

SOLUSI EKONOMI ISLAM TERHADAP MASALAH KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Oleh:

**Putri Rizki Amalia (2008204080)
Regina Dwi Cahyani (2008204082)**

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

ABSTRAK

Artikel ini berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan dan pengangguran, perlu adanya pembahasan mengenai masalah-masalah yang menjadi penghambat penciptaan lapangan kerja, penyerapan tenaga kerja, dan pengangguran guna meningkatkan dan mempercepat pertumbuhan ekonomi negara ini. Dalam upaya menciptakan pasar tenaga kerja merupakan kunci kemudahan berusaha. Implementasi kebijakan yang tidak memberikan kebijakan kemudahan bagi swasta dan dunia perlu memulai dan menjalankan kegiatan usaha di Indonesia, antara lain prosedur perizinan yang panjang, biaya mahan dan waktu proses yang lama. Merupakan faktor pembatas utama dalam menciptakan pekerjaan yang berkualitas. Aspek kelembagaan merupakan elemen kunci yang perlu diperbaiki dalam upaya menurunkan angka pengangguran. Pentingnya aspek kelembagaan dalam memecahkan masalah pembangunan (*institutionmatter*), termasuk menciptakan dan memperluas kesempatan kerja. Aspek kelembagaan hukum mengatur kemaslahatan umum dalam aturan formal dan aturan nonformal. (Ahmad Soleh, 2017)

Kata Kunci: Pekerjaan, Pengangguran dan Kelembagaan

ABSTRACT

*This paper deals with the problems of employment and unemployment, there should be discussion of the issues as a barrier to creating jobs, employment, and unemployment in order to increase and accelerate the economic growth of this country. In an effort to create the labor market is the key to ease of doing business. Implementation of policies that are not giving out the policy of convenience for the private and the world need to initiate and carry out business activities in Indonesia, including the lengthy licensing procedures, costs Mahan and long processing time. Is a major limiting factor in creating quality jobs. Institutional aspects is a key element that needs to be fixed in an effort to bring down unemployment. Pentingnya institutional aspects in solving development problems (*institutionmatter*), including creating and expanding employment opportunities. Institutional aspects laws regulate the public good in the rules of formal and non-formal rules.*

Keywords: Employment, Unemployment and Institutional

PENDAHULUAN

Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia khususnya di negara yang sedang berkembang (Aziz, et al, 2023). Kedua masalah tersebut merupakan satu kesatuan yang keduanya menciptakan dualisme permasalahan yang saling bertentangan antar satu dengan yang lainnya. Dualisme tersebut terjadi jika pemerintah tidak mampu dalam memanfaatkan dan meminimalkan dampak yang diakibatkan dari dua persalahan tersebut dengan baik (Aziz & Nur'aisah, 2021). Namun jika pemerintah mampu memanfaatkan kelebihan tenaga kerja yang ada maka dualisme permasalahan tidak akan terjadi bahkan memberikan dampak yang positif dalam percepatan pembangunan. Demikian sebaliknya jika pemerintah tidak mampu memanfaatkan maka akan menciptakan dampak negatif yaitu mengganggu pertumbuhan ekonomi. (Hendra Wijayanto dkk, 2019).

Dilihat dari sudut pandang positif tenaga kerja merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan dan kemajuan ekonomi suatu negara. Namun dari sudut pandang yang lain meningkatnya tenaga kerja justru sering kali menjadi persoalan ekonomi yang sulit untuk diselesaikan oleh pemerintah. Sebagai akibat dari kurangnya pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan sebagai dampak dari meningkatnya jumlah penduduk yang ada, sehingga tenaga kerja yang ada tidak terserap secara penuh, konsekuensinya terciptalah pengangguran (Aziz, 2021).

Berdasarkan data yang dirilis (World Bank, 2013), disebutkan bahwa jumlah angkatan kerja atau tenaga kerja di Indonesia merupakan yang terbesar keempat didunia. Artinya jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang cukup tinggi seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Berdasarkan data dari BPS (2014) angkatan kerja Indonesia berjumlah 122.742.601 jiwa, dan mengalami peningkatan menjadi 125.316.991 jiwa pada tahun 2014. Dalam hal ini pemanfaatan tenaga kerja secara maksimal wajib dilakukan oleh pemerintah, jika pemerintah ingin survive dalam pembangunan, jika tidak perlahan tapi pasti bertambahnya jumlah angkatan kerja yang tidak terserap (pengangguran) akan menjadi beban dan penghambat dalam dalam perekonomian dan pada akhirnya menjadi masalah. (Alisjahbana, Armida. 2008)

Selain menjadi beban dan penghambat dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara, pengangguran juga digunakan menjadi salah satu indikator dari pasar tenaga kerja yang ada (Bakhri, et al, 2023). Rendahnya pengangguran sering dianggap menjadi suatu prestasi dalam suatu negara demikian juga sebaliknya. Namun pada kenyataannya belum mencerminkan masalah ketenagakerjaan yang sebenarnya. Konsep pengangguran disini diartikan sebagai penduduk yang memasuki usia kerja (15-65 tahun) yang sedang mencari kerja, mempersiapkan usaha, putus asa dan sudah punya pekerjaan tapi belum memulai bekerja. (Disnaker, 2019)

PEMBAHASAN

Secara umum upaya pemerintah dalam mengatasi pengangguran yang terjadi di negeri ini cukup berhasil, khususnya dalam menyediakan lapangan kerja meskipun tidak semua mampu terserap (Bakhri, et al, 2021). Berdasarkan data dari BPS RI dalam 10 tahun terakhir trend penurunan tingkat pengangguran di Indonesia cukup tinggi, yang

mana pada tahun 2005 pengangguran di Indonesia sebesar 10,3 persen (dari total jumlah usia kerja) ada mengalami penurunan menjadi 7,0 persen (dari total jumlah usia kerja) pada tahun 2015. Namun dalam perjalanannya ada beberapa permasalahan yang menyebabkan masih belum maksimalnya penyerapan tenaga kerja yang terjadi tersedianya lapangan pekerjaan tersebut (Dharmayanti & Aziz, 2024). Dikutip dari laporan doing bisnis di Indonesia, World Bank dan IFC (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor utama yang menjadi hambatan penyerapan tenaga kerja di Indonesia, yaitu kurangnya tenaga kerja terdidik, infrastruktur yang buruk dan kerangka kebijakan yang berbelit-belit. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purna dkk (2010) rendahnya penyerapan tenaga kerja terjadi karena Link and Match (keterkaitan dan kecocokan) antara dunia pendidikan dan dunia usaha belum berjalan dengan baik dan masih banyak permasalahan – permasalahan yang lainnya. (Drs. Tjokroamidjojo, Bintoro. M.A. 1976)

A. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting dalam pembangunan ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu balas jasa faktor produksi. Topik mengenai masalah kesempatan kerja dan pertumbuhan ekonomi baik dalam skala nasional maupun regional mendapat perhatian banyak orang. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi membutuhkan penambahan investasi dan kebijakan ekonomi yang kondusif merupakan hal penting (Fatmasari, et al, 2022). Dengan penambahan investasi baru diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang pada akhirnya juga dapat menciptakan lapangan kerja baru. (Muhdar HM, 2015).

Dalam istilah Badan Pusat Statistik (2007), beberapa istilah ketenagakerjaan yang mesti dipahami sebagai dasar dalam memahami masalah tersebut di Indonesia di antaranya (1) tingkat partisipasi angkatan kerja yang merupakan indikator yang dapat menggambarkan keadaan penduduk yang berumur 15 tahun ke atas yang berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, (2) tingkat pengangguran terbuka, dan (3) penyerapan tenaga kerja yaitu mereka yang terserap diberbagai lapangan pekerjaan pada suatu periode. (Makassar: BPS Sulsel, 2007)

Konsep Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu usia 15-65 tahun. Menurut UU No.13 tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dalam permasalahan ini tenaga kerja dikelompokkan menjadi :

- Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dsb.
- Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya sopir, montir dsb.
- Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah dsb.

Sementara bekerja diartikan sebagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi (Fatmawati, et al, 2022). Berdasarkan definisi yang ada bekerja dapat dibedakan menjadi 4 kelompok yaitu; 1) bekerja secara optimal baik dari segi upah dan maupun jam kerja, 2) bekerja paruh waktu secara sukarela, 3) bekerja tetapi disertai ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan yang ditekuni dan bekerja paruh waktu secara sukarela, 4) bekerja tetapi disertai dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang ditekuni. (Drs. Islamy, M. Irfan, MPA. 1988)

Dalam teori ketenagakerjaan menurut BPS (2007) digunakan Konsep Dasar Angkatan Kerja (Standar Labour Force Concept) seperti yang digunakan dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Konsep ini merupakan konsep yang disarankan dan rekomendasikan International Labour Organization (ILO). Lebih lanjut disebutkan bahwa penduduk dibedakan atas usia kerja dan penduduk bukan usia kerja. Sedang penduduk usia kerja dibedakan atas dua kelompok, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja (Haerisma, et al, 2023). Angkatan kerja terdiri dari penduduk yang bekerja dan pengangguran. Sedangkan bukan angkatan kerja terdiri penduduk yang periode rujukan tidak mempunyai/ melakukan aktivitas ekonomi, baik karena sekolah, mengurus rumah tangga atau lainnya (pensiun, penerima transfer/kiriman, penerima deposito/bunga bank, jompo atau alasan yang lain). (Makassar: Bappeda Sulsel dan BPS Sulsel, 2007).

Sementara itu, United Nation (1962) mendefinisikan angkatan kerja atau penduduk yang aktif secara ekonomi sebagai penduduk yang memproduksi barang dan jasa secara ekonomi yang juga mencakup mereka yang tidak bekerja tapi bersedia bekerja. Sedangkan yang dimaksud dengan penduduk bekerja adalah penduduk yang melakukan kegiatan melakukan pekerjaan penghasilan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu. Bekerja dalam satu jam tersebut harus dilakukan secara berturut-turut dan tidak terputus (Harjadi, et al, 2021).

B. Akar masalah Ketenagakerjaan

Mencermati secara lebih mendalam berbagai persoalan ketenagakerjaan yang ada, maka masalah tersebut berpangkal dari persoalan pokok “upaya pemenuhan kebutuhan hidup” serta upaya meningkatkan kesejahteraan hidup (Harjadi, et al, 2023). Persoalan pemenuhan kebutuhan pokok, baik kebutuhan akan barang seperti pangan, sandang, dan papan; maupun jasa seperti pendidikan, kesehatan, dan keamanan adalah akar penyebab utama sekaligus faktor pendorong terjadinya permasalahan ketenagakerjaan (Layaman, et al, 2021). Terjadinya kelangkaan lapangan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur dan ini berdampak pada ketidakmampuan mereka memenuhi kebutuhan hidupnya. Terjunnya kalangan wanita dan anak-anak ke dunia ketenagakerjaan tidak terlepas dari upaya mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya sekaligus dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup. (Hady Sutjipto,2003).

Demikian juga persoalan gaji yang rendah berdampak pada pemenuhan kebutuhan; tuntutan kenaikan gaji agar dapat memenuhi kebutuhan yang lebih baik; tuntutan tunjangan sosial berupa pendidikan dan kesehatan agar kebutuhan akan pendidikan dan kesehatan dapat dipenuhi. Bahkan persoalan pekerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) akan berpengaruh dan sangat terkait erat dengan persoalan pemenuhan kebutuhan pokok.

Karena akar permasalahannya terletak pada pemenuhan kebutuhan hidup. Dengan demikian, agar persoalan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas, persoalan pemenuhan kebutuhan masyarakat harusnya juga menjadi fokus perhatian. Selain itu, penyelesaian berbagai masalah ketenagakerjaan perlu dilakukan dengan tetap mencari solusi yang paling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tidak ada yang terzalimi, baik pekerja maupun pengusaha (Jaelani, et al, 2021).

Karenanya, langkah penting yang dilakukan adalah melakukan kategorisasi, dengan memisahkan permasalahan ketenagakerjaan yang terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan dan masalah yang langsung berhubungan dengan masalah kontrak kerja pengusaha dan pekerja.

Dengan mengkaji secara mendalam hukum-hukum Islam, kita dapati bahwa Islam sebagai prinsip ideologi telah berusaha mengatasi berbagai persoalan yang muncul dalam ketenagakerjaan secara fundamental dan komprehensif. Dalam memecahkan masalah tersebut, Islam memahami bahwa penyelesaiannya perlu memperhatikan faktor penyebab utama munculnya persoalan ketenagakerjaan (Nasir, et al, 2022). Untuk persoalan yang muncul akibat kebijakan Negara dalam bidang politik ekonomi, menurut Islam negaralah yang bertanggungjawab untuk menyelesaikannya. Sedangkan masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat semata hubungan pengusaha dan pekerja, maka ini seharusnya dapat diselesaikan sendiri oleh pengusaha dan pekerja. Islam telah menjelaskan secara rinci bagaimana kontrak kerja pengusaha-pekerja melalui hukum- hukum yang menyangkut ijaratul ajir. Dengan dipatuhi ketentuan-ketentuan Islam dalam hubungan pengusaha dan pekerja, diharapkan masalah-masalah yang ada dapat diselesaikan dengan lebih baik. (Abdurrahman al Maliki. 2001)

C. Tanggung Jawab Negara Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup rakyat, Islam mewajibkan Negara menjalankan kebijakan makro dengan menjalankan apa yang disebut dengan *Politik Ekonomi Islam*. Politik ekonomi merupakan tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan berbagai kebijakan untuk mengatur dan menyelesaikan berbagai permasalahan hidup manusia dalam bidang ekonomi (Wadud & Layaman, 2023). Politik ekonomi Islam adalah penerapan berbagai kebijakan yang menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan pokok (primer) tiap individu masyarakat secara keseluruhan, disertai adanya jaminan yang memungkinkan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier) sesuai dengan kemampuan mereka.

Dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan hidup manusia, Islam memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap anggota masyarakat dengan fokus perhatian bahwa manusia diperhatikan sebagai individu (pribadi), bukan sekedar

sebagai suatu komunitas yang hidup dalam sebuah negara (Wartoyo & Haerisma, 2022). Hal ini berarti Islam lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan secara individual dan bukan secara kolektif. Dengan kata lain, bagaimana agar setiap individu masyarakat dapat memenuhi seluruh kebutuhan pokok sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan mereka sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier). Bukan sekedar meningkatkan taraf hidup secara kolektif yang diukur dari rata-rata kesejahteraan seluruh anggota masyarakat (GNP). Dengan demikian aspek distribusi sangatlah penting, sehingga dapat dijamin secara pasti bahwa setiap individu telah terpenuhi kebutuhan hidupnya. (An-Nabhani, 1996)

D. Cara Islam Menyelesaikan Masalah Kontrak Pengusaha-Pekerja

Kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerjasama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena ia memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan ijaratul ajir (Kontrak kerja) (Wartoyo, et al, 2022).

Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja; penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya (Yusuf, et al, 2021). Untuk itu ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah tersebut adalah :

1. Mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad ijaratul ajir

Salah satu bentuk pekerjaan yang halal untuk dilakukan adalah apa yang disebut dengan Ijaratul Ajir, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu. Ijarah adalah pemberian jasa dari seorang ajiir (orang yang dikontrak tenaganya) kepada seorang musta'jir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemberian harta dari pihak musta'jir kepada seorang ajiir sebagai imbalan dari jasa yang diberikan. Oleh karena itu ijarah didefinisikan sebagai transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan (kompensasi).

Dalam transaksi ijarah terdapat dua pihak yang terlibat yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan yang disebut dengan pekerja (ajir) dan pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan yakni

pihak yang memberikan upah yang disebut dengan pengusaha/majikan (musta'jir). Menurut Islam suatu transaksi ijarah yang akan dilakukan haruslah memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi ijarah. Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam adalah: (1) Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Sehingga dibolehkan melakukan transaksi ijarah untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga dan lain-lain. Namun tidak dibolehkan melakukan transaksi ijarah untuk keahlian membuat minuman keras (khamr), membuat narkotika dan obat-obat terlarang atau segala aktivitas yang terkait dengan riba. (2) Memenuhi syarat sahnya transaksi ijarah yakni: (a) orang-orang yang mengadakan transaksi (ajir & musta'jir) haruslah sudah mumayyiz yakni sudah mampu membedakan baik dan buruk. Sehingga tidak sah melakukan transaksi ijarah jika salah satu atau kedua pihak belum mumayyiz seperti anak kecil yang belum mampu membedakan baik dan buruk, orang yang lemah mental, orang gila, dan lain sebagainya; (b) Transaksi (akad) harus didasarkan pada keridhaan kedua pihak, tidak boleh karena ada unsur paksaan. (3) Transaksi (akad) ijarah haruslah memenuhi ketentuan dan aturan yang jelas yang dapat mencegah terjadinya perselisihan antara kedua pihak yang bertransaksi. Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang ajir, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang ajir tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah, serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ijarah yang masih kabur, hukumnya adalah fasid (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan, atau tahunan. Di samping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Karena itu dalam transaksi ijarah maka hal-hal yang harus jelas ketentuannya adalah menyangkut: (a) bentuk dan jenis pekerjaan, (b) masa kerja; (c) upah kerja; (d) tenaga yang dicurahkan saat bekerja

Dengan jelasnya dan rincinya ketentuan-ketentuan dalam transaksi ijarah tersebut, maka diharapkan masing-masing pihak dapat memahami hak dan kewajibannya. Pihak pekerja di satu sisi wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya; sesuai dengan transaksi yang ada; di sisi lain ia berhak mendapatkan imbalan sesuai dengan kesepakatan yang ada. Demikian pula pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja dan menghormati transaksi kerja yang telah dibuat dan tidak bisa bertindak semena-mena terhadap pekerja. Misalnya secara sepihak melakukan PHK; memaksa pekerja bekerja diluar jam kerjanya. Namun pengusaha juga berhak mendapatkan jasa yang sesuai dengan transaksi dari pekerja; berhak menolak tuntutan-tuntutan pekerja diluar transaksi yang disepakati seperti tuntutan kenaikan gaji, tuntutan tunjangan, dan lain sebagainya. (Az-Zein, S. A. 1981)

2. Negara akan mencegah tindak kedzaliman yang dilakukan satu pihak kepada pihak lainnya

Kedzaliman dalam kontrak kerja dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaliknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk

kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit, dan lain sebagainya (Yasin, et al, 2023). Berkaitan dengan pengusaha yang dzalim rasul telah mengingatkan dalam haditsnya. Imam Bukhari meriwayatkan dari Abu Hurairah ra bahwa: Nabi saw. Bersabda. *Allah SWT. berfirman:*

‘Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat nanti, adalah orang yang telah memberikan (baiat kepada Khalifah) karena Aku, lalu berkhianat; orang yang menjual (sebagai budak) orang yang merdeka, lalu dia memakan harga (hasil) penjualannya; serta orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut menunaikan pekerjaannya, sedang orang itu tidak memberikan upahnya (HR Ahmad, Bukhari, dan Ibnu Majah dari Abu Hurairah).

Sedangkan kedzaliman yang dilakukan pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajibannya yang menjadi hak pengusaha seperti bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, tidak melakukan pengrusakan terhadap asset milik pengusaha, dan lain sebagainya.

Dalam rangka mencegah kedzaliman yang terjadi dalam kontrak kerja tersebut, maka Islam memberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang melakukan kedzaliman, baik itu pengusaha maupun pekerja. (Chapra, M. U. 1999).

3. Menetapkan dan mengatur mekanisme penyelesaian persengketaan dalam kontrak kerja

Meskipun Islam telah mengantisipasi segala hal yang dapat menyebabkan persengketaan antara pengusaha dan pekerja, yakni dengan jalan menetapkan ketentuan-ketentuan yang sangat rinci seperti yang dikemukakan di atas, namun peluang terjadinya perselisihan pengusaha dan pekerja masih ada. Untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja baik dalam masalah gaji, masalah penetapan beban kerja, dan persoalan lainnya, maka Islam memberikan solusi dengan jalan pembentukan wadah penyelesaian persengketaan perburuhan. Wadah ini dapat berbentuk perorangan maupun lembaga yang ditunjuk baik oleh kedua pihak yang bersengketa, maupun disediakan oleh negara untuk menyelesaikan berbagai persengketaan perburuhan. Wadah atau badan ini semacam “badan arbitrase” yang keputusannya diharapkan bersifat mengikat dan final. Orang yang duduk di dalam badan ini adalah orang-orang yang adil dan mereka yang ahli dalam masalah perburuhan. Tenaga ahli yang disebut khubara’ inilah yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan tersebut. (Rahman. 1995.)

PENUTUP

Demikianlah pandangan dan cara Islam mengatasi dan menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang ada. Solusi yang ditawarkan Islam bukanlah solusi yang tambal sulam, melainkan solusi yang fundamental, dan komprehensif terhadap persoalan-persoalan masyarakat termasuk masalah ketenagakerjaan. Sudah saatnya bangsa Indonesia berpaling kepada Islam untuk menyelesaikan berbagai persoalan bangsa termasuk masalah ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman al Maliki. 2001. Politik Ekonomi Islam. Bangil. Jatim. Al- Izzah.
- Al-'Assal, A.M dan Fathi Ahmad Abdul Karim. 1999. Sistem, Prinsip dan Tujuan Ekonomi
- Al-Badri, A. A. 1992. Hidup Sejahtera dalam Naungan Islam. Jakarta. Gema Insani Press.
- An-Nabhani.1996. Membangun Sisten Ekonomi Alternatif: Perspektif Islam. Surabaya.
- Alisjahbana, Armida.2008.Educations and skill mismatch, World bank Office
- Arliman, L. (2017). Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Selat*, 5(1), 74-87.
- Aziz, A. (2021). Promising business opportunities in the industrial age 4.0 and the society era 5.0 in the new-normal period of the covid-19 pandemic. *Scholarly Journal of Psychology and Behavioral Sciences*.
- Aziz, A., & Nur'aisyah, I. (2021). Role Of The Financial Services Authority (OJK) To Protect The Community On Illegal Fintech Online Loan Platforms. *Journal of Research in Business and Management*.
- Aziz, A., Syam, R. M. A., Hasbi, M. Z. N., & Prabuwono, A. S. (2023). Hajj Funds Management Based on Maqāṣid Al-Sharī'ah; A Proposal for Indonesian Context. *AL-IHKAM: Jurnal Hukum & Pranata Sosial*, 18(2), 544-567.
- Az-Zein, S. A. 1981. Syari'at Islam : Dalam Perbincangan Ekonomi, Politik dan Sosial
- Bakhri, S., Layaman, L., & Alfian, M. I. (2021). Peran Otoritas Jasa Keuangan Cirebon Pada Perlindungan Konsumen Financial Technology Lending. *J-ISCAN: Journal of Islamic Accounting Research*, 3(1), 1-22.
- Bakhri, S., Nurbaiti, F., & Yusuf, A. A. (2023). The Most Influential Factors On Stock Prices In The JII Index. *Jurnal Manajemen*, 27(3), 612-631.
- Chapra, M. U. 1999. Islam dan Tantangan Ekonomi : Islamisasi Ekonomi Kontemporer. Surabaya. Risalah Gusti.

Dharmayanti, D. , & Aziz, A. . (2024). Transaction Halal Supply Chain Management (HSCMT) in the Digital Economy Era An Opportunity and a Challenge In Indonesia . *Migration Letters*, 21(4), 1410–1419. Retrieved from <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/8086>

Drs. Tjokroamidjojo, Bintoro. M.A. 1976. Analisa Kebijakan Dalam Proses Perencanaan Pembangunan Nasional. Majalah Administrator.

Drs. Islamy, M. Irfan, MPA. 1988. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta : PT. Bina Aksara.

Fatmasari, D., Harjadi, D., & Hamzah, A. (2022). ERROR CORRECTION MODEL APPROACH AS A DETERMINANT OF STOCK PRICES. *TRIKONOMIKA*, 21(2), 84-91.

Fatmawati, P. N., Jaelani, A., & Rokhlinasari, S. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Performance. *American Journal of Current Education and Humanities*, 1(01), 44-63.

Guntur, agus, 2004. Sambutan kepala dinas tenaga kerja provinsi jawa timur dalam laporan pelaksanaan lokakarya kebijakan pasar tenaga kerja dan hubungan industrial untuk memperluas kesempatan kerja, Lembaga Penelitian SMERU

Haerisma, A. S., Anwar, S., & Muslim, A. (2023). Development of Halal Tourism Destinations on Lombok Island in Six Features Perspective of Jasser Auda's Maqasid Syari'ah. *Afkaruna: Indonesian Interdisciplinary Journal of Islamic Studies*, 19(2), 298-316.

Harjadi, D., Arraniri, I., & Fatmasari, D. (2021). The role of atmosphere store and hedonic shopping motivation in impulsive buying behavior. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 14(2), 46-52.

Harjadi, D., Fatmasari, D., & Hidayat, A. (2023). Consumer identification in cigarette industry: Brand authenticity, brand identification, brand experience, brand loyalty and brand love. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(2), 481-488.

Ilmiah Cano Ekonomos, 6(2), 83-92.

Indonesia: Masalah Dan Solusi. Al-Buhuts, 11(1), 42-66.

Islam (Terjemahan). CV. Pustaka Setia.

Jaelani, A., Firdaus, S., Sukardi, D., Bakhri, S., & Muamar, A. (2021). Smart City and Halal Tourism during the Covid-19 Pandemic in Indonesia/Cidade Inteligente e Turismo Halal durante a Pandemia Covid-19 na Indonésia.

Jakarta.Mimeo

ketenagakerjaan lainnya di Indonesia, FEB.UNPAD

KPPOD,2013. Kesejahteraan buruh dan daya saing perusahaan, KPPOD Brief Edisi maret-April2013

Layaman, L., Harahap, P., Djastuti, I., Jaelani, A., & Djuwita, D. (2021). The mediating effect of proactive knowledge sharing among transformational leadership, cohesion, and learning goal orientation on employee performance. *Business: Theory and Practice*, 22(2), 470-481.

Mannan, M.A. 1993. Teori dan Praktek Ekonomi Islam. Yogyakarta . Dana Bhakti Wakaf.

Muhdar, H. M. (2015). Potret Ketenagakerjaan, Pengangguran, Dankemiskinan

Nasir, A., Busthomi, A. O., & Rismaya, E. (2022). Shariah Tourism Based on Local Wisdom: Religious, Income, Motivation, Demand and Value of Willingness to Pay (WTP). *International Journal Of Social Science And Human Research*, 5(08), 3811-3816.

Permenakerstrans No.14 Tahun 2015. Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2015-2019

Qardhawi, Y. 1995. Kiat Islam Mengentaskan Kemiskinan (Terjemahan). Jakarta.. Gema Insani Press. Rahman. 1995. Doktrin Ekonomi Islam, Jilid II (Terjemahan). Yogyakarta. Dana Bhakti Wakaf.

Soleh, A. (2017). Masalah ketenagakerjaan dan pengangguran di Indonesia. *Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 19(4), 425-444.

Sutjipto, H. (2003). Solusi Islam Terhadap Masalah Ketenagakerjaan. *Mimbar: Jurnal*

Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Wadud, A. M. A., & Layaman. (2023). The Impact of Islamic Branding on Customer Loyalty with Customer Satisfaction as an Intervening Variable. In *Islamic Sustainable Finance, Law and Innovation: Opportunities and Challenges* (pp. 95-104). Cham: Springer Nature Switzerland.

Wartoyo, Kholis, N., Arifin, A., & Syam, N. (2022). The Contribution of Mosque-Based Sharia Cooperatives to Community Well-Being Amidst the COVID-19 Pandemic. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 15(1), 21-45.

Wartoyo, W., & Haerisma, A. S. (2022). Cryptocurrency in The Perspective of Maqasid Al-Shariah. *Afkaruna: Indonesian Interdisciplinary Journal of Islamic Studies*, 18(1), 110-139.

World Bank IFC 2012. Doing Bussines di Indonesia 2012. Membandingkan kebijakan usaha di 20 kota dan 183 perekonomian

Ya'kub, H. 1999. Kode Etik Dagang Menurut Islam. Cetakan ke-3. (Terjemahan). Bandung, CV. Diponegoro.

Yasin, A. A., Salikin, A. D., Jaelani, A., & Setyawan, E. (2023). Sustainability Of Muslim Family Livelihoods In The Perspective Of Sustainable Development Goals. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(6).

Yustika, Ahmad Erani, 2006. Ekonomi kelembagaan defisi, teori dan strategi. Malang; Bayu Media

YUSUF, A. A., SANTI, N., & RISMAYA, E. (2021). The Efficiency of Islamic Banks: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 239-247.

Zulfahrizal. 2001. Pengantar Ekonomi Islam. Bogor. Ma`had Al Azhar.

Zulhanto Aan.Dkk (2014) Under utilization di Indonesia dan Problematika