

ANALISIS TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Muh. Aqil Fatahillah, Andi Tenri Padang
Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Email: muhaqilfatahillah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mencoba menganalisis hukum ketenagakerjaan di Indonesia, dengan mengangkat beberapa permasalahan utama yaitu, bagaimana kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam pengklasifikasian antara hukum publik dan privat dan faktor yang memengaruhi serta pandangan Siyasah Syar'iyah terhadap sistem ketenagakerjaan. Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan pendekatan yuridis normatif konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan tidak hanya menjadi ranah kajian hukum publik (hukum administrasi dan hukum pidana), tetapi juga menjadi kajian hukum privat (hukum perdata) khususnya dalam hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pemberi kerja. Sistem ketenagakerjaan di Indonesia didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya modal, meskipun ketersediaan sumber daya manusia belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, begitupun dengan ketersediaan sumber daya modal yang terkadang masih mengandalkan investasi melalui Penanaman Modal Asing (PMA). Sistem ketenagakerjaan dalam hukum tata negara Islam (siyasah syar'iyah) digolongkan sebagai kegiatan *ijarah*, yang dapat dimaknai sebagai kegiatan sewa menyewa atau jual beli (jasa), tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai sewaan yang dapat dimanfaatkan tenaga atau keahliannya.

Kata Kunci: Siyasah Syar'iyah; Sistem Ketenagakerjaan; Sumber Daya Manusia

Abstract

*This study tries to analyze employment law in Indonesia, by raising several main issues, namely, how the position of employment law in classifying between public and private law and the factors that influence and siyasah Syar'iyah's view of the employment system. This research includes qualitative research with a conceptual normative juridical approach. The results showed that the position of employment law is not only the realm of public law studies (administrative law and criminal law), but also a private legal study (civil law) especially in the employment relationship between workers and employers. The system of employment in Indonesia is supported by the availability of human resources, natural resources, and capital resources, although the availability of human resources is not yet fully in accordance with the needs of the world of work, even with the availability of capital resources that sometimes still rely on investment through Foreign Investment (PMA). The employment system in islamic state law (siyasah syar'iyah) is classified as an *ijarah* activity, which can be interpreted as a rental or buying and selling activity (services), labor can be likened to a rental that can be used by energy or keahliannya.*

Keywords: *Siyasah Syar'iyah; Employment System; Human Resources*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang, maka dari itu perekonomian di Indonesia terkadang tidak stabil. Akibat dari perekonomian yang kurang mendukung, mengakibatkan sebagaimana banyak masyarakat mencari pekerjaan. Disamping itu, Indonesia sebagai negara yang besar mempunyai lapangan kerja yang cukup luas. Perusahaan yang tergolong banyak dan pemerintahan yang memerlukan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupaun untuk masyarakat.¹

Negara yang mempunyai jumlah penduduk yang besar, keselamatan adalah salah satu unsur utama dalam setiap kehidupan seseorang. Pembangunan kesehatan dalam kehidupan berbangsa besar nilai investasinya terutama terhadap sumber daya manusia. Dengan adanya penduduk yang terjaga kesehatannya dengan baik, bangsa tersebut akan memiliki sumber daya manusia yang lebih optimal dalam pembangunan. Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, pemerintah sangat memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi memperhatikan keselamatan kerja dan para pekerja yang umumnya lemah.²

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.³ Berdasar pasal tersebut, jelas bahwa UUD 1945 menghendaki agar semua warga Negara Indonesia yang mampu bekerja dapat hidup secara layak sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Dengan landasan ini pula Pembangunan ekonomi sebagai bagian dari pembangunan nasional, merupakan salah satu upaya untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Oleh sebab itu, para

¹ Pasal 1 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

² Hani Regina Sari, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011*, (Skripsi: Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2018), hlm. 2.

³ Sri Warjianti, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita* (Bandung: Tarsito, 1998), hlm. 21.

pelaku pembangunan baik pemerintah maupun masyarakat, baik perseorangan maupun badan hukum harus menunjang pertumbuhan ekonomi, yang salah satunya terkait dengan penyediaan dan perluasan lapangan kerja yang dibutuhkan masyarakat sehingga peranannya sebagai sumber mata pencaharian makin meningkat.

Kurangnya kapasitas sumber daya manusia diakibatkan terutama oleh sistem pendidikan dan pelatihan yang berkaitan kepada “*supply driven*”, sehingga terjadi kesenjangan (*gap*) dan ketidakcocokan antara penawaran dengan (*supply*) dengan permintaan (*demand*) yang berakibat atas rendahnya daya produksi dan terjadinya pengangguran. Dilihat dari sudut pandang pembangunan ketenagakerjaan masalah yang dihadapi ini bukan hanya memperoleh permasalahan yang berdiri sendiri, melainkan ada banyak faktor yang mempengaruhi, seperti faktor pendidikan, kesehatan, ekonomi, jasa dan sebagainya, oleh karena itu pemecahan masalah ketenagakerjaan harus didekati secara lintas sektoral.⁵

Di samping sumber daya manusia, bidang pekerjaan yang ada tak dapat menimbangi laju kemajuan tingkatan angkatan kerja yang terus bergerak meningkat dari tahun ketahun. Ketidakseimbangan anatara peluang kerja dengan angkatan kerja ini dapat menakibatkan ketatnya persaingan untuk memperoleh pekerjaan. Pencari kerja kalah bersaing akibat karena berkualitas rendah terpaksa terus menjadi penganggur.

Akibatnya sempitnya lapangan kerja yang tersedia mendorong pencari kerja yang ada mendorong pencari kerja khusus tenaga kerja Indonesia (TKI) membuat migrasi untuk mencari kehidupan di negara lain. Tingginya penghasilan/upah yang diperoleh juga menjadi daya dorong terjadinya migrasi tersebut. Hal ini sesuai dengan teori klasik *push-pull* yang menjelaskan bahwa daya tarik di negara tujuan dan daya dorong di negara asal menyebabkan mobilitas penduduk untuk mencapai tujuannya.⁶

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengungkapkan bahwa, *pertama*, setiap warga negara, sesuai dengan skill,

⁴ Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengartian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, (Jakarta: BPHN Puslitbang, 2010), hlm. v.

⁵ Indira Saraswati, *Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/ILO) Terkait dengan Upaya Perlindungan dan Kesetaraan Hak Perempuan dalam Bekerja*, (Skripsi: Unhas, Makassar, 2016), hlm. 1.

⁶ *Ibid.* Basani Situmorang, hlm. vi.

kepandaian, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, *kedua*, setiap orang berhak dengan sesuka hati memilih pekerjaan yang adil, *ketiga*, setiap orang melaksanakan kegiatan yang sama, atau serupa berhak atas upah serta ketentuan-ketentuan perjanjian kerja yang setara *keempat*, setiap orang baik, pria maupun wanita dalam melaksanakan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas penghasilan yang adil sesuai dengan kinerja dan dapat menjamin kelangsungan hidup sanak keluarganya.⁷

Permasalahan utama dalam penelitian adalah bagaimana kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam pengklasifikasian antara hukum publik dan privat? faktor apa yang memengaruhi sistem ketenagakerjaan? dan bagaimana pandangan Siyasah Syar'iyah terhadap sistem ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini tergolong penelitian kepustakaan dengan pendekatan yuridis normatif.⁸ Sumber data menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data dilakukan secara *literer*. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan cara mereduksi data, menganalisis dan menafsirkan data untuk selanjutnya dianalisis secara kualitatif untuk memperoleh kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Penggelongan Hukum di Indonesia

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan pembangunan. Tujuan terpenting dari pembangunan tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan

⁷ Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

⁸ Munawara Idris dan Kusnadi Umar, *Dinamika Mahkamah Konstitusi dalam Memutus Perkara Judicial Review, Siyasatuna*, Volume 1 Nomor 2 (Mei, 2020), hlm. 263-277.

peningkatan kesejahteraan di maksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagaimana yang telah menjadi ruh dari Pancasila dan secara regulatif telah ditegaskan dalam UUD 1945.

Kedudukan ketenagakerjaan dalam hukum Tata Negara Indonesia termasuk kedalam bidang hukum administrasi negara, hukum perdata dan hukum pidana. Terdapat 2 (dua) hal yang harus diperhatikan sekaitan dengan kedudukan ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi negara, yaitu yang terkait dengan subjek hukum dalam penyelenggaraan negara, yang terdiri atas badan/lembaga/organ, pejabat tata usaha negara, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi negara perannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi, dan bagaimana upaya hukumnya.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hak keperdataan adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Dalam hubungan tersebut, pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dibidang hukum pidana berkaitan dengan penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-undanga Ketenagakerjaan, terdapat sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan.⁹ Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan hukum publik (hukum pidana dan hukum administrasi negara), tetapi juga erat kaitannya dengan hukum privat,

⁹ Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Hukum <https://text-id.123dok.com/document/wq2gjopry-sifat-dan-kedudukan-hukum-ketenagakerjaan-dalam-hukum.html>, diakses tanggal 3 Maret 2020.

khususnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban tenaga kerja dan pemberi kerja yang terikat dengan perjanjian/kontrak kerja.

2. Faktor yang Memengaruhi Sistem Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi sistem ketenagakerjaan di Indonesia, baik yang sifatnya mendukung maupun yang menghambat. Faktor pendukung seperti ketersediaan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam, sementara ketersediaan sumber daya modal terkadang masih menjadi hambatan.

a. Sumber daya manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh orang-orang di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.¹⁰

Hadari Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara mikro dan makro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memsuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Sementara pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.¹¹

Menurut Veithzal Rivai, SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan usaha mencapai tujuan organisasi selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan atau input yang bersama unsur lainnya

¹⁰ Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2002), hlm. 3.

¹¹ Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 37.

seperti modal, bahan, mesin dan model teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.¹²

Berdasarkan penjelasan yang terkait dengan sumber daya manusia diatas maka sumber daya manusia adalah salah satu elemen dan struktur terpenting dalam sistem ketenagakerjaan. Indonesia termasuk salah satu negara dengan jumlah tenaga kerja yang cukup banyak, hanya saja jumlah tersebut belum berbanding lurus dengan kemampuan (*skill*) yang dibutuhkan oleh pengguna tenaga kerja. Sehingga untuk menutupi tenaga kerja yang membutuhkan keahlian khusus masih harus diisi oleh tenaga kerja asing.

b. Sumber Daya Alam

Sumber daya alam adalah sesuatu yang dapat dimanfaatkan untuk pelbagai kepentingan dan kebutuhan hidup manusia agar hidup lebih sejahtera yang ada sekitar alam dan lingkungan hidup manusia.¹³ Sumber daya alam juga adalah keseluruhan faktor fisik, kimia, biologis dan sosial yang membentuk lingkungan sekitar manusia.

Sumber daya alam merupakan rahmat karunia tuhan yang maha esa yang harus dikelola secara baik dan benar agar dapat memberikan manfaat kepada manusia secara maksimal dan lestari. SDA merupakan bahan baku atau harta kekayaan alam yang dapat dikelola oleh manusia, SDA juga memiliki peran tertentu dalam menyokong terbentuknya ketenagakerjaan. Di dalam ketenagakerjaan terdapat sumber daya alam sebagai instrumen terpenting membentuk adanya keselarasan dalam dunia kerja.

Sumber daya alam juga memiliki peran penting untuk memberikan kontribusi agar terbentuknya ketenagakerjaan yang memadai. Memadainya suatu ketenagakerjaan karena adanya hubungan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Misalnya, harta kekayaan alam (baik di laut maupun didarat) memiliki hubungan yang sangat intim terbentuknya suatu tata kelola kehidupan manusia yang masif.

¹² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), hlm. 6.

¹³ Havid Arman, Pengertian Sumber Daya Alam dan Jenisnya, <https://apitswar.wordpress.com/pengertian-sumber-daya-alam-dan-jenisnya/>, diakses 3 Maret 2020.

c. Sumber Daya Modal

Pembangunan ekonomi yang terjadi tidak bisa terlepas dari peran kemampuan negara dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya (*resource*) yang dimiliki, baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kuantitas dan kualitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Sumber daya manusia, sumber daya modal dan juga perkembangan teknologi. Pemilikan sumber daya alam dan sumber daya modal yang tinggi akan mendorong pertumbuhan ekonomi, walaupun belum cukup jika tidak dibarengi oleh kemampuan penduduk dalam menggali dan mengelola kedua sumber daya tersebut.

Perkembangan ekonomi yang tinggi dalam jangka waktu yang panjang merupakan tujuan setiap negara. Tujuan itu dapat dicapai apabila didukung dengan pemilikan sumber daya yang cukup. Salah satu sumber daya yang utama yang memengaruhi perkembangan ekonomi adalah sumber daya modal dan kemajuan teknologi. Sumber daya modal merupakan bagian penting dalam membentuk pelaksanaan ketenagakerjaan.

Ketersediaan sumber daya modal dalam negeri saat ini masih belum sepenuhnya mampu mencakup seluruh kebutuhan, sehingga untuk menutupi kekurangan modal tersebut, pemerintah membuka peluang investasi bagi investor internasional melalui Penanaman Modal Asing maupun dengan sistem *joint venture* antara investor lokal dengan investor mancanegara.

3. Sistem Ketenagakerjaan dalam Hukum Tata Negara Islam

Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam, yang pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam.¹⁴ Hal tersebut dapat dipahami bahwa sistem ketenagakerjaan pun harus bersumber dari sistem tersebut, dengan terlebih dahulu dirumuskan dalam bentuk syari'at Islam. Hal ini tidak berarti, bahwa setiap individu Islam mutlak bersikap pasif dan tidak berusaha memahami sistem tersebut, maka setiap individu dan kelompok-kelompok tertentu dalam Islam, dapat mengembangkan konsep-konsep yang cocok dengan bidang kehidupannya, dengan tetap berada pada Aqidah Tauhid.

¹⁴ Sayyid Qutub, *Masyarakat Islam, diterjemahkan oleh A. Mu'thi Nurdin, Cet. II: (Bandung: Yayasan at-Taufik dan PT. Al-Ma'arif, 1978)*, hlm. 118.

Apabila pembahasan berikut ini disandarkan pada kesimpulan di atas, maka dalam rangka melihat kesempurnaan Syari'at Islam, orientasinya tidak dapat dilepaskan dari kesempurnaan ajaran agama Islam itu sendiri. Sebagai bahan acuan, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa ayat al-Quran yang menjelaskan tentang kesempurnaan ajaran Islam, seperti yang terdapat dalam QS. al-Maidah/5:3, Q.S. al-An'am/6:38 dan Q.S. an-Nahl/16:89.¹⁵

Ketiga ayat tersebut, dapat dipahami bahwa ajaran Islam mempunyai beberapa keistimewaan, dari keterangan yang di peroleh dari ayat-ayat al-Qur'an tersebut, juga dapat diidentifikasi beberapa faktor yang membuat ajaran (syari'at) Islam itu sempurna, yaitu (1) Agama Islam telah terpilih dan di pilih oleh Allah SWT., sebagai agama yang diridhoi-Nya, (2) dalam al-Kitab (al-Qur'an) termuat segala masalah yang meliputi seluruh aspek kehidupan manusia dapat dipahami dari surat Al-An'am ayat 38, dilengkapi dengan (3) Misi kerasulan Nabi Muhammad SAW., sebagai saksi terhadap seluruh umat manusia.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa syari'at Islam juga membahas dan memperhatikan kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai "pekerja" dan tentunya memuat prinsip-prinsip dan aturan serta konsepsi tentang "kerja" dan ajaran untuk selalu "bekerja". Sebelum mengemukakan dan menguraikan inti masalah, maka perlu diketahui bahwa manusia dalam posisinya sebagai makhluk sosial, di tuntutan untuk selalu bekerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disamping untuk mengolah sumber daya alam serta mengksplorasinya.

Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka mengejawantahkan dan mengaktualisasikan fungsi kekhalifaan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, sangat dihargai oleh ajaran (syari'at Islam). Sehubungan dengan hal tersebut, manusia sebagai pekerja, mutlak memperhatikan kemungkinan-kemungkinan yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan melaksanakan aktivitasnya. Ahmad Muhammad Al-Assad memberikan beberapa catatan alternatif, agar manusia sebagai makhluk pekerja (pembangun dan khalifah), dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya.

¹⁵ Kementerian Agama RI., *al-Quran dan Terjemahannya*, hlm. 267.

Dalam segala kegiatan hidup manusia, maka tuntutan utama adalah mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuan fisik maupun yang bersifat non fisik (idea atau pikiran) untuk dapat memenuhi tingkat kehidupan yang lebih baik dan lebih layak. Dengan kata lain, ajaran Islam menempatkan manusia sebagai posisi sentral dalam setiap kegiatan, termasuk didalamnya kegiatan perekonomian.¹⁶ Ketenagakerjaan jika dalam perspektif Islam, tergolong dalam kegiatan *Ijarah*.

Ijarah merupakan sewa menyewa dalam hal jual beli jasa dimana pihak pemilik tenaga kerja diibaratkan sebagai penyewa dan sebaliknya pihak tenaga kerja diibaratkan sebagai sesuatu yang disewakan. Tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai sewaan dikarenakan tenaga kerja dalam sistem pekerjaannya telah dimanfaatkan keahliannya. Implikasi dari penelitian ini yakni Perlu peningkatan kinerja pemerintah dibidang pelaksanaan Ketenagakerjaan agar sesuai aturan dengan pengimplementasiannya serta perlunya peningkatan ketenagakerjaan bernuansa Islam secara maksimal agar kemaslahatan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) kedudukan ketenagakerjaan dalam sistem hukum tata negara Indonesia adalah sesuatu yang termasuk dalam ruang lingkup hukum publik (Hukum Administrasi Negara dan Hukum Pidana) dan hukum privat (Hukum Perdata). Sistem ketenagakerjaan di Indonesia didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya modal, meskipun ketersediaan sumber daya manusia belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, begitupun dengan ketersediaan sumber daya modal yang terkadang masih mengandalkan investasi asing melalui Penanaman Modal Asing (PMA). Sistem ketenagakerjaan dalam hukum tata negara Islam (siyasah syar'iyah) dapat dipersamakan sebagai kegiatan *ijarah*, yaitu kegiatan sewa menyewa atau jual beli (jasa), di mana tenaga kerja dapat diibaratkan sebagai sewaan yang dapat dimanfaatkan tenaga atau keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

¹⁶ Yunus Assagaf, *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam*, (Manado: Institut Agama Islam Negeri Manado, 2016), hlm. 15.

Buku

Assagaf, Yunus, *Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam*, Manado Institut Agama Islam Negeri Manado, 2016).

Hasibuhan, Sayuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: pendekatan non sekuler*, (Surakarta: muhammadiyah university Press, 2002).

Kementrian Agama RI., *al-Quran dan Terjemahannya*.

Nawawi, Hadari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003).

Qutub, Sayyid, (Judul asli tak tercantumkan), diterjemahkan oleh H.A. Mu'thi Nurdin, masyarakat Islam, Bandung: Yayasan at-Taufik dan PT. Al-Ma'arif, 1978)

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004).

Situmorang, Basani, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun Dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan* (Jakarta: BPHN Puslitbang, 2010).

Warjianti, Sri, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita* (Bandung: Tarsito, 1998).

Jurnal

Idris, Munawara dan Kusnadi Umar, *Dinamika Mahkamah Konstitusi dalam Memutus Perkara Judicial Review, Siyasatuna*, Volume 1 Nomor 2 (Mei, 2020).

Skripsi

Sari, Hani Regina, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011*, (Skripsi: Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2018).

Saraswati, Indira, *Peranan Organisasi Perburuhan Internasional (International Labour Organisation/ILO) Terkait dengan Upaya Perlindungan dan Kesetaraan Hak Perempuan dalam Bekerja*, (Skripsi: UNHAS, Makassar, 2016).

Website

Havid Arman, *Pengertian Sumber Daya Alam dan Jenisnya*, <https://apitswar.wordpress.com/pengertian-sumber-daya-alam-dan-jenisnya/>, diakses 3 Maret 2020.

Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan dalam Hukum <https://text-id.123dok.com/document/wq2gjoqry-sifat-dan-kedudukan-hukum-ketenagakerjaan-dalam-hukum.html>, diakses tanggal 3 Maret 2020.

Peraturan

Republik Indonesia, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Republik Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.