

EKSPLOITASI BURUH DALAM INDUSTRI MAKANAN HALAL: ANALISIS NORMATIF PERSPEKTIF HUKUM ISLAM DAN HAK ASASI MANUSIA

Tarmidzi

Fakultas Syari'ah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Email: tarmidzi@uingusdur.ac.id

Medina Janneta Humaida

Fakultas Syari'ah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Email: medina.janneta.humaida24057@mhs.uingusdur.ac.id

Anindya Aryu Inayati

Fakultas Syari'ah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Email: anindya.aryu.inayati@uingusdur.ac.id

Asep Suraya Maulana

Fakultas Syari'ah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Email: asep.suraya.maulana@uingusdur.ac.id

Teti Hediati

Fakultas Syari'ah, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Email: teti.hediati@uingusdur.ac.id

Abstract

The halal food industry is expanding rapidly as part of the global Sharia economy. However, beneath this growth, instances of labor exploitation persist—practices that conflict with Islamic principles of justice and human rights standards. This study aims to analyze the protection of labor rights within the halal food industry from the perspectives of Islamic law and human rights, and to examine the relevance of halal certification standards to the fulfillment of workers' rights. This study is a normative legal research project employing a conceptual approach. It utilizes primary and secondary legal materials, which are analyzed through a descriptive-comparative method using a prescriptive approach. Research findings indicate that the current halal certification system remains focused on product-related aspects—such as raw materials and production processes—while the protection of workers' rights is not yet an assessment indicator. Yet, exploitative practices—including inadequate wages, excessive working hours, and weak social protection—run counter to the principles of justice ('adl) and the prohibition of oppression (ẓulm), as well as the objectives of maqāṣid al-syarī'ah, particularly the preservation of life (ḥifẓ al-naḥs) and property (ḥifẓ al-māl). Such practices also fail to align with international human rights instruments that guarantee the right to decent work and worker protections. This study recommends reformulating halal certification standards by integrating indicators of labor rights protection into the halal assurance system, ensuring that the concept of "halal" is not solely focused on product compliance but also reflects social justice and respect for human dignity.

Keywords: *Halal Food Industry; Labor Exploitation; Islamic Law; Human Rights; Maqāṣid Al-Syarī'ah*

Abstrak

Industri makanan halal berkembang pesat sebagai bagian dari ekonomi syariah global. Namun, di balik pertumbuhan tersebut masih ditemukan praktik eksploitasi buruh yang bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dalam Islam dan standar Hak Asasi Manusia (HAM). Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hak buruh dalam industri makanan halal berdasarkan perspektif hukum Islam dan HAM serta mengkaji relevansi standar sertifikasi halal terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan konseptual. Data yang digunakan berupa bahan hukum primer dan sekunder yang dianalisis secara deskriptif-komparatif dengan pendekatan preskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem sertifikasi halal saat ini masih berorientasi pada aspek kehalalan produk, seperti bahan baku dan proses produksi, sementara perlindungan hak buruh belum menjadi indikator penilaian. Padahal, praktik eksploitasi seperti upah yang tidak layak, jam kerja berlebihan, serta lemahnya perlindungan sosial bertentangan dengan prinsip keadilan ('adl), larangan kezaliman (zulm), dan tujuan maqāsid al-syarī'ah, khususnya perlindungan jiwa (ḥifẓ al-nafs) dan harta (ḥifẓ al-māl). Praktik tersebut juga tidak sejalan dengan instrumen HAM internasional yang menjamin hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan terhadap pekerja. Penelitian ini merekomendasikan reformulasi standar sertifikasi halal melalui integrasi indikator perlindungan hak buruh sebagai bagian dari sistem jaminan halal sehingga konsep halal tidak hanya berorientasi pada kehalalan produk, tetapi juga mencerminkan keadilan sosial dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Kata kunci: *Industri Makanan Halal; Eksploitasi Buruh; Hukum Islam; Hak Asasi Manusia; Maqāsid Al-Syarī'ah*

PENDAHULUAN

Industri halal telah berkembang menjadi salah satu sektor ekonomi global dengan tingkat pertumbuhan yang signifikan. Laporan *State of the Global Islamic Economy Report* memperkirakan nilai konsumsi produk halal dunia terus meningkat dan menjadikan industri halal sebagai salah satu pilar penting ekonomi syariah global (Standard, 2022). Perkembangan tersebut tidak hanya didorong oleh meningkatnya populasi Muslim, tetapi juga oleh persepsi bahwa produk halal identik dengan kualitas, keamanan, kebersihan, dan standar etika dalam proses produksinya (Karyani et al., 2021). Konsekuensinya, sertifikasi halal tidak lagi dipandang semata sebagai instrumen kepatuhan agama, melainkan juga sebagai jaminan kepercayaan konsumen terhadap integritas suatu produk.

Di sisi lain, perkembangan industri halal memunculkan pertanyaan mengenai sejauh mana konsep halal telah mengakomodasi dimensi keadilan sosial dalam proses produksi. Berbagai laporan organisasi internasional dan penelitian akademik mengindikasikan bahwa pada sebagian rantai pasok industri makanan dan manufaktur

masih ditemukan persoalan ketenagakerjaan, seperti upah yang tidak layak, jam kerja berlebihan, lemahnya perlindungan sosial, serta kerentanan pekerja migran (International Labour Organization, 2021; Rasiah & Myint, 2021). Temuan-temuan tersebut tidak secara otomatis menunjukkan bahwa seluruh perusahaan bersertifikat halal melakukan eksploitasi buruh, namun memberikan indikasi bahwa standar sertifikasi halal yang berlaku saat ini belum secara eksplisit memasukkan indikator perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari proses audit halal.

Dalam perspektif hukum Islam, kondisi tersebut menimbulkan persoalan normatif. Konsep halal pada hakikatnya tidak hanya berkaitan dengan kehalalan bahan dan proses produksi, tetapi juga berhubungan dengan nilai keadilan (*al-'adl*), larangan kezaliman (*ẓulm*), dan tujuan *maqāṣid al-syarī'ah* yang menempatkan perlindungan jiwa (*ḥifẓ al-nafs*), harta (*ḥifẓ al-māl*), dan martabat manusia sebagai tujuan utama syariat (Auda, 2008; Qardawi, 2007). Dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), perlindungan terhadap pekerja juga merupakan hak fundamental sebagaimana ditegaskan dalam *Universal Declaration of Human Rights* dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* yang menjamin hak atas pekerjaan yang layak dan kondisi kerja yang adil (United Nations, 1948; United Nations, 1966). Dengan demikian, terdapat titik temu normatif antara hukum Islam dan HAM dalam menempatkan perlindungan pekerja sebagai bagian dari keadilan sosial.

Penelitian mengenai industri halal selama ini umumnya berfokus pada sertifikasi halal, perlindungan konsumen, sistem jaminan halal, rantai pasok halal, serta preferensi konsumen Muslim (Karimullah, 2022; Al Mustaqim, 2023; Mohamed et al., 2015). Di sisi lain, penelitian mengenai hak-hak pekerja lebih banyak berkembang dalam kajian hukum ketenagakerjaan atau HAM tanpa menghubungkannya dengan sistem sertifikasi halal (Mantouvalou, 2006; International Labour Organization, 2021). Beberapa penelitian memang telah mengangkat hubungan antara sertifikasi halal dan keadilan tenaga kerja (Ismail & Ahmad, 2022; Rasiah & Myint, 2021), namun kajian tersebut lebih banyak menyoroti persoalan implementasi sertifikasi dan belum membangun argumentasi normatif mengenai integrasi perlindungan hak buruh ke dalam konsep halal berdasarkan perspektif hukum Islam dan HAM.

Berdasarkan telaah tersebut, research gap penelitian ini terletak pada belum adanya konstruksi normatif yang mengintegrasikan prinsip-prinsip maqāṣid al-syarī'ah dan standar HAM internasional sebagai dasar pengembangan konsep sertifikasi halal yang mencakup perlindungan hak-hak pekerja. Penelitian terdahulu cenderung membahas sertifikasi halal sebagai instrumen kepatuhan produk atau membahas perlindungan buruh sebagai isu ketenagakerjaan secara terpisah, sehingga hubungan konseptual antara keduanya belum dianalisis secara komprehensif.

Novelty penelitian ini terletak pada pengembangan konsep *halal holistik (holistic halal)*, yaitu pendekatan yang memandang kehalalan tidak hanya diukur dari aspek bahan baku dan proses produksi, tetapi juga dari pemenuhan prinsip keadilan sosial melalui perlindungan hak-hak pekerja. Melalui integrasi perspektif hukum Islam, khususnya maqāṣid al-syarī'ah, dengan prinsip-prinsip HAM internasional, penelitian ini menawarkan argumentasi normatif bahwa perlindungan buruh seharusnya menjadi salah satu indikator dalam sistem jaminan dan sertifikasi halal. Konsep tersebut diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan hukum ekonomi syariah sekaligus memperluas paradigma sertifikasi halal dari pendekatan legal-formal menuju pendekatan etik dan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hak buruh dalam industri makanan halal berdasarkan perspektif hukum Islam dan Hak Asasi Manusia serta merumuskan argumentasi normatif mengenai pentingnya integrasi indikator perlindungan tenaga kerja dalam sistem sertifikasi halal. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori hukum Islam mengenai halal sebagai konsep yang bersifat komprehensif (*halalan ṭayyiban*) sekaligus menjadi rekomendasi bagi regulator dan lembaga sertifikasi dalam melakukan reformulasi standar sertifikasi halal yang lebih berkeadilan.

Kajian Literatur

1. Eksploitasi Buruh: Konsep dan Praktik

Eksploitasi 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.

2. Eksploitasi Buruh dalam Perspektif Hukum Islam

Islam sebagai agama yang komprehensif menempatkan keadilan sebagai prinsip utama dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan kerja. Dalam Al-Qur'an, Allah SWT menegaskan bahwa manusia dilarang untuk saling menzalimi satu sama lain: *"Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain dengan jalan yang batil"* (QS. Al-Baqarah: 188). Eksploitasi buruh, dalam kerangka hukum Islam, tergolong dalam bentuk kezaliman (*zulm*) yang dilarang keras karena merampas hak dan martabat manusia sebagai khalifah di muka bumi (The Qur'an, n.d.).

Hadis Nabi Muhammad SAW juga secara eksplisit menekankan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Salah satu hadis yang paling sering dikutip adalah: *"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering"* (HR. Ibn Mājah) (Ibn Mājah, n.d.-b). Hadis ini menunjukkan urgensi keadilan dalam sistem pengupahan dan merupakan prinsip etis dasar yang menolak segala bentuk keterlambatan, pemotongan, atau pengabaian hak-hak pekerja. Dalam literatur fikih, para ulama klasik membahas relasi antara majikan dan pekerja dalam kerangka akad ijarah (sewa jasa), yang mengharuskan adanya kejelasan syarat kerja, upah yang adil, serta penghormatan terhadap hak asasi pekerja. Imam Nawawi, misalnya, menyatakan bahwa upah tidak boleh ditunda jika pekerja telah menunaikan tugasnya (Al-Nawawi, n.d.). Lebih lanjut, Islam memerintahkan agar majikan memperlakukan buruh secara manusiawi, tidak membebani secara berlebihan, dan memberikan hak istirahat serta pemenuhan kebutuhan dasar mereka (Al-Ghazali, 2000).

Dalam konteks kontemporer, para cendekiawan muslim seperti Yusuf al-Qaradawi dan Wahbah al-Zuhayli menegaskan bahwa eksploitasi buruh termasuk perbuatan haram karena bertentangan dengan *maqāṣid al-sharī'ah*, khususnya dalam aspek *ḥifẓ al-naḥs* (perlindungan jiwa), *ḥifẓ al-'ird* (kehormatan), dan *ḥifẓ al-māl* (perlindungan harta) (Al-Qaradawi, 1995). Jika buruh dipaksa bekerja dalam kondisi

berbahaya tanpa perlindungan keselamatan, dengan upah rendah yang tidak mencukupi kebutuhan dasar, maka praktik itu secara substansial merusak maqāṣid. Beberapa studi kontemporer juga mengangkat pentingnya etika kerja dalam Islam sebagai dasar bagi perlindungan buruh. Misalnya, penelitian oleh Ramli et al. (2020) dalam *Journal of Islamic Ethics* menunjukkan bahwa eksploitasi buruh bertentangan dengan konsep *al-'adl* (keadilan) dan *al-ihsān* (kebaikan) yang harus menjadi dasar hubungan industrial Islami (Ramli, Abdullah, & Musa, 2020). Sementara itu, studi oleh Ismail dan Ahmad (2022) menyoroti bahwa mayoritas standar sertifikasi halal belum memasukkan dimensi keadilan tenaga kerja sebagai indikator wajib, sehingga memungkinkan terjadinya eksploitasi dalam sistem yang seolah religius (Ismail & Ahmad, 2022).

Dengan demikian, eksploitasi buruh dalam perspektif hukum Islam adalah bentuk pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar syariah. Sistem kerja yang menindas, menunda upah, atau menafikan hak istirahat merupakan pelanggaran terhadap nilai-nilai etik dan hukum yang diajarkan Islam. Oleh karena itu, industri halal yang mengklaim beroperasi sesuai dengan prinsip Islam seharusnya tidak hanya fokus pada aspek bahan dan proses produksi, tetapi juga menjamin keadilan dan perlindungan bagi pekerja yang terlibat di dalamnya.

3. 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 (*normative legal research*) yang bertujuan menganalisis perlindungan hak buruh dalam industri makanan halal berdasarkan perspektif hukum Islam dan Hak Asasi Manusia (HAM). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*comparative approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji instrumen hukum nasional maupun internasional yang berkaitan dengan jaminan produk halal dan perlindungan hak-hak pekerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk menganalisis konsep keadilan dalam hukum Islam, khususnya melalui teori *maqāṣid al-syarī'ah*, serta prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia. Sementara itu, pendekatan komparatif digunakan untuk membandingkan pengaturan mengenai hubungan antara sertifikasi halal dan perlindungan tenaga kerja pada beberapa negara yang memiliki sistem halal berkembang.

Sumber data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan instrumen hukum yang memiliki kekuatan mengikat, antara lain Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal beserta peraturan pelaksanaannya, konvensi International Labour Organization (ILO) yang berkaitan dengan hak-hak pekerja, *Universal Declaration of Human Rights* (1948), dan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (1966). Bahan hukum sekunder meliputi buku-buku ilmiah, artikel jurnal bereputasi, hasil penelitian terdahulu, serta doktrin hukum Islam mengenai *maqāṣid al-syarī'ah*, keadilan sosial, dan hukum ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan.

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan menelusuri literatur dari pangkalan data ilmiah, seperti Scopus, Web of Science, HeinOnline, ScienceDirect, Google Scholar, serta basis data peraturan perundang-undangan nasional. Literatur dipilih menggunakan beberapa kriteria, yaitu: (1) memiliki relevansi dengan perlindungan hak buruh, industri halal, hukum Islam, atau HAM; (2) dipublikasikan dalam jurnal ilmiah bereputasi atau diterbitkan oleh

lembaga resmi; (3) mengutamakan publikasi sepuluh tahun terakhir, kecuali karya-karya klasik yang menjadi rujukan utama dalam teori *maqāṣid al-syar'ah* maupun instrumen HAM internasional; dan (4) memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian. Seluruh literatur kemudian diseleksi untuk menghindari duplikasi dan memastikan kesesuaian dengan rumusan masalah penelitian.

Dalam pendekatan komparatif, penelitian ini membandingkan pengaturan di Indonesia dengan beberapa negara yang memiliki sistem sertifikasi halal berkembang, yaitu Malaysia dan Brunei Darussalam. Pemilihan kedua negara didasarkan pada kesamaan karakteristik sebagai negara dengan sistem sertifikasi halal yang telah terinstitusionalisasi serta memiliki regulasi yang relatif mapan. Aspek yang dibandingkan meliputi ruang lingkup standar sertifikasi halal, pengaturan mengenai aspek ketenagakerjaan dalam proses sertifikasi, serta keterkaitan antara prinsip halal dan perlindungan hak-hak pekerja.

Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif melalui tiga tahapan. Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu mengidentifikasi dan mengelompokkan bahan hukum berdasarkan tema penelitian. Tahap kedua adalah analisis deskriptif-komparatif, yaitu membandingkan konsep perlindungan hak buruh dalam hukum positif, hukum Islam, dan instrumen HAM internasional. Tahap ketiga adalah analisis preskriptif, yaitu menyusun argumentasi hukum mengenai pentingnya integrasi indikator perlindungan hak-hak pekerja ke dalam sistem sertifikasi halal sebagai rekomendasi pengembangan kebijakan hukum 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.

1. Dimensi Produk dalam Sertifikasi Halal

Sistem sertifikasi halal yang berlaku di Indonesia (LPPOM MUI/ BPJPH), Malaysia (JAKIM), dan negara lain seperti Brunei, Thailand, serta negara-negara GCC umumnya menekankan verifikasi atas: (1). Bahan baku halal (tidak berasal dari babi, alkohol, atau hewan yang tidak disembelih secara syar'i). (2). Proses produksi bersih (tayyib) dan tidak terkontaminasi najis. (3). Higienitas alat produksi dan tempat penyimpanan. Dan (4). Prosedur penyembelihan sesuai syariah (jika hewani).

Komponen-komponen tersebut tertuang dalam pedoman sistem jaminan halal seperti HAS23000 (Indonesia), MS1500:2019 (Malaysia), dan SNI 99001:2019 (Indonesia). Namun, tidak ada klausul eksplisit dalam dokumen tersebut yang mewajibkan audit terhadap kondisi kerja, hak buruh, atau kesejahteraan tenaga kerja yang terlibat dalam proses produksi (LPPOM MUI, 2020). Sebagai contoh, pada dokumen SNI 99001:2019 tentang Sistem Jaminan Produk Halal (SJPH) yang dikeluarkan oleh Badan Standardisasi Nasional (BSN) bersama BPJPH, disebutkan 11 kriteria sistem jaminan halal, termasuk kebijakan halal, pelatihan internal, audit internal, dan manajemen bahan, namun tidak mencakup standar perburuhan atau etika tenaga kerja (Badan Standardisasi Nasional, 2019).

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-naḥs*) 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).

Contoh 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.

2. 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.

Sertifikasi Halal Berfokus pada Produk, Bukan Proses Sosial. Kebanyakan lembaga sertifikasi halal di berbagai negara, termasuk LPPOM MUI (Indonesia) dan JAKIM (Malaysia), hanya mensyaratkan kepatuhan terhadap unsur-unsur fiqh thahārah (kesucian), tidak mengandung bahan haram, serta mengikuti tata cara penyembelihan Islam. Aspek hak tenaga kerja, kesejahteraan pekerja, dan etika sosial tidak masuk dalam parameter audit. Misalnya, dokumen resmi HAS 23000 (LPPOM MUI) tidak menyebutkan ketentuan minimum kesejahteraan pekerja dalam sistem jaminan halal (LPPOM MUI, 2023). Demikian pula, Manual Prosedur Pensijilan Halal Malaysia (MPPHM) edisi 2020 oleh JAKIM, hanya mencantumkan aspek kebersihan, bahan

mentah, dan rantai pasok tanpa menyentuh isu HAM atau tenaga kerja (JAKIM., 2020). Hal ini menimbulkan paradoks etik, yaitu ketika sebuah produk secara formal dinyatakan “halal”, namun dihasilkan dengan cara-cara yang secara moral dan hukum Islam tidak dapat dibenarkan, seperti pemotongan upah, kerja paksa, dan diskriminasi buruh.

Berbagai laporan internasional mengungkapkan praktik eksploitasi buruh dalam rantai pasok halal. Amnesty International (2019) melaporkan bahwa di Malaysia, perusahaan daging ayam bersertifikasi halal menggunakan buruh migran dari Nepal dan Bangladesh yang dipaksa bekerja 12–14 jam sehari tanpa bayaran lembur. Selain itu, mereka tidak memiliki akses ke layanan kesehatan dan tidak diizinkan menyimpan paspor sendiri, yang merupakan indikator kerja paksa (*forced labour*) (Amnesty International, 2019).

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).

Akibat dari Kesenjangan Ini. 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 (*ḥifẓ 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.

3. 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 pekerjanya, 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 control, 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 *maqāṣid 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.

4. 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 (*ẓulm*). 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, *ẓulm* 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 *ẓulm* 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).

‘*Adālah* 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-ḥaraj*), 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 zulm 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).

Eksploitasi buruh dalam industri halal mencerminkan sebuah krisis etika serius di balik ekspansi ekonomi berbasis nilai-nilai Islam. Label "halal", dalam praktiknya, terlalu sering diartikan sebatas kepatuhan teknis pada aturan fikih mengenai zat dan proses makanan, tanpa mempertimbangkan aspek keadilan sosial yang menyertai

produksinya. Banyak perusahaan halal yang dinilai lolos sertifikasi karena bahan dan prosesnya sesuai standar syariah, namun ternyata di baliknya terdapat praktik eksploitasi terhadap pekerja, termasuk jam kerja berlebihan, upah di bawah standar, dan minimnya jaminan social(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, 2021a).

SIMPULAN

Pertumbuhan pesat industri makanan halal tidak berbanding lurus dengan perlindungan hak buruh, karena sistem sertifikasi halal di Indonesia, Malaysia, dan Brunei Darussalam masih berfokus sempit pada aspek fisik produk tanpa menyentuh dimensi relasi produksi. Kesenjangan ini melahirkan *halal hypocrisy*, di mana label halal dapat melekat pada produk yang diproduksi melalui praktik *ẓulm*, bertentangan dengan prinsip '*adl*, *maqāṣid al-syarī'ah*, khususnya *ḥifẓ al-nafs* dan *ḥifẓ al-māl*. Serta instrumen HAM internasional. Secara teoritis, temuan ini menegaskan bahwa halal perlu dipahami bukan sekadar kepatuhan teknis-fisik, melainkan kategori etis-relasional yang mencakup keadilan bagi seluruh pihak dalam rantai produksi. Gagasan "halal

holistik" yang diajukan berkontribusi pada pengembangan fikih muamalah kontemporer dengan menempatkan perlindungan hak buruh sebagai bagian integral dari *maqāṣid al-syarī'ah*, sekaligus menawarkan reorientasi paradigmatik dalam wacana sertifikasi halal, dari pendekatan berorientasi objek (produk) menuju pendekatan berorientasi relasi (keadilan sosial). Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan integrasi indikator perlindungan hak buruh ke dalam standar sistem jaminan halal melalui sinergi ulama, regulator, dan pelaku industri, agar sertifikasi halal bertransformasi dari simbol kepatuhan ritual menjadi instrumen etis yang melindungi martabat kemanusiaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena bersifat normatif-doktrinal, belum didukung data empiris mengenai kondisi kerja aktual pada industri bersertifikat halal, dan cakupannya terbatas pada tiga negara sehingga generalisasi perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji penerapan konsep halal holistik secara empiris, misalnya melalui studi lapangan atau analisis komparatif dengan mekanisme audit sosial pada sistem sertifikasi lain, guna merumuskan indikator operasional yang konkret bagi lembaga sertifikasi halal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali. (2000). *Iḥyā' 'Ulūm al-Dīn*. Kairo: Dār al-Ma'ārif.
- Al Mustaqim, D. (2023). Sertifikasi halal sebagai bentuk perlindungan konsumen muslim: Analisis maqashid syariah dan hukum positif. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(2), 54–67.
- Al-Nawawi. (n.d.). *Al-Majmu' Syarh al-Muhadzdzab* [LENGKAPI: kota & penerbit].
- 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/10.1093/ejil/15.3.457>
- Amnesty International. (2019). *They exploit us and call it halal: Abuses against migrant workers in halal supply chains*. London: Amnesty International.
- Aprita, S., & Hasyim, Y. (2020). *Hukum dan hak asasi manusia*. Bekasi: Mitra Wacana Media.
- Arisanti, N. A., & Hadi, S. (2022). Perlindungan hak buruh penyandang disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *JHP17 (Jurnal Hasil Penelitian)*, 7(2). <https://doi.org/10.30996/jhp17.v7i2.6186>

- Auda, J. (2008). *Maqasid al-Shariah as philosophy of Islamic law: A systems approach*. London: International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Badan Standardisasi Nasional. (2019). *SNI 99001:2019 – Sistem Jaminan Produk Halal (SJPH)*. Jakarta: Badan Standardisasi Nasional.
- Baihaki, A., Adawiah, R. Al, & Hermawati, N. R. (2022). Perlindungan hukum terhadap konsumen atas jaminan produk halal pada makanan dan minuman UMKM di Kota Bekasi. *Krtha Bhayangkara*, 16(2).
- Bales, K. (2004). *Disposable people: New slavery in the global economy* [LENGKAPI: kota & penerbit].
- 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/10.1108/JIMA-01-2020-0018>
- Chen, M. A. (2021). *The informal economy: Definitions, theories and policies* (WIEGO Working Paper No. 1). 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 [LENGKAPI: nama jurnal, volume, halaman]. <https://doi.org/10.1177/1466138112471101>
- Dinar Standard. (2022). *State of the global Islamic economy report*. Dubai: DinarStandard.
- 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/10.32923/jibe.v7i1.350>
- Harvey, D. (2007). *A brief history of neoliberalism* [LENGKAPI: kota & penerbit].
- 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/10.1080/12259276.2020.1810030>
- Hyman, R. (2022). Reflections on violence. In *In Search of the Global Labour Market* (p. 64) [LENGKAPI: editor, kota, penerbit].
- Ibn Mājah. (n.d.). *Sunan Ibn Mājah*, Kitāb al-Ruhūn.
- Ibn Qayyim al-Jawziyyah. (2003). *I'lam al-muwaqqi'in 'an Rabb al-'Alamin* (Vol. 1). Beirut: Dar al-Fikr.
- Ibrahim, J. (2020). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Inayati, A. A. (2021). Epistemologi hukum Islam Sir Muhammad Iqbal: Kajian filosofis hukum Islam. *Ulumul Syar'i: Jurnal Ilmu-Ilmu Hukum dan Syariah*, 10(1), 38–50.
- International Labour Organization. (1930). *ILO conventions*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (1998). *Declaration on fundamental principles and rights at work*. Geneva: International Labour Organization.

- International Labour Organization. (2021a). *Decent work and halal supply chains in Southeast Asia*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2021b). *General survey on labour protection instruments*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2021c). *Labour standards and supply chains in Southeast Asia's food sector*. Geneva: International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2021d). *World employment and social outlook: Trends 2021*. Geneva: International Labour Organization.
- 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/10.1108/IMEFM-11-2021-0456>
- JAKIM (Jabatan Kemajuan Islam Malaysia). (2020). *Manual prosedur pensijilan halal Malaysia (Domestik)*. Putrajaya: JAKIM.
- Jakiyudin, A. H., & Fedro, A. (2022). Sehati: Peluang dan tantangan pemberian sertifikasi halal gratis bagi pelaku UMK di Indonesia. *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah*, 7(2), 182–194.
- Kamali, M. H. (2008). *The right to dignity in Islam*. Cambridge: The Islamic Texts Society.
- Karimullah, S. S. (2022). Pursuing legal harmony: Indonesianization of Islamic law concept and its impact on national law. *Mazahib Jurnal Pemikiran Hukum Islam*, 21(2), 213–244. <https://doi.org/10.21093/mj.v21i2.4800>
- Karyani, E., Geraldina, I., & Haque, M. G. (2021). Transformasi digital industri halal besar & UMKM. *Wikrama Parahita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 139–148. <https://doi.org/10.30656/jpmwp.v5i2.3178>
- 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/10.1017/S0260210515000388>
- Lee, E. (2006). The employment relationship and workers' protection [LENGKAPI: nama jurnal — kemungkinan *International Labour Review*]. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2006.tb00006.x>
- LPPOM MUI. (2020). *HAS 23000: Sistem Jaminan Halal*. Jakarta: LPPOM MUI.
- LPPOM MUI. (2023). *HAS 23000: Sistem Jaminan Halal*. Jakarta: Majelis Ulama Indonesia.
- 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/10.1093/indlaw/dwl023>
- Mashuri, I. (2020). Pendekatan sistem dalam teori hukum Islam (Perspektif Jasser Auda). *FITRAH: Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Keislaman*, 5(1), 11–28. <https://doi.org/10.24952/fitrah.v5i1.1106>

- 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/10.1108/BFJ-01-2015-0026>
- Muhaimin. (2020). *Metodologi penelitian hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Pratama, A. B., Firdaus, A. M., Inayati, A. A., & Nasrulhaq, N. (2026). Mining concession policy for religious organizations in Indonesia: An analysis of vertical inconsistencies in the norm hierarchy framework. *Al-Mazaahib: Jurnal Perbandingan Hukum*, 14(1), 82–96.
- Qardawi, Y. (2007). *Halal dan haram dalam Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 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/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/10.1007/s13520-020-00119-5>
- Rifa'i, I. J. (2023). Ruang lingkup metode penelitian hukum [LENGKAPI: nama buku/jurnal induk, kota, penerbit]. *Metodologi Penelitian Hukum*, 6.
- Standing, G. (2011a). *The precariat: The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2011b). Labour market policies, poverty and insecurity. *International Journal of Social Welfare*, 20(3), 260–269.
- The Qur'an. (n.d.). Surah Al-Baqarah: 188.
- 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*. New York: United Nations.
- United Nations. (1966). *International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*. New York: United Nations.
- Walk Free Foundation. (2018). *Global slavery index: Malaysia country report*. <https://www.globalslaveryindex.org>
- Wilson, J. A. J. (2020). *Halal branding: How to leverage values for global impact* [LENGKAPI: penerbit]. London.