

SISTEM KETENAGAKERJAAN DALAM KONSTELASI HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM DI INDONESIA

Haris Djayadi¹
ajitpademangan@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the meaning of the constellation of the labor system in the perspective of positive law and Islamic law. The labor system in Indonesia is regulated in Law no. 13 of 2003 concerning man power. Meanwhile, labor in the study of Islamic law is explained in fiqh muamalah with the concept of *ijarah* orienting. The results of this study indicate that the relation of the labor system is found in the perspective of positive law and Islamic law. First, the labor system in which it describes "workers" has been regulated in positive legal regulations through the Act. Meanwhile, "workers" in the terminology of Islamic law command very human being who lives on earth to work as a form of worship to Allah SWT. Second, the labor system in Indonesia has been regulated in Law no. 13 of 2003 concerning employment, while the labor system in Islamic law is better known as *ijarah*, in which there are pillars and conditions that must be met. Third, the two areas so far define the same rights and obligations for workers.

Keywords: *Labor, Positif Law, Islamic Law*

PENDAHULUAN

Guna menopang keberlangsungan hidup, ekonomi menjadi pilar utama. Ekonomi telah menjadi salah satu tombak keberhasilan mengarungi bahtera keluarga. Ekonomi juga menjadi penanda stratifikasi sosial manusia dalam struktur sosial. Maka peran ekonomi sangat penting di dalam kehidupan sosial. Sistem pranata sosial dapat terukur dan berhasil salah satunya ditinjau dari keberhasilan menaikkan indeks taraf ekonomi masyarakat.

Sisi lain yang tidak dapat dilupakan adalah roda penggerak ekonomi. Roda penggerak inilah yang secara tidak langsung merevitalisasi konstruksi ekonomi baik secara mikro maupun makro, yaitu "tenaga kerja", dimana peran tenaga kerja kini dilindungi dalam sistem hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

Regulasi tenaga kerja diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Pada awalnya, hukum ketenagakerjaan lebih dikenal dengan hukum keburuhan, menggunakan diksi yang dinilai kurang positif dalam nomenklatur tata bahasa Indonesia. Usai masa kemerdekaan Republik Indonesia, ketenagakerjaan diatur dalam ketentuan

¹ Universitas Kristen Indonesia

Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja. Kemudian lebih lanjut pada tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan melalui Undang-undang No. 25. Akan tetapi lahirnya UU No. 25 Tahun 1997 demikian menuai banyak protes masyarakat.² Hal ini karena dikaitkan dengan adanya menara jamsostek yang telah dibangun karena dugaan biaya dari kolusi mekanisme jamsostek. Akhirnya keberadaan UU No. 25 Tahun 1997 direvisi dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Tahun 2003 No. 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 No. 4279 yang selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003.³

Serangkaian aturan yang mengatur regulasi hukum ketenagakerjaan tidak hanya terdapat dalam satu Kitab Undang-undang Hukum Perdata, namun juga tersebar dalam berbagai Undang-undang. Sebagaimana yang dimaksud dengan sumber hukum adalah segala aturan atau regulasi yang bersifat memaksa manusia untuk patuh dan taat pada aturan tersebut. Jika dilanggar maka akan menimbulkan sanksi.⁴ Hukum dapat diartikan sebagai norma hukum, yaitu suatu norma yang dipegang oleh pemerintah atau pejabat yang berwenang. Norma hukum dapat berupa norma tertulis dan tidak tertulis. Adapun tenaga kerja meliputi pekerja formal, Aparatur Sipil Negara, pekerja informal, serta setiap orang yang belum bekerja atau pengangguran.⁵

Adanya hukum ketenagakerjaan sebenarnya tidak hanya berhenti pada konstelasi hukum positif di Indonesia, tetapi lingkup kajian hukum Islam juga banyak menyinggung masalah tenaga kerja dengan sebutan *ijārah* (sewa-menyewa) yang diatur dalam sistem hukum ekonomi syariah. Dimana hukum ketenagakerjaan dapat ditinjau dari sisi fikih dan syariah serta regulasinya pada tatanan norma Islam dan sosial.⁶ Aspek yang juga dibahas dari hukum

²Devi Rahayu, *BUKU AJAR: HUKUM KETENAGAKERJAAN* (SCOPINDO MEDIA PUSTAKA, 2020), https://books.google.co.id/books?id=VF_UDwAAQBAJ.

³T BIP, *KUHPer (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)* (Bhuana Ilmu Populer, 2017), <https://books.google.co.id/books?id=19jYDwAAQBAJ>.

⁴Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Prenadamedia Group, Divisi Kencana, 2019), <https://books.google.co.id/books?id=Qb-NDwAAQBAJ>.

⁵Rahayu, *BUKU AJAR: HUKUM KETENAGAKERJAAN*.

⁶Nur Aksin, "UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)," *Jurnal Meta Yuridis* 1, no. 2 (July 1, 2018): 72–79, <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>.

ketenagakerjaan dalam perspektif hukum Islam adalah adanya regulasi upah atau *ujrah*. Dimana *ujrah* menjadi perihal yang sangat penting dalam bekerja.⁷

Adanya dua sumber hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan (hukum positif dan hukum Islam) memberikan afirmasi betapa tenaga kerja sangat dilindungi oleh hukum positif melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun oleh hukum Islam melalui normativitas pekerja atau *'āmil*. Dua sisi hukum ini sangat baik dan menjadi sumber acuan kuat guna melindungi tenaga kerja dalam dua sisi yang berlaku di Indonesia. Namun ada dua hal yang harus diperhatikan dalam konstelasi kedua sumber hukum ini dalam menyoal ketenagakerjaan. *Pertama*, hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum positif bermanfaat untuk mengatur mekanisme tenaga kerja yang ada di Indonesia. *Kedua*, hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum Islam dapat bermanfaat secara normatif bagi masyarakat muslim, sehingga dapat menjadi acuan dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan bekerja secara normativitas agama. Lantas bagaimana sistem ketenagakerjaan dalam konstelasi hukum positif dan hukum Islam di Indonesia? Pertanyaan penelitian inilah yang memiliki signifikansi dan urgensi ilmiah.

METODE PENELITIAN

Riset dalam artikel ini menggunakan metode normatif, pada penelitian kali ini penulis menggali data-data yang bersumber dari bahan hukum primer yakni Undang-Undang Ketenagakerjaan dan dari rujukan terpercaya seperti buku, artikel jurnal, skripsi, dll. Penulis kemudian menggunakan pendekatan yuridis-normatif untuk menguraikan model dari masing-masing sistem hukum ketenagakerjaan dalam hukum positif dan hukum Islam. Model penalaran yang digunakan adalah komparatif, yakni membandingkan antara ketentuan kedua sistem hukum dalam bidang ketenagakerjaan.

⁷Ario Adrianto, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam" (Univeritas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017).

PEMBAHASAN

Sistem Ketenagakerjaan dalam Konstelasi Hukum Positif

Padanan Istilah

Sebelum membahas sistem ketenagakerjaan maka lebih baiknya memahami konsep “tenaga kerja” terlebih dahulu. Istilah “tenaga kerja” sebagaimana dimaksud dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai, dan sebagainya”. Istilah yang sama dalam sumber ini adalah “orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”.⁸ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 2, “tenaga kerja” didefinisikan sebagai “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat”. Kemudian Undang-undang No. 13 tahun 2003 Pasal 1 Angka 3 tentang Ketenagakerjaan menyebut “tenaga kerja” dengan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain.⁹ Penggunaan istilah yuridis selalu mengalami perubahan semenjak dulu hingga kini. Di masa orde lama, “tenaga kerja” disebut sebagai “buruh”, kemudian di masa orde baru “tenaga kerja disebut “pekerja”, sedangkan di masa reformasi menggunakan istilah “pekerja/buruh”.¹⁰

Sistem tenaga kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang “Ketenagakerjaan” menyebut “ketenagakerjaan” adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹¹ Dari pengertian ketenagakerjaan demikian didapati rumusan hukum ketenagakerjaan, yaitu regulasi hukum yang berkaitan erat dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja (*pra employment*) antara lain yang menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan hal lain. Hal-hal yang berkenaan selama bekerja (*during employment*) antara lain menyangkut perlindungan kerja berupa; upah; jaminan sosial; kesehatan; keselamatan kerja;

⁸Kemendikbud RI, “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online” (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016), <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/>.

⁹BIP, *KUHPer (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)*.

¹⁰D Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan* (Deepublish, 2019), <https://books.google.co.id/books?id=Vs-oDwAAQBAJ>.

¹¹BIP, *KUHPer (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)*.

pengawasan kerja dan hal lain yang memiliki hubungan kerja serta sesudah hubungan kerja seperti pesangon dan pensiun/jaminan hari tua.¹²

Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Sisi kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia kini terletak di dalam bidang hukum administrasi/tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Dimana dalam kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan, regulasi, dan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan kini haruslah berdasar pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut secara mendalam.¹³ Ada tiga sisi kedudukan hukum ketenagakerjaan yang cukup dibilang signifikan, yaitu dalam kawasan bidang perdata, administrasi, dan pidana.¹⁴

Pertama, dalam bidang perdata. Hukum Ketenagakerjaan di bidang perdata sebenarnya memegang peran yang urgen dan signifikan terutama dalam hubungan industrial yang memiliki sejumlah pihak seperti majikan dan buruh. Hubungan antara pengusaha dan pekerja telah didasarkan secara privat yaitu hukum perikatan yang merupakan bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau dengan kata lain sebagai fasilitator yang menjalankan tugas disaat muncul perselisihan yang tak dapat diselesaikan antara pengusaha dan pekerja.¹⁵

Kedua, dalam bidang administrasi. Hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan dalam dua hal, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana perannya. Adapun subjek hukum dalam penyelenggaraan negara meliputi tiga hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat yang dimaksud di sini adalah pejabat yang patuh dan tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Perannya memiliki keterkaitan dengan menjalankan fungsi negara dalam membuat peraturan atau mengelola izin (*bes-tuur*), yaitu bagaimana negara melakukan pencegahan atas segala hal yang dapat terjadi (*polite*) dan bagaimana

¹²Indra Afrita, *HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA* (Absolute Media, 2020), <https://books.google.co.id/books?id=VID6DwAAQBAJ>.

¹³M Yusuf Subkhi, "Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2012).

¹⁴Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*.

¹⁵Rahayu, *BUKU AJAR: HUKUM KETENAGAKERJAAN*.

sisi hukumnya (*rechtspraak*). Pemerintah kini sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan fungsi ini dengan baik.¹⁶

Ketiga, dalam bidang pidana. Kedudukan ini sangat penting guna menerapkan sanksi hukum bagi siapa saja yang melanggar aturan dan perundang-undangan. Di sini terdapat asas legalitas, yaitu suatu perbuatan dapat dikategorikan sebagai melanggar hukum jika perbuatan tersebut telah dituangkan dalam Undang-undang. Penjatuhan sanksi ini harus sesuai dan berdasar pada ada dan tidaknya kesalahan yang dibuktikan dengan hubungan kausal antara perbuatan dan akibat yang terjadi.¹⁷

Perspektif Hukum Islam

Konsep ketenagakerjaan tidak hanya diulas dalam kajian hukum positif, tetapi juga diulas dalam wilayah hukum Islam. Hukum Islam merupakan sebagian dari kompleksitas kajian Studi Islam. Objek materialnya adalah permasalahan ibadah dan muamalah manusia kepada Tuhan. Dalam menentukan ketentuan hukum, hukum Islam digali dengan metode *istinbāṭ* atau yang lebih dikenal dengan penggalan hukum guna menjawab permasalahan yang dihadapi.¹⁸

Konsep ketenagakerjaan dalam terminologi Islam sering disebut dengan *ijārah* atau yang berarti sewa-menyewa.¹⁹ Sebagaimana dijelaskan dalam QS. *Al-Talāq: 6* yang artinya “jika engkau menyusukan anak-anak untukmu, maka berikanlah mereka upah”.²⁰ *Ijārah* tidak dapat lepas dari “upah”. Upah disebut dengan penjaminan atau keberlangsungan perusahaan atau tempat bekerja karena sifatnya sebagai pengikat antara pengusaha dan pekerja.²¹ *Ijārah* dikaji dalam hukum Islam sub muamalah atau hukum ekonomi syariah.²² Hukum Islam memberikan definisi ketenagakerjaan dengan “*ijārah*” yang kemudian dikembangkan guna mengkonstruksi sistem ketenagakerjaan yang bersifat

¹⁶Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*.

¹⁷Agus Midah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (USU Press, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=Z8t3s1Dr3WMC>.

¹⁸A I Hamzani, *Hukum Islam: Dalam Sistem Hukum Di Indonesia* (Kencana, 2020), <https://books.google.co.id/books?id=ibXyDwAAQBAJ>.

¹⁹A W Munawwir, A Ma'shum, and Z A Munawwir, المنور: *Kamus Arab-Indonesia* (Pustaka Progressif, 2002), <https://books.google.co.id/books?id=PbPFHAAACAAJ>.

²⁰Tim Publikasi YDSF, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Surabaya: Yayasan YDSF, 2011).

²¹Aksin, “UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam).”

²²L Ahmad Zarkasih, *Pengantar Fiqih Muamalah*, Lentera Islam (Lentera Islam, n.d.), <https://books.google.co.id/books?id=gwixDwAAQBAJ>.

konvensional perspektif hukum positif.²³ Hukum Islam mengkaji hal ini secara komprehensif dengan misi memberikan definisi atas ketenagakerjaan secara syariat.

Kedudukan *ijārah* dalam hukum ekonomi syariah memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi sebelum dilaksanakan akad, yaitu syarat *al-inqād* (terjadinya perjanjian), syarat *al-nafad* (pelaksanaan akad), syarat sah, dan syarat lazim.²⁴ Selain itu juga didapati rukun-rukunnya, yaitu *Āqid* (orang yang melakukan perjanjian), *ṣigat* (akad), *ujrah* (upah), dan manfaat.²⁵ Rukun-rukun dan syarat demikian harus ada dalam *ijārah*. Jika tidak memenuhi salah satu rukun dan syarat di atas, maka *ijārah* dianggap batal atau tidak sah.

Menurut Ulama Syafi'iyah dan Hanabilah, keberadaan upah tergantung pada adanya akad. Sedangkan menurut Ulama Hanafiyah dan Malikiyah, upah dimiliki berdasarkan akad itu sendiri, tetapi diberikan sedikit demi sedikit, tergantung pada kebutuhan *āqid*. Menurut Hanafiyah serta Malikiyah, kewajiban upah didasarkan pada tiga perkara, yaitu mensyaratkan upah untuk dipercepat dalam zat akad, mempercepat tanpa adanya syarat, dengan membayar kemanfaatan sedikit demi sedikit. Jika dua orang yang berakad sepakat untuk mengakhirkan upah, maka hal itu diperbolehkan.²⁶

Makna Konstelasi Sistem Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Positif dan Hukum Islam

Hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum positif dikaji dalam sub bidang hukum perdata, hukum administrasi/tata negara, dan hukum pidana. Suatu bentuk perlindungan hukum dimana setiap pekerja di Indonesia yang bergerak dalam instansi pemerintah maupun swasta tengah mendapatkan perlindungan hukum oleh negara. Pekerja dapat menjalani aktivitas pekerjaan yang ia lakukan sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang

²³Yunus Assagaf, "Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari'at Islam," *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* 3, no. 1 (September 9, 2016), <https://doi.org/10.30984/as.v3i1.268>.

²⁴M Pudjiraharjo and N F Muhith, *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah* (Universitas Brawijaya Press, 2019), <https://books.google.co.id/books?id=WJrPDwAAQBAJ>.

²⁵Ahmad Zarkasih, *Pengantar Fiqih Muamalah*.

²⁶Aksin, "UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)."

Ketenagakerjaan. Ini memberikan bukti kuat bahwa negara menjamin keberlangsungan hukum kepada pekerja dalam katagori hak asasi manusia.

Hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum Islam sering disebut dengan *ijārah* atau akad sewa menyewa, dimana dalam akad tersebut didapati berbagai syarat dan rukun yang harus dipenuhi. Hukum ketenagakerjaan dalam sisi hukum Islam senantiasa bersumber pada Al-Qur'an dan Hadis, dimana permasalahan yang menyangkut tenaga kerja digali dari kedua sumber hukum tersebut dengan metode *istinbāf*. Selain kedua sumber hukum tersebut, sistem tenaga kerja juga dikaji dengan metode kiyas (analogi) dan ijmak (kesepakatan ulama). Islam mengatur sedemikian rupa agar pekerja dapat melaksanakan pekerjaan dan mendapat hak atas apa yang dikerjakan sesuai dengan ketentuan syariat Islam.

Baik di bidang hukum positif maupun hukum Islam, hukum ketenagakerjaan didapati *Quo-vadis* yang tidak berjalan secara dikotomi, melainkan dapat berjalan seimbang sesuai dengan asas hukum yang berjalan masing-masing, dimana keduanya memiliki asas menjaga jiwa (*hifz al-nafs*). Dari asas inilah maka ditemui pemaknaan yang saling berhubungan antara sistem ketenagakerjaan dalam bidang hukum positif dan hukum Islam sebagaimana berikut;

Pertama, sistem tenaga kerja dalam hukum positif mendefinisikan pekerja secara eksplisit. Dalam hal ini, secara tidak langsung manusia adalah makhluk yang harus menjamin keberlangsungan hidup. Ia harus bekerja demi mendapatkan hasil kerja (upah) untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Paradigma ini yang menyebut manusia sebagai makhluk ekonomi. Bekerja ialah suatu kewajiban yang harus dilakukan setiap manusia, terutama laki-laki meskipun ada sebagian pekerja yang bergender perempuan. Baik pekerja laki-laki maupun perempuan di Indonesia telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja. Kemudian perintah bekerja juga dijelaskan dalam sisi normatif Islam. Setiap manusia yang hidup di bumi ialah *khalifah*. Ia ditugaskan untuk bekerja guna mencukupi kebutuhan diri dan keluarganya sebagai bentuk pelaksanaan ibadah. Sistem bekerja dan ketenagakerjaan telah diatur dalam hukum Islam (syariat) melalui kajian hukum ekonomi syariah (muamalah).

Hukum Islam mengatur sistem ini tidak lain untuk kebaikan manusia dalam menjalankan ibadah kepada Tuhan.

Kedua, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijabarkan dengan Pasal 1 Angka 1, Pasal 1 Angka 2, dan Pasal 1 Angka 3 yang semuanya berkaitan dengan tenaga kerja. Tenaga kerja di Indonesia yang bergerak dalam instansi pemerintah maupun perusahaan swasta senantiasa mendapatkan perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-undang tersebut. Adapun hak dan kewajiban yang didapat tenaga kerja adalah meliputi hak mendapat upah, keselamatan kerja, jaminan kesehatan, kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja, jaminan hari tua, dan lain-lain. Di sisi lain di bidang hukum Islam, sistem tenaga kerja lebih dikenal dengan istilah *ijārah*. Di dalamnya terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi. Jika tidak dipenuhi salah satunya maka dapat dianggap batal. Dalam sistem hukum Islam atau syariat Islam, *ijārah* tidak lepas dari sistem *al-ujrah al-am* (upah) yang harus diberikan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang ditetapkan. Pekerja berhak mendapatkan upah setelah ia menyelesaikan pekerjaan yang ia lakukan. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam *QS. Al-Talāq: 6*.

Ketiga, sistem tenaga kerja di bidang hukum positif dan hukum Islam memiliki hak dan kewajiban yang hampir sama, seperti sama-sama mendapatkan kewajiban untuk bekerja, akad, melaksanakan perjanjian, dan melaksanakan perjanjian. Dalam bidang hukum positif, semuanya telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 beserta pasal yang menyertainya. Kemudian dalam hukum Islam, perihal tersebut dalam kajian hukum ekonomi syariah (muamalah) dengan sistemasi syarat dan rukun. Kemudian dalam sisi hak, kedua bidang hukum ini menjelaskan agar pekerja mendapatkan upah sesuai yang dijanjikan dan disepakati. Hal ini sesuai diatur dalam regulasi hukum positif melalui undang-undangnya dan hukum ekonomi syariah melalui fikih muamalah.

KESIMPULAN

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam bidang hukum positif maupun hukum Islam. Dalam hukum positif hukum diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Di dalamnya dijelaskan

secara komperhensif yang menyangkut sistem tenaga kerja melalui Pasal 1 Angka 1, Pasal 1 Angka 2, dan Pasal 1 Angka 3. Sedangkan dalam hukum Islam, hukum ketenagakerjaan disebut dengan akad *ijārah* atau sewa menyewa.

Didapati relasi sistem tenaga kerja dalam perspektif hukum positif dan hukum Islam. *Pertama*, sistem tenaga kerja yang di dalamnya menjelaskan “pekerja” telah diatur dalam regulasi hukum positif melalui Undang-undang. Sedangkan “pekerja” dalam terminologi hukum Islam memerintahkan setiap manusia yang hidup di bumi untuk bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan. *Kedua*, sistem ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sedangkan sistem tenaga kerja dalam hukum Islam lebih dikenal dengan istilah *ijārah*, yang di dalamnya terdapat rukun dan syarat yang harus dipenuhi. *Ketiga*, kedua bidang hukum tersebut menjelaskan hak dan kewajiban yang sama bagi pekerja.

REFERENSI

- Adrianto, Ario. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam.” Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017.
- Afrita, Indra. *HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA*. Absolute Media, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=VID6DwAAQBAJ>.
- Ahmad Zarkasih, L. *Pengantar Fiqih Muamalah*. Lentera Islam. Lentera Islam, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=gwixDwAAQBAJ>.
- Aksin, Nur. “UPAH DAN TENAGA KERJA (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam).” *Jurnal Meta Yuridis* 1, no. 2 (July 1, 2018): 72–79. <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>.
- Assagaf, Yunus. “Ketenagakerjaan Dalam Konsepsi Syari’at Islam.” *Jurnal Ilmiah Al-Syir’ah* 3, no. 1 (September 9, 2016). <https://doi.org/10.30984/as.v3i1.268>.
- BIP, T. *KUHPer (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)*. Bhuna Ilmu Populer, 2017. <https://books.google.co.id/books?id=19jYDwAAQBAJ>.
- Hamzani, A I. *Hukum Islam: Dalam Sistem Hukum Di Indonesia*. Kencana, 2020. <https://books.google.co.id/books?id=ibXyDwAAQBAJ>.
- Kusuma, Rahmawati. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Prenadamedia Group, Divisi Kencana, 2019. <https://books.google.co.id/books?id=Qb-NDwAAQBAJ>.
- Midah, Agus. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. USUPress, n.d. <https://books.google.co.id/books?id=Z8t3s1Dr3WMC>.
- Munawwir, A W, A Ma’shum, and Z A Munawwir. *المنور: Kamus Arab-Indonesia*. Pustaka Progressif, 2002. <https://books.google.co.id/books?id=PbPFHAAACAAJ>.

- Pudjiraharjo, M, and N F Muhith. *Fikih Muamalah Ekonomi Syariah*. Universitas Brawijaya Press, 2019.
<https://books.google.co.id/books?id=WJrPDwAAQBAJ>.
- Rahayu, Devi. *BUKU AJAR: HUKUM KETENAGAKERJAAN*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA, 2020.
https://books.google.co.id/books?id=VF_UDwAAQBAJ.
- RI, Kemendikbud. “Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online.” Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016.
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/>.
- Subkhi, M Yusuf. “Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2012.
- Telaumbanua, D. *Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish, 2019.
<https://books.google.co.id/books?id=Vs-oDwAAQBAJ>.
- YDSF, Tim Publikasi. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Surabaya: Yayasan YDSF, 2011.