

**ANALISIS KONSEP TENAGA KERJA MENURUT AFZALUR
RAHMAN SERTA RELEVANSINYA DI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Bisnis Islam

Oleh:

**AINA AFRYZA SAPUTRI MALE
NPM 1851010119**

Program Studi : Ekonomi Syariah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

**ANALISIS KONSEP TENAGA KERJA MENURUT AFZALUR
RAHMAN SERTA RELEVANSINYA DI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Bisnis Islam

Oleh:

**AINA AFRYZA SAPUTRI MALE
NPM 1851010119**

Program Studi : Ekonomi Syariah

**Pembimbing Akademik I : Dr. Madnasir. S.E., M.Si
Pembimbing Akademik II : Agus Kurniawan., S.E., M.S.Ak**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H/2022 M**

ABSTRAK

Tenaga kerja dalam ekonomi Islam tidak sebatas sebagai faktor produksi untuk meningkatkan perekonomian sebuah negara namun tenaga kerja merupakan hamba Allah yang memiliki tugas mulia untuk mengelola bumi dengan sebaik mungkin agar seluruh manusia tanpa terkecuali dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan kekayaan yang dilimpahkan Allah pada bumi. Afzalur Rahman memiliki teori mengenai kesejahteraan buruh. Penerapan hukum syara' menjadi fokus pembahasan Afzalur Rahman untuk mencapai kesejahteraan buruh dengan cara menerapkan nilai-nilai ekonomi Islam dalam implementasi pada dunia kerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana konsep tenaga kerja menurut teori Afzalur Rahman. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui relevansi penerapan konsep tenaga kerja Afzalur Rahman di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder serta menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dokumentasi yang pelaksanaannya dengan mencatat data yang ada pada buku, jurnal, dan arsip berupa teks yang berhubungan dengan konsep ketenagakerjaan dalam Islam menurut pemikiran Afzalur Rahman serta menggunakan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, verifikasi data atau penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa konsep tenaga kerja bagi Afzalur Rahman sama seperti konsep yang di terapkan Rasulullah saw. yang mana menurut beliau penting bagi individu, perusahaan, dan negara memiliki prinsip keimanan dalam menjalankan aktivitas dunianya. Beberapa regulasi di Indonesia relevan dengan konsep tenaga kerja Afzalur Rahman, hanya saja terdapat peraturan yang tidak diimplementasikan dengan semestinya terhadap para pekerja.

Kata kunci : Tenaga Kerja, Afzalur Rahman, Indonesia.

ABSTRACT

Labor in Islamic economics is not limited to being a factor of production to improve the economy of a country, but labor is a servant of Allah who has a noble task to manage the earth as well as possible so that all humans without exception can fulfill their needs with the wealth that Allah has bestowed on the earth. Afzalur Rahman has a theory about the welfare of workers. The application of syara' law is the focus of Afzalur Rahman's discussion to achieve labor welfare by applying Islamic economic values in implementation in the world of work. This research was conducted with the aim of knowing how the concept of labor according to Afzalur Rahman's theory. In addition, this study aims to determine the relevance of applying the concept of Afzalur Rahman's workforce in Indonesia, where the majority of the population is Muslim. This type of research is a qualitative descriptive research. The data used are primary and secondary data and use data collection techniques, namely documentation which is carried out by recording existing data in books, journals, and archives in the form of texts related to the concept of employment in Islam according to Afzalur Rahman's thinking and using data analysis techniques, namely data reduction. , data presentation, data verification or drawing conclusions. The results obtained that the concept of labor for Afzalur Rahman is the same as the concept applied by the Prophet Muhammad. which according to him is important for individuals, companies, and countries to have the principle of faith in carrying out their world activities. Several regulations in Indonesia are relevant to Afzalur Rahman's concept of labor, but there are regulations that are not properly implemented for workers.

Keywords: Manpower, Afzalur Rahman, Indonesia



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aina Afryza Saputri Male
NPM : 1851010119
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
Falkultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Konsep Tenaga Kerja Menurut Afzalur Rahman Serta Relevansinya Di Indonesia” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk, dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Jui 2022

Penulis

Aina Afryza Saputri Male
NPM. 1851010119



KEMENTERIAN AGAMA

**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721)703289

PERSETUJUAN

Judul : Analisis Konsep Tenaga Kerja Menurut Afzalur
Rahman Serta Relevansinya di Indonesia
Nama : Aina Afryza Saputri Male
Npm : 1851010119
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

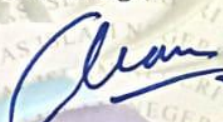
MENYETUJUI

Untuk dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Madnasir S.E., M.S.I.
NIP. 197504242002121001


Agus Kurniawan, S.E., M.S.Ak.
NIP. 2014080919761226103

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah


Dr. Erike Anggraeni, M.Sy.
NIP. 198208082011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp (0721)703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ANALISIS KONSEP TENAGA KERJA MENURUT AFZALUR RAHMAN SERTA RELEVANSINYA DI INDONESIA” disusun oleh AINA AFRYZA SAPUTRI MALE NPM: 1851010119, Program Studi Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Rabu, 29 Juni 2022, Pukul 15:00-16:30.

TIM PENGUJI


Ketua Sidang : Dr. Hi. Syamsul Hilal, S. Ag., M.Ag (.....)

Sekretaris : Gustika Nurmalia, S.E.I., M.Ek (.....)

Penguji I : Adib Fachri, M.E.Sy (.....)

Penguji II : Dr. Madnasir, S.E., M.S.I (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M., C.A., Akt
NIP. 197009262008011008

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(Q.S At-Taubah : 105)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji syukur selalu diucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Karya ini di persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku yang tercinta, Bapak Supry Husain Male dan Ibu Tengku Zardanita yang senantiasa memberikan do'a dan harapan serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga putrimu ini selalu menjadi anak yang berbakti dan ilmu yang diperoleh selama ini dapat bermanfaat bagi orang lain dan menjadi hamba yang di cintai Allah SWT.
2. Kakak ku Ainun Febriani Male., dan Adikku Chairunnisa Male juga Nayla Saskia Male
3. Dosen Sandaran Hati Umat, Santi Lusiana S.E yang sudah banyak berkorban dan memberikan inspirasi serta sumbangsi yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Sahabat dan keluargaku yang ada di komunitas Yuk Ngaji Lampung, komunitas Back to Muslim Identity (BMI), Yayasan Baitut Tahfidz An-Nur, di kelas B angkatan 2018, dan teman-temanku lainnya yang telah memberikan masukan dan pengalaman hidup yang berharga.
5. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah dan Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama Aina Afryza Saputri Male dilahirkan di Menggala 29 Juli 2000 yang merupakan anak kedua dari empat bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Supry Husain Male dan Ibu Tengku Zardanita. Riwayat pendidikan penulis yaitu:

1. Pendidikan sekolah dasar di tempuh di SD Negeri 2 Campang Raya Kecamatan Sukabumi Kota Bandar Lampung
2. Melanjutkan pendidikan di sekolah menengah pertama di SMP Utama 2 Bandar Lampung dan melanjutkan di SMPN 1 Limboto Kota Gorontalo.
3. Melanjutkan pendidikan di sekolah menengah atas di SMAN 1 Limboto Kota Gorontalo dan melanjutkan kembali di SMAN 12 Bandar Lampung.
4. Pada tahun 2018 penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung organisasi yang diikuti yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah sebagai Sekretaris Umum periode 2019-2021, KSEI RISEF UIN Raden Intan Lampung sebagai Sekretaris Divisi Kemuslimahan Tahun 2020-2021.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas rahmat Allah SWT., yang telah memberikan kelancaran segala urusan dan usaha sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Konsep Tenaga Kerja Menurut Afzalur Rahman serta Relevansinya Di Indonesia”. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW., beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang senantiasa menjalankan sunnah-sunnahnya.

Penyusunan skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program strata satu (S1) program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E). proses penulisan skripsi juga tidak terlepas dari rintangan dan tantangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Erike Anggraini, M. E.Sy. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.
3. Bapak Dr. Madnasir S.E.,M.S.I., selaku Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, nasihat serta motivasi terbaik.
4. Bapak Agus Kurniawan ., S.E., M.S.Ak selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, nasihat serta motivasi terbaik.
5. Jajaran dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi, serta seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
6. Guru serta seorang saudara seiman terbaik Santi Lusiana yang telah meluangkan waktu untuk bersedia memberikan arahan, semangat dan informasi terkait penelitian skripsi ini hingga skripsi selesai.

7. Teman-teman kelas B Ekonomi Syariah 2018.
8. Teman-teman angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terutama program studi Ekonomi Syariah yang sedang berjuang menyelesaikan skripsi.

Akhirnya, semoga semua pihak yang membantu serta memberikan dukungan pada penulis mendapatkan pahala dari Allah SWT., semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi orang lain.

Bandar Lampung, Juli 2022
Penulis



Aina Afryza Saputri Male
NPM. 1851010119

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Masalah	13
F. Manfaat Penelitian	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
H. Metode Penelitian.....	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Konsep Ketenagakerjaan Dalam Islam.....	21
1. Pengertian Tenaga Kerja Dalam Islam	21
2. Dasar Hukum Tenaga Kerja	23
3. Syarat Sah Ijarah	25
4. Hak-Hak Tenaga Kerja	26
5. Kewajiban Tenaga Kerja	28
6. Prinsip Tenaga Kerja Dalam Islam	29
7. Teori Upah Dalam Islam	36
B. Konsep Tenaga Kerja di Indonesia.....	44
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	44
2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan	46
3. Kesempatan Kerja	47
4. Perjanjian Kerja	48
5. Hak-Hak Tenaga Kerja	49
6. Kewajiban Tenaga Kerja	51
7. Lapangan Pekerjaan	52
8. Pasar Tenaga Kerja	53
9. Prinsip Ketenagakerjaan	54

10. Upah	58
BAB III BIOGRAFI AFZALUR RAHMAN DAN PEMIKIRANNYA TENTANG TENAGA KERJA	
A. Biografi Afzalur Rahman	66
B. Karya Afzalur Rahman	68
C. Pandangan Afzalur Rahman Tentang Tenaga Kerja	71
BAB IV ANALISIS PENELITIAN	
A. Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Konsep Tenaga Kerja Dalam Islam.....	116
B. Relevansi Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Peraturan Tenaga Kerja Yang Berlaku Di Indonesia	127
C. Analisis Relevansi Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah Dengan Hak-Hak Buruh Di Indonesia	133
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	148
B. Saran	149
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan gambaran utama pada suatu penelitian karya ilmiah, sehingga penegasan judul dalam penelitian ini dilakukan agar para pembaca dapat memahami judul. Oleh karena itu diperlakukan adanya pembatasan terhadap arti kalimat dalam judul skripsi. Untuk memudahkan dan mencegah adanya kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud, maka diperlukan adanya uraian terhadap arti dari kata yang dimaksudkan dalam penulisan skripsi. Skripsi ini berjudul **“ANALISIS KONSEP TENAGA KERJA MENURUT AFZALUR RAHMAN SERTA RELEVANSINYA DI INDONESIA”**. Adapun istilah yang terdapat dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. **Analisis** adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.¹ Suatu pemeriksaan dan penafsiran mengenai hakikat dan makna sesuatu.²
2. **Konsep** adalah pengertian, gambaran mental dari objek, proses, pendapat (paham), rancangan (cita-cita) yang telah dipikirkan³. Konsep yang dimaksud dalam skripsi ini adalah menggambarkan pemikiran dari dua variable yang menjadi topik penelitian
3. **Tenaga Kerja** adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun

¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi), Kamus Versi Online/Daring (Dalam Jaringan), *Analisis* Di Akses Dari <https://kbbi.web.id/analisis>, Tanggal 21 Oktober 2021

² Prof. Komaruddin, Dra. Yooke Ztjuparmah S. Komaruddin, Mp.D., “Kamus Istilah” Karya Tulis Ilmiah, Pt Bumi Aksara, 2006 . “Analisis”

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi)

untuk masyarakat.⁴ Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (berusia 15 tahun ke atas) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁵

4. **Relevan** adalah relevansi kecocokan. Relevan adalah bersangkutan paut, berguna secara langsung. Secara umum, arti relevansi kecocokan. Relevan adalah bersangkutan paut, berguna secara langsung. Sesuatu dapat dikatakan relevan apabila terdapat hubungan atau keterkaitan dan kesamaan baik dari sisi konsep maupun dampak secara kontekstual.⁶
5. **Indonesia** adalah negara kepulauan terbesar di dunia. Indonesia memiliki lebih dari 17.000 pulau, di mana hanya sekitar 7.000 pulau yang berpenghuni. Kalimantan, Jawa, Sulawesi, Sumatra dan Papua merupakan pulau utama di Indonesia. Yang di maksud Indonesia oleh penulis adalah sistem ketenagakerjaan yang diterapkan di negara Indonesia.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang maksud dari skripsi ini adalah menggambarkan sistem ketenagakerjaan menurut pandangan Afzalur Rahman selaku ulama sekaligus cendekiawan ekonomi Islam dan membandingkannya dengan penerapan sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang diharapkan hasil skripsi ini bisa memberikan solusi demi memperbaiki kesalahan dan kekurangan yang ada di dalamnya.

⁴ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2, Di Akses Pada <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan-nya> Tanggal 25 Oktober 2021

⁵Terezia V. Pattimahu , *Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Dan Tingkat Upah Terhadap Pertumbuhan Sektor Industri Pengolahan Di Provisi Maluku*, Jurnal Ekonomi Vol. IX, No. 2, Desember 2015, Issn : 1978-3612

⁶ Sapiyah, S.Pd., M.Pd., Konsep Karakter Rendah Hati Perspektif Hadits Nabi (Analisi Relevansi Terhadap Kecerdasan Intrapersona; Dan Interpersonal Howard Gardner), (Guepedia : 2021) Ih. 21

B. Latar Belakang

Tenaga kerja menjadi objek pembahasan penting dalam disiplin ilmu ekonomi, terutama dari ideologi kapitalisme, sosialisme maupun Islam. Dalam ilmu ekonomi, buruh dianggap sebagai sumber daya yang memiliki manusia yang digunakan dalam proses produksi, sehingga buruh adalah input atau faktor pengeluaran atau biaya produksi. Sementara dalam Islam, faktor buruh tidak harus dianggap sebagai biaya produksi atau faktor pengeluaran karena hal itu akan merendahkan derajat manusia sebagai wakil Allah di atas muka bumi.⁷

Ekonomi Islam menjamin hak seseorang untuk memiliki harta dalam rangka untuk mempertahankan hidup. Salah satu sebab manusia untuk memperoleh harta adalah dengan bekerja.⁸ Sesuai konsep syariah, hubungan manusia dalam bekerja sering disebut sebagai bentuk muamalah yaitu kerja sama seluruh aktivitas, baik sektor industri, pertanian, pemerintahan, pendidikan, maupun sosial.⁹

Penduduk semakin hari semakin bertambah banyak, seiring dengan itu kebutuhan akan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi penduduk untuk memperoleh pendapatan dan mempertahankan hidupnya. Pembangunan tidak dapat terlepas dari unsur tenaga kerja. dengan kondisi tenaga kerja yang produktif maka pembangunan dapat berjalan lancar dan harapannya taraf kehidupan penduduk juga akan meningkat.¹⁰ Di era globalisasi ini, manusia memenuhi kebutuhan kehidupannya dengan cara bekerja untuk kelayakan hidupnya dan memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Dengan cara

⁷ Havis Aravik, *Konsep Buruh Dalam Perpektif Islam*, Islamic Banking, Volume 4 No. 1 Agustus 2018, 1

⁸ H. Dwi Condoro Triono, Ph.D., *Falsafah Ekonomi Islam*, (Irtikaz : Yogyakarta , 2020), H. 356

⁹ Ir.Agus Siswanto, M.E.I., Ir. Muhammad Fahri Farid, M.M., Dr. Abdurrahman Misno Bp, M.E.I., Dr. Arijulmanan, M.H.I., Achmad Syarif K, Abu Fahmi, Hrd Syariah, *Teori Dan Implementasi Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Pt Gramedia Pustaka Utama, : Jakarta, 2020) H. 338

¹⁰ Dra. Gatningsih, M.T, Drs. Eko Sutrisno, M.Si., *Kependudukan Dan Ketenegakerjaan*, (Alqsa Print : Sumedang, 2017) H. 119

demikian maka manusia tetap hidup, karena dengan bekerja manusia akan mendapatkan upah atau gaji.¹¹ Tenaga kerja sebagai faktor produksi mempunyai arti yang besar. Karena semua kekayaan alam tidak berguna bila tidak diolah oleh manusia dalam hal ini tenaga kerja.¹² Tenaga kerja sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberadaan tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya, seharusnya didukung oleh sarana dan prasarana serta bentuk manajemen yang baik dan manusiawi agar tenaga kerja tersebut dapat berjalan dengan baik.

Pembangunan ketenagakerjaan sebuah upaya menyeluruh yang ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisiensi, efektif, dan berjiwa wirausaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan berusaha.¹³ Dengan meningkatnya keterampilan dan efisiensi para tenaga kerja maka kekayaan akan bertambah sejalan dengan presentase penduduk yang terlibat dalam proses produksi.¹⁴ Kelancaran suatu usaha ditentukan oleh baik buruknya tenaga kerja yang digunakan, sebaik apapun usaha tersebut direncanakan. Namun, sangat di sayangkan peran tenaga kerja hanya sebatas faktor produksi.

Sejak dulu Indonesia terkenal sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam. Jumlah penduduk Indonesia juga cukup banyak. Namun, kesejahteraan di Indonesia tidak kunjung berkembang dan merata. Terbukti dengan masih adanya gelandangan dan perumahan kumuh dengan jumlah yang cukup banyak di kota-kota besar. Masalah kurang gizi

¹¹ Ikomatussuniah, Sh., Mh, *Ketenagakerjaan Dalam Bingkai Nkri*, (Untirta Press : Serang, 2016), H.49.

¹² Idwal. B, *Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, Jurnal Ilmiah, Mizani, Wacana Hukum, Ekonomi, Dan Keagamaan , Vol. 1, No. 2, 2014.

¹³ "Cita Ekonomika" Jurnal Ekonomi, Volume Ix No. 2, Desember 2015, Issn : 1978-3612 H. 204

¹⁴ Ariza Fuadi, *Indonesia Negara Kesejahteraan (Welfare State) Dalam Pandangan Islam Dan Kapitalisme* , Jesi Jurnal Ekonomi Syariah , Volume V, No. 1 Juni 2015/1436 H. 13.

pun masih terdengar di daerah-daerah pelosok. Meski memiliki sumber daya alam yang melimpah dan tenaga kerja yang besar jumlahnya, Indonesia masih belum dapat berkembang secepat yang diinginkan. Masalah jumlah tenaga kerja yang besar tersebut menimbulkan masalah baru, yakni pengangguran.

Pengangguran dan kemiskinan sudah sejak lama menjadi masalah pokok bangsa Indonesia yang masih membutuhkan perhatian dan pemecahan konsisten. Berdasarkan data BPS jumlah penduduk miskin di Indonesia pada tahun 2021 sebesar Jumlah penduduk miskin pada Maret 2021 sebesar 27,54 juta orang, menurun 0,01 juta orang terhadap September 2020 dan meningkat 1,12 juta orang terhadap Maret 2020.¹⁵ Sedangkan presentase Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2021 sebesar 6,49 persen, turun 0,58 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2020.¹⁶

Tingkat pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi secara langsung telah menimbulkan kesulitan kepada negara berkembang untuk mempertinggi tingkat kesejahteraan masyarakatnya, seperti jumlah pengangguran tinggi, jumlah tenaga kerja bertambah, perpindahan penduduk dari desa ke kota, pengangguran di kota besar bertambah, serta tingkat kemiskinan meningkat.¹⁷ Terbatasnya lapangan kerja yang ada, laju pertumbuhan penduduk yang tinggi dan lulusan yang banyak sekali tiap tahunnya sayangnya tidak diimbangi dengan banyaknya lapangan pekerjaan yang disediakan. Hal ini menyebabkan semakin banyaknya ketidaberdayan sumber daya manusia yang membutuhkan kerja.

¹⁵ Badan Pusat Statistik Di Akses Pada Tanggal 31 Januari 2022 <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/07/15/1843/persentase-penduduk-miskin-maret-2021-turun-menjadi-10-14-persen.html>,

¹⁶ Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, Di Akses Pada Tanggal 31 Januari 2021 <https://www.bps.go.id/pressrelease>

¹⁷ Dra. Gatningsih, M.T, Drs. Eko Sutrisno, M.Si., *Kependudukan Dan Ketenagakerjaan*, (Alqsa Print : Sumedang, 2017), H. 62

Perusahaan seolah hanya mengambil manfaat dari jasa tenaga kerja, tanpa memberikan kompensasi yang sesuai. Tenaga diperas upah dipangkas. Memeras tenaga buruh namun tidak memberikan perlindungan dan jaminan yang layak terhadap pihak buruh. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih ada masalah dengan soal distribusi kesejahteraan, sehingga menghadirkan hilangnya titik temu antara kinerja ekonomi dan kesejahteraan sosial. Sebagaimana yang diketahui, ada semacam paradoks dalam kinerja perekonomian Indonesia, kinerja ekonomi yang tinggi tidak disertai dengan meningkatnya kualitas hidup manusia secara memadai. Jika para kapitalis membayar tenaga kerja dengan upah yang sangat minim atau memberi pekerjaan yang berat, atau menyuruh kaum buruh bekerja untuk waktu yang lebih lama tanpa imbalan yang setimpal, atau bahkan menyuruh tenaga kerja dalam kondisi yang tidak sehat (lemah), dan lain sebagainya, Islam mempunyai hak untuk turut campur demi melindungi hak-hak para buruh.¹⁸

Dalam ekonomi Islam, pekerja tidak hanya dijadikan sebagai alat produksi untuk memenuhi hasrat kaum kapitalis, namun juga Islam memperhatikan pekerja dari segi akhlak. Bagaimana bisa menjadikan tauhid dalam membimbing kehidupannya sekaligus dalam menjalankan perekonomian. Islam sebagai agama rahmatan lil alamin, sangat memperhatikan pekerja. Islam sebagai sebuah agama tidak hanya dipandangan sebagai suatu doktrin semata. Akan tetapi mencakup pandangan hidup secara *kaffah* (total). Islam adalah agama yang menjunjung tinggi peradaban dan harkat kemanusiaan yang memadukan antara aspek material dan spiritual, keduniawian dan keukhrowian.¹⁹ Islam memposisikan tenaga kerja harus sesuai dengan tujuan manusia diciptakan (hakikat manusia).

¹⁸ Ir. Agus Siswanto, M.E.I., Ir. Muhammad Fahri Farid, M.M., Dr. Abdurrahman Misno Bp, M.E.I., Dr. Arijulmanan, M.H.I., Achmad Syarif K, Abu Fahmi, Hrd Syariah, *Teori Dan Implementasi Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, (Pt Gramedia Pustaka Utama : Jakarta, 2020) H. 336

¹⁹ *Ibid*, 15

Allah *subhana wa ta'ala* berfirman :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya “*Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku.*” (QS. Adz-Dzariat : 56)²⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap aktivitas kehidupan kita di niatkan untuk ibadah. Sehingga buruk dan baik sesuai dengan syariat Allah. Begitu pula dalam konsep ketenagakerjaan, peraturan dan pelaksanaannya menjadikan syariat dalam tolak ukur bukanlah sebuah pilihan namun sebuah keharusan. Sehingga tidak berpotensi merugikan ataupun mendzalimi pihak manapun dalam lingkup mencukupi kebutuhan ekonomi. Dalam ekonomin Islam, terwujudnya hak-hak pekerja berdasarkan prinsip keadilan dan kecukupan.²¹

Islam juga mengangkat nilai tenaga kerja dan menyuruh orang bekerja baik untuk mencapai penghidupan yang layak dan menghasilkan barang atau jasa yang menjadi keperluan manusia maupun amal yang bersifat ibadah semata-mata kepada Allah *subhana wa ta'ala*. Seperti yang tertera dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَلِيِّ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

Artinya: "*Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu*

²⁰ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 9, (Pustaka Imam Syafi', Jakarta : 2008) h. 155

²¹ Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Arjasa Pratama : Bandar Lampung, 2020), H 3

diberitakan-Nyakepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."
(QS At-Taubah: 105)²²

Tenaga kerja sangat di muliakan dalam Islam. Karena, Islam adalah agama yang menjunjung tinggi peradaban dan harkat kemanusiaan yang memadukan antara aspek material dan spiritual, keduniawian dan keukhrowian.²³ Faktor buruh tidak harus dianggap sebagai biaya produksi atau faktor pengeluaran karena hal itu akan merendahkan derajat manusia sebagai wakil Allah di atas muka bumi.²⁴ Islam menjelaskan bahwa harta bukanlah merupakan tujuan hidup tetapi sekadar wasilah atau perantara bagi mewujudkan perintah Allah SWT. Islam memposisikan tenaga kerja harus sesuai tujuan hidup yang sebenarnya ialah seperti firman Allah *subhana wa ta'ala* QS. Al An'am/6: 162:

قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam” (QS. Al An'am/6: 162)²⁵

Berangkat dari pemikiran Islam, terdapat tokoh yang membahas hal serupa dari penelitian ini, yakni Afzarul Rahman. Afzalur Rahman merupakan sosok ulama yang terkenal dan mujtahid besar pada abad ke 19. Afzalur Rahman adalah pemikir ekonomi Islam asal Pakistan yang telah menghasilkan berbagai karya tulis. Karya tulis yang fokus pada kajian ekonomi adalah karya tulis yang berjudul *Economic Doctrines of Islam Volume I-IV* dan *Encyclopedia Muhammad of Seerah Volume II*.

²² Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 4, (Pustaka Imam Syafi', Jakarta : 2008) h. 203

²³ *Ibid*, 15

²⁴ Havis Aravik, *Konsep Buruh Dalam Perpektif Islam*, Islamic Banking, Volume 4 No. 1 Agustus 2018, 1

²⁵ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 4, (Pustaka Imam Syafi', Jakarta : 2008) h. 335

Dasar penulis memilih tokoh Afzalur Rahman dalam mencetuskan penelitian ini dikarenakan Afzalur Rahman memiliki latar pendidikan sebagai Ahli Ekonomi Islam, yang mana beliau sebagai pemikir sekaligus ahli dalam pembahasan yang menyangkut ekonomi Islam. Karya beliau dalam buku *Economic Doctrines of Islam* yang terdiri dari 4 jilid, dimana masing-masing jilid berisi pembahasan yang berbeda. Dalam penelitian ini, penulis lebih berfokus pada pemikiran Afzalur Rahman terkait tenaga kerja dikarenakan hanya sedikit penelitian yang mengangkat tema terkait ketenagakerjaan menurut Afzalur Rahman dan lebih banyak mengangkat tentang upah, produksi, riba dan lain sebagainya. Sehingga perlu ada penelitian yang membahas yang sisi tenaga kerja menurut Afzalur Rahman sebagai salah satu ikhtiar mendapatkan pemahaman baru tentang tenaga kerja dalam Islam yang diharapkan dapat dijadikan acuan memperbaiki konsep tenaga kerja di Indonesia yang masih perlu perbaikan.

Menurut Afzalur Rahman Al-Qur'an menganjurkan manusia bekerja keras untuk mendapatkan harta kekayaan, namun Islam hanya memperbolehkan usaha yang jujur dan adil. Sedangkan usaha yang usaha yang tidak adil dan salah sangat di cela, sebab usaha semacam ini menimbulkan ketidakpuasan pada masyarakat dan akhirnya membawa kepada kehancuran. Karena itu sistem ekonomi Islam bebas dari kesewenang-wenangan, eksploitasi model kapitalisme dan kediktatoran model komunisme.²⁶

Afzalur Rahman memiliki pandangan terkait upah minimum. Menurut beliau, bahwasanya upah minimum haruslah cukup untuk memenuhi keperluan-keperluan pokok, tanggung jawab ekonomi pekerja termasuk jumlah anggota keluarganya harus menjadi bahan pertimbangan dan perbedaan-perbedaan dalam upah harus dalam batas-batas yang ditetapkan sesuai perbedaan-perbedaan yang mendasar antara lain dalam jenis pekerjaan, lama pengabdian,

²⁶ Afzalur Rahman, *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*, (Jakarta : Yayasan Swarna Bhunny, 1997), Cet. III, H. 216-217

pendidikan dan pelatihan serta kebutuhan ekonomi tiap pekerja, walau bagaimana pun dan dalam keadaan apapun tidak dibenarkan upah melampaui batas yang telah ditetapkan oleh ketiga faktor ini.²⁷

Sedangkan dalam tenaga kerja di Indonesia tolok ukur kesejahteraan buruh di nilai dari presentase PDB (Produk Domestik Bruto) sebuah negara, tidak di hitung kesejahteraan per kepala atau per individu. Sehingga buruh tidak merasakan kesejahteraan, walaupun regulasi yang diterapkan menganggap dapat menjamin itu semua, baik melalui peraturan pemerintah dan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Representasi yang di dapat di dalam realitanya masih sangatlah timpang dengan kondisi ideal yang diharapkan mampu tercipta sesuai dalam Undang-Undang tersebut.

Di Indonesia, upah buruh diatur dengan adanya upah minimum. Sebagaimana Jakarta sebagai provinsi, memiliki upah minimum tertinggi yakni 4,4 juta per bulan. Provinsi lainnya ditetapkan UMP (Upah minimum Provinsi) 1,7 juta per bulan. Menteri Ketenagakerjaan menyebut bahwa upah minimum di Indonesia terlalu tinggi. Namun di sisi lain, jika dibandingkan dengan gaji anggota dewan yang fantastis yakni mendapat gaji pokok 16 juta, tunjangan Rp. 59 juta perbulan, dana aspirasi Rp.450 juta sebanyak 5 kali per tahun, plus dana kunjungan dapiln Rp. 120 juta sebanyak 8 kali per tahun.²⁸ Jika berbicara pendapatan , maka hal tersebut tak sebanding dengan pendapatan rakyat jelata. Realita tersebut menggambarkan kekuatan kapitalisme saat ini mendikriminasi buruh dan rakyat kecil. pendapatan buruh yang minim tersebut tak lepas dari penerapan sistem yang menjadi tatanan dalam penerapannya.

Penerapan sistem ekonomi kapitalis menyebabkan sebagian pemodal mengatur dan mengontrol nasib negara

²⁷ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid II*, Terj. Soeroyo, Nastangin (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), 381

²⁸ Dilansir Dari Situs Media Online Muslimah News Id Pada Tanggal 19 Januari 2022

yang menganut sistem ekonomi kapitalis, bahkan menggagas berbagai desain politik yang bertujuan untuk menjamin kepentingan pengusaha, yaitu pengembangan investasi dengan melakukan segala cara, salah satunya dengan membuat Undang-Undang yang berkaitan dengan tenaga kerja. situasi seperti ini menimbulkan masalah bagi tenaga kerja. sebab kepentingan untuk mengembangkan investasi akan dilakukan dengan cara meningkatkan laba. Pengusaha akan memperoleh laba banyak apabila pengeluaran untuk membiayai faktor produksi rendah. Biaya faktor produksi yang rendah akan berdampak negative bagi pekerja, yaitu penerimaan upah yang rendah. Sebab, kapitalis memandang pekerja adalah bagian dari faktor produksi.²⁹

Sehingga dalam hal ini perlu bagi penulis untuk menelaah konsep ketenagakerjaan yang diharapkan dapat memberikan pembaharuan dan menjadi solusi dari masalah tenaga kerja hari ini. Berangkat dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk membahas tentang **“ANALISIS KONSEP TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM MENURUT AFZALUR RAHMAN DAN RELEVANSINYA TERHADAP SISTEM KETENEGAKERJAAN INDONESIA”**

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat kegelisahan terkait fenomena tenaga kerja saat ini. regulasi yang di sahkan dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja, faktanya kesejahteraan belum dirasakan tenaga kerja secara menyeluruh. Penulis membatasi penelitian dalam bahasan konsep ketenagakerjaan menurut Afzalur Rahman sebagai cendekiawan ekonomi Islam.

²⁹ H. Dwi Condro Triono, Ph.D., *Falsafah Ekonomi Islam*, (Irtikaz : Yogyakarta, 2020), H. 218

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pada penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pemikiran Afzalur Rahman tentang konsep tenaga kerja dalam Islam?
2. Bagaimana relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang peraturan tenaga kerja yang berlaku di Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemikiran Afzalur Rahman terkait konsep tenaga kerja. Kemudian mencocokkannya dengan konsep tenaga kerja saat ini. Dengan demikian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi penulis dan pembaca.
2. Untuk mengetahui relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang peraturan tenaga kerja yang berlaku di Indonesia.
3. Untuk mengetahui relevansi pemikiran Afzalur Rahman tentang upah dengan hak-hak buruh di Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang konsep ketenagakerjaan dari pandangan Afzalur Rahman
- b. Untuk menambah referensi dan pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai salah satu acuan untuk melakukan penelitian berikutnya
- c. Sebagai penerapan ilmu dan teori-teori yang didapatkan dibangku kuliah dan membandingkan dengan kenyataan yang ada di lapangan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk para akademisi dan praktisi sebagai pelaku tenaga kerja sendiri dan sebagai pemangku kebijakan agar mendapat pencerahan atas konsep ketenagakerjaan serta mendapatkan solusi terbaik dari pemikiran tokoh ekonomi Islam ini dan dapat menerapkannya dalam dunia kerja secara nyata.

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Masalah ketenagakerjaan memiliki peran sangat penting dan dampaknya sangat besar bagi pertumbuhan ekonomi. Tanpa tenaga tenaga, aktivitas krusial perekonomian seperti produksi, distribusi dan konsumsi tidak akan berjalan. Sehingga dapat berpengaruh pada perekonomian suatu bangsa.

Dari pengetahuan penulis menemukan karya ilmiah yang mengangkat tema tentang tenaga kerja. Adapun karya ilmiah yang penulis ketahui di antaranya:

1. Oleh Yulian Masruroh, dengan judul : Telaah Pemikiran Afzalur Rahman Tentang Upah Dan Relevansinya Dengan Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pustaka atau library research. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan historis (history research). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif induktif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa menurut Afzalur Rahman upah ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara. Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya. Tingkat minimum ini sewaktu-waktu harus ditinjau kembali untuk melakukan penyesuaian berdasarkan perubahan tingkat harga dan

biaya hidup. Pemikiran Afzalur Rahman mengenai upah dalam masyarakat yang ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan negara, dapat direlevansikan dengan adanya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai sistem pengupahan yang berlaku di Indonesia. Sedangkan pemikiran Afzalur Rahman mengenai hak buruh di Indonesia diatur dalam berbagai Undang-Undang, Keputusan Presiden, dan Peraturan Menteri yang akan melindungi hak-hak buruh dari ketidakadilan seorang majikan.

2. Oleh Marizen Farly, dengan judul: Konsep Kepemilikan Harta Menurut Afzalur Rahman Dan Relevansinya Di Indonesia. Penelitian ini bersifat telaah pustaka (library research), teknik mengumpulkan menggunakan data primer, dan sekunder. Hasil penelitiannya yaitu, menurut Afzalur Rahman dalam memperoleh harta dapat dijadikan alternatif dalam membangun suatu perekonomian yang sehat karena dalam pemikirannya telah diberikan batasan tertentu dalam memiliki dan mendistribusikan harta serta adanya kebijakan dalam mengurangi kesenjangan ekonomi yaitu dengan adanya pengaturan wajib dan sukarela untuk membantu satu sama lain yang membutuhkan melalui instrument zakat, infaq, sodakoh serta pajak. Pada saat ini implementasi dari kepemilikan harta di kalangan muslim sudah mulai pudar dari apa yang diajarkan oleh Afzalur Rahman, dimana orang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan kemaslahatan. Setiap orang berlomba-lomba dalam mencari harta dengan cara yang tidak baik, lebih mengarah kearah kapitalis dan sosialis, yaitu setiap orang selalu merasa penguasa mutlak terhadap harta yang dimilikinya, tanpa memikirkan orang lain, sehingga individu bebas untuk mengkonsumsi, memproduksi atau mendistribusikannya, hal ini mengakibatkan adanya penguasaan hak individu dan mengesampingkan hak umum.

3. Oleh Anif Nur Alfiyah, dengan judul: Studi Pemikiran Afzalur Rahman tentang Pengupahan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kepustakaan (library research) dengan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik deskriptif analitik. Hasil penelitian ini: pertama, apabila permasalahan upah tidak selesai, maka negara harus berperan untuk menyelesaikannya melalui kebijakan. Afzalur Rahman menawarkan 3 (tiga) konsep pengupahan, antara lain: upah minimum, upah maksimum dan upah sesungguhnya. Dalam konsep upah sesungguhnya, keefektifan perusahaan dan keimanan pengusaha dijadikan indikator laju upah. Namun, indikator keimanan itu hanya berlaku di negara Islam, sedangkan di negara yang tidak berideologi Islam, keimanan bisa diartikan kemanusiaan. Kedua, konsep pengupahan Afzalur Rahman mengalami perkembangan karena dipengaruhi oleh perkembangan perekonomian global. Dengan demikian, konsep upah Afzalur Rahman lebih lengkap daripada konsep upah pemikir ekonomi Islam lain. Perbedaan antara konsep pengupahan Afzalur Rahman dengan konsep pengupahan pemikir ekonomi Islam lain adalah keimanan/kemanusiaan dijadikan laju upah. Ketiga, konsep pengupahan Afzalur Rahman relevan dengan konsep pengupahan di Indonesia, hanya berbeda ideologi dan sistematikanya. Upah minimum sangat relevan dengan pemikiran Afzalur Rahman, hanya saja di Indonesia diperuntukkan kepada pekerja yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun, upah tertinggi relevan di Indonesia, tetapi tidak disebut sebagai upah tertinggi walaupun sistematika perhitungannya sama.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian didefinisikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang terencana, terstruktur, sistematis dan memiliki

tujuan baik praktis maupun teoritis.³⁰ Metode penelitian juga memiliki arti mengumpulkan, mengidentifikasi, serta menganalisis pokok permasalahan yang terdapat dalam penelitian yang nantinya akan menghasilkan sebuah fakta yang dapat memperkuat suatu penelitian.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kualitatif. Metode kualitatif didefinisikan sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut peneliti membutuhkan informasi. Informasi tersebut biasanya berupa kata atau teks. Data yang berupa kata-kata atau teks tersebut kemudian dianalisis. Hasil analisis itu berupa penggambaran atau deskripsi.³¹ Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang hasil penelitiannya tidak diperoleh melalui prosedur statistic atau metode kuantifikasi yang lain, tetapi melalui pengumpulan data, analisis dan di interpretasikan³²

Penulis juga menggunakan metode penelitian (library research), adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan literature seperti, buku, laporan, catatan, maupun laporan hasil penelitian dari peneliti terdahulu.³³

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan penelitian dengan mendapatkan data atau keterangan yang diperoleh peneliti langsung dari sumbernya. Penelitian primer

³⁰ Prof. Dr. Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Grasindo : Jakarta, 2010) H.7.

³¹ *Ibid*

³² Albi Anggito & Johan Setiawan, S.Pd. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Cv Jejak : Jawa Barat, 2018) hlm.9.

³³ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), hllm.11

mebutuhkan data atau informasi dari sumber pertama sebagai sarana untuk memperoleh data atau informasi untuk menjawab masalah yang diteliti.³⁴ Penelitian ini juga dikenal dengan penelitian yang menggunakan studi kepustakaan dan yang biasanya digunakan oleh para peneliti yang menganut paham kualitatif.³⁵ Data primer dalam penelitian ini meliputi buku-buku karya Afzalur Rahman, yaitu *Economic Doctrines of Islam Volume II*, dan *Enciclopedia Muhammad of Seerah Volume II*.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari referensi dan bacaan lain.³⁶ Untuk sumber data sekunder, penulis mengumpulkan data dari buku-buku ekonomi dan literature lainnya yang berkaitan meliputi ; karya ilmiah, artikel dari internet, jurnal penelitian dan lain sebagainya yang relevan dengan pembahasan penulis.

3. Metode Pengumpulan Data

Dikarenakan sumber data yang digunakan dalam penulisan ini berupa data kepustakaan, maka dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode dokumentasi. Metode dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan.³⁷ Pelaksanaan metode dokumentasi ini yaitu dengan mencatat data yang ada

³⁴ Dr. Sigit Hermawan, S.E., M.Si., Amirullah, S.E., M.M., *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*, (Mnc Publising : Malang, 2016) hlm. 28

³⁵ Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, (Depok: Pt Raja Grafindo Persada, 2017) hlm. 19

³⁶ Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah, dasar metodetchnik*, Tarsindo, Ed,7. Bandung, 2000, hlm.134

³⁷ Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*, (Pt Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta : 2017) 319.

pada buku, jurnal, dan arsip berupa teks yang berhubungan dengan konsep ketenagakerjaan dalam Islam menurut pemikiran Afzalur Rahman guna mengetahui dan mendalami fenomena yang terjadi dan mencari solusi dari permasalahan yang terjadi.

4. Metode Analisis Data

Penelitian ini bersifat kualitatif sehingga data-data yang digambarkan dengan kata-kata tertulis untuk menjelaskan fenomena yang terjadi, dalam proses analisis data, ada beberapa langkah pokok yang harus dilakukan, yaitu :

a. Reduksi Data

Mereduksi data adalah kegiatan yang tidak terpisahkan dari analisis data. peneliti memilih data, mana yang ditarik keluar, dan pengembangan ceritanya merupakan pilihan analitis. Reduksi data adalah sebuah bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam satu cara, dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasikan.³⁸

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan mengumpulkan informasi yang telah tersusun yang membolehkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data akan membantu analitis memahami apa yang terjadi atau mengerjakan sesuatu. Kondisi yang demikian akan membantu pula dalam melakukan analisis lebih lanjut berdasarkan pemahaman yang bersangkutan. Bentuk penyajian data dalam penelitian kualitatif yang paling sering yaitu teks naratif dan kejadian atau peristiwa yang terjadi di masa lampau.³⁹

³⁸ *Ibid*, 408

³⁹ *Ibid*, 409

c. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Data

Verifikasi data penelitian yaitu menarik simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, kemudian peneliti mengambil simpulan yang bersifat sementara sambil mencari data pendukung atau menolak simpulan. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengkajian tentang simpulan yang telah diambil dengan data pembandingan teori tertentu. Pengujian ini di maksudkan untuk melihat kebenaran hasil analisis yang melahirkan simpulan yang dapat dipercaya.⁴⁰

⁴⁰ Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Rajawali Press : Jakarta, 2010), 129

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Ketenagakerjaan Dalam Islam

1. Pengertian Tenaga Kerja Dalam Islam

a. Tenaga Kerja Menurut Etimologi

Ijarah berasal dari kata (الْأَجْر) menurut etimologi ijarah berarti (الْعَوَض) menjual manfaat.⁴¹ Pemilik yang menyewakan manfaat disebut *mu'ajjir* (orang yang menyewakan). Sedangkan pihak lain yang memberikan sewa disebut *musta'jir* (orang yang menyewa atau penyewa). Sesuatu yang diakadkan untuk diambil manfaatnya disebut *ma'jur* (sewaan), sedangkan jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat disebut *ajran* atau *ujrah* (upah).⁴²

b. Tenaga Kerja Menurut Terminologi

Tenaga kerja adalah terjemahan dari kata manpower yang menggambarkan semua orang yang mempunyai kemampuan untuk bekerja. tenaga kerja merupakan seseorang yang bekerja untuk memenuhi penghidupannya dan senantiasa mengharap ridho Allah SWT. Tenaga kerja termasuk dalam *ijarah* (kontrak kerja). Dalam ekonomi Islam input (faktor produksi) tenaga kerja menjadi faktor produksi terpenting dan utama disebabkan karena tenaga kerja merupakan khalifah (wakil) Sang Pencipta jagad raya ini yakni Allah SWT. Esensi tenaga kerja dalam Islam bukan sekedar faktor produksi, tetapi tenaga kerja menjadi penentu kegiatan produksi. Tenaga kerja adalah manusia yang ditunjuk sebagai *khalifah* dan ditugaskan

⁴¹ Ahmad Wardi Muslich, *Fiqh Muamalah* (Jakarta: Amzah, 2010), h. 318

⁴² Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah 13*, Terjemahan Kamaludin A. Marzuki, (Bandung: Pt Al-Ma'arif, 1988), Cet. 2, h. 18

oleh Allah SWT untuk memakmurkan bumi dan menjaganya dari kerusakan.⁴³

Untuk lebih mengetahui pengertian tenaga kerja, mari kita simak pendapat beberapa ulama fiqh:

1) Menurut Syaikh Taqiyuddin An-Nabhani:

Tenaga kerja disebut dengan *ijarah*. *Ijarah* merupakan upaya seorang majikan (*musta'jir*) mengambil manfaat (jasa) dari seseorang pekerja (*ajir*) dan upaya seorang pekerja untuk mengambil harta (upah) dari majikan. Artinya, *ijarah* adalah akad (transaksi) jasa dengan adanya suatu kompensasi.⁴⁴

2) Menurut Baqi As Sadr :

Tenaga kerja adalah seorang yang mencurahkan usaha, melakukan tindakan dan kemampuan untuk memperoleh penguasaan atas kekayaan. Menurutnya, kerja merupakan satu-satunya sumber bagi hak-hak dan kepemilikan penguasaan eksklusif atas kekayaan alam.⁴⁵

3) Menurut Imam Syaibani:

Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam Kerja sebagai unsur produksi di dasari konsep *istikhaf*, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang di amanatkan Allah untuk kebutuhan manusia.⁴⁶

⁴³ Prof. Dr. H. Amri Amir, S.E., M.S., *Ekonomi Dan Keuangan Islam*, (Wida Publishing : Jambi, 2021), h. 132

⁴⁴ Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam*, (Dar Al-Ummah : Jakarta Selatan, 2015), h.108

⁴⁵ Muhammad Baqir Ash Shadr, *Iqtishaduna*, (Zahra: Jakarta , 2008) h. 252

⁴⁶ Idwal B, *Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, E-Journal System Iain Bengkulu (Institut Agama Islam Negeri), h. 2

4) Menurut Yusuf Qordhowi:

Tenaga kerja merupakan manusia yang melakukan segala usaha secara maksimal baik melalui gerak tubuh maupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan maupun secara kolektif, baik untuk pribadi maupun orang lain.⁴⁷

Berdasarkan definisi-definisi para ulama di atas, penulis menyimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang melakukan sebuah pekerjaan dengan mengerahkan tenaga fisik maupun non fisik, baik tenaga itu ia keluarkan dalam rangka hajat pribadi maupun untuk orang lain dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memenuhi hak Allah sebagai Pencipta atas hidupnya.

2. Dasar Hukum Tenaga Kerja

a. Dasar Hukum Menurut Al Qur'an

QS. An-Najm : 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “*dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.*” (Q.S An Najm : 39).⁴⁸

Lalu, dalam surah Az-Zukhruf : 32

أَمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُحْرِيًّا ۗ وَرَحِمْنَا رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “*Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan kehidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah*

⁴⁷ Armansyah Walian, *Konsep Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim*, Jurnal An Nisa'a, Vol. 8, No. 1, Juni 2013 : 63 – 80, h. 64

⁴⁸ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 9, (Pustaka Imam Syafi', Jakarta : 2008) h. 198

meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan.” (QS. Az-Zukhruf : 32)⁴⁹

QS. An-Nahl : 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S An-Nahl : 97)

Selanjutnya di ayat lain,

QS. Al-Mulk : 15

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

(Q.S Al Mulk : 15)⁵⁰

b. Dasar Hukum dari As Sunnah

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

⁴⁹ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 8, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 324

⁵⁰ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 10, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 29

Artinya: “Berikanlah upah bekerja sebelum keringatnya kering.” (HR.Ibn Majah dari Ibn Umar).

c. Dasar Hukum dari Ijma’

a) Menurut Hanafi, ijarah ialah:

Akad untuik membolehkan pemilikan manfaat yang diketahui dan disengaja dari suatu zat yang disewa dengan imbalan.

b) Menurut Maliki, ijarah ialah :

Nama bagi akad-akad untuk kemanfaatan yang bersifat manusiawi dan untuk sebagian yang dapat dipindahkan.

c) Menurut Syafi’i,⁵¹ ijarah ialah:

Akad atas sesuatu kemanfaatan yang mengandung maksus tertentu dan mubah serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu.

d) Menurut Muhammad al-Sarbini

Pemikiran manfaat dengan adanya imbalan dan syarat-syarat.

3. Syarat Sah Ijarah

Untuk mencapai suatu kemaslahatan, maka aktivitas tenaga kerja harus dilakukan sesuai dengan syarat sah yang berlaku, yaitu dia antaranya:

a. Adanya Keridaan dari Kedua Belah Pihak yang Akad

Seperti dalam firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۖ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan dosa, kecuali dengan jalan perniagaan yang*

⁵¹ Muhammad Asy-Syarbini, Mugni Al-Muhtaj, Juz Ii. Hlm. 332

dilakukakn suka sama suka.” (Q.S An Nisa : 29)⁵²

b. Penjelasan Jenis Pekerjaan

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlakukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.

c. Penjelasan Waktu Kerja

Batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad.

b. Kemanfaatan Benda Dbolehkan Oleh Syara’

Islam melarang pemanfaatan barang atau benda yang digunakan untuk kemaksiatan atau berbuat dosa.

c. Tidak menyewa untuk pekerjaan yang diwajibkan kepadanya

Di antara contohnya adalah menyewa orang untuk shalat fardhu, membaca Al-Qur’an, puasa, dan lain-lain.

4. Hak-Hak Tenaga Kerja

Islam mengakui bahwa dengan manusia bekerja disertai dengan penggunaan modal akan di dapat *output* yang lebih tinggi. Pada umumnya pekerja sering mendoat perlakuan kurang adil dri majikannya, padahal hasil kerja para pekerja tersebut tekag menghasilkan keuntungan yang tidak sedikit bagi usaha tersebut. Pengusaha sering melupakan kewajibannya terhadap pekerja. Rasulullah saw. telah memperingatkan tentang sikap dan perlakuan yang seharusnya bagi para pekerja sebagaimana sabdanya saw *“budak dan pelayan harus diberi makanan dan pakaian sebagaimana lazimnya dan tidak boleh dibebani dengan pekerjaan yang tidak mampu di pikulnya”* (HR. Bukhari Dan Muslim No.3139)

⁵² Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 2, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 292

Berdasarkan paparan tersebut, maka hak-hak tenaga kerja antara lain adalah :⁵³

- a. Para buruh harus memperoleh upah yang semestinya agar dapat menikmati taraf hidup layak.
- b. Seorang buruh tidak dapat diberi pekerjaan yang melampaui kekuatan fisik yang dimilikinya dan apabila suatu waktu ia dipercaya melakukan pekerjaan yang berat, harus disediakan bantuan dalam bentuk tenaga kerja dan modal yang lebih banyak.
- c. Buruh juga harus mendapat bantuan medis jika sakit dan dibantu membayar biaya perawatannya pada saat itu. Sumbangan dari tempat ia bekerja dan modal pada si sakit sangat diperlakukan sekali, dan pembayarannya disempurnakan oleh bantuan pemerintah (boleh diambil dari sumbangan zakat)
- d. Ketentuan yang wajar harus dibuat untuk pembayaran pensiun yang lanjut usia. Pengusaha dan pekerja dapat diminta untuk memberikan kontribusinya sebagai dana bantuan.
- e. Para pengusaha harus diberi dorongan untuk menafkahkan sedekah mereka pada para pekerja dan anak-anak.
- f. Pengusaha harus memberi jaminan asuransi pada para pengangguran selama masih menganggur dari dana zakat. Hal itu akan memperkuat kekuasaan mereka dan akan membantu menstabilkan tingkat upah dalam negeri pada tingkat yang wajar.
- g. Mewajibkan para pekerja untuk tepat waktu dalam beribadah saat berada di tempat kerja.
- h. Barang-barang yang dihasilkan di pabriknya harus diberikan pada mereka secara bebas atau dengan tarif yang lebih murah.

⁵³ Dewan Pengurus Nasional Fordebi & Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, (Pttrajagrafindo Persada : Depok, 2017), H. 233

5. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban seorang pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian (akad) kerja. pekerja harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai perjanjian kerja dengan efisien dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dengan pekerjaannya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasinya, maka ia harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan memnempuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Secara moral, dia terikat untuk selalu setia dan tulus kepada majikannya dan tidak boleh ada termakan dengan godaan berupa suapan yang dapat mendorongnya untuk bekerja berlawanan dengan tujuan majikannya. Jika ia dipercaya untuk mengurus barang milik majikannya, maka harus dapat dipercaya dan tidak menggelapkan maupun merusak barang tersebut.

Hadits nabi saw. yang menyoroti tanggung jawab dan kewajiban pekerja yakni:

- a. Abdullah r.a melaporkan bahwa utusan Allah bersabda : “ *jika seorang bidadak bekerja dengan tulus untuk tuannya dan menyembah Tuhannya dengan baik, maka baginya dua pahala*” (HR. Bukhari)
- b. Abu Hurairah r.a melaporkan bawa utusan Allah bersabda : “*betapa hebatnyalah (budak) yang kau miliki. Dia sembah Tuhannya dengan baik dan pemberi semangat bagi tuannya.*” (HR. Bukhari)

Kewajiban lainnya adalah terkait dengan kualitas kepribadiannya seorang pekerja. Pekerja yang bekerja dengan sungguh-sungguh, tekun, jujur, dan bertanggung jawab akan berdampak positif bagi perusahaan. Kualitas bekerja telah di ajarkan dalam Al-Qur’an pada kisah Nabi Musa a.s :

قَالَتِ إِخْلُدِيَا ۖ أَبَتِ اسْتَأْجُرُهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (Al Qashash [28] : 26)⁵⁴

Pekerja yang bekerja dengan intelektual, penting baginya untuk memiliki pengetahuan dan kemampuan, sehingga ia mampu memberikan layanan di dalam tugasnya secara profesional. Al Qur’an menjelaskan tentang kualitas bekerja di kisah Nabi Yusuf yang ditunjuk untuk menangani lumbung di kekaisaran Mesir.

Firman Allah swt :

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم

Artinya: “Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan.” (Yusuf [12] : 55)

6. Prinsip Tenaga Kerja Dalam Islam

Setiap paham ekonomi memiliki karakter tertentu yang dibedakan dengan paham lainnya. Suatu paham, termasuk ekonomi, dibangun oleh suatu tujuan, prinsip, nilai dan paradigm. Sebagai contoh ekonomi kapitalis, paham ekonomi kapitalis dibangun atas paham liberalisme (kebebasan diberikan kepada masing-masing individu dalam mengatur kehidupannya). Sehingga kebebasan tersebut pada akhirnya akan melahirkan suatu prinsip dan paradigma persaingan bebas. Begitu pun dalam pengaturan sistem ketenagakerjaan, sistem ekonomi kapitalis dibangun atas dasar peraturan dan prinsip yang dibuat oleh manusia.

Islam mengajarkan semua manusia untuk mencapai *falah* dalam seluruh lini kehidupannya. *Maslahah* harus diwujudkan melalui cara-cara yang sesuai dengan syariah

⁵⁴ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid7, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 209

Islam sehingga akan terbentuk peradaban yang luhur. Seperti halnya tenaga kerja, Islam menuntun para pekerja dengan ajaran-ajaran yang ada di dalamnya, demi mewujudkan perekonomian yang baik di kalangan muka bumi. Berikut adalah prinsip tenaga kerja yang dituangkan dalam Al-Qur'an:

a. Prinsip Tauhid

Prinsip ini menyatakan bahwa semua manusia ada di bawah suatu ketetapan yang sama, yaitu ketetapan tauhid yang ditetapkan dalam kalimat *La Ilaha Illa Allah* (Tiada Tuhan selain Allah). Al-Qur'an memberikan ketentuan dengan jelas mengenai prinsip persamaan tauhid antar sesama umat-Nya.⁵⁵ Konsekuensi prinsip Tauhid ini mengharuskan setiap manusia untuk menetapkan hukum sesuai ketentuan dari Allah, karena Allah satu-satunya pembuat hukum (syar'i), sehingga siapa pun yang tidak menetapkan hukum sesuai dengan ketetapan Allah, maka seseorang tersebut dapat dikategorikan sebagai orang yang mengingkari kebenaran, serta zalim karena membuat hukum mengikuti kehendak pribadi dan hawa nafsu. Sebagaimana firman Allah *subhana wa ta'ala* dalam surat Al-Maidah: 44, 45, dan 47⁵⁶

الثَّلَاثُ الْآيَاتِ الَّتِي فِي الْمَائِدَةِ: وَمَنْ لَمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ، فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ، فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang tidak memutuskan hukum menurut apa yang diturunkan Allah, maka mereka adalah orang-orang kafir. Barangsiapa yang tidak memutuskan hukum menurut apa yang diturunkan Allah, maka mereka itu adalah orang-orang zalim. Barangsiapa yang tidak memutuskan

⁵⁵ Dr. Rohidin, S.H., M. Ag., *Pengantar Hukum Islam*, (Lintang Rasi Aksara, Lampung Timur : 2017)

⁵⁶ Arham Bin Ahmad Yasin, Lc. Mh.Al-Hafidz, *Mushaf Asg-Shahib*, (Hilal Media: Bekasi, 2016) h.115.

hukum menurut apa yang diturunkan Allah, maka mereka itu adalah orang-orang fasik.” (Q.S Al-Maidah: 44, 45, dan 47)

Dalam Islam, semua yang diciptakan Allah ada manfaat dan tujuannya. Tujuan manusia diciptakan adalah untuk beribadah kepada-Nya sebagaimana dalam firman Allah swt. Dalam surah Adz-Dzariat : 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: “*Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali hanya untuk beribadah kepadaKu*” (Q.S Adz-Dzariat : 56)⁵⁷

Karena itu, segala aktivitas yang ada hubungannya dengan alam (sumber daya) dan manusia (muamalah) di bingkai dalam kerangka hubungan dengan Allah. Karena kepada-Nya kita akan mempertanggungjawabkan segala perbuatan kita, termasuk aktivitas ekonomi dan bisnis.

b. Prinsip Keadilan (*Al-‘Adl*)

Islam mengajarkan agar dalam hidup ditegakkan keadilan dan ihsan. Hukum dan peraturan diterapkan kepada semua orang atas dasar kesamaan, tidak dibedakan antara orang kaya dan orang miskin, ras, warna kulit, ningrat ataupun jelata. Semua setara dan diperlakukan sama di hadapan hukum.

Dalam islam, adil di definisikan sebagai tidak mendzalimi dan tidak didzalimi. Implikasi ekonomi dari nilai ini adalah bahwa para pelaku ekonomi tidak dibolehkan untuk mengejar keuntungan pribadi bila hal itu merugikan orang lain atau merusak alam. Tanpa keadilan, manusia akan terkelompok-kelompok dalam berbagai golongan. Golongan yang satu akan

⁵⁷ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 9, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 155

mendzalimi golongan yang lain sehingga terjadi eksploitasi manusia atas manusia.

Prinsip ini didasarkan pada al-Qur'an surat an-Nisa : 135:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ
الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِحِمَاةِ ۗ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ
أَن تَعْدِلُوا ۚ وَإِن تَلَوَّا ۚ أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya:”Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, walaupun terhadap dirimu sendiri atau terhadap ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika dia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatan (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutarbalikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka ketahuilah Allah Mahateliti terhadap segala apa yang kamu kerjakan.” (Q.S an-Nisa : 135)⁵⁸

c. Prinsip Amar Ma'ruf Nahi Mungkar

Amar ma'ruf bertujuan untuk menciptakan perubahan-perubahan dalam masyarakat menuju kemajuan yang terencana dan berlandaskan keimanan dan rasa taqwa kepada Allah. Nahi mungkar bertujuan untuk mencegah manusia dari kejahatan dan dosa.

Prinsip ini didasarkan pada Al-Qur'an surat Ali Imran : 104 :

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ
وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

⁵⁸ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 2, (Pustaka Imam Syafi', Jakarta : 2008) h. 426

Artinya : “Dan hendaklah di antara kamu ada golongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah Dari Yang Mungkar. Dan Mereka Itulah Orang-Orang Yang Beruntung (Q. S Al-Imran : 104)⁵⁹

d. Prinsip Kebebasan

Setiap individu berhak menentukan sendiri sikapnya, tanpa melanggar ketentuan syara. Kebebasan di dalam Islam tidaklah bebas value (nilai) atau liberal apalagi sekuler. Individu mempunyai hak kebebasan sepenuhnya untuk berpendapat atau membuat suatu keputusan yang dianggap perlu dalam sebuah negara Islam. Karena tanpa kebebasan dan penting menikmati kesejahteraan dan menghindari terjadinya kekacauan dalam masyarakat.⁶⁰

e. Prinsip Persamaan atau egaliter (*al-Musawah*)

Islam tidak menganjurkan kesamaa ekonomi, tetapi mendukung dan menggalakkan kesamaan sosial sehingga sampai taha bahwa kekayaan negara yang dimiliki tidak hanya dinikmati oleh sekelompok tertentu masyarakat saja. Di samping itu amat penting setiap individu dalam semua negara mempunyai peluang yang sama untuk berusaha mendapatkan berbagai aktivitas ekonomi.⁶¹

Prinsip ini berdasarkan firman Allah, QS. Al Hujurah : 13

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

⁵⁹ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 2, (Pustaka Imam Syafi', Jakarta : 2008) h. 104

⁶⁰ Prof. Dr, H Veithzal Rivai, M.B.A, *Islamic Economics, Ekonomi Syariah Bukan Opsi, Tetapi Solusi!* (Pt Bumi Aksara : Jakarta , 2013) H. 238

⁶¹ *Ibid*

Artinya: “*Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.*” (QS. Al Hujurah : 13)⁶²

f. Prinsip Tolong Menolong (*at-Ta'awun*)

Prinsip ini berdasarkan firman Allah, Q.S Al-Maidah : 2

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَحْلُوْا شَعَابِرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَآئِدَ
وَلَا اٰمِنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَّبِّكُمْ وَرِضْوَانًا ۗ وَاِذَا حَلَلْتُمْ
فَاَصْطَادُوْا ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا
وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰى ۗ وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاَتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ
شَدِيْدُ الْعِقَابِ

Artinya: “*Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) hadyu (hewan-hewan kurban) dan qala'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitulharam; mereka mencari karunia dan keridaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam*

⁶² Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 9, (Pustaka Imam Syafi', Jakarta : 2008) h. 105

(mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya” (Q.S Al-Maidah : 2)⁶³

g. Prinsip Toleransi (*Tasamuh*)

Hukum Islam mengharuskan umatnya hidup damai dan rukun, baik kepada muslim maupun kafir. Prinsip ini berdasarkan firman Allah, Q.S Al mumtahanah 8 dan 9 :

لَا يَنْهَىٰكُمْ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُواكُم مِّن دِيَارِكُمْ أَن تَبَرُّوهُمْ
وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ۝ ٨ إِنَّمَا يَنْهَىٰكُمْ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ قَاتَلُوا
الدِّينَ وَأَخْرَجُواكُم مِّن دِيَارِكُمْ وَظَاهَرُوا عَلَىٰٓ إِخْرَاجِكُمْ أَن تَوَلَّوهُمْ ۚ وَمَن تَوَلَّهُمْ
فَأُولَٰئِكَ هُم الظَّالِمُونَ ٩

Artinya : “Allah tidak melarang kamu berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangimu dalam urusan agama dan tidak mengusir kamu dari kampung halamanmu. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil. Sesungguhnya Allah hanya melarang kamu menjadikan mereka sebagai kawanmu orang-orang yang memerangi kamu dalam urusan agama dan mengusir kamu dari kampung halamanmu dan membantu (orang lain) untuk mengusirmu. Barangsiapa menjadikan mereka sebagai kawan, mereka itulah orang-orang yang zalim (Q.S Al-Mumtahanah : 8-9).⁶⁴

⁶³ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 3, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 10

⁶⁴ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 9, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 443

7. Teori Upah Dalam Islam

a. Konsep Dasar Upah

Upah atau gaji merupakan pembayaran yang diberikan majikan kepada pekerja atas usahanya terlibat dalam proses produksi.⁶⁵ Upah dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diperoleh dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti halnya sebulan, seminggu, atau sehari, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Upah dari seorang buruh tergantung pada berbagai faktor seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang, dan seterusnya, yang dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya diterima oleh seorang pekerja karena kerjanya sehingga pekerja diberi imbalan baik besar maupun kecil harus sebanding dengan harga nyata pekerjaannya, bukan harga nominal atas jerih payahnya.⁶⁶

Upah bisa berbeda sesuai dengan perbedaan kadar manfaat jasa yang diberikan dalam satu pekerjaan, bukan karena perbedaan curahan tenaga fisiknya, meskipun tenaga fisik tersebut tetap diperhatikan. Upah merupakan problem terbesar dalam dunia ketenaga kerjaan. Selain dari masalah ketenagakerjaan yang lain seperti keselamatan kerja, cuti kerja, etos kerja, layanan kerja dan lain sebagainya, upah dapat dianggap sebagai masalah turunan dari persoalan dunia ketenaga kerjaan. Permasalahan paling krusial dalam ketenaga kerjaan adalah menyangkut pemberian kompensasi atau upah yang harus diberikan oleh pihak yang mempekerjakan

⁶⁵ Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam* (Arjasa Pratama, Bandar Lampung : 2020) H.7

⁶⁶ *Ibid.*, 8

kepada pihak yang dipekerjakan.

b. Dasar Hukum Upah

1) Dasar Hukum dari Al Qur'an

a) QS. Al Baqarah : 233

وَأِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

a) Artinya : *“Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”* (QS. Al Baqarah : 233)⁶⁷

Ayat di atas menjelaskan ketika seseorang menggunakan jasa seseorang, harus membayar upah kepada pekerja tersebut sesuai dengan jasa yang telah mereka keluarkan dan ketentuan yang telah disepakati. Jika kalian sepakat agar menyerahkan bayi bayi kalian untuk disusukan oleh orang lain karena suatu alasan, maka tidak ada dosa bagi kalian. Tetapi kalian harus memberikan upah dengan cara yang paling baik kepada mereka, apabila upah diberikan tidak sesuai dengan kesepakatan, maka akadnya menjadi tidak sah.⁶⁸ Pemberi kerja hendaknya tidak curang dalam pembayaran upah harus sesuai dan jelas agar tidak ada salah satu pihak yang dirugikan dari kedua belah pihak.

⁶⁷ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 1, (Pustaka Imam Syafi', Jakarta : 2008) h. 468

⁶⁸ Dr. 'Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid I (Pustaka Imam Syafi'i, 2008. h. 472

b) Q.S. Ath-Thalaq : 6

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّهُنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ وَأُتْرُوا بِبَيْنِكُمْ بِالْمَعْرُوفِ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَ رُدُّهُنَّ فَمَا تُؤْتِهِنَّ أَجُورَهُنَّ ۚ فَسُتْرُوعٌ لَهُ ۚ أَخْرَىٰ ۚ

Artinya : “Jika mereka telah menyusukan (anak-anak) mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka.”⁶⁹

Dari surat Ath-Thalaq ayat 6 tersebut, Allah memerintahkan ketika seseorang telah menyelesaikan pekerjaannya haruslah di berikan imbalan atau kompensasi atas pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang sudah disepakati di awal akad.

c) Q.S. Al Imran : 57

وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أَجُورَهُمْ ۚ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Artinya: “Dan adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang salah, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala dari amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang dzalim”⁷⁰

Ayat tersebut menjelaskan balasan yang baik bagi mereka yang beramal shalih adalah mendapat dua imbalan, yaitu di dunia dan di akhirat. Pahala di dunia berupa pertolongan dan kemenangan. Sedangkan di akhirat berupa surga-surga yang tinggi. Sehingga jika seseorang bekerja di suatu badan usaha atau melakukan pekerjaan apapun jika diniatkan untuk ibadah, maka ia dikategorikan sebagai amal shalih,

⁶⁹ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 6, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 318

⁷⁰ Dr. Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* Jilid 2, (Pustaka Imam Syafi’, Jakarta : 2008) h. 186

dengan syarat dalam pekerjaannya tidak melanggar ketentuan hukum syara', seperti menjual barang yang haram, tidak menutup aurat, mendzalimi karyawan, korupsi dan lain lain. Jadilah buruh yang bekerja dengan benar, sehingga pekerjaan yang kita jalani akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.⁷¹

2) Dasar Hukum dari Al Hadits

Selain dari nash Al-Qur'an, hal ini diperkuat dengan hadits Nabi saw. Diantaranya Nabi Muhammad saw. Pernah bersabda:

إذا استأجر أحدكم أجيرا فليعلمه أجره (رواه الدارقطني
عن ابن مسعود)

“Apabila salah seorang di antara kalian mengontrak (tenaga) seorang pekerja maka hendaknya ia memberitahukan kepadanya gajinya”

(HR ad-Daruquthni)

أن النبي صلى الله عليه وسلم ي عن استئجار الأجير
حتى يتبين له أجره (رواه أحمد عن أبي سعيد)

“Sesungguhnya Nabi Saw melarang mempekerjakan pekerja sampai jelas bagi pekerja tersebut upahnya.” (HR. Ahmad dari Abī Sa’īd).

ما سئنا جئنا راجينار عمي من لا جنره (رها وانبعنا عننا بنهريرة)

Artinya: “Barangsiapa yang meminta untuk menjadi buruh, beri tahukanlah upahnya” (HR. Abd Razaq dari Abu Hurairah)

3) Dasar Hukum dari Ijma'

Umat islam pada masa sahabat telah berij'ma bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi

⁷¹ Dr. 'Abdullah Bin Muhammad Bin Abdurrahman Bin Ishaq Alu Syaikh, Tafsir Ibnu Katsir Jilid II (Pustaka Imam Syafi'i, 2008 H. 57

manusia.⁷²

b. Rukun dan Syarat upah

Untuk mencapai suatu kemaslahatan, maka upah harus dilakukan sesuai dengan syarat dan rukun yang berlaku, yaitu dia antaranya.

1) Rukun ijarah

Menurut ulama hanafiyah, rukun ijarah adalah ijab dan qobul, antara lain dengan menggunakan kalimat: *al-ijarah*, *al-isti'far*, *al-iktira'*, dan *al-ikra*. Adapun menurut Jumhur ulama, rukun Ijarah ada 4, yaitu :

a) *Aqid* (orang yang berakad)

Aqid terdiri dari *mu'jir* dan *musta'jir*, yaitu orang yang melakukakn akad sewa-menyewa atau upah. *Mu'jir* adalah yang memberikan upah dan menyewakan. *Musta'jir* adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu dan yang menyewa sesuatu. Disyaratkan pada *mu'jir* dan *musta'jir* adalag baligh, berakal, cakap melakukan *tasharruf* (mengendalikan harta), dan saling meridhai.

b) Shighat akad berupa ijab dan qabul harus berupa pernyataan kemauan dan niat dari dua pihak yang melakukan akad, baik secara verbal atau dalam bentuk lain.

c) Ujrah (upah), disyaratkan diketahui jumlahnya oleh kedua belah pihak, baik dalam sewa-menyewa maupun dalam upah-mengupah.

d) Manfaat, hendaklah barang yang menjadi objek akad sewa-menyewa dan upah mengupah dapat di manfaatkan kegunaanya.

1) Syarat ujrah (upah)

a) Berupa harta tetap yang dapat diketahui

⁷² Diriwayatkan Dari Ahmad, Abu Dawud, Dan Nasa'i Dari Sa'id Ibn Abi Qaqqash

b) Tidak boleh sejenis dengan barang manfaat dari ijarah, seperti upah menyewa rumah untuk ditempati dengan menempati rumah tersebut.⁷³

c. Jenis Upah dan Syarat Upah

Kompensasi dalam transaksi ijarah berupa honor atau upah, boleh tunai dan boleh tidak tunai. Upah boleh dalam bentuk harta ataupun jasa.

Sebab, segala sesuatu yang bisa dinilai dengan harta, maka boleh dijadikan kompensasi dengan syarat harus jelas. Apabila tidak jelas maka tidak sah. Taqiyuddin An-Nabhani membedakan upah menjadi 2 macam, antara lain:⁷⁴

- 1) Upah (*Ajrun Musamma*), yaitu upah yang telah disebutkan setelah melakukan transaksi. Upah jenis ini membutuhkan sikap kerelaan dari kedua belah pihak ketika upah disebutkan. Dengan demikian, pengusaha tidak boleh memaksa kepada pekerja untuk menerima upah rendah. Sebaliknya, pekerja tidak boleh memaksa kepada pengusaha untuk memberikan upah tinggi. Upah tersebut bahkan wajib mengikuti ketentuan syariah.
- 2) Upah (*Ajrun Misli*), yaitu upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya, apabila akad ijarahnya telah menyebutkan jasa kerjanya. Tujuan penetapan upah sepadan adalah untuk menjaga kepentingan pihak yang terlibat dalam hubungan industrial, sehingga akan terhindar dari unsur eksploitasi dan setiap terjadi perselisihan tentang upah akan terselesaikan dengan adil.

Syarat pengupahan sebagai aturan bagi pengusaha dalam memberikan upah supaya nilai upah

⁷³ Prof. Dr. H. Rachmat Syafe'i, M.A., *Fiqih Muamalah*, (Pustaka Setia : Bandung, 2001), 129

⁷⁴ Taqiyuddin An-Nabhani, *Nidzam Al-Iqtishadi Fi Islam*, (Dar Al-Ummah : Hti Press, 2004), 132

dan waktu pembayaran upah tidak keluar dari aturan yang berlaku dalam Islam. Taqiyuddin An-Nabhani berpendapat bahwa syarat upah sebagai berikut:⁷⁵

- 1) Upah yang diterima buruh harus jelas artinya tidak menafikan kekaburan. Jadi, jika tidak jelas maka tidak sah. Oleh karena itu, upah harus disepakati sebelum memulai bekerja.
- 2) Upah harus segera diberikan ketika pekerjaan sudah selesai. Jika pekerjaan belum selesai, maka tidak diwajibkan menerima upah. Oleh karena itu waktu pemberian upah harus disepakati sebelum memulai pekerjaan.
- 3) Apabila pekerja boleh melakukan pekerjaannya di rumah, maka ketika pekerjaannya selesai, pekerja boleh bebas dan tetap diberi gaji.

Berdasarkan syarat pengupahan di atas, penulis dapat memahami bahwa adanya syarat pengupahan digunakan untuk melindungi pekerja agar tidak teraniaya.

d. Tingkatan Upah dalam Ekonomi Islam⁷⁶

1) Penetapan Upah Minimum

Tingkat upah minimum merupakan ketetapan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan majikan. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan majikan berada dalam posisi yang sangat lemah yang selalu ada kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-haknya dari pelanggaran yang dilakukan oleh majikan.

⁷⁵ *Ibid*, 80-89

⁷⁶ *Ibid*

2) Upah Tertinggi

Islam tidak membiarkan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi. Tingkat upah maksimum harus ditetapkan berdasarkan sumbangan tenaganya atau jasanya yang dapat bervariasi.⁷⁷

3) Tingkat Upah

Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi atau kesepakatan antara pekerja, pengusaha atau majikan dan negara. Untuk menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup, dalam arti upah tersebut tidak teralalu rendah agar dapat memecukupi kebutuhan pokok pekerja, juga tidak teralalu tinggi agar pengusaha tidak kehilangan bagiannya yang sesungguhnya dari proses produksi, maka negara wajib menetapkan tingkat upah minimum terlebih dahulu dengan memepertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dengan tingkat upah minimum bertujuan agar pekerja tidak akan teraniaya dan harus sewaktu-waktu dapat ditinjau kembali untuk dilakukan penyesuaian terhadap tingkat harga dan biaya hidup nyata sehari-hari.⁷⁸

⁷⁷ Dewan Pengurus Nasional Fordebi Dan Adesy, *Ekonomi Dan Bisnis Islam : Seri Konsep Dan Aplikasi Ekonomi Dan Bisnis Islam* (Pt Raja Grafindo Persada, Depok : 2017) H. 241

⁷⁸ *Ibid*

B. Konsep Tenaga Kerja di Indonesia

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Dari pengertian pekerja tersebut jelaslah bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja dapat disebut pekerja atau buruh. Badan Pusat Statistik mendefinisikan bahwa tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, SDM mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau man power.⁷⁹ Beberapa pengertian tenaga kerja menurut para ahli:

a. Menurut Dumairy :

Tenaga Kerja yaitu penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya.

b. Dr. Payaman Simanjuntak :

Tenaga Kerja ialah penduduk yang sudah atau

⁷⁹ E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana, Vol. 7. No. 12 Desember 2018

sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

c. Dr. A. Hamzah S.H :

Tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja mencakup segala kerja manusia yang diarahkan untuk mencapai hasil produksi, baik berwujud jasa, fisik maupun mental. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:⁸⁰

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), tenaga kerja dengan jumlah jam kerja > 35 jam seminggu
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja dan sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0>1 jam perminggu.

⁸⁰ Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, Di Akses Pada Tanggal 8 Desember 2021 <https://www.bps.go.id/subject/6/Tenaga-Kerja.html>

2. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

a. Sumber Hukum Tertulis

1) Undang-Undang

Undang-undang merupakan peraturan yang dibuat oleh pemerintah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), sesuai dengantata urutan peraturan perundang-undangan.

Dalam ini pemerintah telah menetapkan beberapa undang-undang tentang ketenagakerjaan yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Republik Indonesia tahun 1945, yang diselenggarakan atas dasar asas keterpatuhan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat atau daerah, antara lain:

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang disahkan pada bulan 2 November tahun 2020

2) Peraturan-Peraturan

Peraturan-peraturan yang dimaksud adalah peraturan yang kedudukannya lebih rendah dan merupakan peraturan pelaksanaan dari undang-undang yang dibuat oleh presiden, peraturan menteri, keputusan menteri, dan lain lain.⁸¹

b. Sumber Hukum Tidak Tertulis

Sumber hukum tidak tertulis yang dimaksud adalah kebiasaan, terutama kebiasaan yang tumbuh dan

⁸¹ Endah Pujiastuti, S.H.,M.H., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang University Press, Semarang : 2008) H.7

berkembang dengan baik. Ada dua faktor yang mendukung pertumbuhan tersebut yaitu karena pembentukan undang-undang atau peraturan perundang-undangan tidak dapat dilaksanakan secepat perkembangan persoalan ketenagakerkaan yang harus diatur dan peraturan-peraturan yang suda ada tidak sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.⁸²

3. Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang dapat tertampung untuk bekerja pada suatu instansi. Kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia. kesempatan kerja merupakan upaya-upaya untuk mendorong pertumbuhan dan perluasan lapangan kerja di setiap daerah serta perkembangan jumlah dan kualitas angkatan kerja yang tersedia agar dapat memanfaatkan seluruh potensi pembangunan di daerah masing-masing. Pada dasarnya ada dua cara yang dapat ditempuh untuk memperluas kesempatan kerja.⁸³

- a. Pengembangan industri terutama padat karya yang dapat menyerap relatif banyak tenaga kerja dalam proses produksi
- b. Melalui berbagai proyek pekerjaan umum seperti pembuatan jalan, saluran air, bendungan jembatan dan sebagainya.

4. Perjanjian Kerja

Perjajian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (tenaga kerja), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan unuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.⁸⁴ Ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak

⁸² *Ibid*

⁸³ Moch Heru Anggoro, *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pertumbuhan Angkatan Kerja Terhadap Tingkat Penagguran Di Kota Surabaya*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, 6

⁸⁴ Pasal 1601 A Kuhperdata. Sumber Buku, Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Pt Raja Grafindo Persada : Jakarta , 2014) H. 62

lain”, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Unsur-unsur dalam perjanjian kerja.⁸⁵

a. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH-Perdata Pasal 1603a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah (*command*)

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Adanya upah (*Pay*)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

⁸⁵ Ibid, H. 63

5. Hak-Hak Tenaga Kerja Atau Buruh

Dalam UU No. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak tenaga kerja ialah sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6)
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11)
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (pasal 18 ayat 1)
- d. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (pasal 23)
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memiliki, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh pengajsilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31)
- f. Pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (pasal 82 ayat 1)
- g. Setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
- h. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk

memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1)

- i. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1)
- j. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1)
- k. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh (pasal 104 ayat 1)
- l. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sahl, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (pasal 137)
- m. Dalam hal pekerja atau buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normative yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja atau buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

6. Kewajiban Tenaga Kerja atau Buruh

Dalam KUH-Perdata ketentuan mengenai kewajiban tenaga kerja diatur dalam pasal 1604, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdata yang pada intinya adalah sebagai berikut:⁸⁶

- a. Melakukan Pekerjaan

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan karena adanya perjanjian kerja. Perlu diketahui bahwa perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang

⁸⁶ Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum., *Pengantar Hukum Ketenagkerjaan Indonesia*, (Pt Raja Grafindo Persada : Jakarta , 2014) H. 68

ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh adalah pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja atau menurut kebiasaan Ruang lingkup pekerjaan sewaktu mulai melakukan pekerjaan sudah harus diketahui oleh pekerja atau buruh sehingga pengusaha tidak memperluas ruang lingkup pekerjaan.

Buruh atau pekerja wajib melakukan pekerjaan. Melakukan pekerjaan merupakan kewajiban seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

b. Menaati Tata Tertib Perusahaan

Tenaga kerja wajib menaati aturan dan petunjuk majikan atau pengusaha. Dalam melakukan pekerjaan tenaga kerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga jelas lingkup dari petunjuk tersebut. Mengenai hal ini dapat disimpulkan dari apa yang dinamakan perjanjian kerja. Dahulu, peraturan tata tertib perusahaan terpisah dari peraturan perusahaan. Sekarang, jadi satu dengan peraturan perusahaan. Menurut pasal 1 angka 20 UUK, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata

tertib perusahaan. Dengan demikian, kewajiban pekerja adalah menaati peraturan perusahaan.

c. Kewajiban Membayar Ganti Rugi Dan Denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.

d. Bertindak Sebagai Pekerja atau Buruh yang Baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja atau buruh wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun dalam perjanjian kerja bersama. Disamping itu, pe kerja atau buruh juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut peraturan perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.

7. Lapangan Pekerjaan

Lapangan usaha adalah bidang kegiatan dari pekerjaan, usaha, perusahaan, kantor, tempat seorang bekerja.⁸⁷ Lapangan pekerjaan ini dibagi dalam 10 golongan, terdiri dari 5 sub sektor pertanian dan 5 sektor lainnya.⁸⁸

a. Sektor Pertanian :

- 1) Sub sektor pertanian tanaman pangan
- 2) Sub sektor perkebunan
- 3) Sub sektor perikanan
- 4) Sub sektor peternakan
- 5) Sub sektor pertanian lainnya

b. Sektor industri pengolahan

c. Sektor perdagangan

⁸⁷ Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, 2021

⁸⁸ *Ibid.*

- d. Sektor jasa
- e. Sektor angkutan
- f. Sektor lainnya.

Dari masing-masing sektor lapangan pekerjaan tersebut tentu akan menyerap tenaga kerja. Penciptaan lapangan kerja dan peningkatan produktivitas di sektor kegiatan yang semakin meluas akan menambah pendapatan bagi penduduk yang bersangkutan.

8. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dibedakan dalam dua golongan pasar tenaga kerja (dual labor market), yaitu pasar tenaga kerja utama atau primary labor market dan pasar tenaga kerja biasa atau second labor market. Perbedaan keduanya digambarkan pada tabel 1.2 berikut:⁸⁹

Tabel 1.2

Perbedaan *Primary* dan *Secondary Labor Market*

<i>Primary Labor Market</i>	<i>Secondary Labor Market</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Skala perusahaan besar • Manajemen perusahaan yang baik • Tingkat pendidikan dan keterampilan tinggi • Produktivitas kerja karyawan tinggi • Upah tinggi • Jaminan sosial yang baik • Lingkungan pekerjaan yang menyenangkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Skala perusahaan kecil • Manajemen perusahaan kurang baik • Tingkat pendidikan dan keterampilan rendah • Produktivitas kerja rendah • Upah rendah • Jaminan sosial kurang baik • Lingkungan pekerjaan kurang menyenangkan

⁸⁹ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta) H. 110

<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja pegawai tinggi • Tingkat absensi rendah • Jumlah perpindahan pegawai biasanya kecil 	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin karyawan rendah • Tingkat absensi tinggi • Karyawan sering berpindah-pindah pekerjaan
--	--

9. Prinsip Ketenagakerjaan

Prinsip kerja memiliki substansi yaitu pengaturan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan pada suatu perusahaan dengan mendapatkan upah ataupun imbalan. Ada empat prinsip dan hak mendasar ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh ILO (*International Labour Organization*):⁹⁰

a. Menegakkan Kebebasan Berserikat

Kebebasan berserikat menunjukkan adanya penghargaan atas hak semua pengusaha dan semua pekerja untuk secara bebas dan sukarela membentuk dan bergabung dengan kelompok-kelompok untuk mempromosikan dan mempertahankan kepentingan kerja mereka. Pekerja dan pengusaha punya hak untuk mendirikan, bergabung dan mengelola organisasi mereka sendiri tanpa interferensi dari Negara atau entitas lain manapun. Pengusaha tidak boleh mengganggu keputusan pekerja untuk berserikat, atau mencoba mempengaruhi keputusan mereka dengan cara apapun, atau mendiskriminasikan pekerja yang memilih untuk berserikat atau pihak yang bertindak selaku perwakilan mereka. Di samping menjadi hak, kebebasan berserikat juga memungkinkan para pekerja dan pengusaha untuk bersama-sama

⁹⁰ International Labour Organization, *Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Global Compat Perserikatan Bangsa Bangsa*, Diakses Pada : www.ilo.org/Publication, Tanggal 9 Desember 2021

melindungi kepentingan ekonomi mereka sendiri serta kebebasan sipil mereka seperti untuk memperoleh kebebasan hidup, hak akan keamanan, akan integritas, serta kebebasan secara pribadi maupun kolektif. Sebagai bagian terpadu dari demokrasi, prinsip ini penting untuk mewujudkan semua Prinsip dan Hak Fundamental yang lain di tempat kerja.

b. Menegakkan Penghapusan Kerja Paksa

Kerja paksa adalah pelanggaran fundamental atas hak asasi manusia. Ia merupakan tantangan bagi setiap negara di dunia. ILO memperkirakan sedikitnya ada 12,3 juta orang yang menjadi korban kerja paksa di seluruh dunia, 80 persen di antaranya dipekerjakan oleh agen-agen swasta. Sebagian besar korban menerima upah yang kecil atau tidak ada upah sama sekali, dan bekerja untuk jangka waktu yang lama dan dalam kondisi kerja yang sangat buruk untuk kesehatan dan keselamatan mereka.⁹¹ Kerja paksa adalah masalah yang benar-benar global, dan ada di negara-negara maju dan terutama mempengaruhi para pekerja pendatang korban perdagangan manusia.

c. Menegakkan Penghapusan Pekerja Anak

Pekerja anak mengganggu pertumbuhan fisik, sosial, mental, psikologis dan spiritual anak. Pekerja anak membuat anak-anak kehilangan masa kecil dan martabat mereka. Mereka kehilangan pendidikan dan mungkin dipisahkan dari keluarga mereka. Anak-anak yang tidak menyelesaikan pendidikan dasar kemungkinan besar akan tetap buta huruf dan tidak pernah memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ekonomi modern.

⁹¹ International Labour Organization, *Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Global Compat Perserikatan Bangsa Bangsa*, Diakses Pada : www.ilo.org/Publication, Tanggal 21 Februari 2022

Akibatnya, pekerja anak menimbulkan tenaga kerja yang tidak berketerampilan, tidak memenuhi syarat sehingga mengganggu peningkatan keterampilan tenaga kerja di masa mendatang. Anak-anak menikmati hak asasi yang tidak kurang dari hak orang dewasa. Namun, dikarenakan usia mereka dan fakta bahwa mereka masih tumbuh berkembang dan memperoleh pengetahuan dan pengalaman, maka mereka punya beberapa hak lain sebagai anak. Hak-hak ini mencakup perlindungan dari eksploitasi ekonomi dan pekerjaan yang dapat mengganggu kesehatan, keselamatan atau moral mereka, sehingga menghambat perkembangan mereka serta menghalangi akses mereka ke pendidikan. Kompleksitas masalah pekerja anak berarti bahwa perusahaan perlu mengatasi masalah ini secara sensitif, dan tidak mengambil tindakan yang dapat mendorong anak-anak masuk ke bentuk-bentuk pekerjaan lebih eksploitatif.

Tabel 1.1

Usia Minimum Untuk Bekerja		
	Negara Maju	Negara Yang Sedang Berkembang
Pekerjaan biasa	15 tahun	14 tahun
Pekerjaan berbahaya	18 tahun	18 tahun
Pekerjaan ringan	13 tahun	12 tahun

Sumber: Katalog International Labour Organization

d. Menegakkan Penghapusan Diskriminasi Pekerjaan Dan Jabatan.

Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan terjadi saat calon potensial diperlakukan secara berbeda atau kurang menguntungkan karena karakteristik yang tidak terkait dengan jasa atau kebutuhan kerja yang ada. Karakteristik ini umumnya tercantum dalam undang-undang nasional yaitu ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, keturunan atau latar belakang sosial.

Ketiadaan keadilan amatlah berbahaya bagi kohesi dan perkembangan sosial apabila hal itu mempengaruhi kelompok-kelompok orang yang terdefinisi dengan jelas dalam kesadaran publik. Kesukuan, agama, pandangan politik dan jenis kelamin membentuk “garis kesalahan” alami dalam semua masyarakat yang kompleks.

Diskriminasi dalam batasan garis ini menciptakan dinamika sosial yang negatif dan kuat, yang berpotensi mengarah pada instabilitas, peperangan dan kehancuran kekayaan. Sebaliknya, penghormatan terhadap kontribusi yang berharga demi satu tujuan bersama yang dapat dihasilkan oleh berbagai kelompok sosial, budaya, pendidikan dan pengalaman-pengalaman pribadi merupakan kekuatan yang hebat bagi inklusi sosial. Keragaman juga cenderung merangsang kreativitas, membangkitkan ide-ide baru dan juga produk-produk serta layanan-layanan baru. Inovasi, pada gilirannya, berkontribusi pada produktivitas dan daya saing yang lebih tinggi.

Semua manusia, tanpa memandang ras, kepercayaan atau jenis kelamin, memiliki hak untuk mengejar kesejahteraan material maupun pengembangan spiritual secara bebas dan bermartabat,

dengan jaminan ekonomi serta kesempatan yang sama. Prinsip-prinsip ini diartikulasikan sebagai hak-hak dasar setiap manusia. Apa yang benar bagi seorang individu manusia adalah benar pula bagi masyarakat, dan juga baik bagi ekonomi maupun bangsa.

10. Upah

a. Pengertian Upah

Upah dalam pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.⁹²

Dalam Peraturan Pemerintah No, 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja yang telah disepakati antara tenaga kerja dengan perusahaan, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.⁹³

Upah merupakan sesuatu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atas dasar pekerjaan, atau dengan kata lain apabila pekerjaan tidak dilakukan maka upah tidak dibayarkan.

b. Komponen Upah

⁹² Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 29, *Di Akses Secara Online*

⁹³ Prof. Dr. Lalu Husni, S.H., M.Hum., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Pt Raja Grafindo Persada : Jakarta , 2014) H. 144

Penghasilan pekerja/buruh yang didapat dari pengusaha ada yang berupa upah dan bukan upah. Menurut surat Edaran Menteri Tenaga Kerja R.I. No.SE-07/MEN/1990, penghasilan tersebut terdiri dari upah dan non upah.

Penghasilan upah komponennya terdiri dari:

- 1) Upah pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja/buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan kesepakatan.
- 2) Tunjangan tetap, yaitu suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara bertahap untuk pekerja/buruh dan keluarganya serta dibayarkan dalam waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan jabatan, dan lain-lain. Tunjangan tetap pembayarannya dilakukakan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau suatu pencapaian suatu prestasi kerja.
- 3) Tunjangan tidak tetap, yaitu suatu pembayaran langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja/buruh dan keluarganya diberikan serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok seperti tunjangan transport atau tunjangan makan apabila diberikan berdasarkan kehadiran pekerja/buruh.

Penghasilan yang bukan upah merupakan:

- a) Tunjangan Hari Raya (THR), dan pembagian keuntungan lainnya.
- b) Fasilitas, yaitu kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal khusus atau meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh seperti fasilitas kendaraan, pemberian makan secara Cuma-Cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan

lain-lain.

- c) Bonus, yaitu pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktifitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.

Dalam UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam pasal 88 menyebutkan bahwa setiap buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkannya pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi buruh,⁹⁴ diantaranya menetapkan upah lembur, struktur dan skala upah yang proporsional, upah pesangon dan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL). Standar KHL terdiri dari beberapa komponen, yaitu:⁹⁵

- (1) Makanan dan Minuman (13 items)
- (2) Sandang (13 items)
- (3) Perumahan (26 items)
- (4) Pendidikan (2 items)
- (5) Kesehatan (5 items)
- (6) Rekreasi dan Tabungan (2 items)
- (7) Transportasi (2 items)

c. Dasar Hukum Pengupahan di Indonesia

Beberapa regulasi yang diterapkan pemerintah tentang pengupahan untuk menciptakan sistem upah yang adil;

- 1) UUD 1945 Pasal 27 ayat (2)
- 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

⁹⁴ Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Pasal 88

⁹⁵ Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak*

Ketenagakerjaan.

- 3) Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
- 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menggantikan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/Upah Bagi Pekerja/Buruh Dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*
- 6) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- 7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum
- 8) Peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 72 tahun 2001 tentang pajak penghasilan atas penghasilan yang diterima oleh pekerja sampai dengan sebesar upah minimum provinsi atau upah minimum kabupaten/kota.
- 9) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.
- 10) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan
- 11) Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha Dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja.
- 12) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-231/Men/2003

Tentang Tata Cara Penanggungan Pelaksanaan Upah Minimum

- 13) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-49/Men/2004 Tentang Ketentuan Struktur Skala Upah.
- 14) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-04/Men/VI/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan
- 15) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per-03/Men/1/2005 Tentang Tata Cara Pengusulan Keanggotaan Dewan Pengupahan Nasional
- 16) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak 14. Pedoman-Survey Dan Pengolahan Data Kebutuhan Hidup Layak
- 17) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-07/Men/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah
- 18) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE-05/Men/BW/1998 Tentang Upah Kerja Yang Dirumahkan Bukan Kearah Pemutusan Hubungan Kerja.
- 19) Keputusan Ketua Dewan Pengupahan Nasional Nomor 01/Depenas/XII/2006 Tentang Tata Kerja Dewan Pengupahan Nasional.

d. Upah Minimum

Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor 07 tahun 2013 tentang upah minimum pasal 1 ayat 1 menjelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok

termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.⁹⁶

Upah pokok minimum sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05/MEN/1989 yang telah diubah dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 01/MEN/1996 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1997 tentang upah minimum adalah upah pokok sudah termasuk di dalamnya tunjangan-tunjangan yang bersifat tetap. Beberapa jenis upah pokok minimum adalah sebagai berikut:

- 1) Upah minimum sub sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sub sektor tertentu dalam daerah tertentu. UMK adalah upah minimum yang berlaku di daerah kabupaten/kota. Penetapan upah minimum kabupaten kota dilakukan oleh gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi. Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan ditetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 januari.⁹⁷
- 2) Upah minimum sektoral regional; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan pada sektor tertentu dalam daerah tertentu. Upah minimum sektoral dapat terdiri atas upah minimum sektoral provinsi (UMSP) dan upah minimum sektoral provinsi kabupaten/kota (UMSK). Upah minimum sektoral provinsi yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh kabupaten/kota di satu provinsi, sedangkan upah minimum sektoral kabupaten/kota adalah upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah kabupaten/kota. Upah minimum sektoral merupakan hasil perundingan dan kesepakatan antara asosiasi

⁹⁶ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Diakses Secara *Online* Pada Tanggal 24 Februari 2022.

⁹⁷ Dr. Muhammad Sadi Is, S.H.I., M.H., Dr. Sobandi, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* ,(Kencana : Jakarta, 2020) H.220

perusahaan dan serikat pekerja/serikat buruh. Lalu hasil kesepakatan tersebut disampaikan kepada gubernur melalui kepala kantor wilayah kementerian tenaga kerja untuk ditetapkan sebagai upah minimum sektoral provinsi dan upah minimum sektoral kabupaten.⁹⁸

- 3) Upah minimum regional/upah minimum provinsi; upah minimum yang berlaku untuk semua perusahaan dalam daerah tertentu. Upah Minimum Regional (UMR)/UMP di tiap-tiap daerah besarnya berbeda-beda. Besarnya UMR/ UMP didasarkan pada indeks harga konsumen, kebutuhan fisik minimum, perluasan kesempatan kerja, upah pada umumnya yang berlaku secara regional, kelangsungan dan perkembangan perusahaan, tingkat perkembangan perekonomian regional dan nasional.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh pengusaha, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan kepada Menteri Tenaga Kerja disertai dengan rekomendasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menangguhkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 bulan.

Penetapan upah minimum diberlakukan pada tiap daerah untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja dan keluarganya. Penetapan upah minimum untuk daerah tertentu dapat dilakukakn menurut sektor dan subsektor. Dengan penetapan upah minimum berarti pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang ditetapkan. Dalam penetapan upah, pengusaha tidak diperkenankan melakukan diskriminasi atas dasar apapun untuk pekerja atau buruh yang sama nilainya.

⁹⁸ *Ibid* H.221

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat penulis kemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Afzalur Rahman telah mengungkapkan bahwa penting bagi tenaga kerja maupun perusahaan memiliki prinsip-prinsip yang sesuai dengan hukum syara'. Menurut beliau, seorang yang bekerja untuk hidupnya senantiasa mengharapkan ridha Allah dalam pekerjaannya. Manusia diserukan untuk mencari rezeki masing-masing dengan syarat memenuhi standar halal sebuah pekerjaan. Pekerjaan bisa memuliakan bisa juga menghinakan. Afzalur Rahman mengatakan kemuliaan seorang pekerja terletak pada usaha yang dilakukan dengan tenaga sendiri. Bukan terletak pada status golongan buruh atau besarnya penghasilan. Islam mengajarkan umatnya agar menghormati saudara seagama tanpa memandang pekerjaan. Oleh karena itu, konsep kemuliaan bekerja bagi Afzalur Rahman sama seperti konsep yang di terapkan Rasulullah saw. bahwa seorang individu tidak perlu ragu dan takut untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang terlihat remeh dan penghasilan kecil, sebab bekerja dengan tangan sendiri lebih mulia dibanding seseorang yang menghasilkan pundi-pundi rupiah namun memanfaatkan jasa orang lain tanpa mengeluarkan sedikitpun jerih upayanya.
2. Di Indonesia terdapat beberapa poin kebijakan yang relevan dengan konsep ketenagakerjaan Afzalur Rahman yakni adanya pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2013 dan pasal 56 UU Nomor 11 tahun 2020 tentang perjanjian kerja yang didalamnya mencakup juga hubungan majikan dan pekerja, lalu diterapkannya mobilisasi tenaga kerja, upah minimum, serta upah maksimum yang dituangkan

dalam PP No 36 tahun 2020. Namun ada beberapa penerapan yang tidak sesuai dengan kebijakan yang ada, dalam arti banyak yang melanggar peraturan perundang-undangan yang fundamental di Indonesia. Dalam rangka mendapatkan keuntungan yang setinggi-tingginya, pihak penguasa dan pengusaha tidak menunaikan hak buruh dengan semestinya, jaminan sosial belum dinikmati seluruh pekerja, masih adanya diskriminasi gender di tempat kerja serta diskriminasi pengupahan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa yang diajukan sebagai saran.

Hal ini diperlukan dalam memperbaiki sistem tenaga kerja yang lebih baik di Indonesia, yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi para pengusaha, pekerja dan negara untuk menerapkan hukum syara' dan nilai-nilai ketuhanan sesuai dengan sila pancasila yang pertama. Penerapan terhadap hukum syara' dalam dunia perekonomian harus diprioritaskan dikarenakan penyelesaian problematika ekonomi dan tenaga kerja tidak cukup dengan perundang-undangan namun butuh diterapkan nilai-nilai ketuhanan di setiap lini kehidupan sehingga ada dorongan manusia dengan sendirinya menundukkan diri agar sesuai dengan hukum syara.
2. Diharapkan hukum diterapkan sesuai dengan undang-undang tertulis. Peraturan tenaga kerja Indonesia sudah begitu banyak, hanya saja saat ini banyak perusahaan yang ingin mendapat keuntungan sebesar-besarnya akhirnya melanggar peraturan. Dalam hal ini negara harus bertindak tegas di dalam penegakan hukum ketenagakerjaan agar tidak ada yang terdzalimi. Jangan sampai pekerja mengalami pengabaian hak-haknya secara terus menerus.
3. Diharapkan menerapkan nilai-nilai ekonomi Islam dalam berpolitik . Maka atas izin-Nya kondisi ekonomi akan

mengalami perubahan secara bertahap. Masalah ketenagakerjaan bukanlah masalah yang berdiri sendiri dan terlepas dari persoalan lainnya, namun menjadi juga persoalan yang terkait dengan kebijakan politik, ekonomi, sosial-budaya, dan lain sebagainya. Afzalur Rahman dengan prinsip ekonomi Islam mampu menggambarkan tenaga kerja yang sejahtera maka Indonesia perlu kembali ke nilai-nilai ekonomi Islam agar masalah-masalah yang ada dapat diselesaikan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahman, *Al-Qur'an Sebagai Sumber Ilmu Pengetahuan*, Terj. H.M Arifin, cet 1. Bina Aksara, Jakarta : 1889
- _____. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 1*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta : 1995
- _____. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta : 1995
- _____. *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 3*, Dana Bhakti Wakaf, Yogyakarta : 1995
- Ahmad Mushthafa Al-Maraghi, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, Terj. Hery Noer Aly, K. Anshori Umar Sitanggal, Bahrin Abu Bakar, Semarang: Toha Putra, 1987
- Albi Anggito & Johan Setiawan, S.Pd. *Metode Penelitian Kualitatif*, CV. Jejak, Jawa Barat :2018
- Amir Machmud, Tia Yuliawati, Firianty Adirestuty, *Ekonomi, Keuangan, Dan Bisnis Islam : Solusi Keadailan Dan Kesejahteraan*, Salemba Dinayah, Jakarta : 2019
- Ariza Fuadi, *Indonesia Negara Kesejahteraan (Welfare State) Dalam Pandangan Islam Dan Kapitalisme* , Jesi Jurnal Ekonomi Syariah , Volume V, No. 1 Juni 2015/1436
- Asep Saepul Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Deepublish ,Yogyakarta : 2014
- Arham Bin Ahmad Yasin, Lc. Mh.Al-Hafidz, *Mushaf Asg-Shahib*, Hilal Media, Bekasi : 2016
- Badan Pusat Statistkik Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, 2021
- Choirul Huda, *Ekonomi Islam Dan Kapitalisme (Menurut Benih Kapitalisme Dalam EkonomiIslam)* Vol VII/ Edisi I/Mei 2016.
- Cita Ekonomika, *Jurnal Ekonomi*, Volume Ix No. 2, Desember 2015, Issn : 1978-3612

- Darwis Manurung, Inggit Akim, Mawardi Khairi, *Tanggung Jawab Perusahaan Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Tarakan.*
- Dewan Pengurus Nasional FORDEBI dan ADESY, *Ekonomi Dan Bisnis Islam : Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam* , PT Raja Grafindo Persada, Depok : 2017
- Dr. Madnasir, S.E., M.Si., *Ekonomi Islam I*, Fakultas Syariah Iain Raden Intan Lampung, Bandar Lampung : 2014
- Dr. Madris, SE., DPS., M.Si., CWM, *Ekonomi Ketenagakerjaan Dan Investasi Modal Manusia,* PT. Nas Media Indonesia, Makassar : 2021
- Dr. Muhammad Sadi Is, S.H.I., M.H., Dr. Sobandi, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* ,(Kencana : Jakarta, 2020
- Dr. Rohidin, S.H, M. Ag., *Pengantar Hukum Islam*, Lintang Rasi Aksara, Lampung Timur : 2017
- Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta , Rajawali Pers : 2010)
- Endah Pujiastuti, S.H.,M.H., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* Semarang University Press, Semarang : 2008
- Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, PT Raja Grafindo Persada, Depok : 2017
- Hafidz Abdurrahman, *Muqoddimah Sistem Ekonomi Islam*, Al Azhar Press, Bogor : 2011
- Harris Susanto, *Matinya Sang Buruh*, Penerbit Koeskoesan, Depok : 2019
- H. Dwi Condro Triono, *Falsafah Ekonomi Islam Mazhab Hamfara*, Irtikaz, Yogyakarta :2020
- H. Zaeni Asyhadie, S.H., M. Hum. , Rahmawati Kusuma, S.H., M.H., *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenadamedia, JakartaTimur : 2019

- Idi Setyoutomo, *Suatu Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Buruh Di Indonesia* , Journal The Winners, Vol. 6 No. 1, Maret 2005: 83-93
- Idwal. B, *Upah Dan Tenaga Kerja Dalam Islam*, Jurnal Ilmiah, Mizani, Wacana Hukum, Ekonomi, Dan Keagamaan , Vol. 1, No. 2, 2014.
- Ikomatussuniah, Sh., Mh, *Ketenagakerjaan Dalam Bingkai Nkri*, Untirta Press, Serang :2016
- International Labour Organization, *Prinsip-Prinsip Ketenagakerjaan Global Compat Perserikatan Bangsa Bangsa*, Diakses Pada : www.ilo.org/publication, Tanggal 9 Desember 2021
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi), Kamus Versi Online/Daring (Dalam Jaringan), *Analisis Di Akses Dari* <https://Kbbi.Web.Id/Analisis>, Tanggal 21 Oktober 2021
- Mahmud Yunus, *Tafsir Qur'an Karim*, cet. 73, Jakarta: Hidakarya Agung, 2004
- M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya* Bogor: GhaliaIndonesia, 2002
- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak*
- Moch Heru Anggoro, *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Dan Pertumbuhan Angkatan Kerja Terhadap Tingkat Penagguran Di Kota Surabaya*, Vol. 3 No. 3 Tahun 2015
- Muhammad Baqir Ash-Shadr, *Ekonomi Islam Iqtishaduna*, Zahra : Jakarta, 2008
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum, Diakses Secara *Online* Pada Tanggal 24 Februari 2022

- Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*, PT. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta : 2017
- Prof. Dr. Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Grasindo, Jakarta : 2010
- Prof. Komaruddin, Dra. Yooke Ztjuparmah S. Komaruddin, Mp.D., "Kamus Istilah" Karya Tulis Ilmiah, PT. Bumi Aksara, 2006. "Analisis"
- Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Pasal 88
- Richard West, *Pengantar Teori Komunikasi Analisis Dan Aplikasi Edisi Ke 3*, Jakarta:Salemba Humanika, 2008
- Ruslan Abdul Ghafur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam Arjasa Pratama*, Bandar Lampung: 2020
- Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag., *Tafsir Ayat Ekonomi*, Pusaka Media : Bandar Lampung, 2018
- Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Subijanto, *Peran Negara Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Vol. 17, No. 6, November 2011.
- Taqiyuddin An-Nabhani, *Nidzam al-Iqtishadi fi al-Islam*, Dar al-Ummah : Jakarta, 2004
- Tim Visi Yustisia, *Pekerja Melek Hukum, Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Jagakarsa, Visimedia Pustaka : 2016
- Terezia V. Pattimahu, *Analisis Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja Dan Tingkat Upah Terhadap Pertumbuhan Sektor Industri Pengolahan Di Provisini Maluku*, Jurnal Ekonomi Vol. IX, No. 2, Desember 2015, Issn : 1978-3612
- Terjemahan *Shahih Muslim* (Kitabul Iman) Oleh Abul Husain Muslim Bin Al Hajjaj Bin Muslim Al-Qusyairi An-Naisaburi, No. 678

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2, Di Akses Pada
<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjelasan-nya>
Tanggal 25 Oktober 2021

LAMPIRAN-LAMPIRAN

ANALISIS KONSEP TENAGA KERJA MENURUT AFZALUR RAHMAN SERTA RELEVANSINYADI INDONESIA

by Aina Afryza Saputri Male

Submission date: 23-May-2022 10:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 1842181329

Filename: BAB_1-5--.docx(873.82K)

Word count: 10100

Character count: 64983

ANALISIS KONSEP TENAGA KERJA MENURUT AFZALUR RAHMAN SERTA RELEVANSINYA DI INDONESIA

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	3%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
3	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
4	www.amnesty.id Internet Source	1%
5	www.jogloabang.com Internet Source	1%
6	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	adoc.pub Internet Source	1%
9	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar	<1%

10	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
11	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
12	es.scribd.com Internet Source	<1 %
13	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
14	hmn.eturbonews.com Internet Source	<1 %
15	www.neliti.com Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	<1 %
17	economics-pertamina.org Internet Source	<1 %
18	repository.unida.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
20	Siti Nurhayati, E. Mulya Syamsul, Kurnia Rusmiyati. "SINERGI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 PASAL 156 AYAT 2	<1 %

DAN HUKUM ISLAM", Jurnal Maps
(Manajemen Perbankan Syariah), 2019
Publication

21	core.ac.uk Internet Source	<1 %
22	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
23	id.scribd.com Internet Source	<1 %
24	sahlafahima.com Internet Source	<1 %
25	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
26	adoc.tips Internet Source	<1 %
27	alawiyah-introducemyself.blogspot.com Internet Source	<1 %
28	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
29	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %

32	www.bps.go.id Internet Source	<1 %
33	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1 %
35	ekonomi.bisnis.com Internet Source	<1 %
36	olivia-rahma-fisip15.web.unair.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
38	arndellmage.wordpress.com Internet Source	<1 %
39	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
40	sacandra.wordpress.com Internet Source	<1 %
41	superi88.blogspot.com Internet Source	<1 %
42	Nadhira Wahyu Adityarani. "HAK CUTI MELAHIRKAN BAGI PEKERJA PEREMPUAN SEBAGAI PENERAPAN HUKUM HAK ASASI MANUSIA DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI	<1 %

54

repository.unair.ac.id
Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On