

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan mendasar pasca reformasi pada tahun 1998 adalah pergeseran fungsi pembangunan dan pemerintahan dari pusat ke daerah¹. Selama hampir 32 tahun pemerintahan Orde Baru, pemerintahan berlangsung sangat otoritarian dan sentralistik. Titik kekuasaan berada di tangan penguasa birokrasi pemerintah². Berkaitan dengan hal ini reformasi membawa perubahan yang ditandai dengan penegasan terhadap desentralisasi tugas dan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah berupa pemberian otonomi kepada daerah. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berkenaan dengan hal tersebut, berdasarkan Undang Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah, disebutkan bahwa tugas dan wewenang kepala daerah meliputi :

¹ Sofian Effendi, 1999, *Kebijakan kepegawaian Negara dalam rangka Penyelenggaraan Pemerintahan pasca Pemilu 1999*, makalah, hal. 4

² Miftah Thoha, 2008, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, hal. 1

- a. memimpin penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- b. mengajukan rancangan Peraturan Daerah
- c. menetapkan Peraturan Daerah yang telah mendapat persetujuan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- d. menyusun dan mengajukan rancangan Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah untuk dibahas dan ditetapkan bersama
- e. mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah
- f. mewakili daerahnya di dalam dan di luar pengadilan, dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- g. melaksanakan tugas dan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan otonomi daerah tersebut lebih lanjut menimbulkan implikasi dalam berbagai bidang. Dalam bidang ketenagakerjaan, lahir Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengganti Undang Undang Nomor 25 Tahun 1997. Selanjutnya terbit pula berbagai peraturan perundang undangan yang berkaitan dengan upah minimum seperti Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan seterusnya. Dengan kata lain kebijakan pengupahan menjadi kewenangan pemerintah daerah dalam hal ini kepala daerah dan bukan menjadi kewenangan pemerintah lagi

Dengan adanya kebijakan ini, wewenang untuk menetapkan tingkat upah minimum dialihkan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah di tingkat propinsi, kabupaten, dan kota. Terdapat tanda-tanda awal bahwa pengalihan wewenang ini akan semakin meningkatkan kenaikan upah minimum di beberapa daerah. Selain kenaikan upah minimum yang cukup besar, frekuensi perubahan upah minimum juga telah meningkat selama setahun terakhir ini. Hal ini menimbulkan keprihatinan bahwa pemerintah daerah mungkin lebih mudah menyerah terhadap tekanan-tekanan agar memperlakukan pendekatan yang lebih populis dalam kebijakan sosial. Akibatnya, ada bahaya bahwa pertumbuhan ekonomi jangka panjang mungkin akan dikorbankan demi kepentingan-kepentingan jangka pendek yang tidak berkesinambungan. Bersamaan dengan semakin meningkatnya kecenderungan pemerintah daerah untuk semakin memanfaatkan upah minimum sebagai alat kebijakan sosial, maka pertanyaan apakah kekakuan pasar tenaga kerja yang ditimbulkan akan merugikan atau menguntungkan kelompok miskin di Indonesia menjadi sangat relevan³

Dengan demikian pengupahan menjadi satu hal yang sangat penting dalam hubungan kerja, tidak saja bagi pekerja tetapi juga pengusaha. Perdebatan tentang nilai upah layak terus terjadi antara pekerja dan pengusaha. Pekerja menganggap upah yang diterima tidak mencukupi untuk pemenuhan kebutuhan hidup layak ditambah lagi dengan kenaikan harga-harga kebutuhan bahan pokok setiap tahunnya menambah derita pekerja, namun disisi lain, pengusaha menganggap kenaikan upah pekerja akan

³ Lembaga Penelitian SMERU, *Dampak Kebijakan Upah Minimum Terhadap Tingkat Upah dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Daerah Kabupaten Indonesia*, hlm. 1-2

menambah biaya produksi yang pada akhirnya akan mengakibatkan tidak kompetitifnya iklim usaha di Indonesia⁴.

Secara normatif pengupahan pekerja diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 88 sampai dengan pasal 98, dalam pasal 38 ayat (1), misalnya, disebutkan bahwa pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. *Report of the Meeting of Experts of 1967 International Labour Organization (ILO)*, yang menyatakan bahwa Upah minimum merupakan upah yang memperhitungkan kecukupan pemenuhan kebutuhan makan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, dan hiburan bagi pekerja serta keluarganya sesuai dengan perkembangan ekonomi dan budaya tiap negara. Sebaliknya pembayaran upah yang tidak memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja akan menimbulkan permasalahan pada diri para pekerja sebagaimana penelitian yang dilakukan di Uni Emirat Arab beberapa bulan yang lalu. Yang dilakukan oleh *UAE University* sebagaimana dimuat dalam jurnal *Immigrant Minority Health*, Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa pekerja dengan upah minimum yang rendah rentan terhadap depresi akut bahkan cenderung untuk melakukan bunuh diri. Dalam penelitian itu menunjukkan sebanyak 53.8% buruh terserang depresi akut, sedangkan 6.3 % memiliki pikiran untuk bunuh diri dan dari 6.3% tersebut 2.5 % nya merealisasikan ide bunuh diri tersebut. Sebaliknya buruh dengan upah layak bahkan upah yang sangat tinggi, hanya 19% saja yang menderita kondisi fisik seperti tersebut di atas.

Disisi lain Islam pun sudah mengatur tentang pengupahan mulai dari Al Quran sampai Sunnah Rasulullah. Dalam Al Quran, permasalahan upah diatur dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 105 menyebutkan

⁴ Indraperi Tiandaningih dan Pina Herawati, 2009, *Memayu Upah Layak*, hlm. 7

“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”.

Menurut Muhammad Abduh dan Zamakhsari seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi/menjual atau mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat. Sebagaimana tersurat dalam Al Quran surat Al-Kahfi ayat 30, yang artinya :

“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang menegrjakan amalan(nya) dengan baik.”

Berdasarkan dua ayat diatas yaitu At-Taubah 105 dan Al-Kahfi 30, maka imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat.

Sedangkan dalam sunnah Rasul terdapat dalam hadits Rasulullah SAW terdapat dalam riwayat Abu Dzar, bahwa Rasulullah saw bersabda:

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimaknnya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri) dan tidak membebankan mereka dengan tugas yang berat.”

tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim).⁵

Dengan demikian antara ketentuan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terdapat benang merah dalam upaya mewujudkan kesejahteraan pekerja. Benang merah tersebut antara lain, upah yang layak bagi kemanusiaan, tidak terliambat membayar upah dan sebagainya. Secara empiris pekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah mendapatkan upah pekerja yang lebih tinggi dari kebutuhan hidup layak yaitu sekitar 100,71%.

B. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaturan pengupahan pekerja di kota Yogyakarta ?
- 2) Apakah pengaturan pengupahan pekerja mencerminkan nilai-nilai syariah berupa perwujudan upah pekerja yang adil dan layak ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaturan pengupahan pekerja di kota Yogyakarta
- b. Untuk mengetahui pengaturan pengupahan pekerja yang mencerminkan nilai-nilai syariah berupa perwujudan upah yang adil dan layak