

RINGKASAN DISERTASI

PENGEMBANGAN HUKUM ISLAM PADA SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA YANG BERBASIS KEADILAN

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk ekonomi (*homo economicus*),¹ manusia akan selalu berupaya memenuhi segala kebutuhan, baik barang maupun jasa, demi kesejahteraan hidupnya. Dalam proses inilah kemudian terbentuk pola interaksi dan kesepakatan sosial, demi keberlangsungan hidup setiap individu yang terlibat di dalamnya. Dari sinilah lahir aturan hukum demi mengatur dan menjamin keberlangsungan proses pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup bersama.

Aturan hukum diperlukan demi melindungi dan menjamin hak dan pelaksanaan kewajiban setiap individu yang terlibat di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Demi mencegah terjadinya ketimpangan antara dimensi ekonomi dan kesejahteraan sosial. Pasalnya, sebuah visi kesejahteraan sosial tidak akan dapat terwujud, jika di dalam perjalanannya disertai tindakan yang mengarah pada ketidakadilan.

Interaksi di dalam dunia kerja, dapat menjadi contoh dari praktik relasi sosial dalam proses pemenuhan kebutuhan ekonomi dan upaya penciptaan kesejahteraan sosial. Di sinilah urgensi dari aturan dunia kerja; tidak hanya mengatur si pemilik

Mark Granovetter and Richard Swedberg, *The Sociology of Economic Life*, ed. Mark Granovetter and Richard Swedberg (Colorado, USA: Westview Pres, Inc, 1992). Lihat pula, Sindung Haryanto, *Sosiologi Ekonomi* (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2011).

modal (pengusaha) dan mekanisme kerja yang dilaksanakan, tetapi juga terkait hak dan kewajiban tenaga kerja itu sendiri. Agar substansi aturan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik, maka proses penyusunan dan prakteknya harus mempertimbangkan konteks sosial-budaya di mana aturan itu dibuat dan diberlakukan. Cicero, Filsuf Romawi Abad ke-19 menyatakan, “di mana ada masyarakat di situ ada hukum”: hukum sebagai kaidah atau norma sosial, tidak terlepas dari nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Dengan kata lain, hukum merupakan cermin sekaligus wujud nyata dari nilai-nilai yang berlaku bagi suatu masyarakat dan masa tertentu.²

Sebagai satu bentuk perhatian pemerintah Indonesia terhadap relasi dan interaksi yang mengedepankan prinsip keadilan, bukan semata relasi dominatif majikan-buruh (pengusaha-pekerja)³ tetapi relasi partnership, maka aturan hukum ketenagakerjaan pun menjadi sangat urgen adanya.

Hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan (pengusaha), dan pemerintah, termasuk proses dan keputusan untuk merealisasikan hubungan.⁴ Moolenaar menyatakan,

² Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2004), hal. 16. Beberapa definisi tentang hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dari masing-masing tokoh secara isi dari redaksi memiliki tiga aspek yang menjadi unsur penekanannya; *pertama*, serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis. *Kedua*, Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan. *Ketiga*, adanya orang pekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapatkan upah sebagai balas jasa. *Keempat*, mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya. Lihat juga, Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 34. Lihat pula Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1997), hal. 39.

Lebih detail, hal ini dapat dirujuk pada pemikiran Karl Marx pada masa generasi sosiolog awal serta Marxian (pengikut sekaligus pengembangan pemikiran Marx) pada masa kontemporer.

⁴ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan bagi Pekerja untuk Mempertaruhkan Haknya)*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hal. 1

hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku dengan tujuan pokok untuk mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, dan antara tenaga kerja dengan pengusaha.⁵ Sedangkan maksud dan tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Sejarah hubungan hubungan industrial di Indonesia sangat kompleks. Mulai dari model atau sistem perbudakan,⁶ bentuk kerja paksa atau kerja rodi (era penjajahan), sampai pada bentuk kerja sanksi pidana (*poenale sanctie*).⁷ Sejak Indonesia sistem ketenagakerjaan mulai dirumuskan. Pemerintah telah menerbitkan ketentuan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 23 tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, dan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-Undang tersebut telah dilengkapi dengan peraturan pelaksanaan, seperti Peraturan Pemerintah (PP), Keputusan Presiden (Kepres), Peraturan Menteri (Permen), dan lain-lain.⁸

Pada tahun 1956, pemerintah Indonesia meratifikasi Konvensi *International Labor Organization* (ILO) Nomor. 98/1949, sehingga kemudian muncul organisasi serikat buruh pada tahun 1960-an. Pada awal pemerintahan Orde Baru, dibentuk Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI), sebagai ruang untuk

Sendjung H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2001), hal. 1.

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), cet. IV, hal. 18

⁷ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), hal 247.

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 33.

membicarakan sekaligus mengkonsolidasi kepentingan dan kehidupan serikat buruh di Indonesia. Pada tahun 1972, pemerintah menyatukan dua puluh satu serikat buruh menjadi satu Federasi, yang kemudian dikenal dengan nama Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI). Karena dinilai demokratis, maka pada tahun 1974, dirumuskanlah Hubungan Industrial Pancasila (HIP).⁹

Hubungan ini diyakini sebagai pengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Negara Republik Indonesia 17 Agustus 1945, sebagaimana tertuang di dalam subtansi Pembangunan Nasional Indonesia.¹⁰ Konsep HIP memiliki ciri, seperti

mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan semata mencari nafkah, tetapi juga bentuk pengabdian manusia kepada Tuhan, kepada sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara; (b) pekerja/buruh bukan sekedar faktor produksi, tetapi sebagai manusia (pribadi) dengan segala harkat dan martabatnya; (c) relasi pekerja/buruh dengan pengusaha memiliki relasi kepentingan bersama, demi kemajuan perusahaan; (d) perbedaan pendapat antara pekerja/buruh dan pengusaha harus diselesaikan secara kekeluargaan; dan (e) kedua belah pihak harus senantiasa menjaga keseimbangan hak dan kewajiban. Bukan demi perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi rasa keadilan dan kepatutan.¹¹ Namun dalam perkembangannya, implementasi konsep HIP kurang

ÈÃ

ÀÃ ÈÃ

ÃÈÃ Ã

ÃdÃ □

Ã □

drian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hal. 33.

¹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hal. 24. Untuk membuat aturan hukum demi terwujudnya keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Pengembangan dalam ketenagakerjaan harus berorientasi pemberdayaan dan pendayagunaan secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja, dan penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan, serta perlindungan tenaga kerja demi tercapainya kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

¹¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan....*, hal. 27. Kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan seringkali menjadikan pekerja sebagai 'korban' (dirugikan) dalam proses

kondusif atau muncul banyak ketimpangan. Indikator kesejahteraan buruh masih belum sepenuhnya dirasakan oleh para kaum buruh itu sendiri.¹²

Sebagai negara dengan penduduk mayoritas Muslim, meski Islam tidak menjadi dasar negara, tetapi Islam selama ini telah dan akan tetap menjadi ruh yang menjiwai dalam setiap pelaksanaan kehidupan berbangsa dan bernegara di Indonesia. Oleh sebab itu, membahas tentang kondisi buruh atau tenaga kerja di Indonesia, terutama terkait dengan prinsip keadilan, di Indonesia tentu tidak bisa lepas dari perspektif Islam.

Islam sendiri dalam sejarahnya menempatkan buruh dalam posisi yang setara (egaliter) dengan manusia (pribadi) lain yang bukan buruh. Setiap individu memiliki hak untuk diperlakukan, sekaligus kewajiban memperlakukan individu lainnya secara manusiawi. Sebagaimana visi kedatangan Islam itu sendiri adalah sebagai *rahmatan lil 'alamiin*.

Keberhasilan seseorang dalam bekerja, memang ditentukan oleh keuletan dan ketekunan dari setiap pribadi (individu). Meskipun eksistensi agama menjadi unsur yang turut mempengaruhi. Agama dapat berfungsi sebagai motifasi bagi seorang individu untuk terus berkerja dan berkarya demi kehidupannya yang lebih baik. Bekerja dianggap sebagai bagian dari ibadah. Sebagaimana pernah disoroti oleh Max Weber.¹³ Fenomena yang dimaksud Weber dalam tesis tersebut juga

penyelesaian persoalan. Lihat Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), cet IV, hal. 57 – 58.

¹² CNN Indonesia, “Hari Buruh 2019, Upah Minimum Masih Jadi Sorotan,” CNN Indonesia, accessed 13 Mei 2019, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190501154442-20-391155/hari-buruh-2019-upah-minimum-masih-jadi-sorotan>.

¹³ Richard Swedberg and Neil Smelser, “Introducing Economic Sociology,” in *The Handbook of Economic Sociology*, ed. Neil J. Smelser and Richard Swedberg, 2nd ed., vol. 2

ditemukan dalam komunitas masyarakat Muslim. Di mana banyak usaha yang justru diinspirasi atau bahkan menggunakan label agama Islam dalam pengembangannya.¹⁴ Badan usaha Islam, atau perbankan Islami, di Malaysia bahkan di Indonesia.¹⁵

Kajian yang mengaitkan motif spiritual dan ideologis, termasuk Islam dengan dunia kerja memang sudah banyak. Kesemuanya dapat diambil benang merah, bahwa yang menjadi tujuan akhirnya adalah bagaimana wujud relasi yang terbangun di dalamnya adalah relasi profesional, keadilan, dan kesetaraan. Bukan relasi dominatif maupun diskriminatif. Dengan kerangka besar demi terwujudnya kesejahteraan hidup bersama.

Di dalam Islam sendiri, baik di dalam teks ayat suci Alqur'an, Hadis, maupun catatan sejarah kehidupan masyarakat Islam telah banyak menyinggung persoalan terkait perburuhan, baik langsung maupun tidak langsung. Surat Al-Baqarah ayat 286: menjadi pijakan bagi kaum buruh terakit pemenuhan hak istirahat (cuti); surat At-Taubah Ayat 105 dan surat Al-Anfal ayat 27 menunjukkan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kaum buruh. Sementara di dalam teks Hadis, Rasulullah SAW sendiri melalui ungkapan yang familiar bagi kaum muslim dalam pemberian upah, "Bayarlah upah buruhmu sebelum kering keringatnya".

(USA: Princeton University Press and, 2005), 8–10, <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2003-4-43-61>. hal.8-10

¹⁴ Daromir Rudnyckyj, "Islamizing Finance: From Magical Capitalism to a Spiritual Economy," *Anthropology Today* 32, no. 6 (2016): 8–12.

¹⁵ Hilman Latief, "Philanthropy and 'Muslim Citizenship' in Post-Suharto Indonesia," *Southeast Asian Studies* 5, no. 2 (2016): 269–86, <https://doi.org/10.20495/seas.5.2>.

Meski Indonesia bukan Negara Islam, tetapi ajaran Islam diharapkan dapat menjadi pendorong bagi terciptanya ketertiban dan keadilan di masyarakat. Sehingga persoalan terkait perburuhan, baik di dalam maupun di luar Negeri; mulai dari besarnya jumlah angkatan kerja di tengah minimnya kesempatan kerja, rendahnya kualitas tenaga kerja, tidak meratanya persebaran tenaga kerja, cukup tingginya angka pengangguran, terutama terkait dengan kesejahteraan para buruh itu sendiri.

Atas dasar uraian di atas, maka menjadi sangat relevan kiranya jika peneliti mengangkat tema riset dengan judul “Pengembangan Hukum Islam pada Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia yang Berbasis Keadilan”.

Fokus Studi dan Perumusan Masalah

Permasalahan yang menjadi fokus penelitian disertasi ini, yaitu:

Bagaimanakah faktor-faktor yang menjadi penghambat dan tantangan dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia?

Bagaimana sistem ketenagakerjaan di Indonesia dalam perspektif hukum Islam saat ini?

Bagaimana pengembangan hukum Islam pada sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berbasis keadilan?

Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsikan sistem ketenagakerjaan di Indonesia beserta berbagai faktor penghambat dan tantangannya dalam menciptakan sistem yang berkeadilan. Kondisi sistem hukum Islam dan nasional dalam konteks optimalisasi peran hukum sudah selayaknya kedua hukum Islam dan nasional saling mendukung agar nilai-nilai kearifan lokal mampu memberikan kekuatan dorongan dalam upaya menciptakan keadilan.

Untuk menganalisis bagaimana sistem ketenagakerjaan di Indonesia dalam perspektif hukum Islam, beserta formulasi sistemnya yang berbasiskan keadilan. Sinergisitas formulasi ini sangat dibutuhkan, sebab untuk membangun sistem agar lebih lengkap justru mengadopsi secara ilmiah, rasional, dan baik dari pola hidup yang telah dilakukan oleh manusia selaku subjek hukum.

Untuk mengembangkan model pemikiran baru dalam hukum Islam terkait ketenagakerjaan, sebagai upaya membangun sistem hukum dalam sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dalam konteks Indonesia. Artinya, tidak memaksakan sistem hukum Islam ke dalam hukum nasional, namun regulasi ketenagakerjaan mampu memberikan kontribusi terhadap pemikiran untuk membangun sistem hukum yang sesuai dengan nilai-nilai kepribadian bangsa Indonesia.

Manfaat Penelitian

Dalam ranah akademis (keilmuan) penelitian ini diharapkan:

Mampu menemukan teori baru dalam bidang hukum, khususnya dalam upaya pengembangan hukum Islam pada sistem ketenagakerjaan di Indonesia

Menyediakan perangkat metodologi hukum Islam dalam kerangka membangun sistem ketenagakerjaan berbasis keadilan di Indonesia, dan

Menjadi bahan rujukan teoritis dalam tata peraturan terkait sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Adapun manfaat praktis dari penelitian diharapkan:

□ \bar{A} □ \bar{A} □ \bar{A} □

emberikan sumbangan pemikiran dalam upaya pengembangan pemikiran dan skema sistem ketenagakerjaan yang berbasis keadilan melalui pengembangan pemikiran hukum, termasuk hukum Islam. Bagi para pengambil kebijakan dan praktisi ketenagakerjaan penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai sistem ketenagakerjaan secara utuh dari perspektif yang tidak seragam. Mengingat, penelitian ini menggunakan dua jalur, yaitu hukum positif dan hukum Islam.

□ \bar{A} □ \bar{A} □ \bar{A} □

emberikan kontribusi dalam mengembangkan sistem ketenagakerjaan yang adil, sebagai bagian penting dalam upaya menegakkan kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera.

□ \bar{A} □ \bar{A} □ \bar{A} □

enjadi salah satu rujukan untuk menengahi konflik antara pekerja (buruh) dan pemilik modal (pengusaha) dalam upaya membangun relasi antara kedua belah pihak.

Adapun kegunaan praktis dari penelitian diharapkan:

Sumbangan pemikiran dalam merekonstruksi pemikiran dan skema sistem ketenagakerjaan yang berbasis keadilan melalui rekonstruksi pemikiran hukum, termasuk hukum Islam. Bagi para pengambil kebijakan dan praktisi ketenagakerjaan penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai sistem ketenagakerjaan secara utuh dari perspektif yang tidak seragam. Mengingat, penelitian ini menggunakan dua jalur, yaitu hukum positif dan hukum Islam.

Memberikan kontribusi dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang adil, sebagai bagian penting dalam upaya menegakkan kehidupan berbangsa dan bernegara yang adil dan sejahtera.

Menjadi salah satu rujukan untuk menengahi konflik antara pekerja (buruh) dan pemilik modal (pengusaha) dalam upaya membangun relasi antara kedua belah pihak.

Kerangka Teoritik

Kerangka teori yang digunakan dalam disertasi ini adalah sebagai berikut:

Teori keadilan sebagai *Grand Theory*

a. Konsep “Keadilan” dalam Filsafat Pancasila

Konsep “Keadilan” menurut Islam

Teori Keadilan dalam Perspektif Filsafat

Teori Keadilan Aristoteles

Teori Keadilan John Rawls

Teori Keadilan Jeremy Bentham

Keadilan menurut Hans Kelsen

Teori Hukum Islam sebagai *Middle Theory*

Salah satu metodenya adalah dengan pendekatan “Istislah” atau *Mashlahah Mursalah* dengan bingkai besar *maqashid syari’ah*.¹⁶ Dilihat dari segi aplikasi masalah hukum perburuhan, baik dari *fiqh ijarah* dan sistem Undang-Undang (*taqnin*) sangat terkait dengan sosio-antropologi masyarakat, sebab perburuhan merupakan hasil hubungan timbal balik manusia dalam melakukan aktivitas sosial-ekonominya.

3. Teori Hukum Progresif sebagai *Applied Theory*

Cara berhukum secara progresif tidak sekedar menerapkan hukum positif legalistis, menerapkan Undang-Undang, membaca atau mengeja Undang-Undang dan menerapkannya seperti mesin, melainkan suatu aksi atau usaha. Satjipto Raharjo menjelaskan bahwa cara berhukum ini lebih menguras energi, baik pikiran maupun empati dan keberanian.¹⁷

F. Kerangka Konseptual

Kata kata “Pengembangan” bermakna proses, cara, dan perbuatan mengembangkan.¹⁸ Jika merujuk pada definisi, maka kata “Pengembangan”

¹⁶ Ainul Yakin, “Urgensi Teori Maqashid Al-Syariah dalam Penetapan Hukum Islam dengan Pendekatan Masalah Mursalah,” *At-Turas* 2, no. 1 (2015): 25–44.

Satjipto Raharjo, *Hukum Progresif: Aksi, Bukan Teks dalam Memahami Hukum dari Konstruksi sampai dengan Implementasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal. 3

Kemendikbud RI, “KBBI Daring,” Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengembangan>. Diakses pada bulan Januari 2020

dalam disertai ini bermakna sebuah upaya yang dilakukan melalui sebuah proses dalam rangka mengembangkan sistem hukum sesuai dengan konteksnya.¹⁹

Kata “tenaga kerja” berarti orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, seperti pekerja, atau pegawai.²⁰ Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “tenaga kerja” adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat. Adapun kata “ketenagakerjaan” merujuk pada segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²¹

Kata “hukum” merujuk pada peraturan atau adat resmi yang dibuat oleh penguasa atau pemerintah (negara). Sementara kata “hukum Islam” merujuk pada pengertian *syara'*, atau peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan mengenai kehidupan berdasarkan pada kitab suci Alqur'an dan Hadis.²² Sementara “pranata hukum Islam” dipahami sebagai sebuah sistem tingkah laku sosial religius yang bersumber dari aturan *syara'* berdasarkan pada Alqur'an dan Hadis.

Namun ada pula sumber hukum yang ditetapkan dengan metode *Istislah* atau *al-maslahah al-mursalah*. Secara etimologis, *al-maslahah* dapat berarti kebaikan, kebermanfaatan, kepantasan, kelayakan, keselarasan, kepatutan. Kata *al-maslahah* dilawankan dengan kata *al-mafsadah* yang artinya kerusakan. Secara

Dendy Sugono, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008), hal. 1284.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), edisi III, hal. 1244.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), edisi III, hal. 426 – 427.

terminologis, *maslahah* adalah menarik/mewujudkan kemanfaatan atau menyingkirkan/menghindari kemudaratan (*jalb manfa'ah* atau *daf' madarrah*). Sementara konsep *Al-Istislah* ditetapkan menjadi hukum fiqh yang sama, atau menjadi istilah lain dari konsep *Mashalih al Mursalah*. Di mana, tujuan utamanya adalah untuk merealisasikan *mashlahat* dalam bentuk umum, memberikan hukum *syara'* kepada suatu kasus yang tidak/belum terdapat dalam Nash atas dasar memelihara kebaikan umum dengan merujuk pada *Maqashid al-Syar'i*; yaitu menjaga agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta.²³

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti dalam mendukung upaya rekonstruksi hukum dalam disertasi ini adalah sebagai berikut:

Skema 1.1.

Kerangka Pemikiran Disertasi



²³ Mursyidin Ar-Rahmaniy, "Teori Al-Istislah dalam Penerapan Hukum Islam," *Al-Qadha: Jurnal Hukum Islam dan Perundang-Undangan* 4, no. 2 (2017): 28–54.

H. Metode Penelitian

Paradigma Penelitian

Paradigma disertasi ini adalah konstruktivisme (*constructivism*). Upaya pengembangan terhadap pemahaman sangatlah diperlukan manakala kemapanan pemikiran dari paradigma sebelumnya dirasakan tidak mampu menjawab masalah-masalah hukum dalam masyarakat, sehingga penegakan hukum tidak mampu mengantarkan masyarakat untuk mendapatkan keadilan substantif seperti yang diharapkan.²⁴

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *socio-legal research*. Pendekatan dilakukan secara menyeluruh (*holistic*), mencakup tidak hanya semata-mata fakta empirik, tetapi juga terkait dengan keilmuan bidang-bidang lain, seperti ekonomi, politik, pendidikan, budaya dan filsafat, dengan pendekatan teoritik berupa dinamika hukum ketenagakerjaan sesuai konstruksi berdasarkan konteks. Juga digunakan metode *Maslahah Al-Mursalah*²⁵ dengan bingkai prinsip *maqasid syariah*. Penelitian ini berbasis pada pemaknaan sesuai konteks terhadap ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundangan,²⁶ melainkan

Sri Endah Wahyuningsih, Rekonstruksi asas-asas hukum pidana Nasional berlandaskan Nilasi-Nilai Kearifan religious Dari Perspektif Hukum Islam, 2011, Disertasi, PDIH Ilmu hukum UNDIP, Semarang.

Muhammad Ali Rusdi, "Maslahat Sebagai Metode Ijtihad Dan Tujuan Utama Hukum Islam," *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum* 15, no. 2 (2017): 151–68, <https://doi.org/10.35905/diktum.v15i2.432>.

Mukti Fajar dan Julianto, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Pustaka Pelajar : Yogyakarta, h.47

mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat.

Spesifikasi Penelitian

Selain menggunakan pendekatan sosiologis yang menitikberatkan pada pelaksanaan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia, perspektif hukum Islam juga dijadikan sebagai perspektif analisis, dengan alasan Indonesia merupakan negara berpenduduk mayoritas muslim. Meskipun peraturan hukum yang digunakan bukanlah hukum Islam, tetapi hukum nasional. Maka hasil akhirnya muncul sinergitas kajian hukum berkeadilan, tetapi sejalan dengan nilai hukum Islam, khususnya mengacu pada prinsip berkeadilan.

Lokasi Penelitian

Fokus penelitian disertasi ini adalah pelaksanaan dari peraturan yang diberlakukan secara nasional. Meskipun tidak menutup kemungkinan untuk kasus tertentu diambil dari kejadian di daerah tertentu, tetapi bukan berarti penelitian ini hanya terpaku pada kejadian di satu tempat tertentu saja.

Teknik Pengumpulan Data

Ada dua (2) metode pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini, yaitu; metode kepustakaan (*library data*) dan pengamatan (*field observation*) yang dilakukan dengan cara penelusuran terhadap berbagai wacana dan respon atas berbagai persoalan terkait dengan implementasi (baik dari sumber cetak maupun elektronik) berbagai aturan hukum terkait sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Data primer disertasi ini adalah peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, dan hukum ketenagakerjaan dalam Islam.

Sementara data sekundernya adalah kajian (pustaka) dari keduanya. Bahan hukum primer, antara lain Pancasila; UUD 1945; UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Perundang-undangan; Undang-Undang dan Peraturan yang setaraf, Peraturan Pemerintah dan peraturan yang setaraf, Keputusan Presiden dan peraturan yang setaraf, Keputusan Menteri dan peraturan yang setaraf, serta Peraturan Daerah. Sementara bahan hukum sekunder, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya. Selain itu, peneliti juga menggunakan bahan/data pendukung sebagai penunjang, seperti kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan sejenisnya.

Analisa Data

Analisis data dilakukan setelah proses pemeriksaan dan evaluasi terhadap data untuk mengetahui validitasnya. Setelah itu, dilakukan pengelompokan data ke dalam kategori atau isu/tema sesuai dengan rumusan pertanyaan penelitian, dilanjutkan dengan pemetaan isu/tema supaya mempermudah proses analisa, sehingga peneliti dapat dengan mudah menarik kesimpulan secara umum atas hasil penelitian.²⁷

Orisinalitas/Keaslian Penelitian

Orisinalitas dalam studi ini merujuk pada hasil pengembangan hukum Islam pada sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang berbasis keadilan.

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Alfabeta: Bandung Cetakan ke-18, 2013), hal. 246-253.

Orisinalitas dilihat dari dan dibandingkan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu.

Sistematika Penulisan

Disertasi Disertasi ini terbagi ke dalam dalam 6 (enam) bab. Bab *pertama*, pendahuluan; membahas latar belakang masalah, fokus studi dan rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual studi, kerangka teoretik, kerangka pemikiran, metode penelitian, serta orisinalitas penelitian.

Bab *kedua*, kajian pustaka; membahas diskursus atas konsep-konsep pokok yang menjadi variable dari penelitian disertasi ini. Mulai dari definisi, operasionalisasi dan aplikasi konsep pokok di dalam penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Seperti konsep tentang pengembangan, sistem ketenagakerjaan, hukum Islam, sampai dengan konsep hukum berbasis keadilan. Termasuk di dalamnya, disajikan beberapa contoh regulasi dan persoalan terkait ketenagakerjaan, baik di ranah domestik maupun mancanegara.

Bab *ketiga*, sistem ketenagakerjaan di Indonesia dan upaya penciptaan sistem berkeadilan. Bab ini merupakan jawaban atas rumusan masalah penelitian pertama dari disertasi ini. Bab *keempat*, sistem ketenagakerjaan di Indonesia dalam perspektif hukum Islam. Bab ini merupakan jawaban atas rumusan masalah penelitian yang kedua dari disertasi ini.

Bab *kelima*, pengembangan hukum Islam dan bangunan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia berbasis keadilan. Bab ini merupakan jawaban atas

rumusan masalah penelitian ketiga dari disertasi ini. Bab *keenam*, penutup yang berisi hasil atau temuan pokok dari disertasi, diikuti dengan saran atau rekomendasi atas hasil penelitian dan implikasi studi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini membahas mengenai diskursus atas konsep pokok yang menjadi *variable* dari penelitian disertasi ini. Diskursus diambil dari berbagai literatur dan studi sejenis terdahulu, baik dari Jurnal, buku, karya disertasi serta berbagai sumber lain yang relevan. Mulai dari definisi konsep pokok dalam disertasi, operasionalisasi dan diaplikasinya dalam berbagai penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Mulai dari konsep pengembangan hukum, sistem ketenagakerjaan, pranata hukum Islam, hukum Islam berbasis keadilan, dan pengembangan sistem hukum berbasis keadilan, sampai dengan konsep hukum berbasis keadilan. Selain itu, ada pula beberapa contoh regulasi dan persoalan terkait ketenagakerjaan, baik di ranah domestik maupun mancanegara. Dari sinilah kemudian terlihat operasionalisasi konsep secara jelas yang digunakan dalam studi ini, dan distingsi disertasi ini dengan penelitian sejenis sebelumnya.

Dari sinilah terlihat bahwa upaya pengembangan hukum Islam merupakan bagian dari proses *ijtihad*. *Ijtihad* merupakan bagian dari sistem pengambilan hukum dalam Islam, yang didasarkan pada sifat dasar persoalan yang menjadi bagian dari kategori *mu'amalah*. Dengan berpedoman pada tujuan utama daripada syariat (*maqashid syariah*), yaitu upaya menegakkan keadilan di muka bumi, dan

perwujudan kesejahteraan masyarakat. Karena sistem hukum ketenagakerjaan ini bertujuan untuk melindungi keberlangsungan hidup banyak pihak, maka upaya pengembangan/kontekstulasi hukum harus terus dilakukan seiring dengan perkembangan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

SISTEM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA: HAMBATAN DAN TANTANGAN IMPLEMENTASINYA

A. Bentuk Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

1. Ruang Lingkup Ketenagakerjaan

Sistem ketenagakerjaan merupakan serangkaian aturan dan implementasi hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja. Sistem ketenagakerjaan sangat diperlukan guna mengatur hal-hal terkait hubungan kerja. Selain itu, persoalan ketenagakerjaan juga dihadapkan pada persoalan bentuk pekerjaan yang manusiawi serta mendorong jaminan bagi tenaga kerja.²⁸

2. Sejarah Sistem Ketenagakerjaan

Dalam sejarahnya, sistem ketenagakerjaan di Indonesia diawali dengan masa kelam.²⁹ Pada masa pra kemerdekaan, setidaknya terdapat empat macam

²⁸ Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, (Bandung: Alumni, 1993), hlm. 269.

Sistem ketenagakerjaan dimaksud merupakan sejarah ketenagakerjaan kelam yang terjadi di Indonesia. Sistem perbudakan dimulai sejak masa Hindia Belanda dan diatur pada tahun 1817, yang isinya mengatur pengiriman budak ke pulau Jawa dari luar pulau Jawa. Sistem perbudakan kemudian dihapuskan pada tahun 1860 dengan terbitnya *Regeringsreglement* (RR). Sedangkan sistem kerja rodi yang paling diingat adalah kerja paksa semasa Heandrik William Deandels menjabat sebagai Gubernur Jenderal Hindia Belanda pada Tahun 1807-1811. Pada saat itu kerja paksa untuk kepentingan pembuatan jalan dari Anyer provinsi Banten hingga Panarukan di Jawa Timur. sedangkan sistem punale Punale sanksi merupakan produk yang muncul pada tahun 1870 dan berakhir Tahun 1941. Lebih jelasnya lihat di Zaini Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 23-35.

sistem ketenagakerjaan; yaitu perbudakan, kerja rodi, punale sanksi, dan perhambaan. Keempat sistem ketenagakerjaan ini memiliki persamaan; yaitu adanya ketimpangan antara hak dan kewajiban. Sementara pada era kemerdekaan, terjadi upaya penghapusan sistem ketenagakerjaan lama (sistem Belanda dan Jepang), dengan sistem yang lebih membebaskan.³⁰ Pada masa pasca kemerdekaan, sistem ketenagakerjaan dibuat sebagai upaya mewujudkan pembangunan nasional, yang diarahkan untuk mengatur, membina, dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja demi mewujudkan ketertiban dan mencapai keadilan.³¹

3. Landasan Sistem Ketenagakerjaan

Setidaknya ada tiga (3) hal yang dapat dijadikan sebagai landasan yang melatabelakangi terbentuknya sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Yaitu; landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis.³²

4. Praktik Sistem Ketenagakerjaan

Praktik sistem ketenagakerjaan di Indonesia pun memiliki fase. Namun yang jelas, praktik sistem ketenagakerjaan di Indonesia berkembang menuju sistem ideal yang berprinsip pada kesejahteraan rakyat. Persoalan ketenagakerjaan tidak hanya terkait upah, tetapi juga kebebasan, jaminan, hingga pembangunan nasional. Oleh karena itulah diperlukan upaya

Soepomo, Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), h. 3.
Laurensius Arliman S, "Perkembangan dan Dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia" dalam *Jurnal Selat*, Vol. 5 No. 1 Universitas Andalas, Padang, 2017, h. 79.
Laurensius Arliman S, "Perkembangan dan Dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia", h. 79.

pengembangan terus-menerus dalam rangka mewujudkan sistem ketenagakerjaan yang berorientasi pada perwujudan kesejahteraan masyarakat.

B. Upaya Penciptaan Sistem Ketenagakerjaan Berkeadilan

1. Upaya Buruh/Pekerja

Usaha buruh dalam mencapai ketenagakerjaan yang berkeadilan dicapai melalui gerakan atau asosiasi. Secara tidak langsung asosiasi buruh menyumbang sistem ketenagakerjaan berkeadilan dalam hubungan kerja yang harmonis dan mensejahterakan satu sama lain. Hubungan kerja harmonis antara pekerja dan majikan diwujudkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sehingga dalam pelaksanaannya pengusaha tidak bisa semena-mena memperlakukan buruh. Untuk mendukung dan menguatkan, Serikat Buruh berafiliasi dengan lembaga pengusaha maupun pemerintah membentuk Lembaga Kerjasama berupa Biparti dan Triparti. Namun yang jelas, usaha buruh terus berkembang seiring kebutuhan dan kemajuan zaman.

2. Upaya Pemerintah

Perundang-Undangan merupakan salah satu usaha pemerintah dalam memberikan jaminan keadilan dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satunya, dengan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama sebagai wujud dari perlindungan hak asasi manusia. Mewujudkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan berarti mewujudkan tempat kerja yang

bebas dari segala bentuk diskriminasi dan pelecehan.³³ Guna mewujudkan hal ini, pemerintah membentuk kebijakan turunan hingga level program implementasi; yaitu perencanaan; penempatan kerja dan pelatihan.

C. Hambatan dan Tantangan Impementasi Sistem Ketenagakerjaan

Skil atau Kemampuan yang minim

Bonus Demografi

Miss-match Penempatan Kerja: ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dijalankan.³⁴

Kemajuan Teknologi: trend pasar digital menjadikan peluang kerja baru yang dihasilkan dari penggunaan teknologi jauh lebih menyebarluas pada sektor perdagangan dan jasa.³⁵

Tenaga Kerja Asing

Globalisasi: persaingan glibal menuntut peningkatan kualitas tenaga kerja

³³ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan ILO, *Panduan Kesempatan dan Perlakuan Sama Dalam Dunia Kerja*, (Jakarta: ILO Publish, 2005), hal. 5.
Data diambil dari Institute of Development of Economics and Finance (INDEF) diakses dari www.indef.or.id diakses pada 29 september 2019
ILO, *Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017*, (Jakarta: ILO, 2018), hal. vi.

4. SISTEM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

A. Sistem Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif Hukum Islam

Secara umum, sistem ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, dan Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta berbagai aturan teknis lain di bawahnya. Mulai dari mekanisme kontrak, upah, dan berbagai jaminan dan perlindungan lainnya.

1) Tenaga Kerja

Dalam Islam, kerja bukan sekedar persoalan duniawi, tetapi memiliki dimensi *ukhrowi*. Kerja merupakan misi langsung dari Sang Pencipta dalam rangka mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam.³⁶ Bekerja dalam Islam didasari oleh konsep *istikhlaf*, dengan tujuan, selain demi kemakmuran juga bagian dari menjalankan amanat atas harta yang diberikan oleh Allah SWT untuk menutupi kebutuhan dan kemaslahatan manusia dan makhluk lain di muka bumi. Maka atas usaha tersebut, setiap individu berhak mendapatkan imbalan yang pantas.³⁷

2) Pilar Ketenagakerjaan

Pilar ketenagakerjaan dalam perspektif Islam, secara umum sama dengan ketenagakerjaan dalam perspektif umum. Yaitu, mencakup tenaga kerja, pengusaha atau pemberi kerja, hubungan kerja, dan pemerintah.

31. Sumitro Djoyohadikusumo, *Ekonomi Umum*, (Jakarta: PT Pembangunan, 1959), hal. Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, hal. 227.

3) Implementasi Sistem Ketenagakerjaan

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia saat ini, yang secara umum mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, dan Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 secara substansi tidak bertentangan dengan hukum Islam. Persoalannya yang muncul adalah pada dalam tataran praktis implementatifnya. Selain karena paradigma pelaku atau pihak-pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan, yang lebih menekankan pada sisi profit (bagi pengusaha) juga orientasi materialistik lebih mendominasi motif pekerja. Maka dari perspektif hukum Islam, prinsip *ijarah* belum sepenuhnya diadopsi dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

B. Formulasi Pengembangan Sistem Ketenagakerjaan dalam Perspektif Hukum Islam

Pengembangan hukum Islam dalam konteks ketenagakerjaan sangat penting, terutama dengan mempertimbangkan kondisi sosial-budaya dan politik setempat. Untuk konteks Indonesia, adopsi hukum Islam ke dalam sistem hukum nasional menemukan urgensinya, mengingat penduduk mayoritasnya adalah muslim. Tetapi bukan berarti menafikan peran dan hak terhadap warga non-muslim. Sebab yang diberlakukan adalah nilai dan misi universal dari hukum Islam; yaitu keadilan dan kebenaran. Formulasi ini harus diawali dengan cara men-*shifting* paradigma dan pemahaman terkait dunia ketenagakerjaan, dengan memasukkan sisi spiritualitas kerja ke dalam aktifitas fisik/duniawi. Sehingga sistem *ijarah* dapat diadopsi dalam konteks ketenagakerjaan.

PENGEMBANGAN HUKUM ISLAM PADA SISTEM HUKUM KETENAGAKERJAAN BERBASIS KEADILAN

A. Pengembangan Hukum Islam

Realitas sejarah masyarakat Muslim menunjukkan bahwa tidak semua persoalan yang terjadi saat ini, bahkan di masa mendatang, telah tersedia teks hukumnya secara *sharih* di dalam al-Qur'an dan Hadis atau sumber hukum lain yang telah ditetapkan oleh para ahli hukum sebelumnya. Padahal, setiap persoalan yang muncul diperlukan sebuah sandaran hukum untuk dapat menyikapinya secara bijak dan benar agar hukum (Islam) tidak mengalami jalan buntu. Sehingga diperlukan upaya pengembangan (atau kontekstualisasi) hukum (Islam), agar hukum dapat selalu responsif terhadap perkembangan jaman. Salah satu metodenya adalah dengan pendekatan "Istislah" atau *Mashlahah Mursalah*, dengan tetap berpegang pada prinsip *maqashid al-syariah*.³⁸

Secara *fiqhiyyah*, hubungan kerja antara buruh-majikan dikonsepsi dalam 'akad ijarah (pertukaran manfaat dan upah).³⁹ Prinsipnya mengarah pada perwujudan pemerataan kesempatan dan kesejahteraan.⁴⁰ Jadi, antara pekerja atau buruh dan majikan atau pengusaha, keduanya berkedudukan sebagai makhluk yang berkewajiban, sekaligus berhak memperoleh rizki sesuai dengan peran dan

³⁸ Ainul Yakin, "Urgensi Teori Maqashid Al-Syariah dalam Penetapan Hukum Islam dengan Pendekatan Maslahah Mursalah," *At-Turas* 2, no. 1 (2015): 25–44.

Ahmad Ghojali, *Menuju Masyarakat Industri Islami*, hal. 67.

Faozan Amar, *Ekonomi Islam; Suatu Pengantar*, (Jakarta: UHAMKA Press, 2016), hal. 45-51.

fungsinya masing-masing. Di sinilah relasi mitra dalam produksi (*partnership in production*) dengan kedudukan yang seimbang terjadi.⁴¹

Secara sosiologis, model hubungan industrial Pancasila merupakan sebuah upaya kontekstualisasi (dapat pula disebut sebagai upaya pengembangan) sistem hukum ketenagakerjaan berbasis keadilan yang disesuaikan dengan kondisi sosial-budaya masyarakat, bangsa atau negara. Relasi industrial ini muncul sebagai langkah alternatif dalam menyikapi sekaligus mencari solusi atas berbagai persoalan di dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Mengingat, relasi antara pekerja atau buruh dengan majikan bukanlah sekedar relasi struktural, tetapi juga relasi dalam kerangka mewujudkan keseimbangan, keserasian, dan kesejahteraan bersama. Dikatakan sebagai upaya pengembangan/kontekstualisasi, mengingat secara historis, sistem hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia masih banyak dipengaruhi oleh sistem hukum kolonial, yang feodalistik.⁴²

Namun demikian, ada prinsip dasar yang harus dipenuhi, yaitu hasil atau orientasinya dari pekerjaan harus ke mengarah kepada perwujudan kemaslahatan, baik di dunia maupun diakhirat.⁴³ Karena bekerja, tidak hanya sekedar rutinitas *jasmaniyyah*, tetapi juga bagian dari aktifitas beribadah. Dari sinilah muncul konsep *istikhlaf*; di mana manusia bertanggungjawab untuk memakmurkan dunia, dan sekaligus di saat bersamaan bertanggungjawab untuk menginvestasikan dan

Armansyah Walian, “Konsep Tenaga Kerja dalam Islam” dalam *Jurnal An-Nisa* Vol. No. 1. 2013, hal. 75.

Bisnis Indonesia, “Sistem Ketenagakerjaan Indonesia Masih Feodal,” *Jakarta*, 2018, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180518/12/796973/sistem-ketenagakerjaan-indonesia-masih-feodal> .

Abdul Muim Salim, *Konsepsi Kekuatan Politik dalam Islam*, (Jakarta: UIN Jakarta, 1989), hal. 149.

mengembangkan harta yang telah diperolehnya (diamanatkan oleh Allah) untuk menutupi kebutuhan manusia lain.⁴⁴ Jadi, bekerja harus dipahami bukan saja sebagai bentuk aktifitas yang menekankan kebaikan relasi vertikal (manusia dengan Tuhan), tetapi juga menjaga relasi horizontal (manusia dengan sesama makhluk Tuhan).⁴⁵

B. Sistem Hukum Berkeadilan

Keadilan menjadi kata kunci dalam perumusan, sekaligus pelaksanaan sistem hukum. Prinsip *equality before the law*, menjadi pijakan dasarnya. Sebab, suatu hukum hanya dapat ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan.⁴⁶ Persamaan hak (bukan penyamarataan) menjadi bingkainya.

Secara sosiologis, keadilan menjadi pijakan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*).⁴⁷ Setiap individu diposisikan sama dan sederajat di dalam masyarakat. Tidak ada perbedaan status dan kedudukan. Di sinilah prinsip *equilibrium reflective*, di mana ciri rasionalitas (*rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) menjadi penting dalam mengatur struktur dasar masyarakat (*basic structure of society*). Jika muncul persoalan terkait keadilan, maka diyakini ada bagian dari struktur sosial yang mengalami disfungsi. Penyelesaiannya dituntut mengacu pada tiga (3) prinsip; yaitu

Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, hal. 227.
Muslich, *Etika Bisnis Islami: Landasan Filosofis, Normatif, Substantif, Implementatif*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hal. 40.
Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), hal. 24.
Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum ...*, hal. 139-140.

kebebasan;⁴⁸ perbedaan; dan persamaan yang adil untuk memperoleh kesempatan bagi setiap orang.⁴⁹

C. Hubungan Industrial Pancasila: Relasi Ketenagakerjaan Berbasis Keadilan

Relasi kerja dalam konteks ini merujuk pada relasi antara pekerja atau buruh dengan pekerja atau buruh, pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan, serta relasi antara pekerja atau buruh dan majikan atau pengusaha. Relasi ini menunjukkan sebuah hubungan sinergis dalam konteks menunjukkan kedudukan, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.⁵⁰ Bentuk relasi ini menjadi acuan pelaksanaan kerja, sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan, mulai dari tugas, upah, dan berbagai jaminan lainnya.⁵¹

Dari sinilah kemudian dikembangkan pemahaman bahwa pekerja atau buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan dalam proses produksi. Buruh atau pekerja maupun pengusaha sama-sama memiliki kewajiban untuk wajib bekerja sama dan membantu kelancaran usaha, dengan tujuan akhir bersama-sama meningkatkan kesejahteraan hidup dan menaikkan produksi. Dengan kata lain, pekerja/buruh dan pengusaha adalah teman (*partner*) seperjuangan dalam upaya pemerataan hasil perusahaan.

⁴⁸ John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1999), Revised Edition, hal. 53

John Rawls, *A Theory of Justice ...*, hal. 63

Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal. 70.

. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hal. 18-30.

Dari sinilah kemudian muncul tiga (3) asas kemitraan (*three-partnership*): yaitu *partnership in responsibility*, *partnership in production*, dan *partnership in profit*. Sebagai implikasinya, para pihak dalam kemitraan tersebut sama-sama memiliki peran dan fungsi yang setara dalam upaya saling menjaga hubungan keseimbangan dan keselaran.⁵² Atau dalam konteks struktural fungsional, keseimbangan (*equilibrium*)⁵³ menjadi titik tujuan dalam kerangka kehidupan bersama yang harmonis.

Pengembangan Hubungan Industrial Pancasila Berbasis Hukum Islam

Relasi kerja yang terbangun sebagaimana tercermin dalam bagan berikut ini:



Kerangka Pengembangan Hukum (Ketenagakerjaan) Islam Berbasis Keadilan

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hal. 37-38.
George Ritzer & Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern* (Jakarta: Prenada, 2011), hal. 37.

6. PENUTUP

1. Kesimpulan

Secara umum, sistem ketenagakerjaan di Indonesia saat ini mengacu pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dan UU Nomor 2 tahun 2004. Pelaksanaan dari aturan ini masih kental dengan nuansa feodalistik, relasi yang tidak berimbang, di mana buruh seringkali dijadikan sebagai “alat produksi” semata. Relasi kuasa masih dominan dalam praktiknya. Buruh merasa diposisikan sebagai pihak yang lemah. Hal ini ditandai dengan masih cukup tingginya tuntutan buruh mengenai jaminan hidup dan kesejahteraan mereka. Implementasi dari peraturan ini masih timpang. Pihak buruh masih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan fisik, sementara pihak pengusaha semata-mata mementingkan target produksi.

Pemerintah, sebagai pihak ketiga, secara politik terkadang merasa dilematis terkait dengan pelaksanaan dari aturan ini. Pihak buruh menuntut untuk dipenuhi haknya, sementara pihak pengusaha menuntut biaya upah yang murah untuk menutupi biaya produksi. Sebagai konsekuensinya, seringkali muncul persoalan yang tidak terselesaikan. Misalnya terkait upah, jaminan kehidupan dan kesehatan, serta jaminan pesangon ketika terjadi PHK. Sehingga pemahaman tentang keadilan tidak mencapai titik temu, antara pandangan pihak buruh, pengusaha, dan pemerintah sebagai pihak ketiga. Akibatnya, buruh seringkali berada pada posisi sebagai penerima ketidakadilan.

Berbagai persoalan tersebut, disebabkan oleh banyak hal. Sehingga upaya menciptakan sistem berkeadilan mengalami hambatan dan tantangan. Hambatannya antara lain, belum adanya titik temu yang menghasilkan pemahaman bersama mengenai konsep relasi industri/kerja yang berimbang (*equal*) antara buruh (atau pekerja) dan majikan (atau pengusaha). Kurangnya *political will* pemerintah dalam mengimplementasikan hukum ketenagakerjaan.

Namun demikian, untuk mengatasi hambatan ini akan berbenturan juga dengan tantangan yang harus dihadapi, antara lain; minim (rendahnya) skil tenaga kerja Indonesia, rendahnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, ketidakpastian mekanisme pasar, penempatan kerja yang tidak merata (penumpukan tenaga kerja di wilayah Jawa) karena perkembangan perekonomian yang Jawa-sentris, serta munculnya kebijakan penggunaan tenaga kerja Asing.

Dari perspektif hukum Islam, implementasi sistem ketenagakerjaan di Indonesia masih jauh dari konsep *ijarah*. Pasalnya, tidak semua mekanisme kontrak dan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan dibicarakan secara transparan di awal. Sebagai buktinya, masih banyak tuntutan buruh yang merasa mengalami ketidakadilan, karena ketidaksesuaian gaji, jenis pekerjaan dan waktu bekerja.

Akibatnya, relasi yang terbangun dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih berada pada relasi kepentingan. Akibatnya muncul banyak ketimpangan, dan pihak buruh seringkali menjadi pihak yang

dirugikan. Sementara dari sisi buruh sendiri, orientasi yang dikembangkan lebih didominasi pada pemenuhan kebutuhan fisik dan duniawi, akibatnya bekerja hanya menjadi rutinitas fisik untuk memenuhi kebutuhan fisik semata.

Untuk itulah, dari sisi ajaran Islam sistem ketenagakerjaan ini harus diformulasi dengan terlebih dahulu merubah pola pikir (*mindset*) dan orientasi kerja dengan mengembalikan pada *fitrah* manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan. Di mana misi penciptaan manusia sebagai *khalifah* di muka bumi harus diimplementasikan sebagai misi untuk mengelola dan memanfaatkan bumi dalam kerangka *kemaslahatan* bersama. Sehingga tujuan akhir dari bekerja bukan sekedar pemenuhan kebutuhan duniawi, tetapi juga *ukhrowi*. Karena bekerja sebagai bagian dari ibadah.

Dalam Islam, bekerja bukan saja relasi personal antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Tetapi juga relasi sosial antar manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarga, masyarakat di sekitarnya, sekaligus juga bentuk pengabdian diri seorang hamba kepada Allah. Oleh karena itulah ada prinsip dasar dalam Islam, dalam bekerja: yaitu kemerdekaan, kemuliaan, keadilan, dan kejelasan.

Makna bekerja yang sudah dipahami sebagai ibadah, maka relasi yang dibangun dalam bekerja bukan sekedar relasi horisontal tetapi juga relasi vertikal, maka relasi kerja harus memenuhi prinsip; persamaan dan proporsional, keadilan sosial, dan keadilan *ilahiah* (teologis).

Konsep *fiqh ijarah*, dapat dijadikan sebagai pijakan bagi proses pengembangan/kontekstualisasi hukum Islam dalam upaya membangun sistem

ketenagakerjaan berbasis keadilan di Indonesia. Konsep ini, secara sosio-antropologis, menyoroti hubungan timbal balik manusia dalam melakukan aktivitas sosial-ekonomi, sangat selaras dengan kesempatan bagi setiap individu/warga negara untuk mengembangkan kebebasan dalam memperoleh harta benda dalam rangka memenuhi hajat hidup, sebagaimana termaktub di dalam pasal 33 UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945.

Konsep *fiqh ijarah* ini sangat selaras dengan konsep hubungan industrial Pancasila (HIP). Modelnya berorientasi pada penciptaan ketenangan, ketenteraman, ketertiban, kegairahan kerja, dan ketenangan usaha. Asasnya adalah kerjasama, kekeluargaan, gotong-royong, dan musyawarah mufakat. Pekerja/buruh dan pengusaha/majikan adalah teman seperjuangan dalam produksi. Relasi yang terbangun adalah *partnership relation*. Kedua belah pihak sama-sama memiliki rasa tanggung jawab penuh kepada Tuhan Yang Maha Esa, bangsa dan negara, masyarakat sekelilingnya, pekerja/buruh serta keluarganya, dan perusahaan di mana mereka bekerja. Dari sinilah muncul tiga (3) asas kemitraan: *partnership in responsibility*, *partnership in production*, dan *partnership in profit*. Inilah model pengembangan hukum Islam sebagai upaya membangun sistem ketenagakerjaan berbasis keadilan di Indonesia. Ini merupakan langkah alternatif sebagai solusi atas berbagai persoalan di dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia. Jika orientasi kerja sudah berbingkai relasi kemitraan ini, maka misi *rahmatan lil 'alamiin* ajaran Islam juga tampak nyata dalam kehidupan ekonomi.

B. Saran

Rekomendasi yang ditujukan kepada berbagai pihak terkait dengan dunia ketenagakerjaan di Indonesia, adalah sebagai berikut:

Kepada para pekerja/buruh, selain perlu memahami berbagai aturan tentang ketenagakerjaan yang berlaku, juga harus mempersiapkan dan meningkatkan skill/kemampuannya. Hal ini bertujuan agar dalam proses bekerja, tidak akan mengalami persoalan yang merugikan. Selain itu literasi tentang berbagai aturan ini menjadi penting agar para tenaga kerja dapat memahami peran dan fungsinya dalam proses produksi. Termasuk dalam proses pemenuhan hak dan kewajibannya. Termasuk dalam menanamkan prinsip bahwa bekerja bukan hanya urusan pemenuhan kebutuhan fisik, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah.

Pihak pengusaha atau majikan, juga harus memahami berbagai aturan terkait sistem ketenagakerjaan. Bukan hanya selalu melihat dan menekankan pada target produksi semata, tanpa mempertimbangkan kualitas relasi dengan pihak tenaga kerja. Selain itu, pihak pengusaha/majikan pun harus menyadari bahwa relasi yang dibangun bukan semata-mata mengejar produksi, tetapi juga keberlangsungan usahanya. Hal ini mengandaikan pentingnya menjaga keberlangsungan relasi antara pihak yang terkait dengan usahanya. Baik dengan pekerja, pemerintah, maupun pemenuhan perlindungan terhadap kaum yang lemah (*mustadh'afiin*), sekaligus sebagai bagian dari menjaga relasi spiritual.

Pemerintah. Sebagai pihak pengatur hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja, pemerintah harus berpedoman pada prinsip *equality before the law*, dengan prinsip keadilan sebagai pijakan utamanya. Jika regulasi yang sudah ada, UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ini dirasa sudah cukup, maka tinggal bagaimana implementasi dan monitoring atas implementasi peraturan di tingkat lapangan. Karena bagaimanapun, pemerintah dalam konteks ini negara wajib menyediakan lapangan pekerjaan, sekaligus memberikan jaminan penghidupan atau hidup yang layak kepada setiap warga negaranya.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dan saran yang peneliti berikan, implikasi atas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Implikasi teoritik-paradigmatik. Pengembangan hukum Islam dalam konteks ini merupakan salah satu bentuk *ijtihad* dalam rangka memperkuat aturan/sistem hukum yang berlaku di suatu tempat. Hal ini merupakan upaya kontekstualisasi aturan hukum atau bahkan ajaran agama Islam, agar sesuai dengan konteks sosial, di mana aturan itu diberlakukan. Sehingga misi universal dari aturan/agama tersebut, sebagai *rahmatan lil 'alamiin* akan dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks ruang dan waktu.

Implikasi praktis. Upaya kontekstualisasi ini dalam level tertentu akan merubah paradigma masyarakat modern, baik itu pengusaha, pekerja, maupun pemerintah dalam pengembangan dunia usaha/ekonomi. Khususnya dalam

menyikapi dunia kerja. Jika sektor ekonomi hanya melulu berorientasi pada pemenuhan kebutuhan materialistik, lalu menafikan dimensi spiritualitas, maka relasi yang terbangun adalah karena kepentingan sesaat. Sustainability atas relasi yang ada terbatas oleh aturan. Akibatnya jika di luar jangkuan dari aturan tersebut, para pihak terkait akan merasa tidak peduli dengan apa yang terjadi dalam kehidupan di sekitarnya. Sebaliknya, dengan model pemahaman relasi kerja bukan hanya relasi horizontal tetapi juga vertikal (kesadaran akan pertanggungjawaban) kepada Tuhan Yang Maha Esa, di mana bekerja sebagai bagian dari ibadah, maka orientasi *kemaslahatan* dan kemanfaatan bersama akan menjadi prioritas semua pihak. Jika ini sudah tertanam, selanjutnya akan menjadi spirit kerja bersama sehingga dalam bahasa Max Weber, akan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

SUMMARY

THE DEVELOPMENT OF ISLAMIC LAW IN JUSTICE BASED ON INDONESIAN LABOR SYSTEM

1. INTRODUCTION

Background of the Study

As ‘homo economicus’, human beings will always try to find all of their needs, both of goods and services, for the welfare of their lives. In this process then formed patterns of interaction and social agreement, for the survival of every individual who involved. This is where the rule of law was born in order to regulate and guarantee the continuity of the process of finding the needs and welfare of living together.

The rule of law is needed to protect and guarantee the rights and obligations of every individual involved in the life of the nation-state. In order to prevent the imbalance between economic dimensions and social welfare. The reason is that a vision of social welfare cannot be realized, if in its journey accompanied by actions that lead to injustice.

Interaction in the work place can be an example of the practice of social relations in the meeting process of economic needs and efforts to create social welfare. This is where the urgency of the rules of the work; not only regulates the owner of capital and the work mechanism implemented, but also relates to the rights and obligations of the workforce itself. In order for the substance of the rules to be

accepted and implemented properly, the process of drafting and practice must take into account the socio-cultural context, in which the rules are made and enforced. Cicero, the 19th Century Roman philosopher stated, "where there is a society there is a law": law as a social norm or norm, is inseparable from the values prevailing in society. In other words, law is a mirror as well as a tangible manifestation of the values that apply to a particular society and period.¹

As a form of attention of the Indonesian government to the relations and interactions that prioritize the principle of justice, not merely employer-worker (employer-worker) dominative relations but partnership relations, the rule of labor law becomes very urgent.

Labor law is a set of regulations governing legal relations between workers, employers and the government, including the process and decision to realize the relationship. Moolenaar states, labor law is part of the applicable law with the main objective to regulate the relationship between labor and employers, among labors, and between labor and employers. Whereas the intent and purpose of labor law is to carry out social justice in the field of labor and protect workers against unlimited power from employers.

The history of industrial relations in Indonesia is very complex. Starting from the model or system of slavery,² forms of forced labor or compulsory labor

Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada: 2004), hal. 16. Lihat juga, Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 34. Lihat pula Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1997), hal. 39.

² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), cet. IV, hal. 18

(Colonial Era), to the form of criminal sanctions (*Poenale Sanctie*).³ Since Indonesia the employment system began to be formulated. The government has issued statutory provisions, including Law Number 23 of 1948 concerning on Labor Inspection, Law Number 21 of 1954 concerning on Labor Agreements, and Law Number 22 of 1957 concerning on Settlement of Labor Disputes. The law has been completed with implementing regulations, such as Government Regulations (PP), Presidential Decrees (*Kepres*), Ministerial Regulations (*Permen*), and others.⁴

In 1956, the Indonesian government ratified the International Labor Organization (ILO) Convention Number. 98/1949, so that later Trade Union Organizations emerged in the 1960s. At the beginning of the New Order government, the Indonesian Labor Consultative Council (MPBI) was formed, as a space to discuss and at the same time consolidate the interests and lives of trade unions in Indonesia. In 1972, the government united twenty-one Trade Unions into one Federation, which came to be known as the Indonesian Labor Federation (FBSI). Because it was considered democratic, in 1974, the Pancasila Industrial Relations (HIP) was formulated.⁵

This relationship is believed to carry the ideals of the Republic of Indonesia Proclamation of Independence on August 17, 1945, as stated in the substance of Indonesia's National Development.⁶ The concept of HIP has characteristics, such as (a) recognizing and believing that work is not merely earning a living, but also a

Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta: LKIS, 2008), hal 247.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 33.

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hal. 33. ⁶

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan ...*, hal. 24.

form of human service to God, to fellow human beings, society, nation-state; (b) the worker / laborer is not merely a factor of production, but as a person (person) with all his dignity and dignity; (c) relations between workers/laborers and employers have a relationship of mutual interests, for the betterment of the company; (d) differences of opinion between workers/laborers and employers must be settled amicably; and (e) both parties must always maintain a rights and obligations equality. Not for the sake of power balancing, but a sense of fairness and propriety.⁷ However, in its development, the implementation of the HIP concept was less conducive or many imbalances emerged. Labor welfare indicators are still not fully felt by the workers themselves.⁸

As a country with a majority Muslim population, although Islam is not the basis of the state, but Islam has been and will continue to be an animating spirit in every implementation of the life of the Indonesian nation-state. Therefore, discussing about the condition of workers in Indonesia, especially related to the principle of justice, in Indonesia certainly cannot be separated from an Islamic perspective.

Islam itself in its history places workers in an equal position with other non-workers (personal) as humans. Every individual has the right to be treated, as well as the obligation to treat other individuals humanely. As the vision of the coming of Islam itself is as *rahmatan lil 'alamiin*.

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan....*, hal. 27. Lihat Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), cet IV, hal. 57 – 58.

⁸ CNN Indonesia, “Hari Buruh 2019, Upah Minimum Masih Jadi Sorotan,” CNN Indonesia, accessed 13 Mei 2019, <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20190501154442-20-391155/hari-buruh-2019-upah-minimum-masih-jadi-sorotan>.

The success of a person at work, is determined by the tenacity and perseverance of each individual. Although the existence of religion is an element that also influences. Religion can function as a motivation for an individual to continue to work for a better life. Work is considered part of worship. As highlighted by Max Weber.⁹ The phenomenon that Weber referred to in the thesis was also found in the Muslim community. Where many businesses are actually inspired or even use Islamic religious labels in their development.¹⁰ Islamic business entities, or Islamic banking, in Malaysia and even in Indonesia.¹¹

There are already many studies linking spiritual and ideological motives, including Islam, to the work-place. All of these can be taken as a common thread, that the ultimate goal is how the relationships that are built up in it are professional relations, justice, and equality. Not a dominative or discriminatory relationship. With a large framework for the realization of prosperity together.

In Islam itself, both in the text of the verses of the Koran, Hadith, and historical records of the life of the Islamic community have touched on many issues related to labor, both directly and indirectly. Surah Al-Baqarah verse 286: serves as a platform for workers to be complied with the fulfillment of the right to rest (leave); Surah At-Taubah verse 105 and Surah Al-Anfal verse 27 show the obligations that

⁹ Richard Swedberg and Neil Smelser, "Introducing Economic Sociology," in *The Handbook of Economic Sociology*, ed. Neil J. Smelser and Richard Swedberg, 2nd ed., vol. 2 (USA: Princeton University Press and, 2005), 8–10, <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2003-4-43-61>. hal.8-10

¹⁰ Daromir Rudnyckyj, "Islamizing Finance: From Magical Capitalism to a Spiritual Economy," *Anthropology Today* 32, no. 6 (2016): 8–12.

¹¹ Hilman Latief, "Philanthropy and 'Muslim Citizenship' in Post-Suharto Indonesia," *Southeast Asian Studies* 5, no. 2 (2016): 269–86, <https://doi.org/10.20495/seas.5.2>.

must be fulfilled by the workers. While in the text of the Hadith, the Prophet Muhammad himself through a familiar phrase for Muslims in the provision of wages, "Pay your workers' wages before the sweat dries".

Although Indonesia is not an Islamic State, Islamic teachings are expected to be a driving force for the creation of order and justice in society. So that labor-related issues, both inside and outside the country; starting from the large number of workers in the midst of the lack of employment opportunities, the low quality of the workforce, the uneven distribution of labor, the high unemployment rate, especially related to the welfare of the workers themselves.

Based on the description above, it would be very relevant if the researcher raised the research theme entitled "Development of Islamic Law in Justice Based on Indonesian Labor System".

Focus of Study and Problem Statement

The problems that to be answered in this dissertation research are:

What are the factors that become obstacles and challenges in the labor system in Indonesia?

How is the labor system in Indonesia in the perspective of Islamic law today?

How is the development of Islamic law in the labor law system in Indonesia based on justice?

Research Objectives

To describe the labor system in Indonesia along with various inhibiting factors and challenges in creating a just system. The condition of Islamic and national legal systems in the context of optimizing the role of law is that both Islamic and national law support each other so that the values of local wisdom can provide a driving force in the effort to create justice.

To analyze how the labor system in Indonesia in the perspective of Islamic law, along with the formulation of a justice-based system. The synergy of this formulation is very much needed, because in order to build a system to be more complete, it adopts a scientific, rational, and good way of life that has been carried out by humans as legal subjects.

To develop a new model of thinking in Islamic law related to employment, as an effort to build a legal system in a labor system that is just in the Indonesian context. That is, it does not force the Islamic legal system into national law, but labor regulation is able to contribute to the thought of building a legal system that is in line with the values of the Indonesian nation's.

Research Benefits

In the academic domain this research is expected:

find out new theories in the field of law, especially in efforts to develop

Islamic law in the Indonesian labor system;

provide a methodology of Islamic law in the framework of building a justice-based in Indonesian labor system; and become a theoretical reference material in the regulatory system related to the labor system in Indonesia.

The practical benefits of the research are expected to:

contribute thoughts in an effort to develop thoughts and schemes of labor systems based on justice through the development of legal thinking, including Islamic law. For policy makers and labor practitioners, this research is expected to provide full knowledge of the labor system from a non-uniform perspective. Given, this study uses two pathways, namely positive law and Islamic law.

contribute in developing a fair labor system, as an important part of efforts to uphold a just and prosperous nation-state life.

become one of the references to mediate conflicts between workers (laborers) and capital owners in an effort to build relations between the two parties.

Theoretical Framework

The theoretical framework used in this dissertation is as follows:

Theories of justice as Grand Theory

The concept of "Justice" in the Pancasila Philosophy

The concept of "justice" according to Islam

Theory of Justice in the Perspective of Philosophy:

Aristotle's Theory of Justice

Justice Theory John Rawls

Justice Theory Jeremy Bentham

Justice according to Hans Kelsen

Theory of Islamic Law as *Middle Theory*

One method is to approach "Istislah" or *Mashlahah Mursalah* with a large frame *maqashid shari'ah*. Seen in terms of the application of labor law issues, both from the *fiqh of ijarah* and the Act system (*taqnin*) are closely related to the socio-anthropology of society, because labor is the result of human reciprocity in conducting socio-economic activities.

3. Progressive Legal Theory as *Applied Theory*

Progressive punishment means not only applying positive legalistic laws, applying laws, reading or spelling laws and applying them like machines, but rather an action or effort. Satjipto Raharjo explained that this method of punishment drains more energy, both mind and empathy and courage.¹²

F. Conceptual Framework

The word "development" means the process, method, and deed of development.¹³ When referring to the definition, the word "development" in this

Satjipto Raharjo, *Hukum Progresif: Aksi, Bukan Teks dalam Memahami Hukum dari Konstruksi sampai dengan Implementasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), hal. 3
Kemendikbud RI, "KBBI Daring," Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016,
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pengembangan>. Diakses pada bulan Januari 2020

accompanied means an effort made through a process in order to develop the legal system in accordance with the context.¹⁴

The word "labor" means people who work or do something, such as workers, or employees.¹⁵ In the Law Number 13 of 2003 concerning on Manpower, it is explained that what is meant by "labor" is every person who is able to do work to produce goods and/or services, both to meet their own needs or for the community. The word "employment" refers to all matters relating to labor in the time before, during, and after the work period.¹⁶ The word "law" refers to the official rules or customs made by the ruler or government (state). While the word "Islamic law" refers to the meaning of *syara'*, or rules or provisions regarding life based on the holy Qur'an and the Hadith.¹⁷ While "Islamic law institutions" are understood as a system of religious social behavior that originates from the rules of *syara'* based on the Qur'an and Hadith.

But there are also sources of law determined by the *Istislah* method or *al-maslahah al-mursalah*. Etymologically, *al-maslahah* means goodness, usefulness, appropriateness, worthiness, harmony, propriety. The word *al-maslahah* is opposed to the word *al-mafsadah*, which means damage. Terminologically, *maslahah* is interesting/realizing benefits or getting rid/avoiding *harm* (*jalb manfa'ah* or *daf'ul 'madarrah*). While the concept of *Al-Istislah* is set to be the same islamic

Dendy Sugono, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008), hal. 1284.

¹⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), edisi III, hal. 1244.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1
Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), edisi III, hal. 426 – 427.

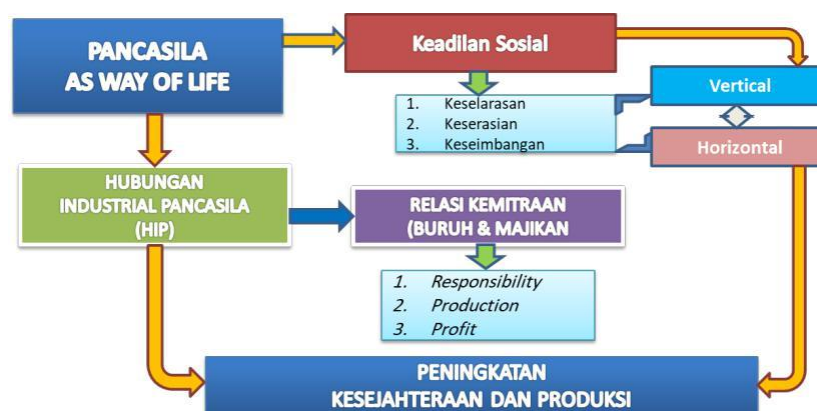
Jurisprudence, or to be another term from the concept of *Mashalih al Mursalah*. Where, the main objective is to realize *mashlahat* in general form, giving sharia law 'to a case that does not/does not yet exist in *Nash* on the basis of maintaining the public good by referring to *Maqashid al-Syar'ah*; namely guarding religion, soul, reason, descent, and wealth.¹⁸

G. Framework of Thinking

The framework of thought used by researchers in supporting the legal reconstruction effort in this dissertation is as follows:

Scheme 1.1.

Dissertation Framework



Mursyidin Ar-Rahmani, "Teori Al-Istislah dalam Penerapan Hukum Islam," *Al-Qadha: Jurnal Hukum Islam dan Perundang-Undangan* 4, no. 2 (2017): 28–54.

H. Method of Research

Research Paradigm

The paradigm of this dissertation is constructivism. Efforts to develop understanding are needed when the establishment of thought from the previous paradigm is felt unable to answer legal issues in society, so that law enforcement is unable to deliver the community to obtain substantive justice as expected.¹⁹

Research Approach

This research uses socio-legal research approach. The approach is carried out holistically, encompassing not only empirical facts, but also relating to the science of other fields, such as economics, politics, education, culture and philosophy, with a theoretical approach in the form of dynamics of labor law according to context-based construction. The *Maslahah Al-Mursalah* method is also used²⁰ with the *maqasid* principle principle of *sharia*. This research is based on the contextual meaning of normative jurisprudence (legislation), but is not studying the norm system in statutory regulations,²¹ but rather observing how reactions and interactions occur when the norm system works in society.

Sri Endah Wahyuningsih, *Rekonstruksi asas-asas hukum pidana Nasional berlandaskan Nilasi-Nilai Kearifan religious Dari Perspektif Hukum Islam*, 2011, Disertasi, PDIH Ilmu hukum UNDIP, Semarang.

Muhammad Ali Rusdi, "Maslahat Sebagai Metode Ijtihad Dan Tujuan Utama Hukum Islam," *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum* 15, no. 2 (2017): 151–68, <https://doi.org/10.35905/diktum.v15i2.432>.

Mukti Fajar dan Julianto, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar : Yogyakarta, h.47

Research Specification

In addition to the using a sociological approach that focuses on the implementation of the labor law system in Indonesia, the perspective of Islamic law is also used as an analytical perspective, arguing that Indonesia is a Muslim-majority country. Although the legal rules used are not Islamic law, but national law. Then the end result appears synergy in the study of justice, but in line with the value of Islamic law, specifically referring to the principle of justice.

Research Location

The focus of this dissertation research is the implementation of regulations that are applied nationally. Although it does not rule out the possibility for certain cases to be taken from incidents in certain areas, this does not mean that this research is only focused on events in one particular place.

Data Collection Techniques

There are two (2) data collection methods used in this study, namely; library data and observation methods (field observation) which are carried out by searching various discourses and responding to various problems related to implementation (both print and electronic sources) of various legal rules related to the labor system in Indonesia. The primary data of this dissertation are labor regulations in Indonesia, and labor law in Islam. While the secondary data is the study (literature) of both. Primary legal materials, including Pancasila; 1945 Constitution; Law Number 13 concerning on Manpower, Regulations and Regulations; Equivalent Laws and Regulations, Government Regulations and

Regulations that are Equivalent, Presidential Decrees and Regulations that are Equivalent, Ministerial Decrees and Regulations that are Equivalent, and Regional Regulations. While secondary legal materials, such as draft laws, research results, work from the legal community, and so on. In addition, researchers also use supporting material/data as support, such as dictionaries, encyclopedias, cumulative indices, and the like.

Data Analysis

The data analysis is performed after the process of checking and evaluating the data to determine its validity. After that, the grouping of data into categories or issues / themes is carried out according to the research question formulation, followed by mapping issues/themes in order to facilitate the analysis process, so that researchers can easily draw conclusions in general on the results of research.²²

Originality/Authenticity Research

Originality in this study refers to the results of the development of Islamic law in the labor law system in Indonesia based on justice. Originality is seen from and compared with some of the results of previous studies.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Alfabeta: Bandung Cetakan ke-18, 2013), hal. 246-253.

Systematics of Writings

Dissertation This dissertation is divided into 6 (six) chapters. The first chapter, introduction; discussing the background of the problem, the focus of the study and the formulation of the research problem, the aims and benefits of the study, the conceptual framework of the study, the theoretical framework, the framework of thought, research methods, and the originality of the research.

The second chapter, literature review; discusses the discourse on the main concepts which are the variables of this dissertation research. Starting from the definition, operationalization and application of the main concepts in similar research that has been done before. Like the concept of development, the employment system, Islamic law, to the concept of justice-based law. This includes several examples of regulations and issues related to employment, both in the domestic and foreign domains.

The third chapter, the labor system in Indonesia and efforts to create a just system. This chapter is the answer to the formulation of the first research problem of this dissertation. The fourth chapter, the labor system in Indonesia in the perspective of Islamic law. This chapter is the answer to the formulation of the second research problem of this dissertation.

The fifth chapter, the development of Islamic law and the building of a labor law system in Indonesia based on justice. This chapter is the answer to the formulation of the third research problem of this dissertation. The sixth chapter, concluding with the main findings or findings of the dissertation, is followed by

suggestions or recommendations on the results of the study and the implications of the study..

2. REVIEW OF THE LITERATURES

This section discusses the discourse on the main concepts which are the variables of this dissertation research. The discourse is taken from various literatures and studies of the same kind before, both from journals, books, dissertation works and various other relevant sources. Starting from the definition of the main concepts in the dissertation, operationalization and application in various similar studies that have been done before. Starting from the concept of legal development, labor systems, Islamic legal institutions, Islamic law based on justice, and the development of justice-based legal systems, to the concept of justice based law. In addition, there are also examples of regulations and issues related to employment, both in the domestic and foreign realms. From this, it can be seen clearly the operationalization of the concept used in this study, and the dissertation's distinction with previous similar research.

From this it appears that efforts to develop Islamic law are part of the *ijtihad* process. *Ijtihad* is part of the legal system of taking in Islam, which is based on the nature of the problem that is part of the category of *mu'amalah*. By referring to the main objectives of the *Shari'a* (*maqashid syariah*), namely efforts to enforce justice on earth, and the realization of people's welfare. Because the labor law system aims to protect the survival of many parties, efforts to develop/contextualize the law must

continue to be carried out in line with the development of community, national and state life.

3. EMPLOYMENT SYSTEMS IN INDONESIA: OBSTACLES AND ITS IMPLEMENTATION CHALLENGES

A. Forms of the Labor System in Indonesia

1. Scope of Labor

The employment system is a set of rules and the implementation of matters relating to labor. The labor system is needed to regulate matters related to employment. In addition, labor issues are also faced with problems in the form of humane work and encourage guarantees for workers.²³

2. History of the Employment System

Historically, the labor system in Indonesia began with a dark period.²⁴ In the pre-independence period, there were at least four kinds of labor systems; namely slavery, compulsory labor, punale sanctions, and servitude. The four labor systems have in common; namely the imbalance between rights and obligations. While in the era of independence, efforts were made to eradicate the old labor system (the Dutch and Japanese systems), with a more liberating system.²⁵ In the post-independence era, the labor system was created as an effort

²³ Bagir Manan, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, (Bandung: Alumni, 1993), hlm. 269.
Zaini Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 23-35.
Soepomo, Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1985), h. 3.

to realize national development, which is directed to regulate, foster, and supervise all activities related to labor to achieve order and achieve justice.²⁶

3. The Foundation of the Employment System

There are at least three (3) things that can be used as a basis for the formation of a labor system in Indonesia; philosophical, sociological and juridical foundation.²⁷

4. Labor System Practices

The practice of the labor system in Indonesia also has a phase. But clearly, the practice of the labor system in Indonesia is developing towards an ideal system based on the welfare of the people. Labor issues are not only related to wages, but also freedom, guarantees, to national development. For this reason, continuous development efforts are needed in order to create a labor system that is oriented towards the realization of people's welfare..

B. Efforts to Create a Just Employment System

1. Labor/Worker Efforts

Labor efforts to achieve equitable employment are achieved through movements or associations. Indirectly labor associations contribute to a fair employment system in harmonious and prosperous work relationships with one another. The harmonious working relationship between workers and employers

²⁶ Laurensius Arliman S, "Perkembangan dan Dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia" dalam *Jurnal Selat*, Vol. 5 No. 1 Universitas Andalas, Padang, 2017, h. 79.
Laurensius Arliman S, "Perkembangan dan Dinamika Ketenagakerjaan di Indonesia", h. 79.

is manifested in the Collective Labor Agreement (CLA). So that in its implementation employers cannot arbitrarily treat workers. To support and strengthen, trade unions are affiliated with employers and government institutions to form Cooperation Institutions in the form of *Biparti* and *Tripartiti*. But clearly, the labor effort continues to grow in line with the needs and progress of the times.

2. Government Efforts

Legislation is one of the government's efforts to provide guarantees of justice in employment in Indonesia. One of them is by providing equal opportunity and treatment as a manifestation of the protection of human rights. Realizing equal opportunity and treatment at work means creating a workplace that is free from all forms of discrimination and harassment.²⁸ In order to achieve this, the government established a derivative policy to the level of the implementation program; namely planning; work placement and training.

C. Obstacles and Challenges

Some of the obstacles and challenges in term of the labor situation in Indonesia today, are:

Minimal skill or ability;

Demographic Bonuses;

²⁸ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan ILO, *Panduan Kesempatan dan Perlakuan Sama Dalam Dunia Kerja*, (Jakarta: ILO Publish, 2005), hal. 5.

Miss-match Job Placement: a mismatch between the educational background and the work carried out.²⁹

Technological Progress: digital market trends make new job opportunities resulting from the use of technology far more widespread in the trade and service sectors.³⁰

Foreign Workers; and

Globalization: global competition demands an increase in the quality of the workforce

INDONESIA’S EMPLOYMENT SYSTEMS IN THE ISLAMIC LAW PERSPECTIVE

A. The Indonesian Labor System in the Perspective of Islamic Law

In general, the labor system in force in Indonesia refers to Labor Law Number 13 of 2003, and Law Number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes, as well as various other technical rules under it. Starting from the contract mechanism, wages, and various guarantees and other protections.

1) Labor

In Islam, work is not just a worldly problem, but has a *ukhrowi* (hereafter goal) dimension. Work is a direct mission of the Creator in order to manage and

Data diambil dari Institute of Development of Economics and Finance (INDEF) diakses dari www.indef.or.id diakses pada 29 september 2019
ILO, *Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017*, (Jakarta: ILO, 2018), hal. vi.

utilize natural resources.³¹ Working in Islam is based on the concept of *istikhlaf*, with the aim, in addition to prosperity, it is also part of carrying out the mandate of property given by Allah SWT to cover the needs and benefit of humans and other creatures on earth. So for these efforts, each individual has the right to receive appropriate compensation.³²

2) Employment Pillar

The pillar of employment in an Islamic perspective, is generally the same as employment in a general perspective. Namely, includes labor, employers or employees, employment relations, and the government.

3) Implementation of the Employment System

The current labor system in Indonesia, which generally refers to Labor Law Number 13 of 2003, and Law Number 2 of 2004 does not substantially contradict to the Islamic law. The problem that arises is at the practical level of implementation. Apart from the paradigm of the actors or parties related to labor, which emphasizes more on the profit side (for employers) also the materialistic orientation dominates the motives of workers. So from the perspective of Islamic law, the principle of *ijarah* has not yet been fully adopted in the employment system in Indonesia.

Sumitro Djoyohadikusumo, *Ekonomi Umum*, (Jakarta: PT Pembangunan, 1959), hal. 31.
Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, hal. 227.

B. Formulation of the Labor Systems Development in the Perspective of Islamic Law

The development of Islamic law in the employment context is very important, especially taking into account local socio-cultural and political conditions. In the Indonesian context, the adoption of Islamic law into the national legal system finds its urgency, given that the majority population is Muslim. But that does not mean denying the role and rights of non-Muslim citizens. Because what is enforced is the universal values and mission of Islamic law; namely justice and truth. This formulation must begin by shifting the paradigm and understanding related to the world of labor, by incorporating the spirituality of work into physical/worldly activities. So that the *ijarah* system can be adopted in the employment context.

DEVELOPMENT OF ISLAMIC LAW IN JUSTICE BASED ON INDONESIA LAW LABOR SYSTEM

A. Development of Islamic Law

The historical reality of the Muslim community shows that not all problems that occur today, even in the future, are available in legal texts (clearly/textually) in the Qur'an and Hadith or other sources of law that have been determined by previous jurists. In fact, every problem that arises requires a legal basis to be able to react wisely and correctly so that law (Islam) does not experience a dead end. So that efforts are needed to develop (or contextualize) law (Islam) so that law can

always be responsive to the changing times. One method is to approach "Istislah" or *Mashlahah Mursalah*, by sticking to the principle of *maqashid al-shariah*.³³

In *fiqh* perspectives, labor relations between workers and employers are conceptualized in the *ijarah* agreement (exchange of benefits and wages).³⁴ The principle leads to the realization of equal opportunity and prosperity.³⁵ So, between workers or laborers and employers or employers, both of them are domiciled creatures, and are at the same time entitled to obtain good fortune in accordance with their respective roles and functions. This is where the relation of partners in production (partnership in production) with a balanced position occurs.³⁶

Sociologically, the Pancasila Industrial Relations model is an effort to contextualize (also referred to as an effort to develop) a justice-based labor law system that is adapted to the socio-cultural conditions of the community, nation or state. This industrial relations emerged as an alternative step in addressing as well as finding solutions to various problems in the world of labor in Indonesia. Bearing in mind, the relationship between workers or laborers and employers is not just a structural relationship, but also a relationship within the framework of bringing about balance, harmony and mutual prosperity. It is said as an effort to develop/contextualize, given that historically, the labor law system in force in

Ainul Yakin, "Urgensi Teori Maqashid Al-Syariah dalam Penetapan Hukum Islam dengan Pendekatan Masalah Mursalah," *At-Turas* 2, no. 1 (2015): 25–44.

³⁴ Ahmad Ghojali, *Menuju Masyarakat Industri Islami*, hal. 67.

³⁵ Faozan Amar, *Ekonomi Islam; Suatu Pengantar*, (Jakarta: UHAMKA Press, 2016), hal. 45-51.

³⁶ Armansyah Walian, "Konsep Tenaga Kerja dalam Islam" dalam *Jurnal An-Nisa* Vol. 8. No. 1. 2013, hal. 75.

Indonesia is still heavily influenced by the colonial legal system, which is feudalistic.³⁷

However, there are basic principles that must be met, namely the results or orientation of the work must lead to the realization of benefit, both in the world and the hereafter.³⁸ Because it works, it is not just a physical routine, but also a part of worship activities. From this came the concept of *istikhlaf*; where humans are responsible for prospering the world, and at the same time responsible for investing in and developing the assets they have acquired (mandated by God) to cover the needs of other humans.³⁹ So, work must be understood not only as a form of activity that emphasizes the goodness of vertical relations (between humans and God), but also maintains horizontal relations (among humans and the rest of creation).⁴⁰

B. Sistem Hukum Berkeadilan: Equitable Legal System

Justice is the key word in the formulation, as well as the implementation of the legal system. The principle of equality before the law, becomes its basic foundation. Because, a law can only be established in relation to justice.⁴¹ Equal rights (not leveling) are the frames.

³⁷ Bisnis Indonesia, "Sistem Ketenagakerjaan Indonesia Masih Feodal," *Jakarta*, 2018, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180518/12/796973/sistem-ketenagakerjaan-indonesia-masih-feodal>.

³⁸ Abdul Muim Salim, *Konsepsi Kekuatan Politik dalam Islam*, (Jakarta: UIN Jakarta, 1989), hal. 149.

Nurul Huda, *Ekonomi Makro Islam*, hal. 227.

Muslich, *Etika Bisnis Islami; Landasan Filosofi, Normatif, Substantif, Implementatif*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), hal. 40.

Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), hal. 24.

Sociologically, justice becomes the main foothold of the presence of social institutions (social institutions).⁴² Every individual is positioned equally and equally in society. There is no difference in status and position. This is where the principle of reflective equilibrium, in which the characteristics of rationality, freedom and equality become important in regulating the basic structure of society. If issues arise related to justice, then it is believed that there are parts of the social structure that experience dysfunction. The settlement is required to refer to three (3) principles; namely freedom;⁴³ difference; and fair equality to get opportunity for everyone.⁴⁴

Pancasila Industrial Relations: Employment Relations Based on Justice

Work relations in this context refers to the relationship between workers or laborers with workers or laborers, workers or laborers with employers or employers, as well as relations between workers or laborers and employers or employers. This relationship shows a synergistic relationship in the context of showing the position, rights and obligations of each party.⁴⁵ The form of this relation becomes a reference for the implementation of work, in accordance with the agreed agreement, starting from the duties, wages, and various other guarantees.⁴⁶

From this then developed an understanding that workers or laborers and employers are fellow workers in the production process. Workers and employers

Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum ...*, hal. 139-140.
John Rawls, *A Theory of Justice*, (Cambridge: Harvard University Press, 1999),
Revised Edition, hal. 53
John Rawls, *A Theory of Justice ...*, hal. 63
Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal. 70.
G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*,
(Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hal. 18-30.

alike have an obligation to be obliged to work together and help run a business, with the ultimate goal of jointly increasing the welfare of life and increasing production. In other words, workers/employers and businessmen are partners in the effort to equalize the results of the company.

From this then came three (3) principles of partnership, namely; partnership in responsibility, partnership in production, and partnership in profit. As an implication, the parties in the partnership have an equal role and function in an effort to maintain balance and harmony relations.⁴⁷ Or in the context of functional structural, equilibrium⁴⁸ become a point of destination within the framework of a harmonious shared life.

Development of Pancasila Industrial Relations Based on Islamic Law

Work relationships that are built as reflected in the following chart:



Justice-based Islamic Legal Development Framework

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, hal. 37-38.
 George Ritzer & Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern* (Jakarta: Prenada, 2011),
 hal. 37.

CONCLUSION

A. Conclusion

In general, the labor system in Indonesia currently refers to Labor Law Number 13 of 2003 and Law Number. 2 of 2004. The implementation of this regulation is still thick with feudalistic nuances, unbalanced relations, where workers are often used as "means of production "Only. Power relations are still dominant in practice. Workers feel positioned as a weak party. This is indicated by the still high demands of workers regarding security of life and their welfare. The implementation of this regulation is still lame. The workers are still oriented towards meeting physical needs, while the employers are merely concerned with production targets.

The government, as a third party, sometimes feels politically dilemma related to the implementation of this regulation. The workers demanded that their rights be fulfilled, while the employers demanded low wage costs to cover production costs. As a consequence, unresolved problems often arise. For example, related to wages, security of life and health, and guarantees of severance when layoffs occur. So that the understanding of justice does not reach a meeting point, between the views of the workers, employers, and the government as a third party. As a result, workers are often in the position of being recipients of injustice.

These problems are caused by many things. So the effort to create a just system experiences obstacles and challenges. The obstacles are, among others, the absence of a meeting point that results in a shared understanding of the

concept of equal industrial work relations between workers and employers.

Lack of government political will in implementing labor law.

However, to overcome these obstacles will also collide with challenges that must be faced, among others; low skills, low mastery of science and technology, uncertainty of market mechanisms, uneven work placement (labor accumulation in the Java region) due to Java-centric economic development, and the emergence of policies on the use of foreign workers.

From the perspective of Islamic law, the implementation of the labor system in Indonesia is far from the concept of *ijarah*. The reason is, not all contractual mechanisms and matters related to work are discussed transparently in the beginning. As proof, there are still many demands of workers who feel experiencing injustice, due to mismatch in salary, type of work and time of work.

As a result, the relationships that have been built within the labor system in Indonesia are still in the interest relationship. As a result, many gaps arise, and the laborers often become the losers. While in terms of labor itself, the orientation developed is more dominated by meeting physical and worldly needs, as a result work is only a physical routine to meet physical needs only. For this reason, in terms of Islamic teachings the employment system must be formulated by first changing the mindset and work orientation by returning to human nature as God's creatures. Where the mission of human creation as a caliph on earth must be implemented as a mission to manage and utilize the earth in the framework of mutual benefit. So that the ultimate goal of work is

not just the fulfillment of worldly needs, but also *ukhrowi* (hereafter orientation), because working as part of worship.

In Islam, work is not just a personal relationship between workers/laborers and employers. But also social relations between humans in meeting the needs of family life, the surrounding community, as well as a form of self-servitude to God. Therefore there are basic principles in Islam, at work: namely independence, glory, justice, and clarity.

The meaning of work that has been understood as worship, then the relationships that are built in the work are not just horizontal relations but also vertical relationships, then the work relations must fulfill the principle; equality and proportion, social justice, and divine justice (theological).

The concept of *fiqh ijarah* can be used as a foundation for the process of developing/contextualizing Islamic law in an effort to build a justice-based labor system in Indonesia. This concept, socio-anthropologically, highlights the interrelationship of humans in carrying out socio-economic activities, very much in line with the opportunity for every individual/citizen to develop freedom in obtaining property in order to fulfill the necessities of life, as stipulated in article 33 of the Constitution Unitary State of the Republic of Indonesia 1945.

The concept of *fiqh ijarah* is very much in line with the concept of Industrial Relations Pancasila (HIP). The model is oriented towards creating calm, serenity, order, work excitement, and business calm. The principle is cooperation, kinship, mutual cooperation, and consensus agreement.

Workers/laborers and employers are fellow workers in production. Relationships that are built are partnership relations. Both parties have a full sense of responsibility to God Almighty, the nation and state, the surrounding community, workers/laborers and their families, and the companies in which they work. From this came three (3) principles of partnership: partnership in responsibility, partnership in production, and partnership in profit. This is the model of developing Islamic law as an effort to build a justice-based labor system in Indonesia. This is an alternative step as a solution to various problems in the world of employment in Indonesia. If the work orientation is already framed in this partnership relationship, then the mission of *rahmatan lil 'alamiin* is also implemented in economic life.

B. Recommendations

Recommendations addressed to various parties related to the world of labor in Indonesia are as follows::

To the workers/laborers, besides needing to understand various labor regulations, they must also prepare and improve their skills/abilities. It is intended that in the work process, there will be no adverse problems. In addition literacy about these various rules becomes important so that workers can understand their roles and functions in the production process. Included in the process of fulfilling their rights and obligations. Included in instilling the principle that work is not only a matter of meeting physical needs, but also as part of worship..

The employer or employer must also understand various rules related to the employment system. Not only always see and emphasize the production target alone, without considering the quality of relations with the workforce. In addition, the employers must also realize that the relationships that are built are not merely pursuing production, but also the sustainability of their business. This presupposes the importance of maintaining the continuity of relations between parties related to their business. Both with workers, the government, and the fulfillment of the protection of the marginalized group (*mustadh'afin*), as well as as part of maintaining spiritual relations.

Government. As a regulator of work relations between employers and workers, the government must be guided by the principle of equality before the law, with the principle of justice as its main foundation. If the existing regulations, Law Number 13 of 2003 regarding manpower is deemed sufficient, then it is just how to implement and monitor the implementation of regulations at the field level. Because after all, the government in this context the state is obliged to provide jobs, as well as provide a guaranteed livelihood or a decent living for each of its citizens.

Implications

Based on the conclusions and suggestions that researchers mentioned above, the implications for this study are, as follows:

Theoretical-paradigmatic implications. The development of Islamic law in this context is one form of *ijtihad* in order to strengthen the rules/legal systems that

apply in a place. This is an effort to contextualize the rule of law or even the teachings of the Islamic religion, to fit the social context in which the rule is enforced. So that the universal mission of the rules/religion, as *rahmatan lil 'alamiin* will be able to be applied in various contexts of space and time.

Practical implications. This contextualization effort to a certain extent will change the paradigm of modern society, be it employers, workers, and the government in the development of the business/economic world. Especially in responding to the world of work. If the economic sector is merely oriented to the fulfillment of materialistic needs, then denies the dimension of spirituality, then the relationship that is built is due to momentary interests. Sustainability of existing relationships is limited by rules. As a result, if out of reach of these rules, the parties concerned will feel unconcerned with what is happening in the life around them. Conversely, with the understanding of work relations not only horizontal but also vertical relationships (awareness of responsibility) to God Almighty, where working as part of worship, benefit orientation and mutual benefit will be a priority for all parties. If this is embedded, then it will become a spirit of joint work so that in Max Weber's language, it will be able to increase work productivity.