



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 2752-2759

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Kepatuhan Bank Syariah terhadap Regulasi Hukum Ketenagakerjaan

Syairah Nasution, Nikmah Dalimunthe, Leni Shofiyani

Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

syairahnasution@gmail.com, nikmahdalimunthe@gmail.ac.id, lenishofiyani06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas pentingnya kepatuhan bank syariah terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari penerapan prinsip keadilan dan nilai-nilai syariah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Bank syariah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga intermediasi keuangan, tetapi juga sebagai institusi yang membawa tanggung jawab moral dan sosial. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan dipandang sebagai fondasi untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan perlindungan hak tenaga kerja. Penelitian ini meninjau kerangka regulasi yang berlaku di Indonesia, termasuk keterkaitannya dengan prinsip maqashid syariah, serta menganalisis tantangan implementasi yang muncul dalam praktik operasional. Fokus kajian juga mencakup peran manajemen, unit kepatuhan, dan mekanisme pengawasan internal dalam memastikan penerapan regulasi secara konsisten. Selain itu, penelitian ini mengevaluasi tingkat kepatuhan, mengidentifikasi dampak ketidakpatuhan terhadap stabilitas organisasi, serta merumuskan strategi peningkatan kepatuhan sebagai langkah preventif dan korektif. Ketidakpatuhan berpotensi menimbulkan konflik industrial, menurunkan kepercayaan karyawan, serta merusak legitimasi sosial bank syariah. Sebaliknya, kepatuhan yang kuat mendorong terciptanya budaya kerja yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan bukan hanya kewajiban administratif, melainkan bagian integral dari praktik etis yang memperkuat kepercayaan publik, loyalitas karyawan, dan citra bank syariah sebagai lembaga keuangan berbasis prinsip keadilan dan kemaslahatan. Dengan demikian, penguatan sistem pengawasan dan komitmen manajerial menjadi kunci keberlanjutan industri perbankan syariah.

Kata kunci: Bank Syariah, Sumber Daya Manusia, Regulasi Hukum.

1. Latar Belakang

Pentingnya kepatuhan bank syariah terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia yang berlandaskan prinsip keadilan, tanggung jawab sosial, serta nilai-nilai syariah yang menempatkan manusia sebagai amanah yang harus diperlakukan secara bermartabat. Bank syariah memposisikan diri sebagai lembaga keuangan yang tidak hanya mengejar keuntungan ekonomi, tetapi juga mengemban fungsi moral dan sosial dalam sistem perekonomian nasional. Dalam konteks ini, kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan bagian dari komitmen institusional untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan organisasi dan hak-hak pekerja. Kepatuhan tersebut memperlihatkan bahwa operasional bank syariah berjalan selaras dengan prinsip keadilan distributif, perlindungan martabat manusia, serta keberlanjutan hubungan kerja yang etis dan profesional.

Bank syariah sering dipandang sebagai solusi alternatif dalam sistem ekonomi dan keuangan, baik pada tingkat makro maupun mikro, karena model operasionalnya berbasis prinsip bagi hasil, transparansi, dan penghindaran praktik eksploitatif. Keberadaan bank syariah diharapkan mampu menstabilkan sektor keuangan sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi nasional yang lebih inklusif. Pengaturan awal mengenai perbankan syariah di Indonesia tercermin dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 beserta peraturan turunannya yang memberikan landasan hukum terhadap praktik perbankan berbasis syariah. Regulasi tersebut menegaskan pentingnya pengawasan terhadap aktivitas operasional agar seluruh kegiatan bank tetap berada dalam koridor hukum positif dan prinsip syariah. Meskipun kerangka regulasi telah tersedia, implementasi di lapangan sering menghadapi tantangan, terutama dalam aspek pengawasan ketenagakerjaan yang berkaitan langsung dengan perlindungan hak pekerja, kesejahteraan, serta jaminan hubungan industrial yang sehat.

Ketidaktepatan mekanisme pengawasan berpotensi menimbulkan kerentanan terhadap pelanggaran hak tenaga kerja, seperti ketidakjelasan kontrak kerja, ketimpangan kompensasi, atau lemahnya perlindungan sosial. Kondisi tersebut tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga dapat mengancam keberlanjutan operasional bank syariah karena menurunkan kepercayaan internal dan eksternal. Dalam perspektif syariah, setiap bentuk ketidakadilan dalam hubungan kerja dipandang sebagai pelanggaran moral yang dapat merusak legitimasi institusi. Oleh karena itu, penguatan sistem pengawasan dan evaluasi menjadi kebutuhan strategis untuk memastikan bahwa praktik ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan regulasi hukum dan prinsip etika Islam. Pengawasan yang efektif harus melibatkan mekanisme internal yang transparan, audit kepatuhan, serta budaya organisasi yang menempatkan integritas sebagai fondasi utama.

Pelaksanaan kepatuhan syariah dalam hubungan ketenagakerjaan mencerminkan implementasi nilai moral, keadilan, dan tanggung jawab sosial yang menjadi identitas bank syariah. Kepatuhan tersebut tidak berhenti pada pemenuhan norma hukum positif, tetapi berkembang sebagai manifestasi praktik baik yang sejalan dengan tujuan maqashid syariah, yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Dalam konteks ketenagakerjaan, prinsip tersebut diterjemahkan melalui perlindungan hak pekerja, jaminan kesejahteraan, penghormatan terhadap martabat manusia, serta penciptaan lingkungan kerja yang adil dan produktif. Bank syariah yang konsisten menerapkan nilai-nilai ini cenderung memperoleh tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari karyawan dan masyarakat, karena institusi dipandang tidak sekadar sebagai entitas bisnis, tetapi sebagai organisasi yang memiliki tanggung jawab sosial.

Kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan stabilitas organisasi. Karyawan yang merasakan keadilan dan perlindungan hukum akan menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap institusi. Kondisi tersebut menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara manajemen dan tenaga kerja, sehingga produktivitas meningkat dan konflik industrial dapat diminimalkan. Dalam jangka panjang, praktik ketenagakerjaan yang adil memperkuat legitimasi sosial bank syariah di tengah persaingan industri keuangan. Legitimasi tersebut menjadi modal strategis untuk mempertahankan reputasi, memperluas jaringan bisnis, serta membangun kepercayaan publik yang berkelanjutan.

Kajian konseptual mengenai kepatuhan bank syariah terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan menekankan bahwa syariah compliance merupakan kondisi ketika seluruh aktivitas institusi keuangan berjalan sesuai dengan prinsip syariah. Kepatuhan ini mencakup aspek operasional, manajerial, dan hubungan kerja. Literatur menjelaskan bahwa regulasi dan pengawasan memiliki peran sentral dalam memastikan bank syariah menjalankan fungsi ekonominya tanpa mengabaikan dimensi etika. Perkembangan regulasi di Indonesia, termasuk Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992, Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 1992, serta undang-undang ketenagakerjaan, menunjukkan upaya negara untuk menciptakan kerangka hukum yang melindungi pekerja sekaligus mendorong pertumbuhan industri perbankan syariah.

Pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai Islam menuntut adanya tata kelola yang menekankan kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Prinsip maqashid syariah menjadi pedoman dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang berorientasi pada kemaslahatan bersama. Literatur menegaskan bahwa kepatuhan terhadap regulasi bukan hanya kewajiban administratif, melainkan bagian dari pembentukan akhlak organisasi. Budaya kerja yang berlandaskan nilai syariah membentuk lingkungan profesional yang menghargai etika, transparansi, dan saling menghormati. Dampak positifnya terlihat pada peningkatan kinerja karyawan, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap institusi.

Keberhasilan implementasi regulasi ketenagakerjaan berbasis syariah sangat bergantung pada kesadaran kolektif manajemen dan karyawan. Komunikasi yang terbuka, pelatihan berkelanjutan, serta pengawasan internal yang konsisten menjadi faktor kunci dalam menjaga kepatuhan. Organisasi yang mengabaikan aspek ini berisiko mengalami disfungsi manajerial, konflik industrial, serta penurunan reputasi. Sebaliknya, bank syariah yang mengintegrasikan regulasi hukum dan prinsip syariah secara konsisten mampu menciptakan sistem kerja yang stabil, adil, dan berkelanjutan. Sistem tersebut menempatkan perlindungan hak asasi manusia sebagai prioritas, sehingga tujuan ekonomi berjalan seiring dengan tanggung jawab sosial.

Secara keseluruhan, kepatuhan bank syariah terhadap regulasi hukum ketenagakerjaan merupakan fondasi strategis dalam membangun industri keuangan yang berkeadilan. Kepatuhan tersebut menghubungkan aspek hukum positif dengan nilai moral syariah, sehingga tercipta keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan kemanusiaan. Evaluasi dan pengawasan yang berkelanjutan menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa setiap kebijakan ketenagakerjaan tetap relevan, adil, dan sesuai dengan prinsip maqashid syariah. Dengan demikian, bank syariah

dapat mempertahankan keberlanjutan operasionalnya sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap kesejahteraan pekerja dan kemaslahatan masyarakat luas.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini bersifat kualitatif dengan pendekatan dokumen dan studi literatur. Peneliti melakukan analisis terhadap berbagai sumber yang relevan, seperti undang-undang, regulasi, fatwa, serta jurnal dan buku akademik terkini, untuk mengkaji aspek kepatuhan bank syariah terhadap regulasi ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip syariah. Pengumpulan data dilakukan melalui telaah terhadap dokumen hukum dan literatur terkait regulasi perbankan syariah, ketenagakerjaan, serta praktik manajemen sumber daya manusia di bank syariah. Analisis terhadap data dilakukan secara deskriptif dan interpretatif guna menegaskan hubungan antara regulasi hukum, implementasi di lapangan, serta aspek-aspek moral dan spiritual yang menjadi dasar praktik bank syariah. Selain itu, peneliti juga menambahkan studi kasus dan referensi dari peneliti terdahulu untuk mendukung analisis tentang penerapan kepatuhan syariah dan regulasi ketenagakerjaan dalam konteks industri perbankan syariah di Indonesia. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara komprehensif aspek-aspek hukum, regulasi, dan praktik nyata yang terkait dengan kepatuhan bank syariah terhadap regulasi ketenagakerjaan dan prinsip-prinsip syariah.

3. Hasil dan Diskusi

A. Pengertian dan Konsep Kepatuhan dalam Perbankan Syariah

Bank syariah diyakini menjadi solusi yang baik dalam system ekonomi dan keuangan baik dalam skala makro maupun mikro. Peran bank syariah dalam stabilisasi sector keuangan menjadi bukti bahwa bank syariah memiliki skema keuangan makro yang dapat menyelamatkan ekonomi nasional. Karenanya bank syariah dituntut mampu menampilkan fungsi makro dengan baik, sehingga system ekonomi makro islam dapat diterapkan dengan baik. Sedangkan dalam ranah mikro, dimana banyak usaha mikro dan kecil yang terjerat rentenir karena tidak memiliki akses yang proporsional terhadap sumber pendanaan, menjadi lebih berkembang karena fasilitasi bank syariah. Karenanya bank syariah memiliki peran yang sangat signifikan dalam pengembangan ekonomi nasional. Syariah sebagai sebuah ajaran atau syariat, tidak saja menjadi selogan marketing untuk menarik minat konsumen, tetapi mestinya menjadi bagian yang integrative dengan seluruh aktifitas bank syariah. Bahkan implementasi syariah tidak saja hadir diruang public yakni pada saat bekerja, tetapi juga diruang privat dalam bentuk kesalihan individu disegala situasi dan kondisi. Artinya secara kelembagaan dan personal praktik syariah menjadi kebutuhan yang sangat penting (Maps & Syariah, 2020).

Kepatuhan Syariah (shariah compliance) diartikan sebagai “sebuah kondisi dimana seluruh aktivitas dari sebuah institusi keuangan sejalan dengan syariah” atau “kesepadanan dari keseluruhan aktivitas institusi keuangan Islam dengan Syariah Islamiyah sebagaimana yang telah dinyatakan oleh fatwa yang “bersandarnya disepakati” dari atau keseluruhan aktifitas dalam institusi keuangan Islam terhadap Syariah Islamiyah” Definisi ini menunjukkan bahwa kepatuhan syariah adalah sebuah kondisi dimana secara keseluruhan aspek dari perbankan syariah secara penuh melaksanakan kegiatan yang berdasarkan pada prinsip-prinsip syariah. Berlawanan dari kondisi ini, ketika produk dan aspek operasional dari perbankan tidaklah sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, maka dinilai sebagai tidak taat atau tidak patuh terhadap syariah. Kepatuhan syariah adalah salah satu di antara sekian banyak isu yang paling utama terkait perbankan syariah. Secara sekilas, kepatuhan syariah seolah-olah muncul menjadi sebuah beban tambahan bagi perbankan syariah.

Definsi yang telah disebut di atas juga memberikan implikasi makna bahwa kepatuhan syariah merupakan sebuah aspek legal/hukum yang secara inheren melekat dalam sebuah bisnis perbankan syariah atau perbankan konvensional yang membuka layanan perbankan syariah (syariah window). Kepatuhan syariah adalah salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari perbankan syariah. Hal ini dikarenakan perbankan syariah, perkembangannya, sejak awal ditemukan modelnya dan dikembangkan sebagai satu perwujudan dari konsep Islam di bidang ekonomi, dan secara lebih khusus yang permasalahan terkait dengan keuangan. Ketidakepatuhan bank terhadap ajaran Islam adalah sama saja artinya dengan pencederaan atau pelanggaran bank tersebut terhadap berbagai karakter dasar mereka. (Agama et al., 2020)

B. Kerangka Regulasi Hukum Ketenagakerjaan bagi Bank Syariah

Pengaturan kegiatan perbankan syariah pertama kali diatur dalam UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, dengan menyebut istilah “bank berdasarkan prinsip bagi hasil”, tanpa memberikan definisi prinsip bagi hasil tersebut. Definisi prinsip bagi hasil disebutkan dalam PP No. 72 Tahun 1992 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil Pasal 2 yaitu prinsip bagi hasil berdasarkan Syari’at yang digunakan oleh bank berdasarkan prinsip bagi hasil dalam: (a) menetapkan imbalan yang akan diberikan kepada masyarakat sehubungan dengan penggunaan/ pemanfaatan dana masyarakat yang dipercayakan kepadanya; (b) menetapkan imbalan yang akan diterima sehubungan dengan penyediaan dana kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan baik untuk keperluan investasi maupun modal kerja termasuk kegiatan usaha jual beli; (c) menetapkan imbalan sehubungan dengan kegiatan usaha lainnya yang lazim dilakukan oleh bank dengan prinsip bagi hasil.

Dalam UU No. 7 Tahun 1992, kredit sebagai kegiatan yang dilakukan oleh bank konvensional diartikan lebih luas dari pengertian kredit yang diberikan pada UU No. 14 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perbankan Pada Pasal 1 Huruf c, Undang-Undang Pokok-Pokok Perbankan Nomor 14 Tahun 1967 disebutkan definisi kredit adalah penyediaan uang atau tagihan-tagihan yang dapat disamakan dengan itu berdasarkan persetujuan pinjam-meminjam antar bank dengan pihak dalam mana pihak peminjam berkewajiban melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu dengan jumlah bunga yang telah ditetapkan. Sementara pada Pasal 1 angka 12 UU No. 7 Tahun 1992 disebutkan definisi kredit, yaitu penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu dengan jumlah bunga, imbalan atau pembagian hasil keuntungan. (Al-hakim, 2013).

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan lebih baru Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, memberikan kerangka hukum yang jelas tentang hak-hak pekerja. Undang-Undang ini mencakup hak-hak dasar pekerja seperti pengupahan yang layak, jaminan sosial, hak atas cuti, hak atas jaminan kesehatan, dan perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja. Salah satu kewajiban yang diatur adalah kewajiban pemberi kerja, termasuk bank, untuk menyalurkan gaji pekerja melalui rekening bank yang terdaftar. Hal ini bertujuan untuk menciptakan transparansi dalam transaksi pengupahan dan menghindari potensi manipulasi gaji oleh pemberi kerja. Selain itu, pemberi kerja juga wajib untuk memastikan pemotongan yang sesuai dari gaji untuk iuran jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan), yang harus disalurkan kepada lembaga yang berwenang. Dengan adanya kewajiban ini, regulasi ketenagakerjaan diharapkan dapat melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan hak-hak mereka secara tepat waktu dan sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Namun, meskipun regulasi tersebut telah ada, implementasinya seringkali menghadapi tantangan. Salah satunya adalah pengawasan yang kurang optimal terhadap kepatuhan perusahaan dalam menyalurkan hak-hak pekerja melalui bank. Penelitian oleh (Ahsya, N. R. Z. 2024). mengungkapkan bahwa Penerapan teknologi dalam sistem pembayaran perbankan telah meningkatkan efisiensi, namun masih terdapat hambatan dalam pengawasan implementasi regulasi, yang berdampak pada perlindungan hak-hak pekerja secara penuh. Demikian pula, dalam konteks pembiayaan syariah, penerapan prinsip-prinsip syariah seperti pada BSI Griya menunjukkan keberhasilan yang signifikan, tetapi beberapa kebijakan memerlukan penyesuaian agar sepenuhnya selaras dengan regulasi syariah. Hal ini menunjukkan pentingnya pengawasan yang efektif dalam memastikan pelaksanaan regulasi, baik dalam konteks teknologi pembayaran maupun pembiayaan berbasis syariah (Dalimunthe, 2024).

C. Implementasi Kepatuhan Bank Syariah terhadap Regulasi Ketenagakerjaan

Implementasi kepatuhan bank syariah terhadap regulasi ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan manifestasi nilai-nilai keadilan serta kemaslahatan yang menjadi landasan operasional perbankan syariah. Kepatuhan ini tidak hanya dimaknai sebagai pemenuhan kewajiban hukum positif, tetapi juga sebagai perwujudan prinsip syariah yang menempatkan hubungan kerja dalam kerangka amanah, kejujuran, dan tanggung jawab moral antara pemberi kerja dan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Lebih lanjut, ketentuan Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Soedarjadi (2009:66-68) menyatakan adanya hak dan kewajiban pemberi kerja, sebagai berikut: 1) Hak pemberi kerja yaitu: mendapatkan hasil produksi yang lebih baik; memberikan perintah yang layak; menempatkan dan

memindahkan pada posisi yang diinginkan; hak penolakan atas tuntutan tenaga kerja, dan 2) Kewajiban pemberi kerja, yaitu: wajib lapor ketenagakerjaan; menyediakan pekerjaan; memberikan upah yang layak; meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja; melaporkan kejadian kecelakaan kerja; dan memberikan uang pesangon. (M.Idris Hasibuan, 2023)

Dalam konteks ketenagakerjaan, bank sebagai lembaga yang berperan penting dalam perekonomian, memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan mereka tidak hanya menguntungkan pihak bank, tetapi juga melindungi hak-hak karyawan. Regulasi ini mengharuskan bank untuk memastikan pengelolaan dana yang berkaitan langsung dengan hak-hak karyawan, seperti pembayaran gaji, tunjangan, dan pemenuhan kewajiban jaminan sosial (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan) dilakukan secara tepat waktu dan transparan. Dalam konteks hukum nasional, bank syariah wajib menyesuaikan seluruh kebijakan dan praktik ketenagakerjaannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, regulasi terkait hubungan industrial, pengupahan, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta ketentuan mengenai perlindungan hak-hak pekerja. Implementasi kepatuhan ini tercermin sejak tahap perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, hingga pengakhiran hubungan kerja. Setiap tahapan tersebut harus dilakukan secara transparan, objektif, dan nondiskriminatif, sehingga sejalan dengan prinsip keadilan (*adl) dan persamaan hak dalam Islam.

Pada aspek hubungan kerja, bank syariah menerapkan perjanjian kerja yang jelas dan adil, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun tidak tertentu, dengan mencantumkan hak dan kewajiban para pihak secara seimbang. Penetapan upah dan remunerasi dilakukan sesuai dengan ketentuan upah minimum serta mempertimbangkan kelayakan hidup pekerja, yang secara normatif sejalan dengan prinsip syariah mengenai kewajiban memberikan imbalan yang layak dan tepat waktu. Selain itu, sistem penilaian kinerja dan pemberian insentif disusun secara objektif untuk mencegah praktik eksploitasi dan memastikan terciptanya motivasi kerja yang berkelanjutan.

Implementasi kepatuhan juga tercermin dalam pemenuhan hak-hak normatif pekerja, seperti jaminan sosial, cuti, waktu kerja dan waktu istirahat, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Bank syariah berkewajiban menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bermartabat, karena perlindungan terhadap jiwa dan kesejahteraan manusia merupakan bagian dari maqashid al-shariah. Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, bank syariah mengedepankan mekanisme penyelesaian yang mengutamakan musyawarah dan keadilan, sebelum menempuh jalur hukum formal, sehingga konflik dapat diselesaikan secara proporsional dan beretika. Kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan diperkuat melalui sistem pengendalian internal dan fungsi kepatuhan (compliance function) yang efektif. Manajemen bank syariah secara berkala melakukan evaluasi dan audit internal atas kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan kesesuaian dengan regulasi yang berlaku dan prinsip syariah. Dewan Pengawas Syariah turut berperan memberikan arahan dan pengawasan agar praktik ketenagakerjaan tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah, khususnya terkait keadilan, transparansi, dan perlindungan hak pekerja. (Nikmah Dalimunthe, 2024)

D. Peran Manajemen dan Unit Kepatuhan dalam Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan instrumen penting dalam memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja serta kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam konteks organisasi, manajemen memiliki peran utama dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan yang sesuai dengan hukum, seperti pengaturan hubungan kerja, sistem pengupahan, jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Manajemen juga bertanggung jawab menyediakan sumber daya dan sistem pengendalian internal agar kebijakan tersebut dapat dijalankan secara efektif. (Ramdan, 2024)

Di sisi lain, unit kepatuhan (compliance unit) berperan sebagai fungsi pengawasan internal yang memastikan seluruh kebijakan dan praktik ketenagakerjaan yang diterapkan manajemen telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Unit kepatuhan melakukan pemantauan, evaluasi, serta audit internal terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan guna mengidentifikasi potensi pelanggaran dan risiko hukum. Menurut Ramdan (2024), mekanisme pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui proses inspeksi, evaluasi, dan pelaporan sebagai upaya memastikan kepatuhan terhadap norma kerja di tempat kerja. (Wicaksana, 2016)

Peran manajemen sumber daya manusia juga menjadi bagian integral dari fungsi kepatuhan ketenagakerjaan. Rismanto (2025) menegaskan bahwa manajemen SDM berfungsi sebagai upaya preventif dalam mencegah pelanggaran hukum ketenagakerjaan melalui penyusunan kontrak kerja yang sah, kepatuhan terhadap standar upah dan jam kerja, serta pelaksanaan pengawasan internal secara berkelanjutan. Dengan adanya sinergi antara manajemen dan unit kepatuhan, pengawasan ketenagakerjaan tidak hanya bersifat represif setelah terjadi pelanggaran, tetapi juga preventif dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. (Febriani Wardojo, 2018)

E. Evaluasi Tingkat Kepatuhan Bank Syariah terhadap Regulasi Ketenagakerjaan

Evaluasi tingkat kepatuhan bank syariah terhadap regulasi ketenagakerjaan merupakan aspek strategis dalam menjamin keberlanjutan, stabilitas, dan legitimasi sosial industri perbankan syariah. Dalam konteks lembaga keuangan berbasis syariah, kepatuhan ketenagakerjaan tidak hanya dipahami sebagai pemenuhan kewajiban hukum formal, tetapi juga sebagai manifestasi nyata dari prinsip-prinsip keadilan, keseimbangan, dan perlindungan hak asasi manusia yang menjadi fondasi ajaran Islam. Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, yang bersumber dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya, yang menjadi acuan utama meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya, yang mengatur hubungan kerja, sistem pengupahan, jam kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. mengatur secara komprehensif mengenai hubungan kerja, sistem pengupahan, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bank syariah sebagai entitas yang membawa misi moral dan sosial dituntut untuk menjalankan seluruh ketentuan tersebut secara konsisten, transparan, dan bertanggung jawab. (Silfiana & Khanifah, 2024)

Implementasi manajemen sumber daya manusia berbasis nilai-nilai Islam di bank syariah berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang adil, manusiawi, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Nilai-nilai tersebut mendorong terbentuknya hubungan kerja yang lebih sehat, mengurangi potensi konflik industrial, serta meningkatkan rasa kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dari kualitas sistem manajemen sumber daya manusia di perbankan syariah. kualitas praktik manajemen Sumber Daya Manusia di perbankan syariah Indonesia berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan loyalitas karyawan. Praktik yang sesuai dengan regulasi, seperti kejelasan kontrak kerja, kepastian sistem pengupahan, perlindungan hak normatif pekerja, serta penyediaan jaminan sosial, terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepatuhan ketenagakerjaan bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Noor & Faithahumi, 2023)

Kualitas praktik manajemen Sumber Daya Manusia di perbankan syariah Indonesia berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan loyalitas karyawan. Praktik yang sesuai dengan regulasi, seperti kejelasan kontrak kerja, kepastian sistem pengupahan, perlindungan hak normatif pekerja, serta penyediaan jaminan sosial, terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepatuhan ketenagakerjaan bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Ragil et al., 2024)

Dimensi lain yang sangat menentukan dalam evaluasi kepatuhan ketenagakerjaan adalah tingkat kesadaran regulasi di kalangan karyawan. Pemahaman karyawan terhadap regulasi yang berlaku berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan. Bank syariah yang aktif melakukan sosialisasi peraturan, pelatihan hukum ketenagakerjaan, dan komunikasi internal yang terbuka cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang lebih tinggi serta hubungan kerja yang lebih harmonis. Oleh karena itu, evaluasi kepatuhan ketenagakerjaan harus mencakup aspek edukasi, komunikasi, dan pembentukan budaya kepatuhan di lingkungan kerja. Dari perspektif maqashid syariah, kepatuhan ketenagakerjaan memiliki dimensi moral dan spiritual yang sangat kuat. Kebijakan ketenagakerjaan yang mengabaikan prinsip keadilan dan perlindungan pekerja, seperti praktik downsizing yang tidak manusiawi, bertentangan dengan tujuan syariah dan berpotensi merusak legitimasi sosial bank syariah. Oleh karena itu, evaluasi kepatuhan ketenagakerjaan di bank syariah harus menilai apakah kebijakan dan praktik perusahaan benar-benar mencerminkan tujuan utama syariah, yaitu menjaga jiwa, harta, dan martabat manusia. Dalam perspektif global, praktik sumber daya manusia yang berkelanjutan dalam industri perbankan Islam berkaitan erat dengan sistem perlindungan tenaga kerja, pengembangan karier, keadilan organisasi, dan keterlibatan karyawan. Praktik-praktik tersebut memperkuat kepercayaan karyawan, meningkatkan reputasi lembaga, serta memperkuat daya saing industri perbankan syariah di tengah persaingan global yang

semakin ketat. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari strategi keberlanjutan jangka panjang bank syariah. (Anwari & Rizqi, 2025)

F. Dampak Ketidakpatuhan dan Upaya Peningkatan Kepatuhan

Sumber Daya Manusia atau Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu asset yang sangat berharga didalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Maka dari itu sangat penting bagi suatu organisasi ataupun Perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia yang ada. Ketenagakerjaan merupakan variabel yang krusial dalam pembahasan ekonomi baik dalam tinjauan makro maupun mikro. Dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang hak dan kewajiban seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. (Ludiyatno, 2019).

Ketidakpatuhan bank syariah terhadap regulasi ketenagakerjaan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik bagi tenaga kerja maupun bagi keberlangsungan institusi bank itu sendiri. Dari sisi tenaga kerja, pelanggaran terhadap hak-hak normatif seperti upah yang tidak sesuai ketentuan, jam kerja yang berlebihan, ketidakjelasan status hubungan kerja, serta minimnya perlindungan jaminan sosial dapat menurunkan kesejahteraan karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunnya motivasi, serta meningkatnya tingkat turnover karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas kerja. Selain itu, ketidakpatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan juga berimplikasi pada menurunnya kualitas tata kelola perusahaan (Good Corporate Governance). Bank syariah yang tidak mematuhi aturan ketenagakerjaan mencerminkan lemahnya prinsip keadilan ('adl) dan tanggung jawab (amanah) yang seharusnya menjadi landasan utama operasional perbankan syariah. Hal ini dapat menimbulkan risiko reputasi, terutama karena bank syariah tidak hanya dinilai dari aspek kepatuhan hukum positif, tetapi juga dari kesesuaian dengan nilai-nilai syariah.

Dari perspektif hukum dan kelembagaan, ketidakpatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat mengakibatkan sanksi administratif hingga sanksi hukum bagi bank syariah, seperti denda, pembatasan kegiatan usaha, atau gugatan dari tenaga kerja. Risiko hukum tersebut dapat mengganggu stabilitas operasional bank dan mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat. Padahal, kepercayaan merupakan faktor kunci dalam industri perbankan, khususnya perbankan syariah yang mengandalkan prinsip kepercayaan (trust based institution). Dengan demikian, kepatuhan bank syariah terhadap regulasi ketenagakerjaan bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga merupakan bagian dari implementasi nilai-nilai syariah dalam pengelolaan sumber daya insani. Ketidakpatuhan terhadap aspek ketenagakerjaan dapat menghambat terciptanya hubungan kerja yang harmonis, menurunkan kinerja organisasi, serta merusak citra bank syariah sebagai lembaga keuangan yang berlandaskan prinsip keadilan dan kemaslahatan.

Ketaatan terhadap syariah merupakan faktor utama nasabah menjalin kemitraan dengan bank syariah, oleh karena itu nasabah memutuskan untuk tetap mempertahankan bank syariah berkaitan dengan masalah keyakinan terhadap ketaatan bank syariah pada prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan usahanya. Peningkatan kepercayaan pada bank syariah merupakan salah satu indikator kinerja bank syariah dalam meningkatkan market share-nya. Tanpa adanya kepercayaan, suatu hubungan kerjasama tidak mungkin mampu bertahan dalam jangka waktu lama. (Kusumaningrum et al., 2021).

4. Kesimpulan

Kesimpulannya, bahwa kepatuhan bank syariah terhadap regulasi ketenagakerjaan merupakan aspek penting yang tidak hanya berkaitan dengan aspek hukum, tetapi juga mencerminkan penerapan nilai-nilai syariah seperti keadilan, amanah, dan perlindungan hak pekerja. Implementasi kepatuhan yang konsisten dapat meningkatkan kepercayaan nasabah, memperkuat hubungan kerja yang harmonis, serta mendukung keberlanjutan dan legitimasi sosial bank syariah. Sebaliknya, ketidakpatuhan berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya produktivitas, risiko reputasi, dan sanksi hukum yang dapat mengganggu keberlangsungan operasional bank. Oleh karena itu, pengawasan internal yang efektif, peran manajemen, serta budaya kepatuhan di lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa prinsip-prinsip ketenagakerjaan dan syariah benar-benar terwujud dalam praktik sehari-hari bank syariah.

Referensi

1. Agama, I., Negeri, I., & Manado, I. (2020). Urgensi hukum kepatuhan syariah dalam perbankan syariah di Indonesia. *Potret Pemikiran*, 22(2), 1–12. <https://doi.org/10.30984/pp.v22i2.781>
2. Al-Hakim, S. (2013). Perkembangan regulasi perbankan syariah di Indonesia. *Jurnal Hukum Islam*, 13(1), 15–32. <https://doi.org/10.28918/jhi.v13i1.978>
3. Anwari, R., & Rizqi, S. (2025). Dampak downsizing bank syariah terhadap kinerja karyawan perspektif maqasid syariah. *Iqtishodiah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 7(1), 41–63.
4. Dalimunthe, N. (2024). Tanggung jawab perbankan terhadap hak karyawan: Perspektif hukum perbankan dan ketenagakerjaan di Indonesia. *Journal of Social Science Research*, 4, 5187–5195.
5. Febriani Wardoyo, M. (2018). Legal standing. *Legal Standing*, 2(1), 242–255.
6. Hasibuan, M. I., & Dalimunthe, N. (2023). Analisis kepatuhan sistem upah karyawan lembaga keuangan syariah di Indonesia sesuai hukum ketenagakerjaan. *Journal of Social Science Research*, 5(1).
7. Kusumaningrum, D., Yusrifal, M., Mumtazah, N., & Fuad, Y. (2021). Urgensi penerapan kepatuhan syariah pada perbankan syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 85–96.
8. Ludiyatno, E. F. (2019). Persepsi penilaian hak dan kewajiban ketenagakerjaan Islam perspektif Chaudhry pada karyawan Bank Jatim Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 6(11), 2174–2186. <https://doi.org/10.20473/vol6iss201911pp2174-2186>
9. Maps, J., & Syariah, M. P. (2020). Manajemen perbankan syariah. *Jurnal MAPS (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 27–35.
10. Nikmah Dalimunthe, A. (2024). Tanggung jawab perbankan terhadap hak karyawan perspektif hukum perbankan dan ketenagakerjaan di Indonesia. *Journal of Social Science Research*, 6(1).
11. Noor, J., & Fattaahumi, M. (2023). Human resource management practices on employee commitment in Indonesian Islamic banking. *International Journal of Islamic Management*, 15(1), 23–40.
12. Ramdan, M. (2024). Labor inspection mechanism for the implementation of labor norms in the workplace. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 7(4). <https://doi.org/10.47191/ijmra/v7-i04-05>
13. Ragil, B., Purnomo, E. P., & Hadiyati, E. (2024). Human resource management based on sharia in Islamic finance. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 23(3), 198–213.
14. Silfiana, I. V., & Khanifah, K. (2024). Pengaruh tata kelola syariah terhadap kinerja bank syariah dan kepatuhan syariah. *JAKA: Jurnal Akuntansi Keuangan dan Auditing*, 5(1), 307–319.
15. Wicaksana, A. (2016). *Laporan kuliah kerja magang: Motivasi kerja*. Repository STIE Dewantara, 1–24.