

**ANALISIS SIYĀSAH TANFIẒIYAH TERHADAP
IMPLEMENTASI PASAL 5 PERATURAN DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU NO 5
TAHUN 2017 TENTANG PEMBERDAYAAN
TENAGA KERJA LOKAL**
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu)

Skripsi

Oleh :
SERLY TRYANI
NPM. 2021020173



Program Studi: Hukum Tata Negara (Siyasah Syar'iyah)

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023**

**ANALISIS SIYĀSAH TANFIẒIYAH TERHADAP
IMPLEMENTASI PASAL 5 PERATURAN DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ULU NO 5
TAHUN 2017 TENTANG PEMBERDAYAAN
TENAGA KERJA LOKAL
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu)**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Syariah**

Oleh :

**SERLY TRYANI
NPM. 2021020173**

Program Studi : Hukum Tata Negara

**Pembimbing I : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si
Pembimbing II : Helma Maraliza, S.E.I., M.E.Sy**

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

ABSTRAK

Tenaga Kerja ialah seseorang dengan usia yang produktif yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa dan seseorang yang masih aktif untuk mencari pekerjaan dan belum mendapatkan pekerjaan dapat dikatakan Pengangguran. Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu mengeluarkan peraturan daerah tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal yang bertujuan untuk pemeratakan tenaga kerja lokal di perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah tersebut, sehingga tidak meningkatnya angka pengangguran di daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) Bagaimana Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal? (2) Bagaimana Analisis *siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu

Metode Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field research*) yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu, Teknik pengumpulan yang di dapatkan untuk di gunakan yaitu data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini melalui observasi dan wawancara kepada pejabat di dinas tenaga kerja yang berwenang untuk melakukan pemberdayaan tenaga kerja lokal. Untuk menganalisis data digunakan metode kualitatif menggunakan pendekatan berfikir induktif.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dalam perspektif *siyāsah tanfīziyah* di Kabupaten Ogan Komering Ulu, sudah di laksanakan dinas tenaga kerja telah melakukan upaya sosialisasi ke perusahaan-perusahaan di wilayah tersebut serta telah membuka pelatihan kerja tetapi hanya di bidang tata rias, tata boga, menjahit dan sebagainya yang berfokus untuk menciptakan lapangan pekerjaan. belum adanya pelatihan pemberdayaan tenaga kerja lokal yang ahli agar dapat bekerja di perusahaan-perusahaan di wilayah kabupaten Ogan Komering Ulu membuat peraturan daerah ini belum terlaksana secara optimal. Dalam *Fiqh siyāsah tanfīziyah* ini termasuk kedalam *Fiqh siyāsah tanfīziyah* yaitu pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Peraturan ini dilaksanakan oleh *Al-Sulthān tanfīziyah* yaitu Bupati Ogan Komering Ulu melalui Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu dan sudah sesuai dengan syariat Islam yaitu *siddīq*, *amanah*, dan *fāthonāh* jika dilihat dari Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal. Pejabat setempat telah berusaha untuk untuk pemberdayaan tenaga kerja lokal tetapi kurangnya fasilitas dan dana serta kerjasama perusahaan-perusahaan yang tidak mentaati *ulil āmri* di wilayah Ogan Komering Ulu mejadi penghambat dinas tenaga kerja dalam melaksanakan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Peraturan Daerah.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Serly Tryani
Npm : 2021020173
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis *siyāsah tanfiziyyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal (Studi di dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya milik orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau Daftar Pustaka. Apabila dilain 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 10 Oktober 2023,




Serly Tryani
NPM. 2021020173

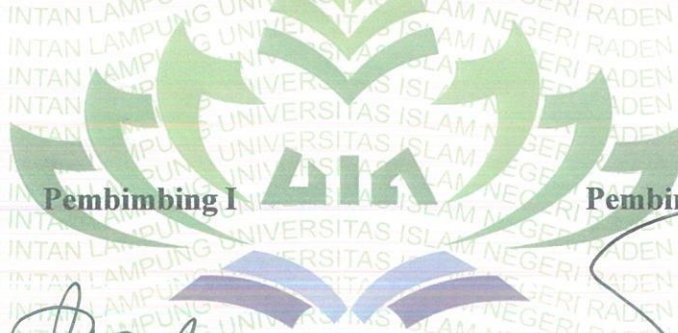
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tim Pembimbing, setelah mengoreksi dan memberikan masukan-masukan secukupnya maka skripsi saudara :

Nama : Serly Tryani
Npm : 2021020173
Fakultas : Syari'ah
Jurusan : Hukum Tata Negara
Judul Skripsi : Analisis *siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal (Studi di Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu)

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan di pertahankan dalam sidang Munaqosah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung



Pembimbing I

Pembimbing II

Yufi Wiyos Rini Musykuroh, M. Si.
NIP. 197304142000032002

Helma Maraliza, S.E.I., M.E. Sy
NIP. 198906252023212036

Mengetahui,
Ketua Jurusan Hukum Tata Negara

Frenki, M.S.I.

NIP. 198003152009011017

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis *siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal (Studi di Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu)” disusun oleh Serly Tryani, NPM : 2021020173, program studi Hukum Tata Negara, telah di ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Bandar Lampung pada Jum’at, 5 Januari 2024.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Fathul Mu’in, S.H.I., M.H.I

Sekretaris : Nur Rahmah, S.H.I., M.H

Penguji I : Dr. Maimun, S.H., M.A

Penguji II : Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M.Si

Penguji III : Helma Maraliza, S.E.I., M.E.Sy

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syariah



Dr. Eta Rodiah Nur, M.H

NIP. 196908081993032002

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"
(Q.S At-Taubah : 105)

PERSEMBAHAN

Allhamdulillahilahi robbil'alamin Dengan menyebut nama Allah SWT Tuhan yang maha esa, yang telah memberikan semua nikmat, karunia, kekuatan, dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini ku persembahkan sebagai tanda ucapan terimakasih dan rasa hormat ku kepada :

1. Orang Tua ku tersayang penyemangat hidupku, Bapak Musirlan Indah Fahmi dan Ibu Welly Yanti, Terimakasih atas semua perjuangan dan pengorbanan mama dan papa yang tidak terhingga dalam menyayangi, mendidik, merawat dan membesarkan ku sehingga aku tidak pernah kekurangan apapun. Semoga dengan selesainya studi ini Ilmu ku dapat bermanfaat untuk semua umat manusia, sehingga dapat menjadi kebanggaan dan kebahagiaan untuk mama dan papa. Terimakasih Papa dan Mama yang setiap detik selalu mendoakan ku, mendukung dengan segala bentuk dukungan untuk pendidikan ku sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Saudara kandung ku kakak Franky Satriandi, ayuk Dyah Novita Sari, dan adik ku Sefti Rantika Sari. Saudara Sepupu beserta Seluruh keluarga besar ku yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan agar skripsi ku dapat terselesaikan secepatnya dengan hasil maksimal.
3. Almameterku tercinta kampus UIN Raden Intan Lampung, terimakasih telah menghantarkanku kedepan pintu gerbang cita-cita, manjadi Sarjan Hukum.

RIWAYAT HIDUP

Serly Tryani dilahirkan di Baturaja, pada tanggal 13 Februari 2002.
anak ketiga dari pasangan Musirlan Indah Fahmi dan Welly Yanti.
Riwayat Pendidikan di Mulai dari :

1. TK Paud NadyaAlmanshur Ogan Komering Ulu
2. SDN 03 Ogan Komering Ulu
3. SMPN 1 Ogan Komering Ulu
4. SMAN 4 Ogan Komering Ulu
5. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Program Strata Satu
(S1) Fakultas Syariah Jurusan Hukum Tata Negara

Bandar Lampung, 10 Oktober 2023



Serly Tryani
NPM. 2021020173

KATA PENGANTAR

Allhamdulillahirrabbi'l'amin, puji syukur kehadiran Allah SWT. Tuhan pencipta semesta alam dan segala isinya, Yang telah memberikan rahmat hidayah-Nya serta telah memberikan kenikmatan Iman Islam, serta Kesehatan jasmani dan rohani. Shalawat serta salam tidak lupa ku sampaikan kepada Nabi besar Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafaat pada hari kiamat nanti. Skripsi yang berjudul “Analisis Analisis *siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal (Studi di Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu)”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung. Jika terdapat suatu kebenaran didalamnya maka itulah yang dituju serta dikehendaki, tetapi jika terdapat suatu kekeliruan dan kesalahan berfikir, sesungguhnya itu terjadi dalam ketidak sengajaan karena terbatasnya Ilmu Pengetahuan Penulis dalam menyusun Skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, dengan itu melalui skripsi ini penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. H Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.

2. Ibu Dr. Efa Rodiah Nur, selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Frenki, M.Si selaku Ketua Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah Syariyyah) UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. Fathul Mu'in, S.H.I., M.H.I selaku Sekretaris Ketua Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah Syariyyah) UIN Raden Intan Lampung.
5. Ibu Yufi Wiyos Rini Masykuroh, M. Si selaku Pembimbing I dan Ibu Helma Maraliza, S.E.I., M.E.Sy selaku Pembimbing II, yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan arahan serta bimbingannya.
6. Seluruh Dosen, dan pegawai Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung yang telah membimbing, membantu penulis selama mengikuti masa perkuliahan.
7. Kepala Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu, beserta jajarannya yang telah bersedia membantu dalam Penyelesaian skripsi ini.
8. Kedua orang tua, kakak, ayuk, adik dan saudara Sepupu ku serta seluruh keluarga besarku. yang Telah membantu dalam mendoakan, mendukung, menasehati, dan memberikan semangat selama proses penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat ku, Chofifah, Marissa, Mutiara, Intan, Rita, Putri, Sasmita, dan Sely, yang senantiasa telah menemani dan selalu memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

10. Teman-taman Hukum Tata Negara F terimakasih atas kebersamaan dan rasa kekeluargaan yang menjadi penyemangat semoga kekeluargaan kita tetap terjaga.
11. Teman-teman sepejuangan Hukum Tata Negara 2020 yang senantiasa memberi semangat dalam proses-proses yang telah penulis lalui.
12. Almameterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah menghantarkan ku kegerbang cita-cita.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini diselesaikan dengan semangat, doa, ikhtiar, dan tawakal namun masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun penulisan, oleh karena itu penulis mengucapkan permintaan maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan yang ada.

Semoga apa yang telah saya peroleh selama masa perkuliahan di Fakultas Syariah UIn Raden Intan Lampung, dapat bermanfaat kepada semua orang khususnya bagi penulis sendiri. Semoga Allah memberikan balasan terbak atas segala bantuan yang telah diberikan.

Bandar Lampung, 10 Oktober 2023



Serly Tryani
NPM. 2021020173

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Subfokus.....	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	10
H. Metode Penelitian	14
I. Sistematika Pembahasan.....	18
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Analisis <i>Siyāsah tanfīziyah</i>	21
1. Pengertian <i>Siyāsah tanfīziyah</i>	21
2. Dasar Hukum <i>Siyāsah tanfīziyah Syar’iyya</i>	22
3. Pelaksanaan <i>Siyāsah tanfīziyah</i>	27
B. Tenaga kerja	33
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	33
2. Tenaga Kerja Lokal.....	37
3. Penempatan Tenaga Kerja	38
4. Hubungan kerja.....	41
5. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja.....	43
6. Pengawasan ketenaga Kerjaan	46

7. Pentingnya Penegakan Hukum Ketenagakerjaan	48
C. Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Pemberdayaan Lokal.....	48

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN54

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
1. Historis dan Geografis Kabupaten Ogan Komering Ulu	54
2. Visi dan Misi Ogan Komering Ulu	58
B. Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal	62

BAB IV ANALISIS DATA70

A. Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu	70
B. Analisis <i>Siyāsah tanfīziyah</i> terhadap Implemetasi Pasal Peraturan daerah No 5 tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Ogan Komering Ulu	72

BAB V PENUTUP78

A. Simpulan.....	78
B. Rekomendasi	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Izin Pra riset
- Lampiran 2. Surat Keterangan Prariset
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 4. Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 5. Pedoman Wawancara

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2	: Jumlah Pencari Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun 2020.....	6
Tabel 3.1	: Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kecamatan di Kabupaten Ogan Komering Ulu, 2022.....	56

Pedoman Transliterasi Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
ا	-	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṡ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	هـ	h
ش	sy	ء	’
ص	ṡ	ي	y
ض	ḍ		

Vokal Pendek	Vokal Panjang	Diftong
--------------	---------------	---------

كُتِبَ = kataba سُئِلَ = su'ila يَذْهَبُ = yazhabu	قَالَ = qāla قِيلَ = qīla يَقُولُ = yaqūlu	كَيْفَ = kaifa حَوْلَ = ḥaula
----------------------------------------------------------	--------------------------------------------------	----------------------------------

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Langkah awal dalam memahami judul skripsi dan untuk menghindari dari sebuah kesalahpahaman maka pembuatan penegasan judul ini sehingga juga dapat memahami judul dengan mudah, maka peneliti juga dapat menguraikan dan menjelaskan maksud dan istilah dalam judul skripsi yang dimaksud adalah “Analisis *Siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal”, beberapa Uraian yang akan di paparkan berdasarkan istilah pengertian di dalam judul skripsi ini adalah, sebagai berikut :

1. Analisis

Analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2002:43) merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya)¹

2. *Siyāsah tanfīziyah*

Siyāsah tanfīziyah merupakan salah satu bagian dari ruang lingkup siyasah syar’iyah. *Siyāsah tanfīziyah* adalah sebuah lembaga yang berwenang untuk melaksanakan dan menetapkan Undang-Undang atau bisa disebut dengan lembaga eksekutif disuatu Negara Islam. Kewenangan ini dimiliki Kepala Pemerintah yang disebut dengan Ulil

¹ Manda Putri dan Widya Antasari, Kamus Bahasa Indonesia (Jakarta: Permata Press 2019), 359.

amri dan umaro beserta jajarannya untuk mwencapai kemashlahatan.

3. Implementasi

Implementasi menurut kadir adalah kegiatan yang dilakukan untuk menguji data dan menerapkan sistem yang diperoleh dari kegiatan seleksi.² Dapat disimpulkan bahwa implementasi ialah proses untuk meneliti suatu perkara dan menguji suatu peraturan dan kebijakan yang telah di terapkan diPeraturan Daerah.

4. Peraturan Daerah Kabupaten No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal pemberdayaan ini bertujuan agar penduduk Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat menjadi tenaga kerja lokal dalam menghadapi persaingan global, dan untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial dan kesenjangan ekonomi serta upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat, maka perlu diatur pemberdayaan tenaga kerja lokal yang memiliki kemampuan dan/atau keahlian yang berkualitas dan berdaya saing³

B. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan pada pasal 1 ayat 2 memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.⁴ Dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja ialah Seseorang

²Muhammad Ali Ramdhani, “Lingkungan Pendidikan Dalam Implementasi Pendidikan Karakter,” *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 8, no. 1 (2014): 28–37.

³perda

⁴Undang-Undang No 13 tahun 2003.

yang ingin bekerja, dan mempunyai kemampuan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tenaga Kerja ini sangat di perlukan di setiap perusahaan, lembaga pemerintahan, bahkan untuk kebutuhan pribadi orang lain. macam-macam Tenaga Kerja itu banyak contohnya: di Perusahaan, biasanya tenaga kerja di beberapa Perusahaan ini memiliki kontrak dengan Tenaga Kerja yang bekerja di perusahaan, tenaga kerja ini di sebut (PKWT), dan Tenaga kerja yang bekerja dibawah pemerintahan disebut (ASN), Serta Tenaga Kerja yang di bawah perintah seseorang sementara itu (Part Time atau Full time).

Sebagaimana dijelaskan di dalam Firman Allah sebagai berikut :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

“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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah : 105)

Pengelolaan Tenaga Kerja masih menjadi masalah yang cukup sulit untuk di atasi, permasalahan ketengakerjaan menjadi faktor utama terwujudnya kemakmuran dan kesejahteraan daerah. Salah satu kebijakan yang harus dilakukan pemerintah daerah, ialah harus mengatur penempatan tenaga kerja lokal di setiap perusahaan yang ada di wilayahnya, serta mendorong perusahaan-perusahaan di wilayah tersebut untuk memperdayakan tenaga kerja lokal terlebih dahulu.

Undang-Undang No 23 tahun 2014 pasal 1 ayat 6, disebutkan

bahwa Otonomi Daerah adalah “hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia”⁵ Otonomi daerah yaitu wewenang sepenuhnya yang diberikan kepada daerah tersebut agar menjadi lebih baik, kepala daerah mempelajari apa saja yang di butuhkan masyarakat setempat dan mencari jalan keluar dari masalah tersebut dengan membuat kebijakan sendiri.⁶ Di dalam Otonomi Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu permasalahan Tenaga Kerja dan tingkat Pengangguran menjadi urusan pemerintah daerah tersebut dengan itu Pemerintah Daerah berperan penting untuk menanggulangi terjadinya tingkat pengangguran yang tinggi dengan memperdayakan Tenaga Kerja Lokal.

Peran Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk mewujudkan pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal yang di mana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No. 5 tahun 2017. pasal 5 ayat 1 di jelaskan bahwa: “Bupati Bertanggung jawab dalam menyelenggarakan Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal” yang di maksud tenaga kerja lokal disini ialah tenaga kerja yang berasal dan lahir secara turun temurun dalam waktu tertentu dan berdomisili di daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu serta mempunyai Kartu Tanda Penduduk (KTP).⁷ Dengan Adanya Peraturan Daerah tentang pemberdayaan Tenaga Kerja

⁵Undang-Undang No. 23 tahun 2014 pasal 1 ayat 6.

⁶ Rudi Santoso et al., —Optimalisasi Tugas Dan Fungsi DPRD Dalam Mewujudkan Pemerintahan Bersih, *As-Siyasi : Journal of Constitutional Law* 1, no. 1 (2021): 100–117, <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v1i1.8960>.

⁷Peraturan Daerah Kab.Oku, Undang-Undang No 5 tahun 2017 pasal 1.

Lokal dengan harapan agar berkurangnya jumlah Pengangguran di Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Pengangguran adalah suatu keadaan seorang Tenaga Kerja, yang aktif mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang ia punya tetapi belum mendapatkan pekerjaan, sehingga Tenaga Kerja ini menunggu untuk mendapatkan Pekerjaan. Tingkat Pengangguran ini menunjukkan persentase dari individu yang ingin bekerja namun tidak memiliki pekerjaan, dan seseorang yang tidak mencari pekerjaan tidak tergolong pengangguran.⁸ Pengangguran ini dapat terjadi apabila jumlah Lapangan pekerjaan yang tersedia melebihi jumlah Tenaga Kerja yang tersedia. Data angka pengangguran terbuka di kabupaten Ogan Komering Ulu terdiri dari:

1. Mereka yang tak punya pekerjaan dan mencari pekerjaan.
2. Mereka yang tak punya pekerjaan dan mempersiapkan usaha.
3. Mereka yang tak punya pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan.
4. Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja.⁹

Mencari pekerjaan adalah kegiatan seseorang yang pada saat survei orang tersebut sedang mencari pekerjaan, seperti mereka:

1. Seseorang yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

⁸Sadono Sukirno, *Makro Ekonomi Modern, Perkembangan Pemikiran Dari Klasik hingga Keynesian Baru* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2000), 8.

⁹Badan Pusat Statistik Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen) Kab.Ogan Komering Ulu

2. Seseorang yang sudah pernah bekerja, karena sesuatu hal berhenti atau diberhentikan dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.
3. Seseorang yang bekerja atau mempunyai pekerjaan, tetapi karena sesuatu hal masih berusaha untuk mendapatkan pekerjaan lain.¹⁰

Berikut Jumlah Pencari Kerja di Kabupaten Ogan Komering Ulu 4 Tahun terakhir.

Tabel 1.2
Jumlah Pencari Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu (2017-2021)

BULAN	PENCARI KERJA TERDAFTAR LAKI-LAKI + PEREMPUAN				
	2021	2020	2019	2018	2017
JANUARI	125	146	356	239	130
FEBRUARI	319	298	137	122	169
MARET	28	82	66	107	109
APRIL	110	28	98	81	90
MEI	104	7	146	105	105
JUNI	98	104	295	126	67
JULI	131	141	178	284	417
AGUSTUS	40	203	187	193	419
SEPTEMBER	177	87	221	299	394
OKTOBER	54	69	183	176	218
NOVEMBER	73	73	114	99	190
DESEMBER	81	83	123	243	146
JUMLAH	1.340	1.321	2.104	2.074	2.454

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu

Tabel 1.2 di atas dapat kita simpulkan bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar di dinas tenaga kerja Ogan Komering Ulu dari tahun 2017 setelah Peraturan Daerah ini di undangkan telah mengalami penurunan

¹⁰ Badan Pusat Statistik Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen) Kab.Ogan Komering Ulu

yang cukup signifikan.

Dinas Tenaga Kerja juga telah berkontribusi dengan baik untuk memperdayakan Tenaga Kerja Lokal yang bertujuan mengurangi tingkat pengangguran, tetapi Hasil di Lapangan masih kurang optimal Banyak faktor yang membuat belum terlaksananya Peraturan Daerah ini karena beberapa perusahaan seperti PT.Sement Baturaja, Minanga, dan Mitra Ogan serta beberapa Perusahaan besar lainnya yang tidak melaporkan jumlah Tenaga Kerja lokal dan Non lokal ke Dinas Tenaga Kerja yang membuat Dinas Tenaga Kerja kesulitan untuk mengatur Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

Peraturan Daerah pasal 10 ayat 2 yang berbunyi “Perusahaan yang telah memperkerjakan Tenaga Kerja di atas 100 orang Tenaga Kerja Wajib melaksanakan Pelatihan dan Pengembangan masyarakat yang ada di sekitar domisili Perusahaan”¹¹ Nyatanya di Lapangan masih banyak Perusahaan yang tidak patuh akan Peraturan Daerah ini, mereka merekrut sendiri Tenaga Kerja dan Tidak Melapor kepada Dinas Tenaga Kerja untuk melakukan Pelatihan dan Pengembangan masyarakat sekitar.

Perusahaan-Perusahaan di Kabupaten Ogan Komering Ulu juga membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas, Hal ini membuat persaingan kerja era globalisasi semakin ketat. ini menjadi tantangan bagi Dinas tenaga kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang dapat bersaing di era globalisasi, sehingga perusahaan di Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat

¹¹ Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor 5 Tahun 2017 Pasal 10

di isi oleh Tenaga Kerja Lokal bukan hanya Tenaga Kerja lokal di perkerjakan sebagai pekerja kasar.

Harapan nya dari banyak nya lulusan perguruan tinggi yang menganggur dapat menjadi Tenaga Kerja yang berkualitas, Dinas Tenaga Kerja dapat berkontribusi dan membuat program bersama perusahaan-perusahaan untuk melakukan pelatihan kerja sehingga Tenaga kerja Lokal dapat mempunyai posisi pekerjaan yang layak.

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang telah di bahas munculah suatu masalah bahwa jumlah tingkat pencari kerja di Kabupaten Ogan Komering Ulu setelah Peraturan Daerah ini di undangkan tidak mengalami perubahan yang signifikan. Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal ini belum berjalan dengan Optimal, dan Penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dalam sebuah karya ilmiah skripsi yang berjudul “Analisis *Siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.”

C. Fokus dan Subfokus (Penelitian Kualitatif)

Berdasarkan permasalahan di atas agar penelitian yang dilakukan menjadi terarah dan tidak terjadi kesalahpahaman maka perlu adanya pembahasan masalah yang diteliti, fokus dan subfokus permasalahannya yaitu tentang Analisis *Siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu ?
2. Bagaimana Analisis *Siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *Siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat Penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis Penelitian ini dapat memberikan solusi dan pikiran kepada pemerintah daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu untuk mengelola tenaga kerja lokal yang berkualitas di era persaingan globalisasi yang ketat. agar tidak memperkerjakan Tenaga Kerja Non Lokal bahkan Tenaga Kerja Asing, sehingga Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu terlaksana dengan optimal.
2. Secara praktis penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis untuk memenuhi syarat akademik serta dapat menambah informasi masyarakat mengenai pemberdayaan tenaga kerja lokal yang di atur di peraturan daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian penelitian dahulu yang relevan merupakan ulasan peneliti untuk menghindari terjadinya plagiasi antara skripsi ini dengan skripsi yang lainnya, terlebih dahulu penulis mencari-cari bahan dan contoh sebagai referensi pada penelitian ini. Dalam beberapa kajian peneliti terlebih dahulu yang relevan ini penulis menemukan beberapa referensi dan contoh yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. Skripsi yang berjudul “Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara” di tulis oleh Tita Nurhaliza, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan. Dalam skripsi ini membahas tentang Bagaimana Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara.¹² Persamaan dalam penelitian yang ditulis oleh Tita Nurhaliza sama-sama membahas tentang Implementasi Peraturan Daerah tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal. Perbedaannya Pada Penelitian Tita Nurhaliza berfokus di kabupaten Batubara.

2. Skripsi yang berjudul “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru” di tulis oleh Srilamenda Handayani, Fakultas Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam skripsi ini membahas tentang Peran Dinas Tenaga Kerja dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di kota Pekanbaru yang dilihat dari tugas dan fungsi Dinas tenaga kerja yaitu pembinaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja.¹³ Persamaanya yaitu sama-sama membahas tentang peran dinas tenaga kerja dalam melakukan tugas dan fungsinya dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal. Perbedaannya dalam penelitian Srilamenda Handayani menganalisis peran dinas tenaga kerja di kota Pekanbaru dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal sedangkan dalam penelitian yang akan saya teliti berfokus kepada Pasal 5 Peraturan Daerah No 5 Tahun 2017 Kabupaten Ogan Komering Ulu tentang

¹² Tita Nurhaliza “Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara” (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan)

¹³ Srilamenda Handayani, “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru” (Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)

pemberdayaan tenaga kerja lokal yang dilaksanakan oleh dinas tenaga kerja Ogan Komering Ulu.

3. Skripsi yang berjudul “Peranan Dinas Tenaga Kerja Lokal Kota Pekanbaru Dalam Penempatan Tenaga Kerja di kota pekan baru” ditulis oleh Dani Yudhistira , Program studi Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau hasil dari penelitian diketahui bahwa dalam peran koordinatif, fasiliatif dan administratif yang dilakukan oleh dinas tenaga kerja kota pekan baru rata-rata pernyataan responden masih belum puas terhadap peran koordinatif, fasiliatif, dan administratif belum dijalankan dengan optimal.¹⁴ Persamaan pada penelitian di tulis oleh Dani Yudhistira sama membahas tentang peranan dinas tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja lokal, perbedaannya penelitian Dhani Yudhistira lebih berfokus terhadap peranan dinas tenaga kerja dalam melakukan pemberdayaan tenaga kerja lokal
4. Skripsi yang berjudul “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Medan” di tulis oleh Maya Sintya Napitupulu, Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Dalam skripsi ini membahas tentang peran Dinas Ketenagakerjaan dalam pemberdayaan masyarakat di Kota Medan Pemberdayaan Masyarakat yang dilakukan dalam Bidang Pelatihan. Peran yang diberikan berupa kegiatan

¹⁴Dani Yudhistira, “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Penempatan Tenaga Kerja di kota pekan baru” (Skripsi Program studi Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial universitas Islam Negeri Sultan syarif kasim riau 2011).

pemberdayaan masyarakat dalam bentuk pelatihan. Dengan adanya pelatihan memberikan kesempatan agar masyarakat dapat mengali potensi sesuai dengan bidang kemampuan yang dimilikinya.¹⁵ Persamaan dalam penelitian ini sama-sama membahas Pemberdayaan tenaga kerja lokal melalui pelatihan yang di sediakan oleh dinas tenaga kerja. Perbedaan Pada Skripsi Maya Sintya Napitupulu ini membahas tentang konsep pemberdayaan masyarakat dalam pelatihan tenaga kerja oleh dinas ketenaga kerjaan.

5. Skripsi yang berjudul “Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 28 Tahun 2001 tentang Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) di desa Segamat Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan” di tulis oleh Asparoni, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam skripsi ini membahas tentang penempatan tenaga kerja lokal dan pelaksanaan penerimaan Tenaga Kerja Lokal pada PT Mitra Hutani Jaya.¹⁶ Persamaan dalam penelitian yang ditulis oleh Asparoni ini yaitu sama membahas tentang Peraturan daerah tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Perbedaannya pada Skripsi ini meneliti suatu perusahaan yang masih belum optimal dalam menerima tenaga kerja lokal.

¹⁵ Maya Sintya Napitupulu, “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Medan” (Skripsi Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan)

¹⁶ Asparoni, “Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 28 Tahun 2001 tentang Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) di desa Segamat Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan” (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru).

H. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Penelitian Studi Lapangan (*Field Research*), penelitian dengan karakteristik yang berkaitan dengan Latar Belakang masalah dan kondisi saat ini dari subjek yang akan diteliti serta interaksinya dengan lingkungan.¹⁷

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu sebuah penelitian yang berupaya menganalisis kehidupan sosial, yang dapat di peroleh dari rekaman, pengamatan, wawancara atau bahkan tulisan, agar mendapatkan analisis dengan baik.¹⁸

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data Primer ialah sumber data penelitian yang di dapatkan secara langsung dan dari sumber resmi, Sumber data Primer dalam Penelitian ini ialah melalui wawancara bersama Pejabat yang berwenang dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal di Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data Sekunder ialah sumber data peneliti yang di dapatkan melalui hasil dari wawancara pejabat yang bertugas

¹⁷ Sudaryono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kix Method* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2021). 94.

¹⁸ Ibid 97

memperdayakan tenaga kerja lokal, buku Pengantar hukum ketenaga kerjaan, jurnal, dan media perantara arsip lainnya di Dinas Tenaga Kerja.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi ialah data semua hal yang mencakup sejumlah anggota yang terlibat dan menjadi sasaran Peneliti, Menurut Para Ahli Sugiyono memberikan pengertian bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁹ Adapun Populasi dalam Penelitian ini yang di ambil, ialah Seluruh Pejabat dan Pegawai yang berwenang di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu, yang berjumlah 38 Orang.

b. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi hal ini mencakup sejumlah anggota yang di pilih dari Populasi. Jadi Jenis Teknik yang digunakan oleh penulis yaitu *Purposive Sampling* membutuhkan kemampuan dan pengetahuan yang baik dari peneliti terhadap populasi penelitian. Dalam Pemilihan *Purposive Sampling* Pemilihan Sekelompok Subjek di dasarkan atas ciri-ciri tertentu

¹⁹ S Siyoto and M A Sodik, *DASAR METODOLOGI PENELITIAN* (Literasi Media Publishing, 2015). 64.

yang berperan Penting dalam penelitian.²⁰ di mana Penulis akan memilih 6 Sampel yang dimana kuantitas dan karakteristiknya sangat berperan penting di dalam penelitian ini, 6 sampel ini di anggap mampu untuk mewakili sebagai sumber untuk Menjelaskan keterangan yang ada untuk membantu peneliti menjawab permasalahan yang ada, yaitu :

1. Kepala Bidang Penempatan Dan Perluasan Kesempatan Kerja
 2. Kepala Bidang Pelatihan Kerja Dan Produktivitas
 3. Kasi Penempatan, Pengembangan Dan Perluasan Kesempatan Kerja.
 4. Intan Permata Sari Pendaftar Kerja yang telah mendapatkan Pekerjaan
 5. Dea Hafiza Pencari Kerja yang terdaftar dan belum mendapatkan panggilan
 6. Rolly Saputra Pencari Kerja yang telah mengikuti Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja tetapi belum mendapatkan panggilan kerja
4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini diambil dari analisis wawancara dan dokumentasi guna memperjelas dan dapat di pahami dengan baik :

a. Wawancara

Wawancara suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya²¹, wawancara ini

²⁰ Dameria Sinaga, "Buku Ajar Statistik Dasar" (Uki Press, 2014).

²¹ Edi, Fandi Rosi Sarwo. *teori wawancara Psikodignostik*. Penerbit LeutikaPrio, 2016.

dilakukan apabila ingin mengetahui ha-hal secara mendalam dan dilakukan terhadap pihak-pihak langsung yang bersangkutan. Dalam wawancara ini peneliti mewawancarai pejabat yang berwenang dalam memperdayakan tenaga kerja lokal yaitu, Sekretaris Bapak Helmi Purnomo S.E kepala bidang penempatan dan perluasan kerja, Bapak Agus Yuwono sebagai Fungsional Pengantar Kerja Ahli muda, dan Ibu Elva Rosanti, S.p selaku Kepala Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas.

b. Dokumentasi

Dokumentasi Yaitu data yang diperoleh seorang peneliti secara langsung dari sumbernya (objek penelitian), yang meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, Laporan kegiatan dan lainnya, yang mendukung tentang penelitian pada judul skripsi ini. “Analisis *Siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal”

5. Metode Pengolahan Data

- a. Pemeriksaan data (editing) Yaitu metode yang memeriksa ulang seluruh data yang ada sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti, sesuai dengan bantuan dari adanya hasil dari wawancara,observasi, dan dokumentasi.

b. Klasifikasi (Classifying)

Metode pengumpulan semua jenis data yang telah diteliti dan telah mendapatkan hasil dari semua sumber.

c. Kesimpulan (concluding)

Metode terakhir dalam melakukan proses pengelolaan data.

d. Reduksi Data

Metode sebagai analisis data penelitian agar rumusan masalah penelitian dapat terpecahkan, Hipotesis Penelitian dapat diuji, dan akhirnya tujuan dapat tercapai.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan disini ialah metode analisis data kualitatif dengan diadakannya Wawancara, dan Dokumentasi. Dilakukan secara mendalam laporan data yang didapatkan jelas sehingga proses memahami sangat mudah untuk dipahami

I. Sistematika Pembahasan

Sistematikan penulisan karya ilmiah ini berisi tentang keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi dan akhir penelitian. Bertujuan mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini :

BAB I : Pendahuluan pada bab penelitian ini terdiri dari uraian dari penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Terdiri dari landasan teori pada bab ini berisikan tentang kajian beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian yang dibahas mengenai *fiqh Siyāsah* yang di dalamnya membahas tentang, Pengertian *Siyāsah tanfīziyah*, Dasar – Dasar hukum *Siyāsah tanfīziyah*, Konsep kepemimpinan *Siyāsah tanfīziyah*. Pada bagian kedua yaitu pembahasan tentang Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor 5 tahun 2017 tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal.

BAB III : Terdiri dari deskripsi objek penelitian berisikan tentang gambaran umum Kabupaten Ogan Komering Ulu yang memuat tentang historis dan geografis Kabupaten Ogan Komering Ulu, visi dan misi Kabupaten Ogan Komering Ulu, arti Lambang dan warna lambang di Kabupaten Ogan Komering Ulu, visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu, Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Ogan Komering Ulu. Selanjutnya membahas tentang upaya dan faktor penghambat terimplementasinya Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

BAB IV : Terdiri dari analisis data ialah inti dari penelitian Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu terhadap Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu, serta selanjutnya membahas tentang Analisis *Siyāsah tanfīziyah* terhadap Implementasi Pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga

Kerja Lokal.

BAB V : Penutup Pada Bab terdiri dari Bab akhir yang menjelaskan pembahasan akhir dari skripsi analisis yang berisikan kesimpulan dari seluruh pembahasa dan rekomendasi dari penulis terhadap analisi permasalahan tersebut.

BAB II LANDASAN TEORI

A. *Siyāsah Tanfīziyah*

1. Pengertian *Siyāsah tanfīziyah*

Siyāsah tanfīziyah ialah suatu pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang bertujuan yang mengatur, mengurus, dan memerintahkan suatu pemerintahan. politik dan pembuatan kebijaksanaan keputusan ini bertujuan untuk membuat suatu kebijaksanaan yang di peroleh dari alquran dan al hadist atau disusun oleh ulama yang mujtahid tentang Kekuasaan, yang mengatur tentang pemimpin, pemerintahan, rakyat dan Politik yang akan mewujudkan kemashlahatan baik bagi pemimpin dan pemerintahan tersebut.²²

Menurut Teori pendapat Abdul Wahhab Khallaf yang dimaksud dengan masalah umat islam ialah “Segala hal yang membutuhkan pengaturan dalam kehidupan mereka, baik di bidang perundang-undangan, keuangan dan moneter, peradilan, eksekutif, masalah dalam negeri maupun hubungan Internasional”²³ Dari Teori definisi Abdul Wahhab Khallaf tersebut di Pertegas lagi Oleh Abdurrahman Taj yang mengemukakan teori nya bahwa siyasah Syari’iyyah sebagai hukum-hukum yang mengatur Kepentingan Negara, Untuk Mengorganisasikan Permasalahan semua umat yang

²² Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam* (Kencana, 2016)

²³ Abdul Wahab Khallaf, *Al-Siyāsah al-Syar’iyyah*, Kairo: Maktabah Salafiyah, 1350 H

disesuaikan dengan jiwa atau semangat syariat yang dasarnya universal dengan bertujuan untuk menciptakan tujuan kemasyarakatan, walaupun aturan-aturan tersebut tidak di pertegaskan dengan baik oleh Al-Quran maupun Al-sunnah.²⁴

Hukum Islam dapat dibagi dalam dua bagian pokok yaitu hukum yang mengatur hubungan manusia kepada tuhanNya dan hukum yang mengatur hubungan antar sesama manusia serta masalah kehidupan dunia secara umum dan lainnya.²⁵ Dalam *fiqh Siyāsah* Pemerintah dapat menetapkan suatu hukuman yang secara tegas tidak diatur dalam nash, melainkan berdasarkan kebutuhan untuk kemashlahatan umat manusia. *fiqh Siyāsah* mempunyai kedudukan yang sangat penting dengan posisi yang strategis dalam masyarakat islam. Yang bertujuan untuk memikirkan. Merumuskan, dan menetapkan kebijakan Politik praktis yang berguna bagi kemashlahatan Masyarakat khususnya masyarakat Muslim dan warga biasa pada umumnya, dalam suatu pemerintahan sangat membutuhkan siyasah syar'iyah karena dapat menjamin umat islam menuju kemashlahatan umat islam.²⁶

2. Dasar Hukum *Siyāsah tanfīziyah*

Dasar Hukum *Siyāsah tanfīziyah* yang dapat di jadikan pegangan . sacara garis besar sumber dasar hukum *fiqh Siyāsah* dapat

²⁴ Ibid

²⁵ H Zainuddin Ali, *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam Di Indonesia* (Sinar Grafika, 2022), 6.

²⁶ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam* (Kencana, 2016), 13.

dibagai menjadi 2 yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Fathiyah al-Nabrawi membagi sumber *fiqh Siyāsah* menjadi 3 bagian yaitu Al-Quran, Al-sunnah, dan sumber-sumber yang berupa peninggalan kaum muslimin terdahulu.²⁷

Ahmad Sukardja mengungkapkan bahwa sumber/dasar hukum *fiqh Siyāsah* tidak hanya dari Al-Quran atau As-sunnah saja, ia berpendapat bahwa kajian *fiqh Siyāsah* bersal dari manusia itu sendiri dan lingkungannya, seperti pandangan para pakar partai politik, *Urfa tau* kebiasaan masyarakat setempat yang bersangkutan, adat istiadat setempat, pengalaman masa lalu, dan aturan-aturan yang pernah dibuat sebelumnya.²⁸ Dasar-Dasar Hukum *Fiqh Siyāsah tanfīziyah* dan Prinsip masing-masing :

a. Dasar Hukum Al-Quran

Sumber Hukum *fiqh Siyāsah* bersumber dari Al-Quran yang merupakan kalam allah yang berisi firman-firman allah, yang di mana di dalam firman allah itu terdapat aturan yang harus di taati yang berujuan baik untuk umat nya, para ulama banyak mengemukakan bahwa Al-Quran merupakan sumber hukum tertinggi Karena Al-Quran sumber hukum yang tetap tidak adanya perubahan²⁹

Nilai-nilai *fiqh Siyāsah* dalam Alquran sebagaimana

²⁷ Fathiyah al-Nabrawi, *Tarikh al-Nuzhum wa al-Hadharah al-Islamiyah*, (kairo: Mathba'ah al-Qohirah al-Jadidah, t.tp.), 12-27.

²⁸ Ahmad Sukardja, *Piagam Madinah dan UUD 1945*, 11.

²⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyāsah Konstektualisasi Doktrin Politik Islam*. (Kencana, 2016), 13.

firman Allah SWT dalam surat an-Nisa ayat 58 dan 59, nilai yang harus ada dalam *fiqh Siyāsah* adalah nilai amanah dan keadilan. Setiap kebijakan atau aturan yang dibuat harus bernafaskan dengan nilai nilai keadilan dan dilaksanakan dengan penuh amanah. Hal ini tertuang di dalam Q.S An-Nisa ayat 58 yaitu :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”. (Q.S An-Nisa ayat 58)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Sesungguhnya, Allah memerintahkan kamu supaya menyerahkan amanat-amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menghakimi di antara manusia hendaklah kamu memutuskan dengan adil. Sesungguhnya Allah menasihatimu sebaik-baiknya dengan cara itu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar, Maha Melihat” (Q.S An-Nisa Ayat 59)

prinsip-prinsip Al-Quran dalam dasar Hukum *fiqh Siyāsah* ialah :

- 1) Kedudukan Manusia di Atas Bumi
- 2) Prinsip Manusia Sebagai Umat yang Satu
- 3) Prinsip Menegakan Hukum dan Keadilan
- 4) Prinsip Kepemimpinan

- 5) Prinsip Musyawarah
- 6) Prinsip Persatuan dan Persaudaraan
- 7) Prinsip Hidup bertetangga atau Hubungan antar Negara Bertetangga
- 8) Prinsip Tolong menolong dan membela yang Lemah
- 9) Prinsip Perdamaian Hubungan Internasional
- 10) Prinsip Ekonomi Perdagangan
- 11) Prinsip Administrasi dalam Perikatan atau Muamalah
- 12) Prinsip Membela Negara
- 13) Prinsip Hak Asasi Manusia³⁰

Sumber Hukum *fiqh Siyāsah* mengtur semua hal di atas yang dimana atas firman Allah SWT dalam Al-Quran.

b. Dasar Hukum *Al-Hadist* atau *Al-Sunnah*

Al-Hadist atau *Al-Sunnah* Merupakan istilah dari syara adalah Pengakuan, Pengakuan, dan ucapan yang dilakukan rasulullah Muhammad Saw. A-hadist merupakan sumber hukum kedua setelah Al-Quran, Di dalam Al-Hadist ini Rasulullah Saw, telah mengatur dan memberitahukan kepada umatnya. Terdapat hadist shahih Bukhari 853 dari Ibnu Umar dan Hadist

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا

³⁰ Fatmawati, *Fiqh Siyāsah* (makasar: Pusaka almaida, 2015), 14.

وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنَّ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ

فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

"Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut." Aku menduga Ibnu 'Umar menyebutkan: "Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atasnya. Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya" (shahih Bukhari 853 dari Ibnu Umar)

melalui hadist tentang bagaimana dasar hukum Al-hadist untuk mengatur *fiqh Siyāsah* dimana prinsip itu ialah :

- 1) Prinsip Kebutuhan akan Pemimpin.
- 2) Prinsip Tanggung Jawab Seorang Pemimpin.
- 3) Prinsip Hubungan antara Pemimpin dan Dipimpin berdasarkan Persaudaraan saling mencintai.
- 4) Prinsip yang tidak Konsisten dan Tidak Bertanggung Jawab.
- 5) Prinsip Tolong Menolong oleh yang kuatt atas yang lemah dan yang kaya atas yang Miskin.
- 6) Prinsip Kebebasan berpendapat.
- 7) Prinsip Persamaan di depan Hukum.
- 8) Prinsip Musyawarah.³¹

³¹ Ibid, 29.

3. Pelaksana *Siyāsah tanfīziyah*

Konsep kekuasaan *Siyāsah tanfīziyah* terdapat beberapa bentuk kekuasaan eksekutif yaitu konsep imamah/imam, khilafah/khalifah, imarah/'āmir,' dan wizarah/wāzir.

1) Konsep imamah

Imamah berasal dari kata umat, jamaknya umam yang artinya umat, rakyat atau bangsa. Dalam bahasa Inggrisnya disebut nation, people. Menurut Kamus Munawwir, imamah bermakna imam atau pemimpin. Dari akar kata itulah muncul perkataan imamah.

Secara harfiah arti imam adalah pemimpin yang memiliki pengikut yang tidak dibatasi oleh ruang waktu dan tempat. Imamah menurut doktrin Syi'ah adalah tentang kepemimpinan politik dan spiritual dalam khilafah yang harus dipegang oleh salah seorang imam dari keturunan Sayyidina Ali bin Abi Thalib setelah Nabi Muhammad meninggal. Sebab keluarga Nabi saw menghendaki dari keluarganya yakni Ali bin Abi Thalib. Namun di saat mereka sibuk mengurus jenazah Nabi, Abu Bakar sudah dibai'at menjadi khalifah, sehingga mereka tidak sempat mengikuti pembai'atan itu. Karena itu, keluarga Nabi saw tersebut tidak segera berbaiat kepada Abu Bakar. pada akhirnya mereka tidak boleh tidak

membai'atnya juga.³²

al-Mawardi berpendapat bahwa, seorang imam atau calon imam harus memenuhi/memiliki tujuh persyaratan:

- a. Rasa keadilan ('adālah);
- b. Pengetahuan ('ilm);
- c. Sehat pendengaran, penglihatan dan pembicaraan;
- d. Sehat tubuh tidak cacat, yang dapat menghambat pelaksanaan tugas
- e. Berwawasan luas;
- f. Punya keberanian untuk melindungi wilayah (otoriti) Islam dan melaksanakan jihad;
- g. Punya garis keturunan dari Quraisy.

Selama seorang imam mampu melaksanakan tanggungjawab dan kewajibannya dan tetap memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan, rakyat wajib memberikan loyalitas dan dukungan terhadap kepemimpinnya. Tetapi jika tidak, maka sangat memungkinkan terjadinya pemberhentian imam dari jabatannya. Dalam kekuasaan imam ada empat macam (lembaga) kekuasaan Negara dengan tugas masing-masing berbeda, yakni:

³² Abdul Syukur al-Azizi, Sejarah Peradaban Islam Menelusuri Jejak-Jejak Peradaban di Barat dan di Timur (Yogyakarta: Al-Saufa, 2014), h. 117.

- a. Lembaga yang kekuasaannya umum dalam tugas-tugas umum/para menteri (wāzir), tugas mereka mewakili imam dalam semua urusan tanpa pengecualian.
- b. Lembaga yang kekuasaannya umum dalam tugas-tugas khusus/para pemimpin wilayah (āmir).
- c. Lembaga yang kekuasaannya khusus seperti para hakim kepala (qāḍi al- quḍāt), pemimpin tentara, penjaga keamanan wilayah perbatasan, direktorat, penanggungjawab pajak dan penanggungjawab zakat. Tugas mereka masing- masing terbatas pada investigasi khusus dalam semua tugas.
- d. Lembaga yang kekuasaannya khusus dalam tugas-tugas khusus, seperti hakim daerah, pengawas pajak daerah dan komandan militer daerah.

2) Khalifah

Literatur sejarah Islam, kata khalifah berasal dari bahasa arab terdiri dari kata khalf, yang berarti wakil, pengganti dan penguasa. Ibn Mandhur dalam lisan al-Arab dengan mengutip sebagian pendapat ulama³³. khilafah adalah lembaga pemerintahan Islam yang berdasarkan pada Al-Quran dan Sunnah. Khilafah merupakan medium untuk menegakkan din (agama) dan memajukan syariah.³³

Tanggung jawab seorang khalifah atau kepala negara

³³ Ghulam Nabi Ganai, "Muslim Thinkers and Their Concept of Khalifah", dalam Hamdard Islamicus: Quartely Journal of Studies and Research in Islam, Vol. XXIV, No. 1, January-March 2001, hlm. 59.

adalah melaksanakan syariah Islam dengan dipandu oleh tujuan pembentukan negara Islam (Khilafah Islamiyah) yaitu menuju kebahagiaan (falah). Negara atau khilafah menjadi sarana untuk mengantarkan masyarakat Muslim mencapai keberhasilan baik dalam kehidupan dunia maupun akherat. Adapun prinsip-prinsip yang harus dipegangi ketika menjalankan pemerintahan adalah prinsip musyawarah, keadilan, persamaan hak, kemerdekaan, dan solidaritas.³⁴

Kepala pemerintahan masyarakat Muslim disebut khalifah atau imam. Untuk menempati posisi sebagai khalifah ada sejumlah kriteria yang harus dipenuhi. Para ulama pada masa klasik telah mencatat dan mensyaratkan adanya kriteria-kriteria ini. Ibn Abi Rabi' misalnya, mengemukakan enam persyaratan yang harus dipenuhi seorang khalifah, yaitu:

- a. anggota dari keluarga raja, dan mempunyai hubungan nasab yang dekat dengan raja sebelumnya,
- b. aspirasi yang luhur,
- c. pandangan yang mantap dan kokoh,
- d. ketahanan dalam menghadapi kesukaran dan tantangan,
- e. kekayaan yang besar, dan
- f. pembantu-pembantu yang setia.³⁵

³⁴ Prinsip-prinsip Negara Islam secara rinci dapat dilihat dalam buku tulisan Abu A'la al-Maududi, Sistem Politik Islam, hlm. 352-355

³⁵ Munawir Sjadzali, Islam dan Tata Negara: Ajaran, Sejarah, dan Pemikiran (Jakarta: UI Press, 1993), hlm. 48.

Al-Farabi menentukan adanya dua belas persyaratan bagi mereka yang akan menjadi seorang khalifah. Kedua belas persyaratan itu adalah:

- a. lengkap anggota badannya,
- b. baik daya pemahamannya,
- c. Tinggi intelektualitasnya,
- d. Pandai mengemukakan pendapatnya dan mudah dimengerti uraiannya,
- e. Pecinta pendidikan dan gemar mengajar,
- f. Tidak loba atau rakus dalam hal makanan, minuman, dan wanita,
- g. Pecinta kejujuran dan pembenci kebohongan,
- h. Pecinta keadilan dan pembenci perbuatan zalim,
- i. Tanggap dan tidak sukar diajak menegakkan keadilan dan sebaliknya sulit untuk melakukan dan menyetujui tindakan keji dan kotor, dan
- j. Kuat pendirian terhadap hal-hal yang menurutnya harus dikerjakan, penuh keberanian, tinggi semangatnya, bukan penakut dan tidak berjiwa lemah atau kerdil.³⁶

Tugas pemerintah atau lembaga eksekutif adalah melaksanakan syariah atau konstitusi yang telah ditetapkan oleh Allah. Tugas lembaga ini adalah memberikan penguatan terhadap

³⁶ Ibid., hlm. 56.

perundang-undangan yang sudah ada dan atau menurunkan perundang-undangan atau peraturan-peraturan tersebut pada tataran yang lebih operasional. Pada tataran inilah tampaknya terdapat adanya ruang ijtihad bagi para anggota yudikatif. Mekanisme pelaksanaannya pun sudah barang tentu berdasarkan pada prinsip musyawarah. Menurut Abul A'la Al-Maududi negara yang mempraktikkan prinsip-prinsip di atas disebut dengan negara Teo-Demokrasi.³⁷

3) Imarah

Imarah juga berasal dari bahasa arab. Imarah dari fi'il madhi amara yang artinya memerintah. Sedangkan amir merupakan isim fa'il dengan bentuk jama'nya umara' yang artinya pangeran/raja, putra mahkota.⁷ Sedangkan Ibn Mandhur dalam Lisan al-Arabnya menyebutkan bahwa imarah (pemerintahan) yang disandang atau dimiliki oleh seorang pemimpin/penguasa manakala ia telah menjadi seorang amir (pemimpin).³⁸

Secara istilah kata imarah dapat berarti adalah kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin atau penguasa dalam sebuah pemerintahan, baik itu dimiliki oleh seorang raja atau putra mahkota atau pemimpin secara umum. Imarah merupakan konsep tentang kepemimpinan sebagaimana konsep imamah.

³⁷ Abul A'la Al-Maududi, Sistem Politik..., hlm. 160.

³⁸ Ibn Mandhur, Lisan, 215

4) Wizarah

Wizarah berasal dari kata *wizr* artinya beban, karena dia mengambil alih peran beban rajanya, atau *wazar* berarti tempat mengadu, kembali (*malja'*) karena raja minta pendapat atau bantuan dari *wāzir*, atau *azar* berarti punggung, karena raja memperkuat posisinya dengan *wāzir* seperti badan dengan punggungnya.³⁹

B. Tenaga kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Payaman J. Simanjuntak mengemukakan Pendapat dalam bukunya Bahwa Tenaga Kerja (Man Power) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.⁴⁰

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan pada pasal 1 ayat 2 yang menjelaskan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja ialah Seseorang yang ingin bekerja, dan mempunyai kemampuan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tenaga Kerja ini sangat di perlukan di

³⁹ Program khusus Pengembangan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Mu'jām al-Masā'id al-Kitāb al-'Arabī Baina Yadayik*, (Malang: tp, 2012), h. 203.

⁴⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi sumber daya manusia* (Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998).

setiap perusahaan, lembaga pemerintahan, bahkan untuk kebutuhan pribadi orang lain. Yang dimana tenaga kerja tersebut mempunyai kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi.⁴¹

Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Menjelaskan bahwa Setiap Tenaga Kerja juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, Mendapatkan, atau Pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di Luar Negeri.⁴²

Bekerja ialah kegiatan ekonomi yang dilakukan yang bertujuan. memperoleh atau membantu memperoleh Pendapatan atau Keuntungan Badan Pusat statistik mendefinisikan Tenaga Kerja atau Angkatan Kerja adalah penduduk yang berusia (15 tahun dan Lebih) yang berkerja, atau punya pekerjaan namun dengan tidak bekerja dan Pengangguran. Dan penduduk yang usia kerja (15 Tahun atau Lebih) yang masih sekolah, mengurus Rumah tangga atau melaksanakan kegiatan Pribadi lainnya bukan Termasuk Tenaga Kerja.⁴³

Mewujudkan hubungan kerja yang baik perlu adanya kerjasama yang melibatkan Tenaga Kerja dan beberapa pihak lainnya, yang dimana diatur di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2013⁴⁴, dimana di Sebutkan bahwa pihak-pihak tersebut ialah :

a. Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh mempunyai posisi yang sama di hadapan hukum,

⁴¹ Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 1

⁴² Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 31

⁴³ Badan Pusat Statistik Ogan Komering Ulu

⁴⁴ Undang-Undang No 13 Tahun 2003

setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mengeluarkan pendapat, hak untuk berkumpul maupun membuat organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Sebagaimana telah ditetapkan dalam UUD 1945 pada pasal 28 yang berisi Tentang Hak warga Indonesia.

Dalam Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁵

b. Serikat Kerja / Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁴⁶

Tujuan Serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan

⁴⁵ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1

⁴⁶ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 17

keluarganya.⁴⁷

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa serikat Kerja atau serikat buruh memiliki sifat yang Bebas, Terbuka, mandiri, demokratis, Tanggung Jawab. yang dimana dalam menjalankan hak, Prinsip dan kewajibannya serikat kerja/serikat buruh tersebut, tidak berada dibawah tekanan manapun

c. Pemberi Kerja / Pengusaha

Dalam Pasal 1 ayat 4 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja merupakan perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan atau mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar gaji atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁸

1) Organisasi Pengusaha

Organisasi Pengusaha adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata kepengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.

2) Lembaga kerjasama bipartite / tripartite

Lembaga kerja sama bipartit ialah suatu forum konsultasi dan komunikasi mengenai permasalahan yang berkaitan dengan hubungan industrial di suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah

⁴⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 22.

⁴⁸ Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 4

tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/ buruh.⁴⁹

3) Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan merupakan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit dimana keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasai pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh.

4) Pemerintah

Keberhasilan pengolahan tenaga kerja yang berkualitas di Indonesia dangat di butuhkan Peran Pemerintah, dimana Pemerintah harus berperan sebagai kontrol Hukum di ketenagakerjaan agar Pelaksanaan Hukum Tenaga kerja yang adil dan tidak merugikan pihak Manapun dapat terwujud.

2. Tenaga Kerja Lokal

Hardijan Rusli Mengemukakan pendapat tentang Tenaga Kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan agar dapat menghasilkan barang dan/atau jasa, yang bertuju an untuk memenuhi kebutuhan hidup baik kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja itu ialah ialah semua pekerjaan, yang dimana tenaga kerja sedang terikat dalam suatu hubungan kerja bahkan tenaga kerja yang belum mendapatkan pekerjaan.⁵⁰

⁴⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja), 23.

⁵⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 12.

Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Moming Ulu No 5 tahun 2017 menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Lokal adalah Tenaga Kerja yang berasal dari Kabupaten yang dibuktikan dengan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk. Sedangkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komeing Ulu No 5 Tahun 201 Pasal 8 menyebutkan juga bahwa Adanya Pemberdayaan tenaga kerja lokal diselenggarakan dengan tujuan:

- a mewujudkan sumber daya manusia tenaga kerja lokal yang siap pakai sesuai dengan minat, bakat, dan potensi yang dimiliki;
- b memenuhi kebutuhan sektor usaha-usaha terhadap penyediaan tenaga
- c memfasilitasi dan mendorong prioritas penempatan Tenaga Kerja Lokal untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya dan
- d membina, mengawasi, dan menata sistem ketenagakerjaan lokal serta meningkatkan kemampuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat daerah.⁵¹

Adanya pemberdayaan bagi tenaga kerja Lokal ini, agar dapat menghadapi persaingan kerja global dan untuk menghindari kesenjangan ekonomi, serta upaya untuk mensejahterakan Masyarakat setempat. Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal ini juga sangat bermanfaat di setiap Daerah, Karena akan menekan tingginya angka

⁵¹ Peraturan Daerah Undang-Undang No 5 tahun 2017 pasal Ayat 8.

pengangguran. Yang dimana jika suatu daerah mempunyai Tingkat Pengangguran yang tinggi maka Dampaknya ialah kasus Kriminalitas yang tinggi.

3. Penempatan Tenaga Kerja

Proses Penempatan Tenaga kerja yaitu dimana Pelayanan diberikan kepada pencari kerja untuk mendapatkan Pekerjaan, sesuai dengan keinginan Pencari Kerja yang dimana di lihat dari bakat, minat, dan kemampuan Tenaga Kerja tersebut.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 31 yang berbunyi menjelaskan tentang Penempatan Kerja bahwa “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di Luar Negeri”⁵² Tujuan undang-undang ini agar tidak adanya perlakuan diskriminasi terhadap Tenaga Kerja.

Penempatan Tenaga Kerja di atur juga di Pasal 32 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas⁵³:

- a. Terbuka; merupakan pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain, jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh serta

⁵² Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 31

⁵³ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 32

untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

- b. Bebas; merupakan pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja sehingga tidak ada pemaksaan satu sama lain.
- c. Objektif; merupakan pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepentingan pihak tertentu.
- d. Adil dan Setara Tanpa Diskriminasi; merupakan penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.

Tujuan dan Manfaat dilakukannya kegiatan Penempatan kerja ini, agar penempatan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Pengisian lowongan pekerjaan harus diusahakan diisi oleh tenaga kerja setempat atau tenaga kerja lokal, dan apabila pemberdayaan tenaga kerja lokal telah terlaksana dan masih belum terpenuhi tenaga kerja yang sesuai dengan dibutuhkan perusahaan atau pengusaha, maka dapat diisi oleh tenaga kerja antar daerah lain

dengan melakukan mekanisme Anta Kerja Lokal (AKL) atau Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), maupun penempatan tenaga kerja asing.⁵⁴

Penerapan Otonomi daerah dalam pengisian lowongan kerja dengan menggunakan tenaga kerja lokal menjadi peraturan yang harus di dahulukan oleh pengusaha atau perusahaan, dengan tujuan peraturan daerah ini di keluarkan untuk mengurangi pengangguran serta mensejahterakan masyarakat lokal itu sendiri.

4. Hubungan kerja

Hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/ buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁵⁵

Hubungan kerja juga dapat didefinisikan dengan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.⁵⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa

⁵⁴ Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 pasal

⁵⁵ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Djambatan, 1985), 1.

⁵⁶ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 51.

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Dalam undang-undang ini dijelaskan bahwa 3 unsur itu sangat penting dalam hubungan kerja, berikut uraian dari 3 unsur⁵⁷ tersebut :

a. Unsur Adanya Pekerjaan

Unsur yang paling inti dan sangat diperlukan, yang dimana unsure pekerjaan ini menjadi unsur syarat sah dalam perjanjian pekerjaan, dan apabila unsur pekerjaan tidak terpenuhi perjanjian kerja tersebut dapat batal demi hukum.

b. Unsur Adanya Perintah

Unsur yang dimana pengusaha melakukan perintah kepada pekerja/buruh yang dimana dibutuhkan oleh operasional perusahaannya, sehingga pekerja/buruh dapat meningkatkan diri untuk bekerja dibawah perintah pengusaha.

c. Unsur Adanya Upah

Unsur Upah yang dimana unsur terpenting bagi Pekerja/Buruh, yang dimana Upah ini yang harus dibayarkan Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) yang telah ditetapkan oleh gubernur.

Syarat sahnya hubungan kerja terhadap perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat 1⁵⁸

⁵⁷ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan, Literasi Nusantara*, 2020, 98.

⁵⁸ Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat 1

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- 4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.”

Ketentuan pada pasal 55 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Yang berbunyi “menegaskan bahwa Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak.”⁵⁹

5. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Tenaga Kerja sangat mendapat perhatian khusus dalam hukum ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya mengatur hal itu, yakni⁶⁰ :

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (pasal 4 huruf c).
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5).
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6).

⁵⁹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 55

⁶⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

- d. Setiap mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11).
- e. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (pasal 12 ayat 3).
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (pasal 31).
- g. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (pasal 86 ayat 1).
- h. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (pasal 88 ayat 1).
- i. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (pasal 99 ayat 1).
- j. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (pasal 104 ayat 1).

Ketentuan pasal 5 secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa

mebedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan pasal 6 mewajibkan pengusaha untuk memberikan perlakuan yang sama kepada pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, warna kulit, dan aliran politik.⁶¹

Perlindungan Tenaga Kerja dapat dibagi menjadi 3 jenis, yakni:

- 1) Perlindungan ekonomis, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah dalam bentuk penghasilan/upah yang cukup. Hal ini termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- 2) Perlindungan sosial, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan dalam berserikat serta perlindungan hak untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan teknis, yakni perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk keselamatan kerja dan juga keamanan saat bekerja.⁶²

Berdasarkan tiga bentuk perlindungan yang di sebutkan di atas maka pejabat perusahaan sebagai pihak yang berkuasa berkewajiban untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya hak dari tenaga kerja di setiap perusahaan dan apabila terjadi pelanggaran maka sanksi akan berlaku pada pihak yang melakukan pelanggaran.

⁶¹ Harahap, *Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan*, 98.

⁶² Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993), 76.

6. Pengawasan Ketenaga Kerjaan

Pengawasan Ketenaga kerjaan ialah bentuk kegiatan bertindak untuk mengawasi dan menegakan untuk terlaksananya Peraturan yang ada di bidang ketenaga kerjaan unsur yang penting ini di atur pada (Pasal 1 angka 1 Permenakertrans Nomor PER.02/MEN/II2011 tentang pembinaan dan Koordinasi Pengawasan Ketenagakerjaan). Pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan yaitu dengan cara preventif edukatif dan represif yustisia.⁶³

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan (Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Maka sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah mempersempit kemungkinan adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga proses hubungan industrial mampu berjalan dengan sebagaimana harusnya.

Pengawasan ketenagakerjaan juga memiliki tujuan sosial yakni peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja, mendorong pertumbuhan dunia usaha, serta membenahi kesejahteraan masyarakat. Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 meliputi :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.

⁶³ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi), 113.

- b. Menyimpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.⁶⁴

Pegawai pengawas yang ditunjuk harus bersifat independen dan harus memiliki kemampuan baik dalam melaksanakan tugasnya serta tidak mudah terpengaruh oleh pihak lain untuk menentukan keputusan. Selain itu dalam melaksanakan tugasnya pegawai pengawas memiliki hak dan wajib memasuki tempat dimana dijalankan seperti:

- 1) Pekerjaan atau dapat disangka bahwa di situ dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
- 2) Jika terjadi penolakan untuk memasuki tempat-tempat tersebut, pegawai pengawas berhak meminta bantuan Polri.
- 3) Mendapatkan keterangan sejelas-jelasnya dari pengusaha atau wakilnya dan pekerja/buruh mengenai kondisi hubungan kerja pada perusahaan yang bersangkutan.
- 4) Menyanyi pekerja/buruh tanpa dihadiri pihak ketiga.
- 5) Harus melakukan koordinasi dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- 6) Wajib merahasiakan segala keterangan yang didapat dari pemeriksaan tersebut.
- 7) Wajib mengusut pelanggaran.

⁶⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 37.

- 8) Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan.
- 9) Tidak menyalahgunakan kewenangannya.⁶⁵

Wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan⁶⁶ tertuang dalam Pasal 182 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- 1) Melakukan pemeriksaan kebenaran laporan serta keterangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- 2) Melakukan pemeriksaan kepada orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan kemudian meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- 3) Melakukan pemeriksaan atas penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
- 5) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, dan,
- 6) Memberhentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang memberi bukti tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

7. Pentingnya Penegakan Hukum Ketenagakerjaan

⁶⁵ Ibid, 38.

⁶⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 182 ayat 2

Sistem hukum (legal system) sangat penting dalam penegakan hukum, sehingga perlu dilakukan upaya pembinaan dengan berkelanjutan dan sistematis. Sebuah pandangan baru dalam hukum disusun dengan biaya dan tenaga yang sangat besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanyalah menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat. Berdasarkan teori hukum dinyatakan bahwa berlakunya hukum sebagai kaidah apabila:

- a. Hukum berlaku secara yuridis, dimana hukum terletak pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya.
- b. Hukum berlaku secara sosiologis, dimana hukum dapat berjalan efektif dan diterima oleh masyarakat; dan
- c. Hukum berlaku secara filosofis, dimana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.⁶⁷

Praktik penegakan hukum ketenagakerjaan ada tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu masyarakat pengusaha, pekerja/ buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, serta pemerintah.

Dengan demikian, jelas peran ketiga pihak (pengusaha, pekerja/ buruh terserikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) sangat menentukan berhasil tidaknya penegakan hukum ketenagakerjaan. Dalam pembahasan penegakan hukum ketenagakerjaan tentu akan

⁶⁷ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi), 185.

terkait kepada kedudukan hukum ketenagakerjaan sendiri dalam sistem hukum nasional. Dimana ada keterkaitan dengan aspek hukum Perdata, aspek hukum administrasi (hukum tata usaha negara), dan aspek hukum pidana. Sedangkan sistem hukum menurut Friedman (1975, 1998) dalam terdiri atas tiga unsur, yaitu struktur hukum (legal structure), substansi hukum (legal substance), dan budaya hukum (legal culture). Ketiga unsur ini tentu saling mempengaruhi satu sama lainnya dalam penegakan hukum.

C. Analisis *Siyāsah Tanfīziyah* terhadap Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal.

Negara Indonesia ialah Negara Hukum yang dimana disebutkan di dalam Pasal 1 ayat 3 UUD 1945⁶⁸, yang dimana Peraturan perundang-undangan menjadi sumber hukum utama di negara-negara *civil law system*. Di Indonesia juga berlaku sistem hukum adat dan sistem hukum islam, tetapi Peraturan perundang-undangan menjadi acuan pertama dalam mengatur kehidupan manusia baik secara berbangsa dan bernegara. Peranan Peraturan sangat di perlukan dan diterapkan.

Sejarah Islam dalam penerapan pemerintahan yang baik atau *good governance*, sudah dilaksanakan dari sejak zaman Nabi Muhammad hingga pada zaman sekarang ini *Good governance* tertuju pada penguasa atau pemimpin dalam menjalankan pemerintahan yang tertuju kepada

⁶⁸ Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 ayat 3

kemashlahatan umat manusia⁶⁹. tetapi dalam memilih pemimpin berada di tangan rakyat, Al-quran menjelaskan bahwa kedaulatan dipegang oleh rakyat. Rakyat diperintahkan taat terhadap *ulul amri*. Rakyat diperintahkan untuk memilih dan mempercayai ulul amri yang dapat menjalankan berbagai tanggung jawab yang dapat mewujudkan kemashlahatan umat manusia, Disebutkan dalam An-Nisa Ayat 59 yaitu :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ

إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Sesungguhnya, Allah memerintahkan kamu supaya menyerahkan amanat-amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menghakimi di antara manusia hendaklah kamu memutuskan dengan adil. Sesungguhnya Allah menasihatimu sebaik-baiknya dengan cara itu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar, Maha Melihat” (Q.S An-Nisa Ayat 59)

Para ulama berdasarkan Al-Quram dan Al-Hadist terdapat 4

Kriteria yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu:

1. Sidiq, yaitu jujur, kebenaran serta kesungguhan dalam bersikap, betindak dan berucap dalam menjalankan tugasnya.
2. Amanah, yaitu kepercayaan yang menjadikan dia memelihara dan menjaga sebaik-baiknya apa yang diamanahkan kepadanya, mulai dari Allah Swt dan orang-orang yang dipimpinya.
3. Fatahan, yaitu kecerdasan, cakap, dan handal yang melahirkan kemampuan dalam menghadapi dan mengatasi persoalan yang akan dihadapi.

⁶⁹ Andi Faisal Bakti, Islam, *Negara & Civil Society Gerakan dan Pemikiran Islam Kontemporer*, (Jakarta: Paramadina 2005), 33.

4. Tablig, yaitu sikap jujur dan sikap tanggung jawab atas segala tindakan yang diperbuatnya.⁷⁰

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan peraturan perundang-undangan yang dimaksud dengan Peraturan Daerah (Perda) adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dengan persetujuan Kepala Daerah. dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah (UU Pemda), Perda di bentuk dalam rangka penyelenggaraan Otonomi Daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota dan tugas pembantuan serta merupakan penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan memperhatikan ciri khas masing-masing daerah. Otonomi

Bagir Manan Mengemukakan, Bahwa Peraturan perundang-undangan adalah keputusan tertulis negara atau pemerintah yang berisi petunjuk atau pola tingkah laku yang bersifat dan mengikat secara umum.⁷¹ jadi dapat disimpulkan yang dimaksud dengan peraturan daerah ialah peraturan yang di buat di daerah tersebut sesuai dengan otonomi daerah bahwa kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan daerah dan kepentingan masyarakat.

Pemerintah daerah bertugas untuk menyelenggarakan segala sesuatu yang di pandang perlu untuk melancarkan jalannya Pemerintahan Daerahnya, Menurut Undang – Undang No 10 Tahun 2004 Pasal 12

⁷⁰ Rasyad Rasyad. “Konsep Khalifah Dalam Al-Quran (Kajian Ayat 30 Surat Al- Baqarah dan Ayat 26 Surat Shaad). “Jurnal Ilmiah Al-Mu ashirah: Media Kajian Al-Qur”an dan Al- Hadist Multi Persepektif 19. 1 (2022): 20-31

⁷¹ Bagir manan, 1992, Dasar-Dasar Perundang-Undangn Indonesia, Ind-Hill-Co, Jakarta.

tentang pembentukan peraturan Perundang-Undangan, materi muatan Perda adalah seluruh Materi muatan dalam rangkan penyelenggaraan Otonomi Daerah dan tugas pembantuan dan menampung kondisi khusus daerah serta penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi. Adanya otonomi daerah bertujuan untuk memberdayakan kesejahteraan masyarakat daerah tersebut yang dimana peraturan itu memihak kepada kepentingan masyarakat daerah sekitar, sehingga harus menjunjung tinggi hak asasi manusia di daerah tersebut, dengan tidak merugikan masyarakatnya sehingga masyarakat lokal dapat makmur.

Peraturan Daerah No 5 Tahun 2017 di Ogan Komering ulu tentang pemberdayaan tenaga kerja lokal menjelaskan bahwa perusahaan harus mendahulukan masyarakat lokal, dikarenakan perusahaan menggunakan wilayah mereka. Tetapi di lapangan banyak perusahaan yang tidak taat terhadap peraturan daerah ini. Perusahaan – Perusahaan di wilayah ogan komering ulu tidak mengadakan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan masyarakat sekitar domisili perusahaan. Seharusnya Tugas pemberdayaan ini dilakukan oleh dinas tenaga kerja dapat bekerjasama dengan pegawai pengawas tenagakerjaan beserta perusahaan-perusahaan dan pengusaha di daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.⁷²

Peraturan Daerah ini menyebutkan bahwa perusahaan yang telah memperkerjakan tenaga kerja diatas 50 orang tenaga kerja wajib, membuat perencanaan penggunaan tenaga kerja lokal yang dimana harus wajib

⁷² Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017.

BAB V **PENUTUP**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan Implementasi pasal 5 Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering No 5 Tahun 2017 tentang, Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Ogan Komering ulu. Maka Penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Implementasi pasal 5 Peraturan Daerah No 5 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja lokal yang di tujukan di wilayah kabupaten Ogan Komering Ulu telah terlaksana tetapi masih belum efektif atau kurang optimal. Pemberdayaaan tenaga kerja lokal yang mengantarkan tenaga kerja untuk bekerja di perusahaan-perusahaan besar di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu masih belum optimal. Faktor yang membuat Dinas Tenaga Kerja kesulitan untuk melakukan pemberdayaan tenaga kerja lokal yang berkualitas dikarenakan tidak adanya perusahaan-perusahaan sekitar bekerjasama dengan dinas tenaga kerja untuk melakukan pelatihan dan pengembangan masyarakat sekitar. Sehingga dinas tenaga kerja hanya membuka pelatihan yang berfokus tentang tata boga, tata rias, menjahit, dan sebagainya bertujuan untuk Pencari kerja tersebut dapat membuka lapangan pekerjaan.
2. Analisis *Siyāsah Tanfīziyah* terhadap Impementasi Peraturan Daerah No 5 Tahun 2017 di Kabupaten Ogan Komering Ulu. yaitu pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang dilaksanakan oleh *Al*

sulthan Tanfīziyah, Pejabat yang berwenang untuk melaksanakan terwujudnya peraturan daerah ini ialah seluruh pejabat di dinas tenaga kerja kabupaten ogan komering ulu. seluruh pejabat di dinas tenaga kerja telah di berikan amanat oleh Bupati Ogan Komering Ulu untuk melaksanakan peraturan daerah tetapi dalam melakukan pemberdayaan tenaga kerja lokal ini dinas tenaga kerja banyak menghadapi kesulitan karena perusahaan-perusahaan tidak mentaati peraturan daerah yang ada. Sejalan dengan kaidah *fiqh Siyāsah Al sulthan Tanfīziyah* telah melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin untuk mencapai kemashlahatan masyarakat setempat.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan tentang Implementasi Pasal 5 Peraturan daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal. Penulis ingin memberikan saran terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal di kabupaten ogan komering ulu.

1. Dinas Tenaga Kerja harus lebih banyak lagi melakukan sosialisasi ke perusahaan-perusahaan tentang tenaga kerja di suatu perusahaan harus mendahulukan masyarakat lokal, dan apabila masyarakat lokal tidak dapat memenuhi kemampuan untuk bekerja di psosis yang ada. Dinas tenaga kerja dapat mengambil tenaga kerja non lokal dan harus melapor ke dinas tenaga kerja.

2. Dinas tenaga kerja harus banyak terjun kelapangan untuk memantau mengenai tenaga kerja di setiap perusahaan dan menghimbau untuk selalu melaporkan jumlah tenaga kerja lokal dan Non lokal, sehingga dinas tenaga kerja dapat mengetahui apakah di suatu perusahaan itu telah mengikuti peraturan daerah di kabupaten ogan komering ulu.
3. Dinas Tenaga Kerja lebih fokus memperdayakan tenaga kerja lokal ahli yang berkualitas seperti pelatihan komputer dan lainnya , sehingga perusahaan tidak hanya memperkerjakan masyakat lokal hanya sebagai pekerja kasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Ibn. *Radd Al-Muhtâr 'alâ Al-Durr Al-Mukhtâr*. Edited by darIhya al-taurats al-arabi. Beirut, 1987.
- Ali, H Zainuddin. *Hukum Islam: Pengantar Ilmu Hukum Islam Di Indonesia*. SinarGrafika, 2022.
- Al-mawardi. *Al-Ahkam Al-Sulthaniyah Wa Al-Diniyah*. Jakarta: Qitshi Press, 2004.
- Al-Mawardi, Ahkam Sulthaniyah. *Sistem Pemerintahan Khilafah Islam*. Jakarta: Qitshi Press, 2014.
- al-Nabrawi, Fathiyah. *Tarikh Al-Nuzhum Wa al-Hadharah al-Islamiyah*. Kairo: Mathba'ah al-Qohirah al-Jadidah, n.d.
- al-Zuhaylî, Wahbah. *Ushul Al-Fikih al-Islami*. Damaskus: Dar al-Fikr, 2001.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja GrafindoPersada, 1993.
- Asparoni, "Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 28 Tahun 2001 tentang Penempatan dan Pemanfaatan Tenaga Kerja Lokal Pada PT Mitra Hutani Jaya (MHJ) di desa Segamat Kecamatan Teluk Meranti Kabupaten Pelalawan" (Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru).
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2007.
- "Badan Pusat Statistik Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen) Kab.OganKomeri ng Ulu," n.d.
- "Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Komeri ng Ulu Dalam Angka 2023," n.d.
- "Badan Pusat Statistik Ogan Komeri ng Ulu," n.d.
- Bahansi, Ahmad Fathi. *Al-Siyasah Al-Jinayah Fi Al-Syari'at Al-Islam*.

- Mesir: Maktabah Dar Al-‘Umdah, 1965.
- Bakti, Andi Faisal. *Islam, Negara & Civil Society Gerakan Dan Pemikiran Islam Kontemporer*. Jakarta: Paramadina, 2005.
- Dedi, davidaprizon puta syahrial, and Mabur Syah. *Fiqh Siyasah*. Edited by IAIN LP2 IAIN. Bengkulu, 2019.
- “Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ogan Komering Ulu,” n.d.
- Djazuli, Atjep. “Fiqh Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat Dalam Rambu-Rambu Syariah,” 2003, 27.
- Edi, Fandi Rosi Sarwo. *Teori Wawancara Psikodignostik*. Penerbit Leutika Prio, 2016.
- Fatmawati. *Fiqh Siyasah*. Makasar: Pusaka almaida, 2015.
- Harahap, Arifuddin Muda. “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.” *Literasi Nusantara*, 2020, 98.
- Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, n.d.
- Iqbal, Muhammad. *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Kencana, 2016.
- “Jumlah Pengangguran Di OKU Meningkat 5,40 Persen,” n.d. <https://sumsel.antaranews.com/>.
- Kartika, Siyasah S, Deni Yolanda, and Helma Maraliza. “Perspektif Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Sosial Dalam Menangani Anak Jalanan Di Kota Bandar Lampung As-Siyasi.” *Journal of Constitutional Law* 1, no. 2 (2021): 60–73.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014.
- Khallaf, Abdul Wahab. *Al-Siyāsah al-Syar’iyyah*. Kairo: Maktabah Salafiyah, 1350.
- Ma’luf, Louis. *Munjid Fi Al-Lughah Wa al-A’lam*. Beirut: Dar al-Masyriq, 1986.
- Manan, Bagir. *Dasar-Dasar Perundang-Undangan Indonesia*. Jakarta: Ind-Hill-Co, 1992.

Manzhur, Ibn. *Ushul Fiqh*. Darul Fikr Al-Arobi, n.d.

Manzhur, Ibnu. *Lisan Al-Arab*. Vol. 6. Beirut: Dar al-Shadir, 1968.

Maya Sintya Napitupulu, “Peran Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Medan” (Skripsi Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).

Pemerintah Kabupaten OKU. “Arti Lambang.” Accessed October 3, 2023. <https://web.okukab.go.id/arti-lambang/>.

“Visi Dan Misi.” Accessed October 3, 2023 <https://web.okukab.go.id/visi-dan-misi>.

“Peraturan Daerah Kab.Oku, Undang-Undang No 5 Tahun 2017 Pasal 1,” n.d.

“Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017,” n.d.

“Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 Pasal,” n.d.

“Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu No 5 Tahun 2017 Pasal 10,” n.d.

“Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor 5 Tahun 2017 Pasal 10,” n.d.

“Peraturan Daerah Kabupaten OKU No 5 Tahun 2017 Pasal 1,” n.d.

“Peraturan Daerah Undang-Undang No 5 Tahun 2017 Pasal Ayat 8,” n.d.

Purnomo, Helmi. “Kepala Bidang Penempatan Dan Perluasan Kerja.” *Wawancara*, October 4, 2023.

Politik Hukum Islam. Jakarta: Erlangga, 2019.

Ramdhani, Muhammad Ali. “Lingkungan Pendidikan Dalam Implementasi Pendidikan Karakter.” *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 8, no. 1 (2014): 28–37.

Rasyad, Rasyad. “Konsep Khalifah Dalam Al-Quran (Kajian Ayat 30 Surat Al- Baqarah Dan Ayat 26 Surat Shaad).” *Jurnal Ilmiah Al-Mu Ashirah: Media Kajian Al-Qur’an Dan Al- Hadist Multi Persepektif* 19, no. 1 (2022): 20–31.

- Rosanti, Ibu Elva. “KepalaBidangPelatihanKerja Dan Produktivitas.” *Wawancara*, October 4, 2023.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Santoso, Rudi. “OptimalisasiTugas Dan Fungsi DPRD Dalam MewujudkanPemerintahanBersih.” *As-Siyasi : Journal of Constitutional Law* 1, no. 1 (2021): 100–117.
- “SekretarisKepalaBidangPenempatan Dan PerluasanKerja.” *Wawancara*, October 4, 2023.
- Shiddeiqy, T.M. Hasbi Ash. *PengantarSiyasahSyar“iyyah*. Yogyakarta: Madah, 2010.
- Simanjuntak, Payaman J. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PenerbitFakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998.
- Sinaga, Dameria. *Buku Ajar Statistik Dasar*. Uki Press, 2014.
- Siyoto, S, and M ASodik. *Dasar MetodologiPenelitian*. Literasi Media Publishing, 2015.
- Soepomo, Iman. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1985.
- Sudaryono. *MetodelogiPenelitianKuantitatif, Kualitatif, Dan Kix Method*. Depok: PT RajaGrafindoPersada, 2021.
- Sukardja, Ahmad. “Piagam Madinah Dan UUD 1945,” n.d., 11.
- Sukirno, Sadono. *Makro Ekonomi Modern, PerkembanganPemikiran Dari Klasikhingga Keynesian Baru*. Jakarta: Pt Raja GrafindoPersada, 2000.
- “Sumsel.Inews.Id/Berita/Catatan-Polres-Oku-Tahun-2020. Di Akses Pada Tanggal 25 Mei 2023,” n.d.
- Srilamenda Handayani, “Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kota Pekanbaru” (Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Negara, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- syarifuddin, Amir. *PembaruanPemikiran Dalam Islam*. padang: angkasaraya, 2019.
- Tita Nurhaliza “Implementasi Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2017

tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara” (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan)

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 Ayat 1,” n.d.

“Undang- Undang No.10 Tahun 2004,” n.d.

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,” n.d.

“Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 1 Ayat 3,” n.d.

“Undang-Undang No 13 Tahun 2003,” n.d.

“Undang-Undang No 13 Tahun 2003,” n.d.

“Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 3,” n.d.

“Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 4,” n.d.

“Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 17,” n.d.

“Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 31,” n.d.

“Undang-Undang No. 13 Tahun 2003Pasal 1,” n.d.

“Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 6,” n.d.

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 32 Ayat 1,” n.d.

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 55,” n.d.

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 182 Ayat 2,” n.d.

“Undang-Undang Nomor 13 Tahun Pasal 176,” n.d.

“Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Pasal 1,” n.d.

“Undang-Undnag Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 31,” n.d.

Yudhistira, Dani. “Peranan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekan Baru Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kota Pekan Baru.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan syarifkasim , 2011.

Yuwino, Agus. “FungsionalPengantarKerja Ahli Muda.” *Wawancara*, October 4, 2023.