

**URGENSI KEBIJAKAN PERATURAN DAERAH TENTANG
KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN WONOSOBO
(KAJIAN FIQH SIYÂSAH DUSTÛRIYAH)**

Mutho'am

Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ) Jawa Tengah Di Wonosobo
Email: mutho'am@unsiq.ac.id

Aksamawanti

Universitas Sains Al-Qur'an (UNSIQ) Jawa Tengah Di Wonosobo
Email: aksamawanti@unsiq.ac.id

ABSTRAK

Kebijakan Peraturan Daerah terkait dengan ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pembenahan sistem ketenagakerjaan, agar terwujud hak-hak bagi para pekerja. Pembenahan terhadap peraturan yang sudah ada merupakan upaya menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, karena masih ditemukan permasalahan-permasalahan di lapangan. Salah satu pijakan yang digunakan untuk membenahinya yaitu dengan menggunakan konsep Siyâsah Dustûriyah. Konsep ini merupakan bagian dari Fiqh Siyâsah Islam yang membahas perundang-undangan negara, termasuk konsep-konsep konstitusi. Mulai dari penyusunan legislasinya, bagaimana cara perumusannya dengan menggunakan mekanisme syuro atau demokrasi. Dalam siyasah juga mengurus persoalan timbal balik hubungan antara pemerintah dengan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi termasuk didalamnya adalah hak-hak tenaga kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu dengan kajian kepustakaan library reseach dan juga menggunakan teknik desk review serta wawancara untuk mendapatkan gambaran secara lebih mendalam. Hasil penelitiannya adalah Siyâsah Dustûriyah sebagai salah satu pijakan dalam membuat peraturan ketenagakerjaan maka akan didapatkan rumusan-rumusan ketenagakerjaan yang berorientasi pada kemaslahatan umat.

Kata kunci: Kebijakan, tenaga kerja, *maşlahat*.

A. PENDAHULUAN

Bekerja merupakan ikhtiar yang dilakukan oleh manusia agar mendapatkan kehidupan secara layak, untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran. demikianlah naluri yang dibangun manusia secara alami. Islam juga mengajarkan tentang mencari rizki yang halal dan baik untuk bekal kehidupan di dunia. Oleh karena itu

mendapatkan pekerjaan yang baik dan layak merupakan tujuan hidup dari setiap manusia. Namun demikian ada banyak permasalahan yang muncul dalam kehidupan ini, masih kita jumpai masyarakat yang hidup dibawah garis kemiskinan, karena tidak mencukupi kebutuhan pokok hidupnya. Diantaranya disebabkan karena belum memiliki pekerjaan yang bisa mencukupi

kebutuhan hidupnya, bahkan ada yang menganggur. Hal ini akan memunculkan problem social jika tidak ada solusi untuk mengatasinya. Maka yang terjadi adanya ketimpangan dan kesenjangan diantara mereka. Untuk mengantisipasinya salah satu caranya pemerintah harus hadir menjembatani pemecahan permasalahan tersebut.

Salah satu upaya yang dilakukan yaitu dengan cara menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keahlian, berupa skill pada bidang yang di tekuninya dan kreatifitas dalam mengembangkan usahanya. Apalagi saat ini kita akan menghadapi bonus demografi yaitu melimpahnya penduduk dengan jumlah angkatan kerja yang lebih banyak. Sehingga akan memunculkan jumlah angkatan kerja yang melimpah untuk disiapkan menjadi tenaga kerja.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga (Rionga and Firdaus, 2007:2). Sedangkan menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo (1987) mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang

menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja. Tenaga kerja merupakan sumberdaya paling utama dalam siklus perputaran roda perekonomian. Pada tahun 2023 jumlah Angkatan kerja di Wonosobo mencapai 519.797, yang bekerja 494.085 dan pengangguran terbuka sebanyak 25.712 (BPS Wonosobo 2023).

Dari 494.085 jiwa angkatan kerja tersebut, dengan proporsi terbanyak yang bekerja pada sektor pertanian, kemudian disusul mereka yang bekerja pada sektor Jasa dan yang terakhir adalah sektor manufaktur. Komposisi yang sama untuk tahun 2023 penduduk usia 15 tahun ke atas dapat ditampung oleh lowongan kerja yang ada. sebagian besar mereka bekerja pada status Berusaha Sendiri, kemudian status Buruh/Karyawan/Pegawai menempati posisi kedua, selanjutnya dengan status berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak Tetap (BPS Wonosobo 2023).

Problem mendasar terkait dengan ketenagakerjaan di Wonosobo berupa adanya disparitas penduduk yang kemudian memunculkan kemiskinan. Kemiskinan menjadi permasalahan utama yang dihadapi pemerintah Wonosobo selama sepuluh tahun terakhir. Selama lima tahun terakhir, kabupaten Wonosobo menduduki peringkat tiga besar sebagai

kabupaten termiskin di Jawa Tengah (Wulandari 2020). Oleh karena itu untuk mengurai masalah kemiskinan salah satu upaya yang dilakukan adalah tentang pembenahan sistem ketenagakerjaannya. Agar tercipta regulasi yang jelas dan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah memiliki orientasi pada kemaslahatan.

Pada penelitian ini setidaknya akan membahas tentang tiga permasalahan. **Pertama**, bahwa selama ini sudah ada regulasi dan payung hukum terkait dengan ketenagakerjaan secara umum. Seperti Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja. Ada juga UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta yang terakhir UU No.6 tahun 2023 sebagai pengganti UU No. 2 tahun 2022 juga tentang cipta kerja. Bahkan Pemerintah Kabupaten Wonosobo juga sudah membuat Perda No 8 tahun 2016 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja. Serta Peraturan Bupati (Perbub) No 18 tahun 2017 berkaitan dengan petunjuk pelaksana Perda tersebut, yang memiliki fungsi untuk melindungi para tenaga kerja, khususnya yang bekerja di luar daerah. Adanya perangkat perundangan dan peraturan daerah tersebut ternyata masih juga memunculkan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan secara umum.

Kedua, dengan masih adanya permasalahan ketenagakerjaan secara

umum maka perlu membuat rancangan peraturan daerah yang lebih, rinci lengkap dan operasional, untuk mengurai problem ketenagakerjaan, dan hal itu merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dilakukan.

Ketiga, Fiqh Siyâsah Dustûriyah digunakan menjadi salah satu pijakan didalam membuat rancangan kebijakan berupa Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo yang berbasis *Maşlâhah al-‘Âmmah*.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu dengan menggunakan teknik *desk review* dan wawancara untuk mendapatkan gambaran secara lebih mendalam. Wawancara dilakukan kepada pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan dan pelatihan kerja, perusahaan atau dunia usaha, angkatan kerja muda dan laki-laki dan perempuan, dan kelompok-kelompok terkait lainnya yang dapat memberikan informasi terkait isu ketenagakerjaan.

Sedangkan pola penulisannya dengan kajian kepustakaan (*library research*). Oleh karena itu data utama (primary sources) dalam penulisan ini adalah data kepustakaan baik dalam bentuk buku, jurnal ilmiah, artikel, opini maupun dokumen lain yang berhubungan dengan Siyâsah Dustûriyah dan Raperda ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo. Data yang terkumpul kemudian ditelaah

dan diolah secara kritis dan komperhensif dengan tidak terlalu mempertimbangkan prosedur baku agar tidak terjebak pada nalar berfikir yang bersifat positivistik, melainkan dengan bergaya diskriptif.

Di samping itu pada penelitian ini juga akan diurai dengan pendekatan etis yang ada dalam ajaran Islam. Dimana Islam memberikan nilai ajaran etikanya, terkait dengan pedoman ketenagakerjaan yang diatur dalam sebuah sistem perundangan yang berdasarkan tasyri' atau yang lebih dikenal dengan istilah *Siyâsah Dustûriyah*.

B. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian dan Ruang Lingkup *Siyâsah Dustûriyah*

Dusturiyah berasal dari bahasa Persia yang berarti seorang yang memiliki otoritas baik dalam bidang politik maupun agama (Kantun 2016). Dalam perkembangan selanjutnya kata ini digunakan untuk menunjukkan anggota kependetaan (pemuka agama) *Zoroaster* (majusi). Setelah mengalami penyerapan ke dalam Bahasa Arab, kata *dustûriyah* berkembang pengertiannya menjadi asas dasar/pembinaan. Jadi *dustûriyah* kemudian bermakna sekumpulan kaidah yang mengatur dasar-dasar dan hubungan kerja sama antar sesama anggota masyarakat yang berada dalam sebuah negara, baik yang tidak tertulis

(konvensi) maupun yang tertulis (konstitusi).

Siyâsah Dustûriyah merupakan bagian dari Fiqh siyasah yang membahas perundang-undangan negara dalam hal ini juga termasuk konsep-konsep konstitusi dan perundang-undangan. Mulai dari penyusunan legislasinya, bagaimana cara perumusannya dengan menggunakan mekanisme syuro atau demokrasi yang merupakan pilar penting dalam system perundangan tersebut. Disamping itu juga mengkaji terkait dengan negara hukum dalam siyah termasuk timbal balik hubungan antara pemerintah dengan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi (Iqbal, 2016: 77).

Oleh karena itu *Siyâsah Dustûriyah* yang terpenting adalah pembuatan undang-undang dan melahirkan kebijakan penguasa yang berisi berbagai aturan untuk kehidupan masyarakat dalam bernegara. Keputusan hukum yang dibuat oleh pemimpin atau penguasa dapat dikategorikan sebagai tasyri'. Tasyri' yang artinya menciptakan undang-undang dan membuat kaidah-kaidah. Tasyri' dalam pengertian tersebut adalah membuat undang-undang, baik undang-undang yang dibuat bersumber dari ajaran agama maupun dari perbuatan manusia. Tasyri' merupakan proses pembuatan undang-undang yang diambil dari syari'ah. tasyri diproses melalui

penciptaan berbagai macam kaidah yang merupakan salah satu Upaya agar syari'ah dapat dijadikan undang-undang yang memudahkan Masyarakat mengamalkannya.

Adapun ruang lingkupnya mencakup bidang kehidupan yang sangat luas, diantaranya mencakup **pertama**, dalil-dalil *kullî* yang berisikan ayat-ayat Al-Qur'an maupun hadist, *maqâsid as-syarî'ah* dan semangat ajaran Islam didalam mengatur masyarakat yang tidak akan berubah bagaimanapun perubahan masyarakat. Karena dalil-dalil *kullî* tersebut menjadikan didalam mengubah masyarakat dan menjadikan sebagai aturan dasar dalam menetapkan hukum. **Kedua** aturan-aturan yang dapat berubah karena perubahan situasi dan kondisi termasuk didalamnya hasil ijtihad para ulama yakni yang disebut dengan fiqh. Ketiga adalah kebijakan-kebijakan *khulafa'arrashidin* didalam mengendalikan pemerintahan meskipun mereka memiliki perbedaan gaya dalam memimpin pemerintahannya (Jindan, 1995: 51).

Disamping itu sumber hukum *Siyâsah Dustûriyah* berasal dari manusia itu sendiri dengan lingkungannya seperti pandangan para tokoh politik, adat kebiasaan '*Urf*, atau kebiasaan masyarakat yang bersangkutan, pengalaman masa lalu dan aturan-aturan

yang pernah di buat sebelumnya. Sumber-sumber tersebut dapat berasal dari Ijma' (konsensus ulama, keputusan bersama yang dilakukan menggunakan cara bermusyawarah). Qiyas juga bisa digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan logika yang berkenaan dengan legalitas suatu bentuk perilaku sesuatu yang berkaitan dengan unsur positif atau negatif yang diambil dari kemaslahatan umum (Asy- Syarafi, 2022: 9).

2. Urgensi Kebijakan Peraturan Daerah Tentang Ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo

Terkait dengan urgensi kebijakan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo setidaknya terdapat tujuh isu/masalah kebijakan. Isu-isu tersebut antara lain jumlah Angkatan kerja yang banyak, kualitas Angkatan kerja relative rendah, kesempatan kerja masih terbatas, gaji para pekerja yang masih rendah, pertumbuhan lapangan kerja yang lambat, jaminan social yang kecil, serta pengangguran (Lakpesdam Wonosobo, 2017).

Dari tujuh problem ketenagakerjaan itu, masih ditambah lagi dengan persoalan Upah Minimum, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan uang Pesangon, hubungan kerja dan waktu kerja, serta sistem kerja outsourcing (kerja kontrak). Jika hal ini tidak ditangani dengan baik

oleh pemerintah kabupaten Wonosobo, maka akan memunculkan kesenjangan dan konflik para pekerja. Oleh karena itu perlu dikaji secara inten terkait hal tersebut. Setidaknya perlu dikaji oleh para stake holder ketenagakerjaan yang nanti untuk diaspirasikan agar dibahas oleh DPRD Kabupaten Wonosobo bersama pemerintah daerah sebagai rancangan peraturan daerah tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Lakpesdam Wonoosbo, Infid dan Prakarsa pada tahun 2017 bahwa angkatan kerja Sebenarnya tidak ada masalah dengan jumlah yang banyak. Hanya saja, jumlah perusahaan terbatas dan daya serap mereka pun juga sedikit. Padahal, pemerintah mengharapkan bahwa setiap perusahaan mampu menjaring angkatan-angkatan kerja yang banyak serta berpotensi menjadi tenaga kerja. Berdasarkan data dari Kementrian Tenaga Kerja.

Data Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja (Tabel 1) menunjukkan bahwa pada tahun 2017 yang lalu kesenjangan data antara pencari kerja dengan penempatan kerja sangat tajam. Salah satu penyebab dari fenomena tersebut karena jumlah angkatan kerja yang semakin banyak namun tidak diimbangi dengan penyediaan lapangan pekerjaan. Bila hal ini tidak diatasi, angka pengangguran akan terus bertambah dan mengakibatkan pembangunan ekonomi di Indonesia cenderung stagnan bahkan mengalami penurunan. Pemerintah perlu melakukan strategi yang tepat untuk menangani masalah kuantitas angkatan kerja tersebut.

Kuantitas angkatan kerja yang banyak tidak diimbangi dengan kualitas setiap angkatan kerja yang cenderung rendah. Kualitas yang rendah disebabkan oleh tingkat pendidikan yang rendah atau

Tahun	Pencari kerja Terdaftar	Lowongan Kerja Terdaftar	Penempatan/ Pemenuhan Tenaga Kerja
2013	1.051.944	612.699	409.052
2014	1.295.149	816.505	625.187
2015	1.410.428	833.555	742.177
2016	1.440.428	900.671	742.177

Tabel 1. Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja (2013 – 2016). (Olahan Data BPS 2017)

belum memadai dengan jenis pekerjaan yang ada. Berdasarkan data dari BPS tahun 2017 bahwa tenaga kerja di Kabupaten Wonosobo berpendidikan SD ke bawah sebanyak 299.806 orang (69,96%); SLTP sebanyak 59.906 (13,98%); SLTA sebanyak 52.854 orang (12,33%); Universitas (S1, S2, S3) sebanyak 10.557 orang (2,56%) dan Diploma (I/II/III) sebanyak 5433 orang (1,27%). Realitas ini menunjukkan bahwa sangat rendahnya kualitas SDM di Kabupaten Wonosobo. Disamping itu mereka yang berpendidikan SD kebawah lebih banyak bergelut di sektor pertanian.

Selain pendidikan, kesehatan juga merupakan faktor kurangnya kualitas para pekerja. Kesehatan yang kurang fit akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang tenaga kerja. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah rendahnya kualitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1). Melakukan pelatihan kerja, (2). Pemagangan, (3). Meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat, (4). Membenahi upah dan gaji tenaga kerja, (5). Peningkatan Gizi dan Kesehatan.

Kesempatan kerja merupakan suatu keadaan yang menggambarkan adanya ketersediaan lapangan kerja bagi tenaga kerja. Kesempatan kerja dapat membuat angkatan kerja menjadi tenaga kerja yang produktif dan dapat menyejahterakan

dirinya dan negara. Sektor pekerjaan yang menjadi kesempatan kerja paling diminati tenaga kerja adalah sektor pertanian, industri, perdagangan, dan jasa. Sayangnya, sektor-sektor tersebut tidak mampu memberi kesempatan kerja yang luas bagi para tenaga kerja yang berjumlah banyak. Hal ini akan membuat mereka tidak mempunyai penghasilan, sehingga tingkat kesejahteraan hidup mereka kian merendahkan.

Untuk mengatasi terbatasnya kesempatan atau peluang kerja ini dapat dilakukan dengan cara pengembangan industri padat karya yang mampu menyerap tenaga kerja yang besar. Usaha lainnya yang dapat dilakukan dalam mengatasi masalah terbatasnya lapangan kerja ini adalah dengan pengembangan pekerjaan umum, seperti pengadaan proyek pembangunan jalan, pembuatan saluran air, irigasi, pembuatan jembatan, dan perbaikan jalan

Masalah ini biasanya terjadi pada pekerja kasar berpendidikan rendah dan pekerja berketerampilan rendah. Posisi mereka yang tidak menguntungkan membuat daya tawar mereka begitu rendah sehingga sulit mendapatkan gaji yang layak. Bila mereka tidak meningkatkan kualitas diri, maka tingkat kesejahteraan mereka tidak akan membaik. Meningkatkan kualitas diri adalah salah satu upaya agar mendapat

pekerjaan dan gaji yang layak serta menaikkan nilai tawar dihadapan perusahaan.

Kurangnya tenaga kerja berkualitas juga berpengaruh kepada pihak perusahaan. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan kurang berkembang karena mempunyai tenaga kerja berkualitas yang sangat sedikit. Selain itu, perusahaan juga tidak berani membuka lapangan pekerjaan yang besar karena khawatir mendapat pekerja berkualitas rendah. Untuk mengantisipasi hal ini, perusahaan bisa mengadakan pelatihan calon tenaga kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kualitas yang diinginkan.

Selain itu, pemerintah harus berperan aktif dalam meningkatkan investasi di Wonosobo. Hal ini berguna untuk menyerap potensi tenaga kerja yang ada di Wonosobo dengan cara menciptakan iklim investasi yang sehat seperti pemangkasan birokrasi, banyak didirikan BUMD yang selalu melibatkan masyarakat sebagai tenaga kerja utama. Permasalahan ini biasanya terjadi pada pekerja kasar rendahan yang tidak diberikan jaminan asuransi. Padahal, sekecil dan sekasar apapun pekerjaan, pasti menimbulkan risiko dan kerugian bagi si pekerja. Apabila ini dibiarkan, maka para pekerja tidak akan merasa aman selama bekerja. Padahal,

permasalahan ini sudah diatur dalam undang-undang. Tak hanya, jaminan sosial, kesejahteraan tenaga kerja juga rendah. Gaji yang rendah tidak sebanding dengan kebutuhan hidupan hari kian bertambah. Pemerintah juga terkesan abai terhadap kebutuhan para pekerja, baik itu kebutuhan primer maupun sekunder dan tersier. Tenaga kerja pun mau tak mau harus hidup dengan gaji seadanya. Kesejahteraan yang rendah ini akan mengakibatkan salah satu dampak masalah sosial, yaitu kemiskinan.

Pengangguran merupakan istilah yang umum untuk menunjukkan orang yang tidak bekerja sama sekali. Nama lain pengangguran adalah tuna karya. Muara dari semua masalah ketenagakerjaan adalah pengangguran. Tenaga kerja yang banyak tapi tidak berkualitas, lapangan kerja yang sempit, penyebaran tenaga kerja yang tidak merata, PHK dan ketergantungan angkatan kerja pada lowongan pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah dan perusahaan, artinya angkatan kerja lebih suka menunggu lowongan pekerjaan dibuka, jarang sekali angkatan kerja yang berkeinginan untuk menciptakan lapangan kerja sendiri melalui kegiatan wirausaha. Kondisi ini juga menjadi pemicu masalah pengangguran yang dapat mengakibatkan pembangunan negara

terganggu, baik secara ekonomi, sosial, maupun politik.

Adapun rekomendasi kebijakan yang dilakukan dengan adanya isu-isu tersebut, setidaknya ada beberapa hal yang harus dilakukan. Permasalahan ketenagakerjaan yang ada bisa dilakukan dengan beberapa program yang nanti menjadi prioritas program didalam penyusunan raperda. Adapun muatan rekomendasinya berupa meningkatkan pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja, menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, memfasilitasi usaha-usaha produktif pekerja, melakukan pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan, memediasi perundingan dalam mogok kerja, mengantisipasi terjadinya pemutusan hubungan kerja, melakukan pembinaan dan sosialisasi aturan ketenagakerjaan.

Dari rancangan kebijakan-kebijakan itu maka perlu dilakukan pada tataran kebijakan yang lebih operasional. Turunan dari kebijakan itu berupa langkah-langkah kongkrit yaitu peningkatan kualitas dan kapasitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan perluasan lapangan kerja, menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja (Lakpesdam Wonosobo 2017).

3. Konsep Fiqh *Siyâsah Dustûriyah* Terkait Urgensi Peraturan Daerah tentang Ketenagakerjaan di Wonosobo

Dalam konsep *Siyâsah Dustûriyah* bahwa warga negara harus dilindungi hak-haknya, tidak terkecuali masalah jaminan hidup. Sesuai dengan tujuan *syariat* bahwa diturunkannya *syariat* untuk mewujudkan kemaslahatan di dunia dan akhirat. negara menciptakan kemaslahatan bagi seluruh masyarakatnya, maka negara memiliki tugas penting untuk merealisasikannya. Tugas utama negara atau pemerintah pertama menciptakan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam. Kedua, melaksanakan undang-undang tersebut. Ketiga, mempertahankan hukum dari Undang-undang yang telah dibuat.

Langkah yang dilakukan untuk merancang perundangan yang berbasis *maslahah* dalam hukum Islam (*Siyâsah Dustûriyah*) terhadap problem-problem ketenagakerjaan diatas maka perlu dilakukan langkah-langkah sebagai berikut: **Pertama**, mengacu pada apa yang telah ada dalam *maqashid al-syari'ah*, dimana *maqashid* itu tidak hanya dilihat dari segi teknis saja, tetapi juga dalam upaya dinamika dan pengembangan hukum-hukum yang disyari'atkan tuhan kepada manusia secara filosofis. Utamanya yaitu

mendatangkan *masalah* dan menghilangkan *mafsadah* yang tidak bertentangan dengan *nash*.

Ada beberapa pemikir muslim yang menawarkan konsep-konsep *kemaslahatan* salah satunya Thahir Ibnu Asyur. Peraturan atau undang-undang yang tidak memperhatikan aspek *maqâshid al-syarî'ah* akan menyebabkan hukum menjadi kaku dan agama akan kehilangan semangat kemanusiaanya. Banyaknya problem-problem baru dalam masalah ketenagakerjaan merupakan sesuatu yang melanggar nilai-nilai kemanusiaan. *Maqashid* digunakan untuk memecahkan problem tersebut bukan hanya sebagai pemuas nalar tetapi memiliki tujuan praktis bagi iklim pemikiran yang lebih praktis dalam kehidupan umat, khususnya umat Islam (Ibnu Ashur, 2001: 172)

Dalam *Siyâsah Dustûriyah* dikaji hubungan antara rakyat dan pemimpinnya melalui mekanisme pembuatan peraturan perundang-undangan, dimana dalam membuat kebijakannya seorang pemimpin harus berorientasi pada nilai-nilai *kemaslahatan* sebagai mana kaidah “*kebijakan seorang pemimpin terhadap rakyatnya bergantung pada kemaslahatan*”. Kaidah ini menegaskan bahwa seorang pemimpin harus berorientasi pada kemaslahatan rakyat, bukan mengikuti keinginan hawa

nafsunya, atau keinginan keluarganya, atau kelompoknya. Ungkapan ini juga dikuatkan oleh surah An-Nisa ayat 58.

Pembuatan peraturan daerah ketenagakerjaan di kabupaten Wonosobo agar tidak terjadi kesenjangan dan konflik para pekerja, maka didalam merencanakan peraturan yang nantinya menjadi kebijakan haruslah yang mengandung unsur masalah dan manfaat bagi rakyat. Jangan sebaliknya membuat kebijakan yang mendatangkan mafsadah atau kemudharatan, karena hal itu tentu akan menimbulkan gejolak, produk kebijakan yang tidak pro rakyat harus di jauhi dan disingkirkan.

Kedua, didalam membuat peraturan daerah seorang pengambil kebijakan tidak boleh berkhianat. Sebagaimana kaidah di dalam fiqh “*perbuatan khianat itu tidak terbagi-bagi*” maksudnya apabila seseorang tidak melaksanakan atau khianat terhadap salah satu Amanah yang dibebankan kepadanya, maka dia harus dipecat dari keseluruhan Amanah yang dibebankan kepadanya.

Ketiga, ada kaidah kekuasaan yang khusus lebih kuat kedudukannya daripada kekuasaan yang umum. Pada ilmu *siyasah* ada pembagian kekuasaan sejak zaman kekhalifahan. Pembagian kekuasaan itu terus berkembang, maka muncul berbagai Lembaga kekuasaan dalam satu negara. Ada khalifah sebagai

Lembaga kekuasaan eksekutif (*al-hai`ah at-tanfiziyyah*), ada Lembaga legislative atau *ahl al-halli wa al-'aqdi* dan Lembaga yudikatif *al-hai`ah al-qadâ`iyah* bahkan ada Lembaga pengawasan *al-hai`ah al-murâqabah*. Maksud dari kaidah itu bahwa Lembaga-lembaga yang khusus lebih kuat kekuasaannya dari pada lembaga yang umum. Pada persoalan ketenagakerjaan diatas bahwa seluruh lembaga memiliki andil didalam merumuskan kebijakan. Namun *leading sector* urusan praktis dan teknis nya ada di eksekutif. Pemimpin daerah memiliki badan atau dinas dibawahnya yang mengurus lebih detailnya. Didalam membuat regulasi seluruh pihak ikut terlibat, namun implementasi kebijakannya ada disektor eksekutif.

Tiga qaidah itu apabila digunakan untuk memecahkan problem-problem ketenagakerjaan yang ada. Maka bisa dirumuskan hal-hal sebagai berikut. *Pertama*, dengan adanya angkatan kerja yang melimpah, bahwa Indonesia pada tahun 2020-2035 kondisi struktur penduduknya didominasi oleh kalangan usia produktif. maka harus ada upaya untuk meningkatkan program pelatihan kerja yang dilakukan oleh pemerintah yang juga didukung oleh sektor swasta.

Kedua, permasalahan mengenai kualitas angkatan kerja yang rendah dan kesempatan kerja masih terbatas, maka

perlu dilakukan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Pemerintah memberikan akses yang cukup bagi para pelaku usaha dalam mengembangkan produksinya untuk menambah peluang-peluang kerja bagi masyarakat.

Ketiga, berkaitan dengan gaji para pekerja yang rendah dan pertumbuhan lapangan kerja yang lambat. Maka perlu dilakukan penetapan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja serta memfasilitasi usaha-usaha produktif yang dilakukan oleh para pekerja. Dengan demikian upah yang rendah bisa ada standar yang diberikan. Ketika pemerintah mengeluarkan kebijakan pengupahan yang biasa kita kenal dengan sebutan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten (UMK), sehingga standarisasinya menjadi jelas.

Keempat, jaminan social pekerja dan pengangguran. Jaminan social bisa diperoleh dan didapatkan pekerja apabila adanya pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan. Hal ini cukup riskan manakala peraturan ketenagakerjaan berupa jaminan social tidak ditegakkan akan memunculkan ketidakpastian layanan dan fasilitas pekerja yang didapatkan. Apabila ini tidak ditangani dengan baik maka bisa jadi akan memunculkan problem baru yaitu mogok

kerja. Mogok kerja bila berlanjut terus menerus maka kemudian akan ada pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Kelima, pemutusan hubungan kerja banyak dilakukan maka yang terjadi adalah memunculkan benih-benih pengangguran. Oleh karena itu antisipasi terhadap pemutusan hubungan kerja perlu adanya mediasi dan perundingan saat terjadinya mogok kerja. Iklim ketenagakerjaan akan berjalan dengan baik manakala ada sosialisasi aturan ketenagakerjaan yang kemudian dilanjutkan dengan program pembinaan tenaga kerja secara regular agar menghasilkan pemahaman yang utuh dari setiap pihak, baik pekerja, pelaku usaha serta kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.

Dengan adanya permasalahan ketenagakerjaan diatas maka, perlu dirumuskan hal-hal yang penting dilakukan. *Pertama*, Pemerintah Daerah melalui instansi terkait terlebih dahulu membuat *mapping* tentang jumlah bidang usaha yang tersedia serta jenis bidang usaha di Kabupaten Wonosobo dan bidang keahlian yang dibutuhkan pada bidang-bidang usaha tersebut. Hal ini bertujuan untuk menentukan jenis pelatihan dan keterampilan yang akan diselenggarakan oleh pemerintah daerah. Selain itu untuk meningkatkan tingkat

kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan tenaga kerja dengan keterampilan tersebut.

Kedua, Pemerintah Daerah menyediakan alat praktek pelatihan ketenagakerjaan yang lengkap dan memadai. Selain itu dapat pula bekerjasama dengan Perguruan Tinggi dan lembaga swadaya masyarakat untuk menanggulangi kekurangan peralatan dan tenaga ahli pada bidang-bidang tertentu. Pemerintah daerah dapat bekerjasama dengan perusahaan swasta, BUMN, BUMD untuk melakukan pelatihan, sehingga para penyedia lapangan pekerjaan tersebut bisa langsung merekrut calon pekerja pada pelatihan tersebut.

Mendorong masuknya investor-investor dari luar Wonosobo untuk menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat. Realitanya bahwa masuknya investor dari luar untuk mendirikan usaha di Kabupaten Wonosobo merupakan salah satu langkah yang cukup efektif dalam menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat. Yaitu dengan cara melakukan promosi investasi di luar Wonosobo guna menarik investor, tentu saja Pemerintah Daerah dengan melakukan seleksi yang komprehensif terhadap investor yang masuk, namun memberikan kelonggaran birokrasi pada investor-investor yang berusaha masuk.

Membuat pelatihan-pelatihan yang mendorong masyarakat untuk mendirikan bidang-bidang usaha secara mandiri seperti manajemen pengelolaan pariwisata, pemberdayaan potensi wisata, manajemen industri pertanian, kuliner, dll. Tujuannya adalah menciptakan lapangan pekerjaan baru berbasis lokalitas Wonosobo sehingga tidak menggantungkan diri pada kehadiran investor. Pemerintah Daerah perlu membuat peraturan daerah atau peraturan bupati yang mengatur tentang penegasan sistem pengupahan pekerja dengan mengacu pada hierarki peraturan yang sudah ada.

Membentuk satgas atau tim yang bertugas untuk melakukan pengawasan, advokasi, mediasi terhadap segala bentuk pelanggaran dalam ketenagakerjaan seperti pengupahan, eksploitasi, kepastian kontrak kerja. Tim tersebut juga berlaku sebagai mediator apabila terjadi pemutusan kontrak kerja secara sepihak dan mencari solusi dengan prinsip win-win solution, atau 50-50 Sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

Pemerintah Daerah memberikan fasilitas kepada bidang-bidang usaha yang dibentuk oleh kelompok pekerja untuk menopang kebutuhan dan memperlancar sirkulasi keuangan sebagai upaya untuk meningkatkan kapasitas ekonomi masyarakat. Bekerjasama dengan bidang

perbankan untuk memberikan pinjaman lunak untuk penambahan modal produksi sebagai upaya meningkatkan produktifitas bidang-bidang usaha serikat pekerja tersebut.

Dinas ketenagakerjaan mengadakan sosialisasi tentang aturan ketenagakerjaan pada setiap program pendidikan dan pelatihan, serta bekerjasama dengan pemerintah desa terkait dengan sosialisasi peraturan ketenagakerjaan. Memasukan materi sosialisasi peraturan ketenagakerjaan kedalam kurikulum di setiap institusi sekolah menengah kejuruan atau SMK. Agar sejak dini siswa sudah mengetahui tentang peraturan ketenagakerjaan. Dengan demikian maka regulasi tentang ketenagakerjaan di kabupaten Wonosobo harus berorientasi pada *kemaslahatan* rakyatnya sehingga tidak terjadi lagi ketimpangan dan kesenjangan diantara mereka. Tercipta tatanan pekerjaan yang *maṣlâhah al-'âmmah*.

C. SIMPULAN

Adanya payung hukum terkait dengan ketenagakerjaan secara umum ternyata belum mampu menyelesaikan persoalan-persoalan ketenagakerjaan secara menyeluruh, maka di kabupaten Wonosobo ini perlu ada terobosan terkait dengan regulasi ketenagakerjaan yang lebih baik dan dibutuhkan oleh para

tenaga kerja, dalam hal ini bisa berupa Perda ataupun Perbub yang lebih operasional. Sangat penting adanya Peraturan Daerah atau Peraturan Bupati terkait dengan ketenagakerjaan yang lebih rinci, operasional dan lengka sesuai kebutuhan para pekerja. Dimana nantinya akan dikawal oleh para *stake-holder* ketenagakerjaan di dalam menerapkan dan mengimplementasikan peraturan itu, guna mengurai problem-problem ketenagakerjaan tersebut, dan hal itu

merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dilakukan. Fiqh *Siyâsah Dustûriyah* dapat digunakan menjadi salah satu pijakan dalam membuat rancangan kebijakan berupa Peraturan Daerah tentang ketenagakerjaan di Kabupaten Wonosobo yang berbasis *Maşlâhah al-‘Âmmah*. Agar tercipta hak-hak para pekerja. []

DAFTAR PUSTAKA

- Asy- Syarafi, Abdul Majid. 2022. *IJTIHAD KOLEKTIF / Senayan*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- BPS Wonosobo. 2023. Wonosobo.
- Ibnu Ashur, Muhammad Tahir. 2001. *Maqashid al Syariah*. Yordania: Dar al Nafais.
- Iqbal, Muhammad. 2016. *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin, Politik Islam*. Jakarta: Pranada Media Grup.
- Jindan, Khalid Ibrahim. 1995. *Teori Politik Islam, Telaah kritis Ibnu Taimiyah Tentang Pemerintahan Islam*. Surabaya: Risalah Gusti.
- Kantun, Sri. 2016. "Uji Materiil Undang-Undang Peradilan Agama dalam Prespektif Fikih Siyasah." *Al-Qanun: Jurnal Pemikiran dan Pembaharuan Hukum Islam* 19(1).
- Lakpesdam Wonosobo. 2017. *Kertas Kebijakan. Kerja Layak untuk Anak dan Perempuan*.
- Rionga, MT, dan Yoga Firdaus. 2007. *Tenaga Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari. 2020. *Kemiskinan di Kabupaten Wonosobo*. Wonosobo: BPS.