

**PENERAPAN PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN DI LEMBAGA AMIL
ZAKAT AL WASHLIYAH BERAMAL DENGAN PENDEKATAN
MAQASID SYARIAH**

Nikmah Dalimunthe

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

E-mail: nikmahdalimunthe5@gmail.com

Abstract: *Observing the implementation of employment development at the Amil Zakat Al-Washliyah Charity Institute (LAZ WASHAL) Medan City using the Maqasid Syariah approach. The purpose of this study is to find out whether employment development at the Amil Zakat Al-Washliyah Charity Institute has been implemented or not. Then, is it in accordance with applicable labor law and in accordance with Maqasid Syariah. The maqasid sharia approach in this research is that there are several labor laws that have not been or have not been implemented in the LAZ, therefore there is a violation of one of the laws that have been set. The research method used is qualitative research with data analysis techniques, namely using interviews and documentation. This research is located at the Amil Zakat Al Washiyah Charity Institute, Medan City, which is located at Jalan Sisingamangaraja, North Sumatra. The results of this study are based on company regulations, namely Law No. 13 of 2013 concerning employment. In addition to containing the obligation to make company regulations, it also contains sanctions if this is not done. So, the Amil Zakat Al Washliyah Charity Institute has implemented several laws that have been applied in employment, but there are also still some that have not been carried out, which in itself has violated the applicable laws.*

Keywords: *Manpower Development, Sharia Maqasid, Employment Law*

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara hukum yang mana tindakan dan kebijakan apa saja di atur oleh hukum, baik itu hal yang terkecil sekali pun. Dalam ketenagakerjaan hukum juga sangat di perlukan untuk menegakkan yang namanya keadilan di dalam hubungan dan pembangunan ketenagakerjaan. Sebab hal itu, hukum selalu menjadi acuan yang kuat dan di sah kan oleh tiap-tiap Negara, salah satunya Indonesia. Hukum adalah kerangka kerja yang dibuat oleh orang-orang untuk membatasi perilaku dan tindakan. Hukum juga sebagai acuan cara manusia berperilaku, serta mengendalikan manusia dalam berperilaku atau bertindak.

Hukum merupakan bagian dari yang paling signifikan dalam pelaksanaan perkembangan kekuasaan institusional, hukum memiliki kewajiban untuk menjamin keyakinan yang sah di mata publik. Oleh karena itu, tujuan hukum di balik regulasi bersifat inklusif seperti permintaan, kerukunan, harmoni, berkembang dan kebahagiaan dalam aktivitas publik. Hukum atau peraturan secara keseluruhan dapat dipisahkan menjadi dua, yaitu Peraturan Umum khusus dan Peraturan Umum. Regulasi Rahasia. Peraturan pidana adalah peraturan umum, mengandung arti bahwa Undang-undang peraturan pidana mengarahkan hubungan antara orang-orang dan masyarakat dan seolah-olah diterapkan ketika daerah setempat benar-benar membutuhkannya.

Van Hamel antara yang lain menyatakan bahwa Peraturan Pidana telah terbentuk menjadi Peraturan Umum, dimana eksekusi sepenuhnya menjadi milik negara, dengan hampir tidak ada kasus khusus. Kasus khusus yang dimaksud adalah melawan delik gerutuan (*klacht-enak*)

yang memerlukan protes (*klacht*) terlebih dahulu dari pihak yang tertindas dengan tujuan agar negara dapat menerapkannya.

Jadi KUHP selama ini melihat kepentingan luar biasa dari individu bukanlah masalah pokok, pada akhirnya aksentuasi KUHP adalah untuk kepentingan umum. Hubungan antara yang tercela dan orang yang dipertanyakan bukankah hubungan antara luka dan ketidaknyamanan sebagai dalam Peraturan Umum, namun hubungan antara yang tercela dengan Badan Publik yang kewajibannya menjamin kepentingan umum atau masyarakat sebagai ciri Peraturan Publik. (Susanto, Mohamad Duddy Dinantara,, Moh. Sutoro, S.E., and Muhamad Iqbal,2022) .

Penanda dan sub-tanda dasar dari Daftar Peningkatan (IPK) tetap dapat beradaptasi mengikuti elemen ide pergantian peristiwa dunia, File Kemajuan Kerja (IPK) harus dikoordinasikan dengan rencana peningkatan dunia yang disebut Tujuan Kemajuan Ekonomis (TPB) atau Supportable Tujuan Kemajuan (SDGs), khususnya pada rencana SDGs sehubungan dengan perkembangan moneter dan kerja yang baik.

Tenagakerja dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan, menurut (Suhartoyo 2019), sistem hukum ketenagakerjaan nasional meliputi perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat Pekerja/ serikat buruh, dan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja / buruh untuk berunding; dengan pengusaha.

Konsep dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya tentang ketenagakerjaan Anak dalam UU No. 13 Tahun 2003, Konsideran UU No. 13 Tahun 2003, Format UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan ketentuan-ketentuan lainnya tentang ketenagakerjaan Anak dalam UU No. 13 Tahun 2003.

Zakat merupakan salah satu kewajiban bagi Muslim dengan keuangan. Terlepas dari kenyataan bahwa hal itu secara luas dibicarakan dalam masalah kewajiban, itu masih penting untuk kerangka keuangan Islam, dan dengan cara ini diperiksa dalam buku-buku tentang hukum Islam dan ekonomi islam. Dari segi bahasa, kata zakat mengandung arti pemberian, perkembangan dan agung. Ada istilah muzakki, khususnya orang yang membayar zakat, sedangkan orang yang mendapat disebut mustahik, sedangkan 'aamil adalah orang yang mengawasi zakat. Pedoman berfungsinya 'aamil adalah mendapatkan zakat dari muzakki' juga, salurkan ke mustahik.

Pembangunan ketenagakerjaan adalah bagian penting Pemajuan masyarakat memiliki empat tujuan mendasar, yaitu pemanfaatan tenaga kerja, pemerataan peluang usaha yang terbuka lebar, penjaminan tenaga kerja, dan peningkatan bantuan pemerintah terhadap tenaga kerja dan keluarganya. Pemeriksaan berkas kemajuan untuk kemajuan peningkatan pekerjaan direncanakan sebagai alat penaksir yang signifikan dalam hasil peningkatan usaha. Kesiapan file ini juga berarti untuk menilai pengaturan dan proyek yang diselesaikan oleh otoritas publik dalam peningkatan tenaga kerja. (Madya Tantri Hapsari1 2020)..

Maqashid syariah adalah pemikiran dalam peraturan Islam bahwa syariah diturunkan oleh Allah untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana ditunjukkan oleh para pembela pemikiran ini, tujuan-tujuan ini dapat ditemukan atau dicabut dari sumber-sumber fundamental regulasi Islam dan harus selalu dilindungi saat memilih kasus-kasus yang sah. (Meilia 2020).

Secara teori, Maqasid Syariah adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh para ulama yang tidak terlepas dari kelebihan dan kekurangan. Dimana teori tersebut terus mengalami evolusi dan perubahan yang dapat terjadi dan berbeda dari sebelumnya. Hal ini yang membuat para pemikir hukum islam membuat bagaimana konsep Maqasid Syariah dapat selalu dipahami dengan mendalam, namun juga tidak menghilangkan citarasa kritisnya. (Musolli 2018).

Berdasarkan latarbelakang penelitian sebelumnya dan penjelasan terkait hukum ketenagakerjaan dan Maqasid Syariah. Peneliti tertarik untuk menganalisis Penerapan

Pembangunan Ketenagakerjaan Di Lembaga Amil Zakat Al Washliyah Beramal Dengan Pendekatan Maqasid Syariah. Dimana penelitian ini memberikan temuan baru mengenai bagaimana pembangunan ketenagakerjaan di Lembaga Amil Zakat Al-Washliyah Beramal sudah diterapkan atau tidak. Lalu, apakah sudah sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan sesuai dengan Maqasid Syariah.

Sebagai tolak ukur, penelitian ini memakai pendekatan maqasid syariah dengan gap penelitiannya adalah bahwa ditemukannya beberapa UU ketenagakerjaan yang memang belum ataupun tidak diterapkan di LAZ tersebut, maka dari itu terjadilah pelanggaran salah satu UU yang telah di tetapkan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Perencanaan tenaga kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Wredhatama (1999), mengaransemen metodologi memikirkan sistem bisnis lain untuk sebuah asosiasi. Sementara itu, penyiapan kunci SI/TI, menurut Haris (2002), menjadi alasan pelaksanaan SI/TI untuk mendapatkan keuntungan bisnis bagi suatu asosiasi. Menurut Wijaya (2011), pengaturan kunci SI/TI juga dapat menjadi elemen bagi sebuah asosiasi untuk menang. Menurut Ward dan Peppard, penyusunan vital SI/TI terdiri dari tiga tahapan mendasar, yaitu informasi, hasil dan aplikasi. (Utami, Nugroho, and Wijaya 2018).

2.2 Penduduk dan tenaga kerja

Pengembangan kerja tidak sepenuhnya diselesaikan oleh pembangunan penduduk sebelumnya, di mana mendasar dari pasokan kerja adalah penduduk. Ukuran pasokan kerja bergantung pada ke jumlah penghuninya. Daerah yang memiliki jumlah penduduk lebih besar akan memiliki jumlah tenaga kerja atau pasokan pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan daerah dengan jumlah penduduk yang lebih sedikit. (Triani and Andrisani 2019)

2.3 Kesempatan kerja

Kesempatan kerja merupakan salah satu faktor makroekonomi yang selama beberapa waktu menjadi fokus perhatian para ilmuwan keuangan. Ini karena posisi terbuka adalah salah satu petunjuk keuangan yang mencerminkan presentasi keuangan suatu tempat. Pintu terbuka bisnis yang diperluas dapat meningkatkan hasil keuangan dan dengan demikian mempengaruhi penurunan tingkat kebutuhan. Pekerjaan signifikan dari posisi terbuka dalam memperluas pembangunan keuangan dan mengurangi tingkat kebutuhan menunjukkan bahwa pendekatan perbaikan moneter diatur menuju penciptaan lapangan kerja. (Amri 2020)

2.4 Pelatihan kerja dan kompetensi kerja

Keterampilan sebagian besar dianggap sebagai kemampuan untuk memainkan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Percakapan tentang keterampilan telah menjadi dasar untuk berkonsentrasi di berbagai bidang pekerjaan seperti penelitian otak, sekolah, keuangan, regulasi, dan bantuan publik secara keseluruhan. pertanyaan mengutip zakat dan menyebarkannya kepada orang-orang yang memenuhi syarat untuk itu. (Ammar Badruddin Romli and Mohd Noor Daud 2021)

2.5 Hubungan industrial

Premis hubungan modern syariah adalah off-base yang lainnya adalah firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah Al Maidah bait 2 yang menandakan "dan bekerja sama dalam kebaikan dan ketaqwaan dan tidak ikut dalam kemaksiatan dan pelanggaran". Jika ada pertanyaan, ada ide untuk menampung, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al Hujuroh bagian 10 yang artinya "Tidak diragukan lagi, mukmin adalah saudara kandung, maka benamkan kapak di antara dua saudaramu. dan takutlah kepada Allah agar kamu mendapatkan keringanan hukuman yang dapat diciptakan dalam hubungan modern syariah, khususnya: 1) kesepakatan yang jelas, lugas dan adil, 2) fokus pada kebebasan buruh, 3) ahli dalam normalisasi pekerjaan dan upah, 4) memastikan jaminan spesialis. (Hadi 2009)

2.6 Kondisi lingkungan kerja

Peningkatan dan kemajuan membutuhkan perubahan besar dinamis seperti yang akan dianggap normal memiliki efek positif. Salah satu bagian dari peningkatan yang mendukung adalah pembuatan tempat kerja yang menguntungkan, di mana tempat kerja yang bermanfaat berada di luar variabel manusia, baik fisik maupun non-aktual dalam suatu asosiasi yang seharusnya berdampak pada kemajuan. Iklim adalah sesuatu di luar atau di sekitar makhluk hidup. sedangkan pengertian iklim sebagaimana dimaksud dalam UURI No.4 Pada tahun 1982 dan UURI Nomor 23 Tahun 1997 tentang iklim, iklim dicirikan sebagai suatu kesatuan dengan segala benda, kekuatan, keadaan, dan makhluk hidup, termasuk manusia dan tingkah lakunya yang mempengaruhi daya tahan dan bantuan pemerintah dari orang dan lainnya. hewan hidup.

Tempat kerja yang layak akan membawa dampak yang layak demikian juga pada semua perkumpulan, baik buruh, perintis maupun hasil kerja mereka. Tempat kerja menunjukkan pada hal-hal yang sekitar dan meliputi dibuat oleh perwakilan di tempat kerja. Tempat kerja aktual dan tempat kerja mental (non-actual work), keduanya tidak akan sulit dipisahkan. Jika seseorang berada dalam kondisi yang baik, itu tidak benar-benar siap untuk mencapai hasil yang baik di tempat kerja, dan sebaliknya. Dengan demikian, kedua pandangan ini tidak dapat dipisahkan karena harus saling mendukung dan melengkapi untuk mendapatkan hasil yang baik.(Safa'ati 2018)

2.7 Pengupahan dan kesejahteraan pekerja

Sesuai Chaudhry ungkapan "kompensasi" dapat dimanfaatkan dalam arti sempit atau luas. Arti luas dari upah menyiratkan angsuran yang ditawarkan sebagai pertukaran untuk administrasi kerja, sementara dari sudut pandang terbatas upah dapat dicirikan sebagai berapa banyak uang tunai yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerjanya untuk administrasi yang dia berikan.

Sebagaimana Qur'an Surah At-Thalaq Ayat 6:

اَسْكِنُوْهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مَنْ وُحِدَّكُمْ وَلَا تُضَارُوْهُنَّ لِتُضْبِقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ اُولَئِنَّ حَمْلَتِي يَضَعُنَ حَمْلَهُنَّ
فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ قَاتُوْهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأَتَيْرُوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَسَّرْنَمْ فَسْتَرْضِعُ لَهُ اُخْرَى

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para istri) dimana kamu bertempat tinggal menurut kemampuan mu dan jangan lah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah di talak itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungan ny, kemudian jika mereka meyusukan (anak-anak) mu, maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah diantara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.

(Dewi 2019) menjelaskan salah satu hal mendasar kompensasi adalah nilai pekerjaan. Hal ini dengan alasan bahwa harus ada komponen keadilan dalam kompensasi. Keadilan dalam kompensasi tidak berarti bahwa upah antara satu pekerja dan satu lagi adalah sesuatu yang serupa, karena nilai pekerjaan juga menentukan upah pekerja, dan itu berarti bahwa upah antara spesialis berbakat dan spesialis tidak berbakat bukanlah sesuatu sangat mirip. Qardawi mengatakan bahwa nilai pekerjaan menjadi alasan pemberian upah, karena sulit menyeimbangkan kompensasi antara buruh ajar dengan tenaga ahli yang tidak kompeten.

2.8 Jaminan sosial tenaga kerja

(SALIM and RAWI 2020), pekerjaan untuk mencapai ini adalah pelaksanaan program jaminan Pensiun Berbantuan Pemerintah yang dilaksanakan melalui Peraturan Menteri No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN (Kerangka Pensiun Berbantuan Pemerintah) dan TAP MPR RI No.

X/MPR/2001 yang dihibahkan kepada Pemimpin Republik Indonesia kerangka kerja pensiun yang dikelola pemerintah.

2.9 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah nilai dan keyakinan yang tumbuh dan dikembangkan dalam suatu organisasi untuk menuntun dan tindakan anggota atau pegawai dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi memiliki beberapa peran yaitu, memberikan suatu identitas terhadap anggota, menciptakan pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, meningkatkan kemampuan sistem sosial, dan budaya organisasi sebagai mekanisme terciptanya makna dan mekanisme yang menciptakan pengendali atau pembentuk sikap pegawai atau anggota. (Bernhard Tewal, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo 2017)

2.10 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah cerminan dari keberhasilan atau kegagalan dan pencapaian suatu organisasi atau lembaga pemerintahan. Mengambarkan hasil yang dicapai perusahaan tersebut dari serangkaian kegiatan kerja atau aktivitas dalam periode tertentu. Kemudian dilakukan penilaian kinerja yang berfungsi untuk mengetahui usaha dan keberhasilan organisasi dan rancangan kinerja yang telah dilakukan. (Dr. Ni Kadek Suryani, S.E., M.M, Prof. Dr. Ir. John E.H.J., FoEH. 2018)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jurnal ini menggunakan metode kualitatif, Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berpangkal dari pola fikir induktif, yang didasarkan atas pengamatan obyektif partisipatif terhadap suatu gejala (fenomena) sosial. (Glinka 2008). Dalam penelitian ini, prosedur yang dilakukan menghasilkan data deskriptif berupa kalimat baik dari tulisan atau lisan yang berasal dari narasumber atau pun prilaku seseorang yang diamati secara objektif. Penelitian ini bersifat lapangan yang dilakukan di Lembaga Amil Zakat Al Washiyah Beramal Kota Medan yang beralamat di jalan Sisingamangaraja Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Strategi penelitian adalah sekumpulan latihan, aturan, dan sistem yang digunakan oleh spesialis dari disiplin logis. Filsafat juga merupakan pemeriksaan hipotetis dari strategi atau teknik. Penelitian adalah pertunjukan yang efisien yang sepenuhnya bertujuan untuk memperluas seberapa banyak informasi. Penelitian kualitatif adalah semacam eksplorasi yang penemuannya tidak diperoleh melalui metode faktual atau berbagai jenis perkiraan dan mencoba untuk memahami dan menguraikan pentingnya suatu kesempatan kerjasama perilaku manusia dalam keadaan tertentu sesuai dengan sudut pandang ilmuwan itu sendiri.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil penelitian

Lembaga Amil Zakat Beramal Washliyah (LAZ WASHAL) merupakan salah satu lembaga sosial yang bertujuan membangun ekonomi ummat melalui ZISWAFAF (Zakat, Infaq, Sedekah, Wakaf) melalui pengelolaan zakat secara produktif dan fasilitas pendidikan AL Washliyah, membutuhkan dukungan para *stake holder* yang ada untuk sama-sama mendukung, baik pengurus Wilayah Al-Washliyah, pengurus Wilayah Daerah serta seluruh lapisan masyarakat yang bersedia mengorbankan harta bendanya sebagai amal jariyah dan kebermanfaatan ummat.

a. Jam Istirahat Pekerja

Lembaga Amil Zakat Al Washliyah Beramal yang terletak di jalan Sisingamangaraja, Kota Medan, adalah sebuah lembaga yang memiliki pengaplikasian jam operasional kerja mulai dari jam 09.00-16.00 sore. Jika melihat dari sisi hukum ketenagakerjaan, jam operasional ini termasuk juga ke dalam UU No 1 tahun 1951 tentang peraturan jam operasional kerja. Dalam proses kerja amil di lembaga ini, para amil adalah pekerja yang melakukan

penghimpunan dan penyaluran dana, pekerjaan yang dilakukan ini sama seperti yang dilakukan oleh Lembaga Amil Zakat lainnya.

Namun, secara spesifik para amil di Lembaga Amil Zakat Al Washliyah melakukan penyaluran juga terhadap warga Al Washliyah. Dimana penyaluran ini juga mengedepankan para Mustahik yang ingin membuka usaha dengan memberikan modal usaha dan pembinaan (zakat produktif). Dalam pasal 10 ayat 2 UU no 1, Tahun 1951 tentang peraturan waktu istirahat dimana dalam UU tersebut dijelaskan bahwa pekerja mendapat kesempatan istirahat setengah jam atau lebih. Maka, para amil yang berkerja di Lembaga Amil Zaakat Al Washliyah Beramal juga mendapatkan hak dan melaksanakan istirahat selama 60 menit.

b. Hubungan Kerja

Hubungan kerja antara Lembaga Amil Zakat Al Washliyah Beramal dengan Instansi pemerintahan belum ada. Berdasarkan penjelasannya, Badan Amil Zakat Umum (BAZNAS) merupakan yayasan non-primer yang dibingkai oleh Negara untuk melengkapi bermacam-macam bantuan zakat di Indonesia. Kantor Amil Zakat Umum pada dasarnya memiliki delegasi di setiap daerah di Indonesia. Landasan ini dilatarbelakangi oleh Peraturan Badan Zakat Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengurus. Pendirian BAZNAS pertama kali ditetapkan dengan SK No. 8 Tahun 2001 tentang Organisasi Amil Zakat Umum sesuai dengan amanat PP No. 38 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Zakat yang aktif pada saat itu. Setelah pedoman berubah, BAZNAS berstatus sebagai lembaga pemerintah non-primer yang bebas dan cakap kepada Presiden melalui Pendeta Agama. (Kesuma Wardhani 2018)

c. Lembur

Lembur para amil, di lembaga ini dilakukan atau diterapkan sesuai dengan program yang sedang dilaksanakan, contoh penyantunan anak yatim, dalam program ini sering sekali melebihi jam operasional jam kerja. Upah kerja lembur pada Laz Washal adalah 0%, yang mana dikerjakan dengan ikhlas apabila memang melebihi batas waktu yang ditetapkan. Secara yuridis dalam Pasal 1 angka 1 pengaturan tentang Penerbitan Pendeta Tenaga Kerja dan Keimigrasian Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Tambahan Waktu Kerja dan Tambahan Waktu Upah Tambahan Waktu Kerja. waktu yang melebihi 7 (tujuh) jam per hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu selama 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam per hari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu selama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja minggu demi minggu hari istirahat atau berpotensi tidak ditetapkan oleh Badan Publik. Dengan pasal ini, bahwa kita ketahui Lembaga Amil Zakat Al washliyah belum menerapkan yang namanya upah lembur dimana ini sudah melanggar salah satu UU yang di tetapkan. Yang mana lembur ada tetapi tidak dilaksanakan

d. Uang pesongan para amil sebagai pekerja

Lembaga Amil Zakat Al Washliyah Beramal (Laz Washal) juga tidak menerapkan uang pesongan pada karyawan (amil) yang bersangkutan di tempat kerja apabila sudah pensiun nanti. Namun, Laz Washal menerapkan uang insentif untuk para amil yang dihitung dengan jumlah setiap absen, masuk kerja dengan batas maksimal waktu yang ditentukan yang biasanya dinamakan dengan uang penghargaan. Lembaga Amil Zakat Al Washliyah belum menerapkan sistem kontrak kerja dalam kurun waktu tertentu dan juga belum adanya PHK. Dasar hukum peraturan perusahaan adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Selain memuat kewajiban pembuatan peraturan perusahaan di dalamnya juga memuat sanksi jika hal ini tidak dilakukan.

e. Ketenagakerjaan dalam pandangan Maqasid Syariah

Ketenagakerjaan adalah hal-hal yang menyangkut dengan masalah produksi, distribusi dan konsumsi. Secara keseluruhan semua itu menyangkut masalah ekonomi dalam kehidupan manusia. Setiap individu untuk memenuhi kebutuhan hidup jasmaninya akan selalu bekerja

dan bebas memilih pekerjaan sesuai profesiya dengan tujuan yang sama yaitu tujuan ekonomis (Khairani 2015).

Berdasarkan ketentuan umum undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 1 disebutkan bahwa yang dimaksudkan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sebelum memulai kegiatan produksi tentunya terjadi kesepakatan antara pekerja dan pemberi pekerjaan. Seperti yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 yang menyebutkan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya pada angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur adanya perintah, penunaian kerja, dan upah.

Hukum Islam mengenal bentuk perjanjian yang disebut ijarah atau sewa-menyeawa. Ijarah ada dua macam; yaitu ijarah a'yan dan ijarah asykhash. Ijarah a'yan adalah perjanjian sewa menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau perjanjian kerja. Perikatan ijarah harus didahului dengan akad, yaitu bertemunya ijab dan qabul yang menimbulkan akibat hukum pada obyeknya (Khairani 2015).

5. KESIMPULAN

Maqasid syariah adalah pemikiran dalam peraturan Islam bahwa syariah diturunkan oleh Allah untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana ditunjukkan oleh para pembela pemikiran ini, tujuan-tujuan ini dapat ditemukan atau dicabut dari sumber-sumber fundamental regulasi Islam dan harus selalu dilindungi saat memilih kasus-kasus yang sah. Lembaga Amil Zakat Al Washliyah Beramal sudah menerapkan beberapa UU yang telah berlaku dalam ketenagakerjaan, tetapi juga masih ada yang tidak dilakukan, yang mana itu sendiri telah melanggar UU yang berlaku. Dan mungkin saja ini bisa dikenakan pasal yang sudah di sahkan, Lembaga Amil zakat Al Washliyah Beramal belum menerapkan yang nama nya upah lembur dimana ini sangat di tekankan untuk tenaga kerja di Indonesia supaya menguatkan yang nama nya keadilan, dikarenakan akan banyak pro dan kontra nanti nya jika kerja tidak sesuai dengan upah yang telah di sediakan. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan hukum peraturan perusahaan yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan. Selain memuat kewajiban pembuatan peraturan perusahaan di dalamnya juga memuat sanksi jika hal ini tidak dilakukan. Maka, Lembaga Amil Zakat Al Washliyah Beramal sudah menerapkan beberapa UU yang telah berlaku dalam ketenagakerjaan, tetapi juga masih ada yang tidak dilakukan, yang mana itu sendiri telah melanggar UU yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, M. (2020). Analisis Maqashid Syariah Terhadap Implementasi Pasal 18 UU No. 23/2011 Tentang Syarat-syarat Menjadi Amil Zakat (Studi Di Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu)." *International Journal of Hypertension* 1 (1): 1–171.
- Bernhard Tewal, Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, Hendra N. TTawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bnadung: CV. Patra Media Grafindo.
- Dewi, N. Y. S. (2019). Pengupahan dan Kesejahteraan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Econetica: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*, 1(2), 11-24.
- Glinka, T. (2008). Metode Penelitian Sosial (Issue October 2019).
- Hadi, M. A. (2018). Pengaruh Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada BAZNAS. *Equilibrium*, 5(2).

- Hapsari, M. T., & Jalunggono, G. (2021). Analisis Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah. *Jendela Inovasi Daerah*, 4(1), 77-90.
- Khairul, A. (2020). Pengaruh Zakat Dan Kesempatan Kerja Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Aceh.” *Al-Muzara’Ah* 7 (2): 57–70. <https://doi.org/10.29244/jam.7.2.57-70>.
- Musolli, M. (2018). Maqasid Syariah: Kajian Teoritis Dan Aplikatif Pada Isu-Isu Kontemporer. *AT-TURAS: Jurnal Studi Keislaman*, 5(1), 60-81.
- Romli, A. B & Daud, M.N (2021). Peningkatan Kemahiran dan Kualiti Kerja Amil Zakat Melalui Pembangunan Model Kompetensi Amil Zakat.” *TIJARI International Journal of Islamic Economics, Business and Entrepreneurship* 1 (1): 1–17
- Suryani, N. K. & FoEh, J. E., IPU. 2018. *Kinerja Organisasi*. Deeppublish.
- Susanto, S., Duddy Dinantara, M., Sutoro, M., & Iqbal, M. (2019). Pengantar Hukum Bisnis.
- Safa'ati, Y. I. (2018). *Lingkungan kerja di Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat (LAZDAU) Sidoarjo* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Salim, A. O., & Rawi, R. D. P. (2020). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 4(1), 32-40.
- Suhartoyo, S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 326-336.
- Triani, M., & Andrisani, E. (2019). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk Dan Upah Terhadap Penawaran Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Geografi*, 8(1), 49-54.
- Utami, Y., Nugroho, A., & Wijaya, A. F. (2018). Perencanaan Strategis Sistem Informasi dan Teknologi Informasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 5(3), 253-260.
- Wardhani, R. W. K. (2018). Manajemen Komunikasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Barat. *NALAR: Jurnal Peradaban dan Pemikiran Islam*, 2(1), 12-21.