dengan upah, tetapi sebagai bagian dari sistem ekonomi yang mengatur hubungan antara individu, masyarakat, dan negara.

2. Konsep *Ijarah* dalam Prinsip Ekonomi Islam

Secara etimologis, istilah *ijarah* berasal dari kata *al-ajr* yang berarti *al-iwāḍ*, yaitu ganti atau imbalan. Secara terminologis, *ijarah* dipahami sebagai akad atas pemanfaatan suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan imbalan yang telah diketahui dan disepakati. Dalam konteks ketenagakerjaan, *ijarah* berkaitan dengan pemanfaatan tenaga atau jasa seseorang dengan imbalan berupa *ujrah* atau upah. Dengan demikian, objek utama akad bukanlah kepemilikan atas orang atau barang, melainkan manfaat yang diperoleh dari barang atau jasa tersebut (Rozalinda, 2016, pp. 130–132).

Kebolehan akad *ijarah* memiliki dasar normatif dalam Al-Qur'an dan hadis. Al-Qur'an, antara lain, menggambarkan hubungan kerja dan pemberian imbalan dalam QS. al-Qaṣaṣ [28]: 26–27 serta kewajiban pemberian upah dalam QS. al-Ṭalāq [65]: 6. Selain itu, prinsip pembayaran upah kepada pekerja juga diperkuat melalui hadis yang menekankan kewajiban untuk memberikan hak pekerja secara tepat dan tidak menunda pembayaran upah tanpa alasan yang dibenarkan. Landasan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan kerja dalam Islam harus dibangun berdasarkan kejelasan pekerjaan, kesepakatan para pihak, dan pemenuhan hak pekerja secara adil (Lubis & Wajdi, 2021, pp. 155–157).

Dalam konstruksi fikih muamalah, akad *ijarah* mengandung sejumlah unsur penting yang menentukan keabsahannya. Unsur tersebut meliputi para pihak yang melakukan akad (*āqidān*), yaitu pihak yang memberikan manfaat dan pihak yang menerima manfaat; *ṣighah* berupa ijab dan kabul sebagai pernyataan kesepakatan; *ujrah* sebagai imbalan atau upah; serta *manfa'ah* sebagai manfaat yang menjadi objek akad. Manfaat dan upah harus diketahui dengan jelas, bernilai, dapat diserahkan, serta tidak bertentangan dengan prinsip Syariah. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kejelasan hak dan kewajiban merupakan unsur sentral dalam akad *ijarah* (Rozalinda, 2016, pp. 130–132).

Prinsip tersebut kemudian memperoleh penguatan dalam konteks hukum ekonomi syariah Indonesia melalui Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang Pembiayaan *Ijarah* dan Fatwa Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad *Ijarah*. Fatwa tersebut mengatur para pihak, objek manfaat, akad, serta *ujrah* sebagai bagian penting dalam transaksi *ijarah*. Dalam ketentuan tersebut, *ujrah* dapat berupa uang maupun bentuk imbalan lain yang dibenarkan menurut Syariah, sepanjang jenis dan nilainya diketahui serta disepakati oleh para pihak. Pembayarannya juga dapat dilakukan secara tunai, bertahap, atau ditangguhkan sesuai kesepakatan (Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia [DSN-MUI], 2000, 2017).

Dalam tradisi ekonomi Islam, pembahasan mengenai upah dapat dibedakan ke dalam dua kategori utama. Pertama, *ajr al-musammā*, yaitu upah yang jumlahnya telah disebutkan dan disepakati secara jelas ketika akad dilakukan. Kedua, *ajr al-mithl*, yaitu upah yang sepadan dengan jenis, kualitas, dan manfaat pekerjaan yang diberikan. *Ajr al-mithl* dapat digunakan sebagai parameter apabila jumlah upah tidak ditentukan secara jelas atau ketika terjadi perselisihan mengenai nilai jasa yang diberikan pekerja (Tim Penulis, 2025a, pp. 5–8).

Pengupahan dalam ekonomi Islam juga berkaitan erat dengan prinsip keadilan. Upah tidak sekadar dipahami sebagai pembayaran atas faktor produksi, melainkan sebagai hak pekerja atas manfaat tenaga yang telah diberikannya. Karena itu, besaran upah perlu mempertimbangkan proporsionalitas antara pekerjaan, manfaat, tanggung jawab, dan kompensasi yang diterima. Dalam perspektif sosial-ekonomi Islam, sistem pengupahan yang adil diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara kepentingan pemberi kerja dan hak pekerja sekaligus mencegah terjadinya eksploitasi dalam hubungan kerja (Rizal, 2024, pp. 1113–1114).

Dengan demikian, konsep *ijarah* dalam ekonomi Islam mengandung beberapa prinsip fundamental, yaitu kejelasan para pihak, kejelasan manfaat pekerjaan, kepastian upah, kerelaan dalam akad, serta keadilan dalam pemberian kompensasi. Prinsip-prinsip tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja dalam perspektif Islam tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga mengandung dimensi moral yang menuntut perlindungan terhadap hak dan martabat pekerja.

3. *Ijarah* dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang merupakan salah satu regulasi penting dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia. Undang-undang tersebut mengubah sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk pengaturan mengenai hubungan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, pengupahan, *outsourcing*, pemutusan hubungan kerja, serta hak-hak pekerja (Republik Indonesia, 2023).

Jika ditinjau melalui perspektif fikih muamalah, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dalam hukum positif Indonesia memiliki sejumlah kemiripan struktural dengan konsep *ijarah al-'amal*. Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan lahir karena adanya perjanjian antara pekerja dan pengusaha yang mencakup unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam *ijarah*, hubungan tersebut tercermin dalam keberadaan para pihak yang berakad, manfaat pekerjaan yang menjadi objek kontrak, serta *ujrah* yang menjadi kompensasi atas jasa pekerja. Dengan demikian, kedua sistem sama-sama mengakui pekerjaan dan upah sebagai unsur fundamental dalam pembentukan hubungan kerja.

Dalam bidang pengupahan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengubah sejumlah ketentuan mengenai kebijakan pengupahan yang sebelumnya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Prinsip dasarnya adalah bahwa pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sementara pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu instrumen perlindungan pekerja. Penetapan upah juga berada dalam kerangka regulasi pemerintah dan kesepakatan hubungan kerja, dengan tetap memperhatikan ketentuan minimum yang berlaku (Khair, 2021, pp. 50–52).

Salah satu aspek penting dalam sistem pengupahan Indonesia ialah keberadaan upah minimum sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja. Formulasi dan mekanisme penetapan upah minimum mempertimbangkan sejumlah variabel ekonomi yang ditentukan dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan. Pendekatan tersebut berbeda dengan konsep *ajr al-mithl* dalam ekonomi Islam. *Ajr al-mithl* menitikberatkan pada kesepadanan antara nilai manfaat jasa dengan upah yang diberikan, sedangkan kebijakan upah minimum dalam hukum positif menggunakan formula regulatif yang berkaitan dengan kondisi ekonomi dan kebijakan pemerintah (Yitawati et al., 2024, pp. 8–10).

Perbedaan tersebut tidak serta-merta menunjukkan bahwa kedua sistem sepenuhnya bertentangan. Keduanya sama-sama berupaya menciptakan standar tertentu agar pekerja tidak kehilangan hak atas kompensasi yang layak. Perbedaannya terletak pada landasan dan mekanisme penentuan nilai upah. Ekonomi Islam memberikan perhatian pada nilai manfaat jasa, kesepakatan, dan prinsip keadilan dalam akad, sedangkan hukum ketenagakerjaan nasional menggabungkan unsur kesepakatan para pihak dengan intervensi negara melalui kebijakan pengupahan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga membawa perubahan pada beberapa aspek perlindungan pekerja. Salah satunya berkaitan dengan kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pengaturan hubungan kerja, serta mekanisme perlindungan terhadap pekerja dalam perubahan struktur ketenagakerjaan. Perubahan tersebut dapat dipahami sebagai upaya membangun keseimbangan antara fleksibilitas pasar kerja, kepentingan investasi, dan perlindungan terhadap tenaga kerja (Mukhtie & Sugiarto, 2023, pp. 10–12).

Namun, implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga menimbulkan perdebatan mengenai tingkat perlindungan pekerja. Beberapa kajian menyoroti persoalan pengupahan, fleksibilitas hubungan kerja, *outsourcing*, dan pemutusan hubungan kerja yang dinilai masih berpotensi menempatkan pekerja pada posisi yang relatif rentan apabila mekanisme pengawasan tidak dilaksanakan secara efektif (Khair, 2021, pp. 50–52; Yitawati et al., 2024, pp. 8–10). Oleh karena itu, keberadaan regulasi saja tidak cukup untuk menjamin keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan tanpa didukung oleh pengawasan, penegakan hukum, serta mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif.

Dari perspektif *ijarah*, titik temu antara hukum ekonomi Islam dan sistem ketenagakerjaan Indonesia terutama terlihat pada pengakuan terhadap hubungan kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja, kewajiban pemberian upah, perlunya kejelasan hak dan kewajiban, serta peran negara dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja. Adapun perbedaannya terutama terletak pada landasan penetapan upah dan konstruksi normatif mengenai nilai pekerjaan. Konsep *ijarah* menempatkan keadilan akad serta nilai manfaat jasa sebagai pertimbangan utama, sedangkan hukum ketenagakerjaan Indonesia menggunakan kombinasi mekanisme kesepakatan, kebijakan pemerintah, serta indikator ekonomi dalam pengaturan pengupahan.

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan Indonesia dan konsep *ijarah* dalam ekonomi Islam memiliki ruang konvergensi dalam aspek perlindungan hak pekerja dan kewajiban pemberian kompensasi. Meskipun demikian, terdapat perbedaan konseptual dalam mekanisme penentuan upah yang menjadi titik penting bagi analisis komparatif. Perbedaan tersebut selanjutnya menjadi dasar untuk menilai sejauh mana prinsip *ajr al-mithl*, keadilan akad, dan perlindungan pekerja dalam hukum ekonomi Islam dapat memberikan kontribusi normatif terhadap pengembangan sistem pengupahan dan hubungan kerja di Indonesia.

4. Analisis Komparatif: Konvergensi dan Divergensi

Berdasarkan perbandingan antara konsep *ijarah* dalam pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani, prinsip *ijarah* dalam ekonomi Islam, dan ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia, terdapat sejumlah titik konvergensi yang

menunjukkan adanya kesamaan orientasi normatif di antara ketiganya. Konvergensi tersebut terutama berkaitan dengan kejelasan upah, perlindungan terhadap pekerja, kejelasan objek pekerjaan, serta pentingnya kesepakatan dalam hubungan kerja.

Pertama, ketiga perspektif menempatkan kejelasan upah sebagai unsur penting dalam hubungan kerja. Dalam pemikiran An-Nabhani, prinsip tersebut tercermin dalam larangan *jahālat al-ujrah*, yaitu ketidakjelasan mengenai kompensasi yang akan diterima pekerja. Dalam konsep *ijarah* secara umum, *ujrah* harus diketahui dan disepakati oleh para pihak agar akad tidak mengandung *gharar*. Sementara itu, dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, upah merupakan salah satu unsur utama hubungan kerja yang harus ditentukan berdasarkan perjanjian kerja dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa transparansi mengenai kompensasi merupakan salah satu fondasi keadilan dalam hubungan antara pekerja dan pemberi kerja (“Implementasi Maqashid Syari’ah,” 2024, pp. 52–54).

Kedua, ketiga perspektif memiliki orientasi pada pencegahan eksploitasi terhadap pekerja. Dalam prinsip ekonomi Islam, hubungan kerja tidak dibenarkan apabila mengandung *zulm* atau ketidakadilan terhadap salah satu pihak. Pemikiran An-Nabhani juga menempatkan keadilan dalam pengupahan sebagai persoalan penting dengan menekankan kesepadanan antara upah dan manfaat tenaga yang diberikan pekerja. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan serupa diwujudkan melalui kebijakan pengupahan, standar upah minimum, pengaturan waktu kerja, serta berbagai instrumen perlindungan tenaga kerja. Dengan demikian, meskipun menggunakan landasan normatif yang berbeda, ketiganya memiliki orientasi untuk membatasi hubungan kerja yang eksploitatif.

Ketiga, terdapat konvergensi dalam aspek kejelasan pekerjaan dan jangka waktu hubungan kerja. Dalam akad *ijarah*, manfaat yang menjadi objek akad harus diketahui secara jelas agar para pihak memahami hak dan kewajiban masing-masing. Ketidakjelasan manfaat pekerjaan (*jahālat al-manfa‘ah*) dapat menimbulkan persoalan terhadap keabsahan akad. Prinsip serupa ditemukan dalam hubungan kerja modern, terutama dalam perjanjian kerja waktu tertentu, yang membutuhkan kejelasan mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu, hak, dan kewajiban pekerja serta pemberi kerja. Prinsip kejelasan tersebut juga menjadi relevan dalam menghadapi perkembangan pekerja informal dan pekerjaan berbasis platform digital yang sering kali memiliki karakter hubungan kerja yang lebih fleksibel (Tim Penulis, 2025b, pp. 1448–1450).

Meskipun terdapat sejumlah titik konvergensi, analisis komparatif juga memperlihatkan adanya beberapa divergensi mendasar. Divergensi pertama terletak pada basis epistemologis masing-masing sistem. Konsep *ijarah* dalam pemikiran An-Nabhani dan hukum ekonomi Islam bertumpu pada sumber-sumber normatif Syariah, terutama Al-Qur'an, Sunnah, dan konstruksi fikih. Norma ekonomi dipahami sebagai bagian dari sistem hukum Islam yang memiliki orientasi moral dan transendental. Sebaliknya, hukum ketenagakerjaan Indonesia merupakan bagian dari sistem hukum positif yang dibentuk melalui proses legislasi negara dengan mempertimbangkan konstitusi, perkembangan sosial, kebutuhan ekonomi, hubungan industrial, dan kebijakan pembangunan nasional. Perbedaan tersebut menghasilkan konstruksi hukum yang berbeda meskipun dalam beberapa aspek dapat memiliki tujuan perlindungan yang serupa (Orias, 2024, pp. 45–47).

Divergensi kedua terletak pada mekanisme penetapan upah. Dalam pemikiran An-Nabhani, konsep *ajr al-mithl* digunakan untuk menentukan upah yang sepadan dengan nilai manfaat pekerjaan, terutama ketika terjadi perselisihan atau ketika besaran upah memerlukan penilaian berdasarkan jasa yang diberikan. Penilaian tersebut dapat melibatkan pihak yang memiliki keahlian dalam menentukan nilai manfaat pekerjaan. Dalam ekonomi Islam secara lebih luas, penetapan upah juga mempertimbangkan kesepakatan, kesepadanan manfaat, kebiasaan yang berlaku, dan prinsip keadilan. Sebaliknya, sistem pengupahan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia menggunakan kombinasi antara kesepakatan para pihak, ketentuan upah minimum, dan formula yang ditentukan pemerintah berdasarkan indikator ekonomi tertentu. Dengan demikian, perbedaannya tidak hanya terletak pada nilai nominal upah, tetapi juga pada dasar dan mekanisme untuk menentukan kelayakan kompensasi.

Divergensi ketiga berkaitan dengan konstruksi peran negara. Dalam pemikiran An-Nabhani, negara ditempatkan sebagai *rā‘in* atau pengurus kepentingan masyarakat yang memiliki tanggung jawab langsung dalam menjamin terlaksananya sistem ekonomi Islam dan pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat. Negara tidak sekadar mengatur kontrak kerja, tetapi juga memiliki fungsi distribusi dan jaminan sosial melalui berbagai instrumen keuangan publik. Sementara itu, dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia, negara menjalankan fungsi regulasi, pengawasan, penetapan standar minimum, penyelesaian perselisihan, dan penyelenggaraan sistem jaminan sosial. Perlindungan kesejahteraan pekerja dengan demikian dilaksanakan melalui sejumlah institusi dan perangkat regulasi yang terpisah dari hubungan kontraktual antara pekerja dan pengusaha (Annisa, 2023, pp. 133–136).

Perbedaan-perbedaan tersebut menunjukkan bahwa konsep *ijarah* dalam pemikiran An-Nabhani tidak dapat dipindahkan secara langsung ke dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia tanpa memperhatikan perbedaan struktur hukum, sistem ekonomi, dan kerangka konstitusional. Akan tetapi, beberapa prinsip normatifnya dapat digunakan sebagai bahan refleksi dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berorientasi pada keadilan.

Salah satu prinsip yang memiliki relevansi adalah *ajr al-mithl*. Prinsip ini dapat memberikan perspektif tambahan dalam diskursus mengenai penetapan upah dengan menempatkan nilai dan karakter pekerjaan sebagai

salah satu pertimbangan penting. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, hal tersebut tidak berarti menggantikan formula upah minimum yang berlaku, tetapi dapat menjadi dasar normatif untuk memperkuat penilaian mengenai kewajaran upah berdasarkan jenis pekerjaan, kompetensi, tanggung jawab, produktivitas, dan kebutuhan hidup pekerja. Dengan demikian, keadilan pengupahan tidak hanya dipahami melalui indikator ekonomi makro, tetapi juga mempertimbangkan kesepadan antara pekerjaan dan kompensasi.

Prinsip kedua adalah penguatan transparansi dalam hubungan kerja. Konsep *ijarah* mensyaratkan adanya kejelasan manfaat pekerjaan dan upah sebelum pekerjaan dilaksanakan. Prinsip tersebut memiliki relevansi yang semakin kuat dalam perkembangan pasar kerja kontemporer, terutama bagi pekerja informal, pekerja lepas (*freelancer*), dan pekerja platform digital. Kelompok pekerja tersebut sering kali berhadapan dengan kontrak yang fleksibel, skema insentif yang berubah, dan pembagian risiko yang tidak selalu dinyatakan secara transparan. Oleh karena itu, prinsip kejelasan akad dapat memberikan landasan normatif untuk memperkuat transparansi mengenai jenis pekerjaan, metode penghitungan kompensasi, jangka waktu kerja, risiko, serta hak dan kewajiban para pihak.

Prinsip ketiga berkaitan dengan penguatan tanggung jawab negara terhadap kesejahteraan pekerja. Konsep negara sebagai *rā'in* dalam pemikiran An-Nabhani menekankan bahwa perlindungan terhadap pekerja tidak semata-mata diserahkan kepada hubungan kontraktual antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam konteks Indonesia, prinsip tersebut dapat dibaca secara kontekstual sebagai argumentasi untuk memperkuat jaminan sosial ketenagakerjaan, memperluas perlindungan terhadap pekerja informal, dan memastikan tersedianya instrumen perlindungan ketika pendapatan pekerja tidak cukup untuk menghadapi risiko sosial dan ekonomi. Relevansi tersebut sejalan dengan orientasi konstitusional yang mengakui hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak serta hak untuk memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja (Republik Indonesia, 1945).

Dengan demikian, hasil analisis komparatif menunjukkan bahwa pemikiran An-Nabhani, prinsip *ijarah* dalam ekonomi Islam, dan hukum ketenagakerjaan Indonesia memiliki titik temu dalam aspek kejelasan hubungan kerja, pemberian upah, perlindungan pekerja, dan pencegahan eksploitasi. Namun, ketiganya berbeda dalam basis epistemologis, mekanisme penentuan upah, dan konstruksi peran negara. Perbedaan tersebut tidak harus ditempatkan secara dikotomis, tetapi dapat menjadi ruang dialog normatif untuk mengembangkan hukum ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap persoalan keadilan. Dalam kerangka tersebut, prinsip *ajr al-mithl*, transparansi akad, perlindungan pekerja, dan tanggung jawab sosial negara dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan sistem ketenagakerjaan Indonesia yang lebih adil dan manusiawi.

Simpulan

Konsep *ijarah* dalam pemikiran Taqiyuddin An-Nabhani memiliki karakteristik distingtif yang membedakannya dari mainstream fikih muamalah klasik. An-Nabhani menempatkan *ijarah* bukan sekadar sebagai instrumen transaksi bilateral, melainkan sebagai bagian integral dari sistem ekonomi Islam yang ideologis dan komprehensif. Ciri khas pemikirannya terletak pada konsep *ajr al-mitsl* (upah setara berbasis nilai objektif manfaat jasa pekerja) yang secara tegas menolak penetapan upah melalui mekanisme pasar bebas ala kapitalisme. Selain itu, An-Nabhani menekankan peran aktif negara Islam sebagai *raa-in* yang secara langsung bertanggung jawab menjamin kesejahteraan pekerja melalui instrumen zakat dan baitul mal, menjadikan sistem ketenagakerjaannya lebih berorientasi pada keadilan sosial ketimbang efisiensi pasar.

Prinsip *ijarah* dalam ekonomi Islam secara umum, sebagaimana dirumuskan oleh jumhur ulama empat mazhab dan dikodifikasi dalam Fatwa DSN-MUI Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 dan Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017, menetapkan empat rukun utama: *aqidain*, *shighat*, *ujrah*, dan *manfaah*. Upah dalam ekonomi Islam diklasifikasikan menjadi *ajr al-musamma* (upah yang disebutkan) dan *ajr al-mitsl* (upah setara), dengan menekankan dua dimensi keadilan: keadilan distributif dan keadilan sosial. Prinsip-prinsip ini secara normatif lebih komprehensif dari sekadar ketentuan kontraktual, karena mengintegrasikan dimensi moral dan spiritual ke dalam setiap transaksi ketenagakerjaan.

Analisis komparatif ketiga perspektif menghasilkan pemetaan titik konvergensi dan divergensi yang bermakna secara hukum. Titik konvergensi mencakup: (a) keharusan kejelasan dan kepastian upah sebelum pekerjaan dimulai; (b) larangan eksploitasi dan penegasan prinsip keadilan dalam hubungan kerja; serta (c) keharusan kejelasan objek pekerjaan dan jangka waktu. Adapun titik divergensi terdapat pada: (a) basis epistemologi wahyu versus positivisme hukum; (b) mekanisme penetapan upah *ajr al-mitsl* berbasis nilai objektif jasa versus formula makroekonomi; serta (c) peran negara aktif-intervensionis versus regulatif-prosedural. Divergensi ini mencerminkan perbedaan paradigma yang mendasar antara sistem hukum Islam yang bersumber pada wahyu dengan sistem hukum positif Indonesia yang berbasis legislasi negara.

Daftar Pustaka

- Ad-Daruquthni, A. (n.d.). *Sunan Ad-Daruquthni*. Muassasah Al-Risalah.
- Adityarani, N. W., & Sakti, L. (2020). Analisis akad ijarah pada transaksi digital. *Jurnal Rashid: Journal of Economic Analysis*, 2(1), 45–58.

- Aksin. (2018). Upah dan tenaga kerja (Hukum ketenagakerjaan dalam Islam). *Jurnal Meta-Yuridis*, 1(2), 1–12.
- Amiruddin, & Asikin, Z. (2016). *Pengantar metode penelitian hukum*. RajaGrafindo Persada.
- Annisa, O. C. N. (2023). Analisis dampak Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja terhadap hak pesangon pemutusan hubungan kerja. *Journal Equitable*, 8(1), 129–143.
- An-Nabhani, T. (2004a). *Al-amwal fi daulah al-khilafah*. Darul Ummah.
- An-Nabhani, T. (2004b). *An-nizham al-iqtishadi fil Islam*. Darul Ummah.
- An-Nabhani, T. (2009). *Sistem ekonomi Islam* (Redaksi Al-Azhar Press, Trans.). Al-Azhar Press.
- Az-Zuhaili, W. (2011). *Al-fiqh al-Islami wa adillatuhu* (Vol. 5). Dar Al-Fikr.
- Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. (2000). *Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia Nomor 09/DSN-MUI/IV/2000 tentang pembiayaan ijarah*.
- Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia. (2017). *Fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang akad ijarah*.
- Efendi, J., & Ibrahim, J. (2018). *Metode penelitian hukum: Normatif dan empiris*. Prenadamedia Group.
- Fajar ND, M., & Achmad, Y. (2017). *Dualisme penelitian hukum: Normatif dan empiris*. Pustaka Pelajar.
- Hadjon, P. M., & Djatmiati, T. S. (2016). *Argumentasi hukum*. Gadjah Mada University Press.
- Ibnu Majah, A. A. M. (n.d.). *Sunan Ibnu Majah*. Dar Ihya' Al-Kutub Al-Arabiyyah.
- Ibrahim, J. (2016). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Bayumedia Publishing.
- Khair, O. I. (2021). Analisis Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan tenaga kerja di Indonesia. *Widya Pranata Hukum: Jurnal Kajian dan Penelitian Hukum*, 3(2), 45–63.
- Lubis, S. K., & Wajdi, F. (2021). *Hukum ekonomi Islam*. Sinar Grafika.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian hukum* (Edisi revisi). Kencana Prenada Media Group.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan penelitian hukum*. PT Citra Aditya Bakti.
- Muktie, J. A. P., & Sugiarto, E. (2023). Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan ke dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja: Tinjauan teori utilitarianisme dan *hedonistic calculus*. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat*, 2(1), 1–25.
- Orias, M. (2024). Dinamika perkembangan ketenagakerjaan: Analisis UUCK No. 6/2023 dan perubahan regulasi terkait. *Tahta Media Group*, 45–47.
- Pangestu, R. (2024). Upah menurut prinsip Islam dan konvensional: Implikasi sosial dan ekonomi. *SYIRKAH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), 1–15.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).
- Rizal, A. (2024). Analisis sistem kontrak kerja karyawan dalam perspektif ekonomi syariah di Warung Kopi Sakera Sumenep. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 1112–1116.
- Rozalinda. (2016). *Fikih ekonomi syariah: Prinsip dan implementasinya pada sektor keuangan syariah*. RajaGrafindo Persada.
- Safwan, & Benazir. (2023). Sistem upah dari perspektif hukum Islam. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 28–45.
- Salim, A., Purnamasari, A., & Nugraha, W. (2023). Pemikiran ekonomi Taqiyuddin An-Nabhani tentang kepemilikan menurut ekonomi Islam, kapitalis dan sosialis. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 8(2), 337–346.
- Salim HS, & Nurbani, E. S. (2016). *Penerapan teori hukum pada penelitian tesis dan disertasi*. RajaGrafindo Persada.
- Santoso, S. (2024). Perubahan ketentuan pidana ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *JATISWARA*, 39(2), 160–173.
- Soekanto, S. (2019). *Pengantar penelitian hukum*. UI Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2017). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (Cetakan ke-17). Rajawali Pers.
- Sunggono, B. (2016). *Metodologi penelitian hukum*. Rajawali Pers.
- Tim Penulis. (2023). Perbandingan pemikiran sistem ekonomi Islam antara Abu A'la Al-Maududi dan Taqiyuddin An-Nabhani. *Civilization Research: Journal of Islamic Studies*, 1(2), 117–139.
- Tim Penulis. (2025a). Konsep ijarah al-amal dan relevansinya terhadap praktik freelance pada platform syariah kontemporer. *SIL'AH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1), 1–20.
- Tim Penulis. (2025b). Sistem pengupahan pekerja informal dalam perspektif hukum ekonomi syariah. *KARTIKA: Jurnal Studi Keislaman*, 5(3), 1443–1455.

Yitawati, K., Chairani, M. A., & Pradhana, A. P. (2024). Problematika Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. *Jurnal Rechtsens*, 13(1), 1–22.