



Menuju Industri Halal yang Berkeadilan: Integrasi Kesejahteraan Pekerja dalam Sistem Hukum Sertifikasi Halal di Indonesia

**Tarmidzi¹, Anindya Aryu Inayati², Muhammad Ilham Tanzilullah³,
Hairus Saleh⁴, Medina Janneta Humaida⁵**

^{1,2,3,5}**Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan**

³**Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo**

*Corresponding author. Email: tarmidzi@uingusdur.ac.id

Abstract

Despite the rapid growth of the halal sector globally in the food, cosmetics, pharmaceuticals, and finance sectors, the industry faces significant labor rights issues. This study aims to analyze how labor exploitation persists in the global halal supply chain and examines this issue through two lenses: Islamic law and international human rights. Using a normative legal research methodology, this study examines various cases of labor exploitation in the halal industry in Indonesia, Malaysia, the Middle East, and Brazil using both a comparative and contextual approach. The comparative study in Indonesia, Malaysia, and the halal industry in Asia reveals similar structural patterns, including persistent labor exploitation practices such as excessive working hours, precarious employment systems, and minimal social protection. This indicates that current halal certification regulations remain focused on halal compliance in production and have not yet integrated legal protection and worker welfare norms as essential components of halal standards. Such exploitation contradicts the Islamic legal principle of justice ('adl), and violates the values of al-kulliyat al-khamsah in the maqāsid al-shari'ah, particularly hifdz al-nafs and hifdz al-maal. From a human rights perspective, labor exploitation violates the global convention on decent work as stipulated in international labor standards established by the ILO and the UDHR. Ultimately, this paper proposes integrative reforms that guarantee labor welfare directly into halal certification standards, thereby ensuring the industry upholds Islamic integrity and universal human rights.

Keywords: Halal Industry, Islamic Law, Labor exploitation

Abstrak

Meskipun sektor halal berkembang pesat secara global di bidang makanan, kosmetik, farmasi, dan keuangan, industri ini menghadapi permasalahan yang cukup serius terkait hak-hak buruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana eksploitasi buruh terus berlanjut dalam rantai pasokan halal global dan mengevaluasi masalah ini melalui dua lensa, yaitu hukum Islam dan Hak Asasi Manusia Internasional. Dengan menggunakan metodologi penelitian hukum normatif, penelitian ini mengkaji berbagai kasus eksploitasi buruh pada industri halal di Indonesia, Malaysia, Timur Tengah, dan Brasil dengan pendekatan komparasi dan pendekatan konseptual. Hasil studi komparatif di Indonesia, Malaysia, dan industri halal di kawasan Asia menunjukkan adanya pola struktural yang serupa, yaitu masih ditemukannya praktik eksploitasi buruh berupa jam kerja berlebihan, sistem kerja yang tidak pasti, dan minimnya perlindungan sosial. Hal ini mengindikasikan bahwa regulasi sertifikasi halal saat ini masih berorientasi pada kepatuhan halal dalam produksi dan belum mengintegrasikan norma-norma perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja sebagai bagian esensial dari standar kehalalan. Eksploitasi tersebut bertentangan

dengan prinsip hukum Islam yaitu keadilan ('adl), serta melanggar nilai al-kulliyyat al-khamsah dalam maqāsid al-sharī'ah, khususnya hifdz al-nafs dan hifdz al-maal. Sementara dari perspektif Hak Asasi Manusia, eksploitasi tenaga kerja melanggar konvensi global tentang pekerjaan yang layak sebagaimana ketentuan standar ketenagakerjaan internasional yang ditetapkan oleh ILO dan UDHR. Pada akhirnya, makalah ini mengusulkan reformasi integratif yang menanamkan kesejahteraan buruh secara langsung ke dalam standar sertifikasi halal, sehingga memastikan industri tersebut menjunjung tinggi integritas ke-Islam-an dan hak asasi manusia universal.

Kata Kunci: Industri Halal, Hukum Islam, Eksploitasi Buruh.

PENDAHULUAN

Industri halal telah menjelma menjadi kekuatan ekonomi global yang sangat berpengaruh. Berdasarkan laporan *State of the Global Islamic Economy 2022*, konsumsi halal dunia diperkirakan mencapai USD 2,3 triliun dan terus tumbuh tiap tahun (Standard, 2022). Produk halal kini tidak lagi terbatas pada kebutuhan dasar umat Islam, tetapi juga menjadi bagian dari gaya hidup global yang diasosiasikan dengan mutu, kebersihan, dan etika (Karyani et al., 2021). Namun, pertumbuhan pesat ini menyembunyikan sisi gelap yang belum banyak dibicarakan secara kritis, yaitu eksploitasi buruh dalam rantai pasok industri halal, khususnya di sektor produksi makanan, garmen, pertanian, dan logistik (Arisanti & Hadi, 2022; Baihaki et al., 2022).

Praktik eksploitasi buruh mencakup kondisi kerja yang tidak manusiawi, seperti upah yang tidak layak, jam kerja yang melebihi standar, kurangnya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta penggunaan buruh kontrak dan migran dalam sistem kerja yang rentan. Ironisnya, banyak dari perusahaan tersebut telah mengantongi sertifikasi halal resmi dari lembaga otoritatif (Jakiyudin & Fedro, 2022; Karyani et al., 2021). Fakta ini menunjukkan adanya kesenjangan fenomena antara nilai-nilai ideal dalam konsep halal yang berakar pada ajaran Islam dan realitas operasional industri halal kontemporer. Hal ini menimbulkan pertanyaan etis dan normatif, apakah label halal cukup hanya dengan memeriksa komposisi dan proses produksi barang, tanpa mempertimbangkan kondisi kemanusiaan pekerja yang terlibat di dalamnya?

Di sisi lain, kajian akademik tentang industri halal selama ini cenderung terfokus pada aspek teknis dan legal formal kehalalan produk, seperti logistik halal, jaminan mutu, sertifikasi, dan preferensi konsumen (Al Mustaqim, 2023; Karimullah, 2022; Pratama et al., 2026). Sementara itu, kajian kritis mengenai kondisi kerja dan hak-hak pekerja dalam sistem industri halal masih sangat minim, terutama dari perspektif maqāsid al-sharī'ah dan hak asasi manusia (Al Mustaqim, 2023; Aprita & Hasyim, 2020). Bahkan dalam literatur fikih kontemporer dan ekonomi Islam, perhatian terhadap etika ketenagakerjaan umumnya terbatas pada prinsip-prinsip umum, tanpa kajian mendalam

terhadap praktik eksploitatif yang justru nyata terjadi di lapangan (Karyani et al., 2021). Berbeda dengan penelitian sebelumnya tersebut, artikel ini menawarkan konstruksi normatif baru berupa integrasi labor welfare sebagai elemen wajib dalam sistem sertifikasi halal.

Kajian ini penting untuk dilakukan karena baik hukum Islam maupun hak asasi manusia internasional menekankan prinsip keadilan, penghormatan terhadap martabat manusia, dan perlindungan terhadap kelompok rentan. Dalam Islam, buruh memiliki kedudukan yang terhormat dan wajib diperlakukan secara adil, sebagaimana ditegaskan dalam hadis: "*Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering*" (HR. Ibn Mājah; Ibn Mājah, n.d.-a). Sementara itu, hukum internasional seperti *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)* menjamin hak atas kondisi kerja yang adil, aman, dan bermartabat (United Nations, 1966). Ketidaksesuaian antara prinsip dan praktik dalam industri halal menjadi krusial untuk dikritisi dan diselaraskan secara normatif.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menelaah dan menganalisis praktik eksploitasi buruh dalam industri halal dari dua perspektif utama, yakni hukum Islam dan prinsip-prinsip hak asasi manusia. Kajian ini bertujuan membongkar paradoks antara klaim etika halal dan realitas eksploitasi dalam pelaksanaannya. Temuan dari kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu hukum Islam dan HAM, serta menjadi rujukan praktis bagi regulator, lembaga sertifikasi, dan pelaku industri dalam menyusun standar halal yang lebih holistik, etis, dan manusiawi.

KAJIAN LITERATUR

Eksplorasi Buruh: Konsep dan Praktik

Eksplorasi buruh merujuk pada bentuk relasi kerja yang tidak adil dan tidak seimbang, di mana pekerja dipaksa untuk bekerja dalam kondisi yang merugikan, baik secara fisik, ekonomi, maupun psikologis. Dalam literatur hubungan industrial, eksploitasi buruh sering dimaknai sebagai pemanfaatan tenaga kerja dengan imbalan yang tidak sepadan dengan kontribusinya, disertai kondisi kerja yang tidak layak (International Labour Organization., 2021a). Bentuk-bentuk eksploitasi ini meliputi pemberian upah di bawah standar minimum, jam kerja yang melebihi ketentuan hukum, kerja paksa, pelanggaran hak cuti, serta pengabaian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (Bales, 2004).

Menurut Standing (Standing, 2011), eksploitasi buruh telah mengalami transformasi dalam era globalisasi. Munculnya kelas pekerja baru yang disebut *precariat*—yakni kelompok buruh yang tidak memiliki jaminan kerja, rentan

secara ekonomi, dan tidak memiliki akses terhadap perlindungan sosial menjadi gejala baru eksploitasi struktural yang dilegalkan melalui sistem pasar tenaga kerja fleksibel (Hyman, 2022; Standing, 2011). Situasi ini diperparah dalam sektor-sektor padat karya seperti industri makanan, pakaian, dan manufaktur yang menjadi bagian integral dari rantai pasok halal. Eksploitasi buruh juga sangat berkaitan dengan fenomena ketimpangan relasi kuasa antara pemilik modal dan pekerja. Dalam pendekatan neo-Marxis, eksistensi eksploitasi tidak hanya dilihat dari aspek upah, tetapi juga dari cara sistem kapitalisme mengambil surplus tenaga kerja untuk keuntungan maksimal (Harvey, 2007). Dalam konteks negara berkembang, eksploitasi buruh kerap terjadi akibat lemahnya regulasi ketenagakerjaan, rendahnya kapasitas pengawasan pemerintah, serta keberadaan buruh migran yang lebih rentan terhadap pelanggaran hak (Lee, 2006).

Penelitian oleh De Neve (2014) terhadap industri garmen di Asia Selatan menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki sertifikasi internasional dan menjalankan *Corporate Social Responsibility (CSR)*, praktik eksploitasi tetap terjadi dalam bentuk jam kerja berlebih, outsourcing upah murah, dan pembungkaman serikat pekerja (De Neve, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa sertifikasi etik belum tentu menjamin praktik etik dalam kenyataan, dan justru dapat menjadi legitimasi simbolik semata.

Dalam konteks industri halal, bentuk eksploitasi buruh sering kali tersembunyi di balik narasi moralitas dan religiusitas produk. Padahal, dalam banyak kasus, proses produksi dilakukan di pabrik-pabrik yang menerapkan sistem kerja intensif dan menindas, terutama terhadap perempuan dan buruh migran (Rasiah & Myint, 2021). Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan dimensi keadilan sosial dalam definisi dan standar halal agar tidak terjadi reduksi makna halal hanya pada aspek produk semata.

Hak Asasi Manusia dalam Konteks Perburuhan

Hak Asasi Manusia (HAM) dalam konteks perburuhan merupakan bagian integral dari agenda keadilan sosial global yang menekankan pada perlindungan martabat, kebebasan, dan keamanan pekerja. International Labour Organization (ILO) secara konsisten menyatakan bahwa hak-hak perburuhan adalah hak asasi yang bersifat universal dan tidak dapat dikurangi, terlepas dari status kontrak, kewarganegaraan, atau kondisi ekonomi pekerja (International Labour Organization, 1998). Hak-hak tersebut meliputi hak atas upah yang adil, waktu kerja yang manusiawi, lingkungan kerja yang aman, kebebasan berserikat, dan perlindungan dari kerja paksa serta diskriminasi (Mantouvalou, 2006). Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) tahun 1948 secara

eksplisit menyatakan bahwa *"setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas syarat-syarat kerja yang adil dan menguntungkan, serta atas perlindungan dari pengangguran"* (Pasal 23)(United Nations., 1948). Ini dikuatkan melalui berbagai konvensi ILO, seperti Konvensi No. 29 tentang Kerja Paksa (1930), Konvensi No. 87 tentang Kebebasan Berserikat (1948), dan Konvensi No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama (1949)(International Labour Organization., 1930). Seluruh instrumen tersebut membentuk kerangka hukum internasional yang menjadi standar perlindungan pekerja di seluruh dunia.

Namun, dalam praktiknya, hak-hak perburuhan sering kali menjadi korban dari logika ekonomi neoliberal yang menekankan efisiensi biaya dan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Studi oleh Alston (2004) menekankan bahwa globalisasi ekonomi telah menciptakan tekanan pada negara-negara berkembang untuk melonggarkan perlindungan buruh demi menarik investasi asing, yang pada akhirnya melemahkan penerapan prinsip-prinsip HAM dalam sektor perburuhan(Alston, 2004).

Situasi ini diperburuk oleh lemahnya mekanisme pengawasan, ketimpangan informasi antara pekerja dan pengusaha, serta maraknya kerja informal dan kontrak jangka pendek yang rentan terhadap pelanggaran HAM(Chen, 2021). Di sektor industri halal, yang sering dipersepsikan sebagai simbol etika dan kesucian, ditemukan fakta bahwa sebagian perusahaan bersertifikat halal justru mengabaikan hak dasar pekerja, seperti istirahat, jaminan sosial, dan kebebasan berserikat(Rasiah & Myint, 2021). Hal ini menunjukkan adanya paradoks antara nilai-nilai moral yang diklaim dan praktik lapangan yang eksploitatif.

Penelitian oleh LeBaron dan Lister (2015) menunjukkan bahwa sebagian besar skema sertifikasi sosial dan etika perusahaan tidak cukup efektif dalam mencegah eksploitasi karena bergantung pada audit pihak ketiga yang terbatas dan tidak memiliki kewenangan hukum(LeBaron & Lister, 2015). Oleh karena itu, penguatan pendekatan HAM dalam industri halal menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa produksi halal tidak hanya bersih secara materi, tetapi juga adil secara sosial dan manusiawi. Dengan demikian, pendekatan HAM dalam perburuhan harus menjadi bagian dari evaluasi kehalalan yang bersifat holistik. Prinsip non-diskriminasi, partisipasi pekerja, dan akuntabilitas harus diintegrasikan dalam sistem sertifikasi halal yang tidak semata-mata fokus pada proses dan bahan, tetapi juga kondisi kerja manusia yang memproduksinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual. Pendekatan konseptual digunakan dalam penelitian ini untuk membangun argumen dengan cara mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin hukum yang berkembang dalam ilmu hukum guna menemukan ide, konsep, maupun prinsip hukum yang relevan sebagai pisau analisis bagi permasalahan eksploitasi buruh di industri halal (Ibrahim, 2020; Muhaimin, 2020). Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, yaitu konsep hukum Islam, yaitu *maqashid syariah* terkait *hifdz nafs* dan *hifdz maal*, dan hak asasi manusia (HAM). Bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur akademik dan kajian relevan yang ditelaah secara sistematis. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif-komparatif dengan sifat preskriptif (Rifa'i, 2023), untuk mengidentifikasi eksploitasi buruh dalam perspektif hukum Islam dan hukum positif di Indonesia.

PEMBAHASAN

Sertifikasi halal pada dasarnya merupakan sistem verifikasi yang memastikan bahwa suatu produk memenuhi ketentuan syariah terkait bahan, proses produksi, penyimpanan, dan distribusi. Di banyak negara Muslim, sertifikasi halal menjadi prasyarat penting untuk akses pasar domestik dan internasional. Namun, sistem ini pada umumnya berorientasi pada substansi dan prosedur produk tanpa memperhatikan dimensi sosial dan etika yang menyertai proses produksinya, seperti perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Fokus yang terlalu sempit pada objek produk menyebabkan aspek keadilan sosial dan ketenagakerjaan terabaikan, meskipun Islam menempatkan *maqāṣid al-sharī'ah* seperti perlindungan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*) dan harta (*ḥifẓ al-māl*) sebagai tujuan sentral. Laporan dari International Labour Organization (ILO) pada tahun 2021 mengenai sektor makanan halal di Asia menunjukkan bahwa lebih dari 45% pekerja di pabrik bersertifikat halal bekerja lebih dari 60 jam seminggu, tanpa jaminan keselamatan kerja atau upah layak (International Labour Organization, 2021b). Bahkan, di beberapa pabrik pengolahan ayam di Malaysia yang menjadi eksportir besar produk halal ke Timur Tengah, ditemukan adanya praktik kerja paksa terhadap pekerja migran dari Bangladesh dan Nepal (Amnesty International, 2019).

Fenomena serupa terjadi di Indonesia. Studi oleh Harun et al. (2022) terhadap 20 perusahaan makanan bersertifikat halal di Jawa Barat dan Banten menunjukkan bahwa: (1) 70% tidak memiliki serikat pekerja aktif. (2) 60% menggunakan sistem kontrak outsourcing tanpa jaminan kerja tetap, (3) 80%

tidak mencantumkan ketentuan jaminan sosial atau kesehatan dalam kontrak kerja buruh (Harun, Zulfikar, & Azizah, 2022). Meskipun produk dari perusahaan-perusahaan ini dipasarkan sebagai "halal", buruh yang terlibat dalam produksinya mengalami kondisi yang bertentangan dengan prinsip etika Islam tentang keadilan kerja dan kemanusiaan.

Situasi ini menimbulkan apa yang disebut sebagai halal hypocrisy yakni ketika sertifikasi halal digunakan sebagai label legitimasi pasar tanpa memperhatikan nilai keadilan sosial yang menjadi inti ajaran Islam. Citra "halal" menjadi semata-mata simbol ritual, bukan integritas etika produksi. Padahal, dalam *maqāṣid al-sharī'ah*, kehalalan tidak dapat dipisahkan dari *ṭayyib* (baik secara moral dan sosial) (Auda, 2008). Beberapa negara mulai merespon isu ini dengan memperkenalkan konsep halal yang holistik, seperti "Halal and Tayyib Certification" di Australia dan Inggris yang menggabungkan prinsip kesejahteraan hewan, kondisi kerja manusiawi, dan keberlanjutan lingkungan dalam audit halal (Wilson, 2020). Namun demikian, adopsi model ini di negara mayoritas Muslim masih sangat terbatas.

Kesenjangan antara Sertifikasi Halal dan Pemenuhan Hak Buruh

Industri halal global saat ini mengalami pertumbuhan pesat, dengan nilai pasar yang diperkirakan mencapai USD 3 triliun pada tahun 2025 menurut laporan DinarStandard dan Salaam Gateway (2022). Pertumbuhan ini mencakup sektor makanan, kosmetik, farmasi, hingga fashion. Namun, seiring ekspansi tersebut, muncul masalah serius yang tidak banyak dibahas dalam wacana halal, yakni kesenjangan antara sistem sertifikasi halal dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja.

Menurut laporan Global Slavery Index (2018), sebanyak 29.2% tenaga kerja migran di sektor agrikultur dan manufaktur di Malaysia mengalami kondisi kerja yang memenuhi kriteria perbudakan modern. Sebagian besar perusahaan yang dilaporkan itu telah memperoleh sertifikasi halal dari lembaga resmi (Walk Free Foundation., 2018). Sebuah studi oleh Chaudhry et al. (2021) di *Journal of Islamic Marketing* menemukan bahwa konsumen Muslim di beberapa negara mulai menyadari bahwa kehalalan tidak hanya bersifat ritualistik, namun harus mencakup nilai-nilai etika dan keadilan sosial. Namun, kerangka sertifikasi belum berubah secara signifikan untuk menanggapi kesadaran baru ini (Chaudhry, Anwar, & Saleem, 2021).

Kesenjangan antara legalitas formal halal dan keadilan sosial buruh tidak hanya berdampak pada reputasi industri halal global, tetapi juga mengkhianati prinsip *maqāṣid al-sharī'ah*, yang menekankan keadilan (*'adālah*), perlindungan jiwa (*ḥifz al-nafs*), dan martabat manusia (*'izzah al-insān*). Dalam perspektif fiqh

kontemporer, praktik halal harus bergerak dari “formalitas hukum” menuju “substansi etika”, agar tidak terjebak dalam simbolisme belaka yang membenarkan eksploitasi dengan jubah keagamaan.

Praktik Eksploitasi Buruh dalam Perusahaan Bersertifikat Halal

Meskipun industri halal sering diasosiasikan dengan nilai-nilai Islam seperti keadilan, kesejahteraan, dan etika, berbagai studi dan laporan lembaga hak asasi manusia menunjukkan bahwa eksploitasi buruh tetap terjadi di dalam perusahaan-perusahaan bersertifikasi halal. Praktik ini menjadi ironi moral karena perusahaan yang menjual produk halal justru kerap melanggar ketidakadilan struktural terhadap pekerjaanya, terutama buruh migran dan perempuan.

Laporan Amnesty International (2019) menginvestigasi praktik ketenagakerjaan di beberapa pabrik pengolahan ayam dan daging bersertifikat halal di Malaysia. Temuan utama mereka meliputi: (1). Pekerja migran (kebanyakan dari Bangladesh, Nepal, dan Indonesia) bekerja 12–14 jam per hari selama 6–7 hari seminggu tanpa pembayaran lembur yang layak, (2). Sebagian besar pekerja tidak memiliki kontrak kerja formal, (3). Paspor para pekerja ditahan oleh perusahaan, yang melanggar Konvensi ILO No. 29 tentang kerja paksa. (4). Beberapa pekerja tinggal di asrama sempit dan tidak layak huni, tanpa ventilasi dan sanitasi yang memadai, dan (5). Perusahaan-perusahaan ini telah memperoleh sertifikasi halal dari JAKIM, namun tidak menjalani audit sosial yang menyeluruh (Amnesty International, 2019).

Sebuah investigasi oleh Tempo (2021) bersama Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) mengungkap praktik eksploitatif di sektor makanan olahan bersertifikat halal, terutama di pabrik kelapa sawit dan makanan ringan: (a). Pekerja perempuan di pabrik makanan olahan halal di Jawa Barat dipaksa lembur hingga larut malam dan diancam pemutusan kontrak bila menolak, (b). Tidak adanya fasilitas penitipan anak dan minimnya perlindungan maternitas membuat pekerja perempuan berisiko tinggi kehilangan pekerjaan saat hamil, (c). Mayoritas pekerja statusnya adalah *outsourcing*, sehingga tidak menerima THR, cuti tahunan, atau BPJS Ketenagakerjaan (Tempo., 2021).

Menurut Global Slavery Index (2018), Malaysia dan Thailand merupakan negara dengan rantai pasok produk halal global (terutama makanan laut, minyak sawit, dan daging ayam) yang tinggi risikonya terhadap praktik kerja paksa. Indikator eksploitasi yang ditemukan meliputi: (a) Jam kerja eksekutif (>72 jam/minggu), (b) Upah di bawah minimum nasional, (c) Pemotongan gaji untuk biaya rekrutmen ilegal, (d) Ancaman deportasi sebagai alat kontrol, dan (e)

Sekitar 30% dari pekerja di rantai pasok halal di kawasan ini mengalami setidaknya satu bentuk eksploitasi kerja berat (Walk Free Foundation., 2018).

Beberapa studi juga menyoroti eksploitasi spesifik terhadap buruh perempuan dalam industri halal, yang sering kali dilupakan oleh regulasi formal maupun sertifikasi halal. Dalam penelitian oleh Hassan et al. (2020) di Asian Journal of Women's Studies, ditemukan bahwa pekerja perempuan di industri farmasi halal di Pakistan mengalami diskriminasi gaji, pelecehan verbal, dan pembatasan akses ke promosi karier (Hassan, Azhar, & Khan, 2020).

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi halal saat ini lebih fokus pada aspek ritual dan substansi produk, namun mengabaikan dimensi keadilan sosial yang menjadi inti dari maqāsid al-sharī'ah. Label "halal" yang tidak disertai kepatuhan pada hak buruh berpotensi menjadi bentuk halal-washing, yaitu penggunaan simbol keagamaan untuk menutupi ketidakadilan struktural di dalam rantai produksi.

Perspektif Hukum Islam: Antara *Zulm* dan '*Adālah*

Islam sebagai sistem hukum dan etika memposisikan keadilan ('adālah) sebagai salah satu prinsip moral tertinggi, dan secara tegas mengutuk segala bentuk kezaliman (zulm). Dalam konteks eksploitasi buruh pada industri halal, penting untuk memahami bagaimana hukum Islam merumuskan keduanya tidak hanya sebagai prinsip teologis, tetapi juga sebagai norma sosial dan dasar perlindungan bagi kelompok rentan, termasuk pekerja. *Zulm* secara terminologis berarti meletakkan sesuatu bukan pada tempatnya atau melanggar hak-hak pihak lain secara tidak sah (Al-Ghazali, 2000). Dalam konteks hubungan industrial, zulm terjadi ketika majikan mengabaikan hak-hak dasar pekerja, seperti upah layak, jam kerja manusiawi, dan perlindungan sosial. Nabi Muhammad saw dalam berbagai hadis menegaskan larangan terhadap penindasan: "*Hindarilah kezaliman, karena kezaliman adalah kegelapan pada hari kiamat.*" (HR. Muslim, no. 2578)

Bentuk-bentuk zulm dalam konteks ini mencakup: (1). Penahanan upah (ḥabs al-ajr), (2). Pengabaian hak istirahat dan keselamatan kerja, (3). Praktik kerja paksa (al-'amal al-mukrah), dan (4). Diskriminasi upah berdasarkan gender atau kebangsaan. Semua bentuk ini bertentangan dengan prinsip *al-amr bi al-ma'rūf wa al-nahy 'an al-munkar* (memerintahkan kebaikan dan mencegah kemungkaran), serta bertentangan dengan maqāsid al-sharī'ah dalam melindungi *nafs* (jiwa), *'aql* (akal), dan *māl* (harta).

Prinsip '*Adālah* dalam *Mu'āmalah* bukan hanya soal persamaan formal, tetapi mencakup distribusi hak yang proporsional. Dalam fikih mu'āmalah, keadilan menjadi syarat utama dalam akad kerja (ijārah). Al-Qur'an

menegaskan: "Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu berlaku adil dan berbuat ihsan." (QS. *Al-Nahl* [16]: 90)

Dalam konteks hubungan kerja, keadilan tidak cukup hanya dengan perjanjian tertulis, tetapi juga harus diikuti dengan: (a). Imbalan yang sepadan dengan tenaga dan waktu (*ajr mithl*), (b). Tidak menyusahkan pihak lain secara berlebihan (*raf' al-haraj*), dan (c). Menjamin hak sosial dan kesehatan pekerja (*hifz al-nafs*). Menurut Ibn Qayyim al-Jawziyyah, "Di manapun ada keadilan, di situlah hukum Allah; dan bila keadilan hilang, maka hukum Allah pun tidak hadir, meskipun secara lahir ada teks syariat." (Ibn Qayyim al-Jawziyyah, 2003) Ini menunjukkan bahwa sertifikasi formal halal tanpa keadilan sosial dalam praktiknya justru mencederai semangat syariah.

Penerapan prinsip hukum Islam dalam industri halal harus memperluas cakupan dari sekadar legalitas ritual menuju etika produksi. Tidak cukup suatu produk dinyatakan halal bila proses produksinya melibatkan *zulum* terhadap pekerja. Dalam pendekatan *maqāsid al-sharī'ah*, kehalalan harus mencakup: *pertama*, Keadilan bagi produsen dan konsumen, *kedua*, Kesejahteraan buruh dalam rantai pasok, *ketiga*, Lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan *keempat*, Perlakuan manusiawi terhadap semua pekerja, tanpa diskriminasi. Beberapa ulama kontemporer seperti Yusuf al-Qaradawi dan Jasser Auda menyatakan bahwa *maqāsid al-sharī'ah* tidak sekadar menilai bentuk, tetapi harus mempertimbangkan *intensi* dan *konsekuensi sosial* dari suatu praktik ekonomi (Auda, 2008).

Eksplotasi buruh dalam industri halal mencerminkan sebuah krisis etika sekaligus kesenjangan normatif di balik ekspansi ekonomi berbasis nilai-nilai Islam. Label "halal" dalam praktiknya masih cenderung dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aspek bahan baku dan proses produksi, tanpa mempertimbangkan dimensi keadilan sosial yang menyertai rantai produksinya. Hal ini tercermin dalam pengaturan hukum positif Indonesia, di mana Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal beserta Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2021 lebih menitikberatkan pada kehalalan bahan, proses pengolahan, penyimpanan, pengemasan, distribusi, penjualan, dan penyajian produk, tanpa mencantumkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja sebagai salah satu indikator dalam sistem penilaian halal (Alissa et al., 2023; Baihaki et al., 2022; Hamid et al., 2023). Akibatnya, banyak perusahaan memperoleh sertifikasi halal karena telah memenuhi persyaratan teknis syariah, padahal dalam praktik operasionalnya masih ditemukan eksploitasi terhadap pekerja, seperti jam kerja yang berlebihan, upah di bawah standar, serta minimnya jaminan sosial dan perlindungan ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan normatif (*normative gap*) antara tujuan

substantif syariat Islam yang menekankan keadilan dan kemaslahatan dengan implementasi sistem sertifikasi halal yang masih berorientasi pada kepatuhan produk semata (Amnesty International, 2019).

Fenomena ini menunjukkan bahwa label halal telah direduksi menjadi simbol ritual, kehilangan dimensi etikanya. Padahal, ajaran Islam sangat menekankan keadilan sosial (*al-'adl*) dan pelarangan terhadap kezaliman (*ẓulm*). Dalam *maqāṣid al-sharī'ah*, prinsip perlindungan terhadap jiwa (*ḥifẓ al-nafs*), harta (*ḥifẓ al-māl*), dan kehormatan (*ḥifẓ al-'ird*) merupakan tujuan hukum Islam yang fundamental (Harun et al., 2022). Dengan demikian, praktik industri halal yang mengabaikan hak-hak dasar buruh tidak hanya inkonsisten secara moral tetapi juga bertentangan secara normatif dengan spirit syariah.

Dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), praktik eksploitasi kerja dalam industri halal juga bertentangan dengan instrumen internasional seperti *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) dan *International Labour Organization's Core Conventions*. Sebagai contoh, Pasal 23 UDHR menegaskan hak setiap orang atas kondisi kerja yang adil dan layak. Namun laporan Amnesty International (2020) menunjukkan bahwa pekerja migran di industri unggas halal di Malaysia mengalami kerja paksa dan intimidasi, meski produk mereka dipasarkan sebagai "halal" (Auda, 2008).

Sertifikasi halal saat ini masih menggunakan pendekatan legalistik dan teknis, tanpa menyentuh proses sosial dan kondisi buruh di pabrik. Studi Harun et al. (2022) menemukan bahwa 80% perusahaan makanan bersertifikat halal di Indonesia tidak menyediakan fasilitas kesehatan kerja, sementara 60% tidak mempekerjakan pekerja tetap, melainkan sistem kontrak harian tanpa jaminan (Harun et al., 2022). Hal ini menunjukkan adanya pemisahan tajam antara dimensi syariah formal dengan nilai-nilai keadilan yang substansial, suatu bentuk ketidaksesuaian antara bentuk dan ruh ajaran Islam.

Dalam kerangka *maqāṣid al-sharī'ah* modern, sebagaimana dikembangkan oleh Jasser Auda, diperlukan pendekatan sistemik yang mempertimbangkan keadilan struktural dan kesejahteraan sosial sebagai elemen kunci dari hukum Islam (Auda, 2008; Inayati, 2021; Mashuri, 2020). Label halal seharusnya tidak hanya fokus pada zat, melainkan juga harus memastikan proses produksi tidak mengandung kezaliman atau pengabaian terhadap hak pekerja. Ini sejalan dengan prinsip "halal dan ṭayyib" dalam QS. Al-Baqarah: 168, yang menunjukkan bahwa kehalalan juga menyangkut dimensi moral dan sosial. Ketika industri halal gagal menjaga keadilan sosial, maka ia mengalami krisis legitimasi moral dan normatif. Halal menjadi instrumen pemasaran, bukan cerminan nilai-nilai Islam secara menyeluruh. Dalam perspektif Islam, keberkahan (*barakah*) dari sebuah produk tidak hanya berasal dari kehalalan

bahannya, tapi juga dari cara memperolehnya, termasuk dalam memperlakukan tenaga kerja secara adil (Karyani et al., 2021; Pratama et al., 2026; Qardawi, 2007). Oleh sebab itu, kehalalan yang mengabaikan keadilan sosial justru berpotensi menjadi bentuk kemunafikan struktural (*halal hypocrisy*).

Integrasi antara prinsip HAM dan *maqāṣid al-sharī'ah* adalah sebuah langkah penting untuk merekonstruksi pemahaman halal secara holistik. Hal ini mencakup penyusunan ulang indikator sertifikasi halal agar mencakup standar ketenagakerjaan, keamanan kerja, dan penghormatan terhadap martabat buruh. Dengan langkah ini, industri halal akan semakin memiliki integritas moral dan mendapat legitimasi dari komunitas global, baik Muslim maupun non-Muslim, karena nilai keadilan bersifat universal (International Labour Organization, 2021).

KESIMPULAN

Eksplorasi buruh dalam industri halal merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip-prinsip mendasar dalam hukum Islam maupun standar Hak Asasi Manusia internasional. Hukum Islam secara tegas menolak segala bentuk kezaliman (*ẓulm*) dan menekankan pentingnya keadilan (*'adālah*) dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam mu'amalah dan tata kelola industri. Sementara itu, HAM internasional melalui dokumen seperti *Universal Declaration of Human Rights* dan *International Labour Organization Conventions* menjamin hak setiap pekerja atas kondisi kerja yang layak, upah adil, serta perlindungan sosial.

Temuan ini menunjukkan bahwa label halal yang hanya berfokus pada dimensi substansi produk belum mencerminkan kehalalan secara holistik apabila proses produksinya mengabaikan nilai-nilai keadilan sosial. Oleh karena itu, reformulasi kebijakan halal sangat mendesak untuk mengintegrasikan dimensi etik dan sosial ke dalam standar sertifikasi halal. Hal ini meliputi perlunya memasukkan indikator perlindungan hak pekerja, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan, serta praktik kerja yang manusiawi sebagai bagian dari proses penilaian halal. Untuk mewujudkan sistem halal yang adil dan berintegritas, diperlukan sinergi strategis antara ulama, lembaga sertifikasi halal, regulator negara, dan pelaku industri.

REFERENCES

- Al-Ghazali. (2000). *Iḥyā' 'Ulūm al-Dīn*. Kairo: Dār al-Ma'ārif.
- Al-Qaradawi, Y. (1995). *Fiqh al-'Ujrah fī al-Islām*. Kairo: Maktabah Wahbah.
- Alston, P. (2004). "Core labour standards" and the transformation of the international labour rights regime. *European Journal of International Law*, 15(3), 457–521. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/ejil/15.3.457>

- Amnesty International. They exploit us and call it halal: Abuses against migrant workers in halal supply chains. , Amnesty International (2019). London.
- Auda, J. (2008). *Maqasid Al-Shariah as Philosophy of Islamic Law: A Systems Approach*. Landon.
- Badan Standardisasi Nasional. (2019). SNI 99001:2019 – Sistem Jaminan Produk Halal (SJPH). Jakarta.
- Bales, K. (2004). *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*.
- Chaudhry, N. L., Anwar, M., & Saleem, M. A. (2021). Ethical halal consumption: A growing concern among Muslim consumers. *Journal of Islamic Marketing*, 12(8), 1537–1555. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JIMA-01-2020-0018>
- Chen, M. A. (2021). *The informal economy: Definitions, theories and policies*. Retrieved from https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf
- De Neve, G. (2014). *Fordism, flexible specialization and CSR: How Indian garment workers critique neoliberal labor regimes*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1466138112471101>
- Dinar Standard. (2022). *State of the Global Islamic Economy Report*.
- Harun, M., Zulfikar, R., & Azizah, N. (2022). Ethical gaps in halal industry: A critical review. . *Journal of Islamic Business Ethics*, 7(1), 45–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.32923/jibe.v7i1.350>
- Harvey, D. (2007). *A Brief History of Neoliberalism*.
- Hassan, S. Z., Azhar, S., & Khan, A. (2020). Gendered labour in the halal pharmaceutical sector in Pakistan. *Asian Journal of Women's Studies*, 26(3), 392–408. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/12259276.2020.1810030>
- Ibn Qayyim al-Jawziyyah. (2003). *I'lam al-Murwaqqi'in 'an Rabb al-'Alamin* (Vol. 1). Beirut: Dar al-Fikr.
- International Labour Organization. International Labour Conventions, ILO § (1930). Geneva.
- Ismail, M., & Ahmad, Z. (2022). Halal certification and labour justice: Assessing gaps in Shariah compliance. . *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 15(4), 621–637. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IMEFM-11-2021-0456>
- JAKIM. Manual Prosedur Pensijilan Halal Malaysia (Domestik), Jabatan Kemajuan Islam Malaysia § (2020). Putrajaya.
- Kamali, M. H. (2008).). *The right to dignity in Islam*. Cambridge: The Islamic Texts Society.
- LeBaron, G., & Lister, J. (2015). Benchmarking global supply chains: The power of the 'ethical audit' regime. *Review of International Studies*, 41(5), 905–924. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/S0260210515000388>
- Lee, E. (2006). *The employment relationship and workers' protection*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00006.x>

- LPPOM MUI. HAS 23000: Sistem Jaminan Halal. , Majelis Ulama Indonesia. § (2023). Jakarta.
- Mantouvalou, V. (2006). Servitude and forced labor in the 21st century: The human rights of domestic workers. *Industrial Law Journal*, 35(4), 395–414. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/indlaw/dwl023>
- Mohamed, N., Backhouse, C. J., & Malik, M. H. (2015). Halal integrity in the food supply chain. *British Food Journal*, 117(8), 1998–2015. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/BFJ-01-2015-0026>
- Ramli, N. H., Abdullah, R., & Musa, N. (2020). Ethical labor practice in Islam: Conceptualizing employee exploitation in light of Maqasid al-Shariah. *Journal of Islamic Ethics*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1163/24685542-12340039>
- Rasiah, R., & Myint, Y. M. (2021). Labor exploitation in halal-certified production: Rethinking certification criteria. . *Asian Journal of Business Ethics*, 10, 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s13520-020-00119-5>
- Tieman, M. (2020). Halal supply chain integrity: A literature review. . *Journal of Islamic Marketing*, 11(1), 1–14.
- United Nations. (1948) *Universal Declaration of Human Rights*.
- Walk Free Foundation. (2018). *Global Slavery Index: Malaysia Country Report*. Retrieved from <https://www.globalslaveryindex.org>
- Wilson, J. A. J. (2020). *Halal Branding: How to Leverage Values for Global Impact*. London.