

**KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN  
UPAH MINIMUM KOTA MALANG PERSPEKTIF SIYASAH  
DUSTURIYAH**

**SKRIPSI**

**oleh:**

**Usman Al Khofy**

**16230067**



**JURUSAN HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN  
UPAH MINIMUM KOTA MALANG PERSPEKTIF SIYASAH  
DUSTURIYAH**

**SKRIPSI**

**oleh:**

**Usman Al Khofy**

**16230067**



**JURUSAN HUKUM TATA NEGARA (SIYASAH)**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA MALANG PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data orang lain kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika dikemudian hari terbukti disusun oleh orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya secara otomatis dibatalkan demi hukum

Malang, 4 Juni 2021

Penulis,

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular postage stamp. The stamp is light brown and features a portrait of a man in a military-style uniform. Text on the stamp includes 'REPUBLIK INDONESIA' at the top, '1000' in the center, and 'METERAL TEMPEL' at the bottom. A unique alphanumeric code 'KA15DAJX980017979' is printed at the very bottom of the stamp.

Usman Al Khofy  
NIM 16230070

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Usman Al Khofy 16230067  
Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

### **KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA MALANG PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH**

Maka pembimbing menyatakan bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi  
persyaratan ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 14 Juni 2022

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi  
Hukum Tata Negara (Siyasah)**



**Musleh Herry, S.H., M.Hum**  
**NIP.196807101999031002**

**Dosen Pembimbing**



**Abdul Kadir, S.HI., M.H**  
**NIP.19820711201802011164**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan penguji skripsi saudara Usman Al Khofy, NIM 16230067, mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan Judul:

### **KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA MALANG PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: ( A )

Dengan Penguji:

1. Khairul Umam, S.HI., M.HI  
NIP. 199003312018011001

(  )  
Ketua

2. Abdul Kadir., S.HI., M.H.  
NIPT. 19820711201802011164

(  )  
Sekretaris

3. Dr. M. Aunul Hakim, S.Ag., M.H  
NIP. 196509192000031001

(  )  
Penguji Utama

Scan Untuk Verifikasi



Malang, 14 Juni 2022  
Dekan,

(  )  
Dr. Sudirman, M.A.  
NIP. 197708222005011003

## MOTTO

تصرّف الإمام على الرعيّة منوط بالمصلحة

“Setiap kebijakan pimpinan yang diberlakukan untuk umat  
harus berdasar kemaslahatan”

*-Imam al-Syafi'i-*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* *robbil 'alamin*, Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis sanggup menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan gelar strata satu (S1) Jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syari'ah dengan judul "**Kebijakan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota Malang Perspektif Siyasah Dusturiyah**" dengan keadaan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW, suri tauladan, dan penolong kita di hari kiamat kelak.

Tak lupa ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak atas segala bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini, maka dengan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan beribu kata terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Musleh Hery, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Abdul Kadir, S.HI., M.H., selaku dosen Pembimbing Jurusan Hukum Tata Negara yang memberikan arahan serta masukan kepada penulis dengan sangat-sangat baik.
5. Dr. M. Aunul Hakim, S.Ag., M.H., selaku dosen wali penulis selama

menempuh perkuliahan di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Segenap bapak/ibu dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membimbing, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat untuk bekal penulis di masa depan.
7. Kedua orang tua penulis yang senantiasa terus memberikan kasih sayang, motivasi serta dukungan sehingga penulis sampai pada titik saat ini.
8. Kawan-kawan HTN seperjuangan penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan masukan saat proses pengerjaan skripsi.

Semoga segala ilmu dan pengalaman penulis selama proses perkuliahan di Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang ini, dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, pembaca serta penulis pribadi. Pepatah mengatakan “tak ada gading yang tak retak” begitupun skripsi ini, masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak agar menjadikan skripsi ini lebih baik lagi.

Malang, 14 Juni 2022  
Penulis,



Usman Al Khofy  
NIM.16230067



## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang berstandar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543. b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

## B. Konsonan

ن :n	ظ : zh	ذ : dz	ا : a
و : w	ع : ' (koma atas)	ر : r	ب : b
ه : h	غ : gh	ز : z	ت : t
ء : ' (koma atas)	ف : f	س : s	ث : ts
ي : y	ق : q	ش : sy	ج : j
	ك : k	ص : sh	ح : h
	ل : l	ض : dl	خ : kh
	م : m	ط : th	د : d

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan. Namun, apabila terletak di tengah atau di akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (') berbalik dengan koma (,) untuk pengganti lambing (ع).

## C. Vokal

Vokal Bahasa Arab, Seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal Bahasa Arab yang berupa tanda atau harokat, transliterasinya sebagai berikut:

َ	Fathah	A
ِ	Kasrah	I
ُ	Dammah	U

Vokal rangkap Bahasa Arab Yang lambangnya berupa gabngan anantara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

أَ	Fathah dan ya	Ai
أُ	Kasrah dan wau	Au

Contoh:

كَيْفَ : *Kaifa*

هَوَّلَ : *Haula*

#### D. Maddah

*Maddah* atau vocal Panjang yang lambangnya berupa harokat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

...أ...ي	Fathah dan alif atau ya	A'
ي...ِ	Kasrah dan ya	I'
و...ُ	Dammah dan wau	U'

Contoh:

قَالَ : *Qaala*

قِيلَ : *Qiila*

#### E. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu: *ta' marbutah* yang hidup atau atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah (t). sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Apabila pada kata yang berakhir dengan kata *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sedang al- serta kedua bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* ditransliterasikan dengan kata *ha* (h).

Contoh:

رَوْضَةٌ : *raudlah*

طَلْحَةٌ : *thalhah*

## F. Syahadah

Syahadah atau tasydid dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid. Dalam literasi ini tanda *syaddad* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbana*

نَزَّلَ : *Nazzala*

## G. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik Ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

#### **H. Hamzah**

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, apabila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

#### **I. Penulisan Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia**

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dilakukan dalam Bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan sudah menjadi bagian dari perbendaharaan Bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam Bahasa Indonesia. Tidal lagi ditulisa menurut transliterasi di atas. Miasalnya kata Al-Qur’an (dari al-Qur’an), Sunnah, khusus dan umum. Namun, apabila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks arab, maka meraka harus ditransliterasi secara utuh.

#### **J. Lafz Al Jalalah**

Kata Allah (الله) yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muda'filaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

## **K. Huruf Kapital**

Walau system tulisan Arab tidak mengenai huruf kapital (All Caps). Dalam transliterasinya, huruf-huruf tersebut diketahui ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetep huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sasndang tersebut menggunakan huruf kapital (Al). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul refrensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ditulis dalam teks maupun ditulis dalam catatan rujukan.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
PEDOMAN TRANSLITRASI .....	viii
DAFTAR ISI.....	xiv
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Definisi Operasional .....	12
F. Sistematika Penulisan .....	15

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu .....	18
B. Kerangka Teori .....	32
1. Kebijakan Publik .....	32

a. Pengertian Kebijakan Publik .....	32
b. Peraturan Kebijaksanaan .....	35
c. Bentuk-Bentuk Kebijakan Publik.....	37
d. Ciri-Ciri Kebijakan Publik.....	40
e. Implementasi Kebijakan Publik.....	41
2. Pemerintah Daerah/Kota.....	42
3. Upah.....	47
a. Pengertian Upah.....	47
b. Fungsi Upah.....	50
c. Upah Minimum Kota .....	52
4. <i>Siyasah Dusturiyah</i> .....	56
5. Asas Kontrak Syariah .....	61
a. <i>Al-Musawah</i> .....	62
b. <i>Al-'adallah</i> .....	63
c. <i>Al-Hurriyah</i> .....	63

### BAB III METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian.....	65
2. Pendekatan Penelitian .....	66
3. Lokasi Penelitian .....	66
4. Jenis Dan Sumber Data .....	67
5. Metode Pengumpulan Data .....	68
6. Metode Pengolahan Data .....	69

### BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN



A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	71
1. Kondisi Geografis Kota Malang.....	71
2. Kondisi Demografis Kota Malang.....	73
3. Gambaran Umum Lokasi Penelitian (Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang).....	76
a. Lokasi Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Malang.....	76
b. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.....	76
c. Tugas dan Fungsi DISNAKER Kota Malang.....	76
4. Kebijakan Kota Malang Dalam Penerapan Upah Minimum Kota (UMK) .....	79
B. Paparan Data .....	84
1. Sumber Kebijakan Kota Malang Dalam Penerapan Upah Minimum Kota (UMK).....	77
a. Sumber Daya Staf .....	77
b. Sumber Dasar Hukum .....	86
2. Metode Penyampaian Dinas Tenaga Kerja Dalam Pemberlakuan Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Malang.....	89
3. Pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Terhadap Kebijakan Upah Minimum Kota Tahun 2019 .....	90
C. Analisis Data .....	99
1. Kebijakan Yang Dilakukan Pemerintah Kota Malang Terkait Pelaksanaan Upah Minimum Kota Perspektif Yuridis .....	99

2. Kebijakan Yang Dilakukan Pemerintah Kota Malang Terhadap Pelaksanaan Pemberian Upah minimum Perspektif <i>Siyasah Dusturiyah</i> .....	108
---	-----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	117
B. Saran .....	118
Daftar Pustaka .....	120
Lampiran .....	125

## ASTRAK

Usman Al Khofy, 16230067, **Kebijakan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota Malang Perspektif Siyasah Dusturiyah**, Skripsi Jurusan Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Abdul Kadir, S.HI., M.H.

---

Kata Kunci: Pengupahan, hubungan industrial, UMK.

Pengupahan dalam ekosistem hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja merupakan hal yang krusial. Pemerintah melalui kewenangannya telah mengeluarkan kebijakan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) sebagai jaring pengaman. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat pengusaha yang belum menerapkan kebijakan tersebut. Maka, penulis ingin mengetahui bagaimana Pemerintah menerapkan kebijakan UMK di Kota Malang.

Melalui latar belakang yang telah penulis sebutkan, muncul rumusan masalah, yaitu: 1) Bagaimana kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terkait pelaksanaan Upah Minimum Kota. 2) Bagaimana kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum perspektif *siyasah dusturiyah*.

Terdapat 2 (dua) metode penelitian yang digunakan, yaitu metode yuridis empiris, kemudian mengelaborasi dan mengintegrasikan dengan pendekatan yuridis sosiologis. Terdapat 2 (dua) sumber bahan data yang dikumpulkan penulis yaitu data primer berupa observasi melalui Disnaker Kota Malang serta beberapa buruh. Data sekunder yang dikumpulkan berasal dari diagnosis bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, riset terdahulu, serta KBBI.

Penelitian ini mendapatkan hasil, bahwa Pemerintah menunjuk Dinas Tenaga Kerja sebagai badan pelaksana ketetapan UMK untuk membuat rancangan nominal upah Kota Malang, kemudian mensosialisasikan kebijakan, serta membentuk satuan Tim Pemantauan Upah Minimum Kota, meskipun dalam pelaksanaan UMK belum berjalan dengan efektif dan maksimal. Dalam hukum islam, kebijakan serta pelaksanaan UMK yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Malang dalap disejajarkan dalam klausul *Siyasah Dusturiyah* untuk mencapai kemaslahatan.

## ABSTRACT

Usman Al Khofy, 16230067, **Government Policy On The Implementation Of The Minimum Wage In Malang City Perspective of Siyasah Dusturiyah**, Essay Department of Constitutional Law, Faculty of Sharia, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: Abdul Kadir, S.HI., M.H.

---

Keywords: Wages, industrial relation, UMK.

Wages in the ecosystem of industrial relations between employers and workers are crucial. The government through its authority has issued a policy on the provisions of the City Minimum Wage (UMK) as a safety net. However, in practice there are still entrepreneurs who have not implemented this policy. So, the writer wants to know how the Government implements the MSE policy in Malang City.

Through the background that the author has mentioned, the formulation of the problem appears, namely: 1) How are the policies carried out by the Malang City Government related to the implementation of the City Minimum Wage. 2) How is the policy of the Malang City Government towards the implementation of the minimum wage from the perspective of *siyasa dusturiyah*.

There are 2 (two) research methods used, namely the empirical juridical method, then elaborating and integrating it with a sociological juridical approach. There are 2 (two) sources of data collected by the author, namely primary data in the form of observations through the Malang City Manpower Office and several workers. The secondary data collected comes from the diagnosis of legal materials in the form of legislation, books, scientific journals, previous research, and the KBBI.

This study found that the Government appointed the Manpower Office as the implementing agency for the UMK provisions to make a nominal wage plan for the City of Malang, then disseminated the policy, and formed a City Minimum Wage Monitoring Team unit, although the implementation of the UMK has not run effectively and optimally. In Islamic law, the policies and implementation of the UMK carried out by the Malang City Government are aligned in the *Siyasah Duturiyah* clause to achieve benefit.

## ملخص البحث

عثمان الخافي 16230067 سياسة الحكومة بشأن تطبيق الحد الأدنى للأجور في مدينة مالانج من منظور سياسته دوتوريا, أطروحة قسم قانون الدولة، كلية الشريعة، جامعة الدولة الإسلامية ماو مالك إبراهيم مالانغ، التوجيه: عبد الكدير, سرجانا حكومية الإسلامية. م.ه

الكلمات الرئيسية: الأجور ، العلاقات الصناعية ، وم ك

تعتبر الأجور في النظام البيئي للعلاقات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال بالغة الأهمية. أصدرت الحكومة من خلال سلطتها سياسة بشأن أحكام الحد الأدنى للأجور في المدينة (UMK) كشبكة أمان. ومع ذلك ، من الناحية العملية ، لا يزال هناك رواد أعمال لم يطبقوا هذه السياسة. لذلك ، يريد الكاتب معرفة كيفية تنفيذ الحكومة لسياسة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مدينة مالانج

من خلال الخلفية التي ذكرها المؤلف ، تظهر صياغة المشكلة ، وهي: (1) كيف السياسات التي نفذتها حكومة مدينة مالانج فيما يتعلق بتنفيذ الحد الأدنى للأجور في المدينة. (2) كيف هي سياسة حكومة مدينة مالانج تجاه تطبيق الحد الأدنى للأجور من منظور سياسا دستوريا

إن منهج البحث المستخدم في هذه الدراسة هو منهج تجريبي قانوني باستخدام منهج قانوني اجتماعي. البيانات التي تم جمعها من قبل المؤلف هي في شكل بيانات أولية وثانوية تم جمعها عن طريق الملاحظة والمقابلات ومصادر الكتاب.

وجدت هذه الدراسة أن الحكومة عينت مكتب القوى العاملة كوكالة منفذة لأحكام UMK لصياغة الأجور الاسمية لمدينة مالانج ، ثم نشرت السياسة ، وشكلت وحدة فريق مراقبة الحد الأدنى للأجور في المدينة ، على الرغم من تنفيذ UMK لم تعمل بشكل فعال وعلى النحو الأمثل. من حيث الشريعة الإسلامية ، فإن تنفيذ UMK الذي نفذته حكومة مدينة مالانج قد استوفى المتطلبات في سياسا دستوريا

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perubahan konstitusi yang termuat dalam UUD 1945 memberikan pengaruh yang sangat besar pada sistem tatanan negara di Indonesia, terutama dalam mendewasakan konsep Negara hukum. Karena secara tegas UUD 1945 pada Pasal 1 ayat (3) mengatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Dengan konsep yang seperti ini, membuktikan bahwa negara menarik diri untuk tetap terkendali dengan adanya pagar hukum yang berkeadilan dan demokratis. Termasuk dalam hal kekuasaan pemerintahan daerah yang juga harus mengetahui “aturan main” yang berlaku, dengan diberikannya keistimewaan dan kehususan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat pada kekuasaan otonomnya. Namun, apakah dengan demikian pemerintah mampu memantapkan prinsip Negara hukum, apalagi dalam hal ketenagakerjaan yang setiap tahunnya selalu ada perubahan pengaturan Upah Minimum Kota.

Seringkali kita mendapati informasi baik yang ditampilkan pada berita media cetak maupun elektronik, bahkan tak jarang pula melalui berbagai seminar sampai rumpian antar tetangga, mengenai pembahasan yang menggambarkan bahwa dibalik bangsa yang kaya akan potensi alam dan budaya ini, masih menyimpan berbagai persoalan yang berdampak pada

ketimpangan yang kurang serius untuk ditindak lanjuti terutama di lingkup pekerjaan. Sebagaimana mestinya wajib diatasi dengan penegakan hukum yang diwujudkan dengan implementasi yang mencitrakan suatu keadilan.

Gagasan sosiologis terhadap makna adil memang dianggap adaptif terhadap pelbagai persoalan. Artinya, adil dapat ditentukan berdasarkan suatu keadaan tertentu. karena penentuan adanya keadilan sangat sensitif terhadap ruang dan waktu. Dapat dikatakan adil ditempat ini, namun bisa jadi di tempat yang lain tidak demikian. Aristoteles beranggapan bahwa keadilan merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seseorang sesuai dengan haknya. Memang banyak sekali istilah yang telah didefinisikan oleh para ahli, akan tetapi masih buram terkait takaran yang pasti terkait keadilan. Karena ya itu tadi, keadilan dianggap relatif, maka diperlukannya suatu perangkat atau mekanisme yang digunakan untuk meng-akomodir agar kadar keadilan dapat terealisasikan sesuai kadarnya masing-masing. Apalagi didalam mendirikan negara.

Suatu Negara hadir dengan tujuan utama untuk menjadikan kehidupan warganya menjadi kehidupan yang bahagia, meskipun lagi-lagi makna bahagia itu bervariasi, artinya setiap orang berbeda-beda memaknai apa itu bahagia. Namun, Negara memiliki beberapa standar rumusan untuk membahagiakan rakyatnya yang dikemas dalam bentuk konstitusi berupa kesejahteraan. Yang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) mengemukakan bahwa, setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan ppenghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Meski hak hidup sudah diberikan oleh Negara sejak seseorang itu lahir. Disinilah peran Negara untuk menjamin rakyatnya agar memiliki kehidupan yang sejahtera secara tidak langsung. Seseorang memang tidak boleh serta merta tidak melakukan apa-apa namun meminta hidupnya terjamin oleh Negara. Salah satu caranya adalah tentu dengan bekerja supaya memperoleh imbalan/pendapatan untuk mendapatkan berbagai pemenuhan kebutuhan kehidupannya. Mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan adalah hak yang harus diberikan karena itu dilindungi oleh Undang-Undang<sup>1</sup>. Juga berlandaskan konstitusi menyebutkan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>2</sup>

Tampak jelas sekali disamping peran individu, peran negara untuk menjadikan kehidupan yang sejahtera besar sekali, salah satunya melalui mekanisme pemberian upah. Secara konstitusional, hak atas upah sebagai pemenuhan kebutuhan hidup yang layak juga telah diatur dan dinaungi didalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi:

- (1) *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*.
- (2) *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.

---

<sup>1</sup> “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>2</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.



Kesinambungan antara upah dengan pekerja atau buruh<sup>3</sup> dalam industri memang sangat penting dan berpengaruh dalam berjalannya suatu perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa, baik perusahaan milik negara maupun swasta. Hubungan tersebut akan berdampak pada timbulnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan buruh/karyawan. Hubungan antara pengusaha dan buruh/pekerja dalam ketenagakerjaan merupakan hal yang krusial, mengingat adanya timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Dalam ekosistem ini, hubungan mutualisme antara pengusaha dengan pekerja/buruh sangat sensitif, dikarenakan antar keduanya harus memiliki timbal balik yang dirasa saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan dengan karyawan/buruh dalam melakukan pekerjaannya untuk memenuhi target perusahaan, sedangkan karyawan/buruh diuntungkan dengan pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan.

Di Kota Malang merupakan salah satu wilayah yang mengalami perkembangan dalam hal infrastruktur, perekonomian dan industrial. Kelompok industri manufaktur besar dan sedang terbanyak didominasi oleh kelompok industri makanan, industri pengolahan tembakau, industri karet, barang dari karet dan plastik, dan Industri Pakaian Jadi serta Industri Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman. Dari empat besar kelompok industri tersebut, Status penanaman modal untuk didominasi oleh non fasilitas, hanya industri

---

<sup>3</sup> Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan BAB I Pasal 1 Ayat (3).

makanan saja yang merupakan status penanaman modal berasal dari dalam negeri.<sup>4</sup>

Pada tahun 2018 pertumbuhan ekonomi di Kota Malang mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya, pada tahun 2018 sebesar 5,72 persen, sedangkan 2016-2017 tumbuh sebesar 5,69 persen.<sup>5</sup> Kenaikan pertumbuhan ekonomi tersebut tak dapat dipungkiri bahwa memiliki pengaruh di berbagai macam aspek kehidupan di masyarakat termasuk bidang perindustrian yang berdampak pula pada pengaturan tentang penetapan pembertan upah minimum disuatu kota.

Industri menjadi tolak ukur perekonomian suatu negara adalah suatu hal yang lumrah, baik di negara maju maupun berkembang. Pemerintah sebagai pembuat keputusan (*decision making*) diharap mampu mengupayakan keputusan yang membuahkan sinergi yang baik antara pelaku industri dengan masyarakat. Dikarenakan berputarannya suatu roda industri, tak lain hanya bersumber pada operator-operator yang menjalankan suatu industri yakni tenaga kerja/karyawan untuk menjadikan bahan mentah menjadi barang yang siap untuk digunakan. Namun, nasib tenaga kerja sampai detik ini masih banyak yang jauh dari kesejahteraan. Meski tidak semua, tetapi masih banyak perusahaan yang semena-mana terhadap buruh tenaga kerja/karyawan bahkan

---

<sup>4</sup> “Statistik Industri Besar dan Sedang Kota Malang Tahun 2017”, (Badan Statistika Kota Malang, Nomor Publikasi: 35730.1917, Katalog BPS: 6103019.3573).

<sup>5</sup> *Produk Domestik Regional Bruto Kota Malang Menurut Lapangan Usaha 2014-2018*, (Badan Statistika Kota Malang, Nomor Publikasi: 35730.1906, Katalog BPS: 9302008.3573).

ada juga yang menganggapnya sebagai budak. Hal ini dikarenakan pemerintah yang agaknya kurang serius untuk menanggapi persoalan tersebut.

Buruh/karyawan dalam dunia industri memiliki peranan yang sangat penting tentunya membuat pengaruh yang sangat besar dalam berjalannya suatu usaha untuk memproduksi barang atau jasa, baik bagi perusahaan milik negara maupun swasta. Kondisi tersebut akan berdampak pada timbulnya hak dan kewajiban antara perusahaan dengan buruh/tenaga kerja. Hubungan antara pengusaha dan buruh/tenaga kerja dalam pekerjaan merupakan hal yang krusial, mengingat adanya timbal balik antara pengusaha dan pekerja. Hubungan mutualisme antara pengusaha dengan pekerja/buruh sangat sensitif, dikarenakan antar keduanya harus memiliki timbal balik yang dirasa saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan dengan karyawan/buruh dalam melakukan pekerjaannya untuk memenuhi target pengusaha, sedangkan karyawan/buruh diuntungkan dengan pemberian upah yang diberikan oleh pengusaha.

Pengupahan merupakan komponen utama bagi karyawan/buruh, bahkan dapat dikatakan sebagai tujuan utama bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan, sebagai penyanggah kehidupan mereka sehari-hari. Pemerintah dalam hal ini diharuskan ikut berperan aktif dalam mengeluarkan kebijakan upah minimum sebagai penanganan permasalahan ketenagakerjaan, guna membuat hubungan yang harmonis antara pengusaha dan karyawan.

Karl Max memiliki gagasan bahwa, hukum (*law*) merupakan gambaran korelasi dari hukum ekonomi yang terjadi di masyarakat dalam perkembangannya pada tahap tertentu.<sup>6</sup> Kebijakan tentang ketenagakerjaan telah diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pengaturan upah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum. Kebijakan upah minimum di terapkan pemerintah semenjak tahun 1980-an, secara normatif berfungsi sebagai standart upah bagi buruh/karyawan yang berada di tingkatan yang terendah disebuah perusahaan. Selain untuk menjembatani hubungan yang baik antara pengusaha dan buruh/pekerja, kebijakan tersebut guna masyarakat dapat mencapai kehidupan yang layak. Penetapan tinggi rendahnya upah yang layak diterima karyawan atas hasil usaha atau jasa dilakukan pada pengusaha ditentukan oleh provinsi atau kabupaten/kota.

Kebijakan konstitusional lainnya mengenai upah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kemudian peraturan pelaksanaannya dimuat pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Meskipun regulasi tersebut sudah lama berlaku, akan tetapi peraturan tersebut belum sepenuhnya membuat hubungan industrial<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> M. Nur Yasin, *Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*, (Malang: UIN-Maliki Press 2018). 67.

<sup>7</sup> Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan BAB I Pasal 1 Ayat (16).

yang kondusif dan harmonis di Indonesia khususnya di Kota Malang. Hal ini dapat tergambar dari segi hal sosiologis, yang tercermin melalui adanya aksi unjuk rasa buruh/karyawan setiap memperingati hari buruh dunia pada tanggal 1 Mei, bahwa para buruh/karyawan selalu menuntut upah yang layak.<sup>8</sup> Pada titik ini bukan hanya hak-hak buruh saja yang tidak terpenuhi, melainkan juga berimbas pada kebutuhan hidup yang tidak terpenuhi. Artinya kesejahteraan masyarakat yang bekerja sebagai buruh diperusahaan masih saja belum tercapai, hal ini dirasa tidak selaras dengan tujuan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk melindungi segenap bangsa Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pada awal tahun 2020 Gubernur Jawa Timur telah menetapkan ketentuan nominal pemberian upah yang baru yakni sebesar Rp. 2.895.502,73<sup>9</sup> per-bulan, yakni selisih Rp. 227.082,55 dibandingkan upah tahun 2019 sekitar Rp. 2.668.420,18 per bulan. Kenaikan biaya upah buruh seperti ini dirasa masih banyak kemungkinan pengusaha yang masih memberlakukan biaya upah yang sama dengan tahun-tahun sebelumnya. Agar implementasi sistem pengupahan berjalan dengan optimal, maka diperlukan adanya pemantauan atau pengawasan yang berkaitan dengan pengupahan khususnya Pemerintah Kota Malang.

---

<sup>8</sup> “*Buruh Terus Perjuangkan Upah*”, <https://uapminovasi.com/buruh-terus-perjuangkan-upah/>, diakses pada 03 Februari tahun 2020.

<sup>9</sup> Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2020.

Terkait Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pengawasan dilaksanakan oleh pemerintah termasuk bidang tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan pertanggungjawaban dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan wilayah otonominya. Karena apapun kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah memiliki sifat konkrit dan berpengaruh dalam masyarakat.

Para pelaku hubungan industrial yakni antara pengusaha dan buruh juga menginginkan kepastian peraturan, guna hubungan antar keduanya mendapatkan apa yang diinginkan (*win-win solution*). Kepastian itu akan terwujud apabila yang berkepentingan mampu melaksanakan dan menegakkan peraturan dengan benar. Namun kenyataannya justru berbanding terbalik, penegakan regulasi terkait ketenagakerjaan masih lemah, pemerintah-pun sebagai pengawas khususnya dibidang ketenagakerjaan dalam hal pengupahan dirasa belum maksimal. Adanya disparitas yang terjadi pada buruh merupakan tanggung jawab yang harus diemban oleh pemerintah.

Akan tetapi, permasalahan yang sering muncul terkait pengupahan diperlukan mendapat perhatian yang lebih yakni mengenai aturan pelaksanaannya yang lahir dalam bentuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK (Surat Keterangan), maupun Peraturan Daerah yaitu kebijakan tentang bagaimana peranan pemerintah sebagai pengatur tatanan masyarakat. Di Kota Malang khususnya, data terakhir yang tercatat pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang dari 259 perusahaan menengah dan besar yang dipantau, terdapat beberapa perusahaan yang belum

membayar upah sesuai dengan UMK Malang Dari 259 perusahaan yang di pantau ada sebanyak kurang lebih 30% perusahaan yang membayar pekerja buruh di bawah Upah Minimum Kota Malang. Padahal hak Negara dalam mengatur sektor perekonomian yang diuraikan dalam Undang-Undang telah memberi kewenangan luas bagi pemerintah untuk mengatur dan menyelenggarakan pemenuhan upah bagi karyawan, yakni dengan dikeluarkannya Kebijakan Upah Minimum Kota.

Proses tentang bagaimana hubungan pemerintah dengan institusi dan rakyat pada suatu negara juga diatur dalam kajian islam yang dimuat dalam *siyasah dusturiyah* untuk kemaslahatan serta memenuhi kebutuhan masyarakat. Bahasan terkait konsep negara hukum serta representasi hubungan antara pemerintah dengan rakyat serta perlindungan terhadap hak-hak warga negara, khususnya kepada kebijakan UMK yang diharapkan mampu meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan bagi buruh/pekerja.

Melalui paparan diatas, ekosistem antara pemangku kepentingan industrial yakni pengusaha, buruh dan pemerintah masih terjadi kesenjangan. Kebijakan hukum serta strategi kompromistis-konstitusionalis pemerintah yang berwewenang memediasi obyek hukum yang ideal (*das sein*) dengan realitas denyut sosial ekonomi masyarakat (*das sollen*). Oleh karena itu penulis tertarik untuk lebih jauh meneliti kebijakan Pemerintah Kota Malang terkait Upah Minimum Kota (UMK), serta bagaimana sudut pandang *siyasah dusturiyah* mengenai kebijakan pemerintah perihal UMK, dengan judul “Kebijakan

Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Kota Malang Perspektif *Siyasah Dusturiyah*".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan judul dan latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti. Rumusan masalah tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terkait pelaksanaan Upah Minimum Kota?
2. Bagaimana kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum perspektif *siyasah dusturiyah*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, peneliti berharap beberapa tujuan penelitian akan terwujud dari hasil penelitian ini. Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang akan diwujudkan, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terkait pelaksanaan Upah Minimum Kota.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum perspektif *siyasah dusturiyah*.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Berlandaskan tujuan penelitian tersebut, maka peneliti membagi manfaat penelitian secara teoritis dan praktis yaitu, sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi, dan dapat menambah khazanah keilmuan kepada pembaca, baik peneliti dan juga masyarakat khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan dalam hal yang menyangkut pengawasan pengupahan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau salah satu sumber pertimbangan dalam membentuk suatu Undang-Undang maupun kebijakan pemerintah.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan agar pekerja mengetahui bagaimana implementasi yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terhadap kebijakan Upah Minimum Kota secara umum baik dari sisi yuridis maupun dalam kajian islam.

#### **E. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan batasan dari pengertian yang peneliti jadikan pedoman untuk melakukan suatu penelitian.

1. Kebijakan

Kebijakan adalah sesuatu yang sedikit berbeda seperti halnya dua sisi mata uang.<sup>10</sup> Pengertian kebijakan menurut Kraft dan Furlong adalah “*A course of government action (or inaction) taken in response to social problems. Social problems are conditions the publi widely perceives to be unacceptable and therefore requiring intervention*”.<sup>11</sup> Yang artinya bisa kita simpulkan bahwa adanya tindakan pemerintah untuk memecahkan masalah yang ada dalam masyarakat baik berupa intervensi tindakan “*real*” (nyata) atau secara langsung maupun yang tidak, hukum sebagai peranti guna melindungi hasil keputusan yang disepakati bersama untuk melindungi masyarakat dari permasalahan sosial.

## 2. Upah

Upah adalah suatu bayaran yang diperoleh pekerja selama dalam masa bekerjanya yang dianggap sebagai penghasilan.<sup>12</sup> Upah sendiri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan.<sup>13</sup> Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima buruh oleh pengusaha berdasarkan suatu pekerjaan ataupun jasa, dinyatakan dalam bentuk uang

---

<sup>10</sup> Syarif Budiman, “Analisis Hubungan Antara Hukum Dan Kebijakan Publik: Studi Pembentukan” UU NO. 14 TAHUN 2008 (Analysis of Relation Between Law and Public Policy: Establishment of The Act No.14/2008), Vol. 11, No. 2, (Juli, 2017), 109-119.

<sup>11</sup> Rian Nugroho, *Metode Penelitian Kebijakan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 3.

<sup>12</sup> Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 1981), 3.

<sup>13</sup> Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

berdasarkan persetujuan perjanjian maupun peraturan perundang-undangan.<sup>14</sup> Upah dinyatakan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan.

### 3. Upah Minimum Kabupaten/Kota

Upah sendiri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu:

- a. Perjanjian kerja;
- b. Kesepakatan atau peraturan perundang-undangan;

Termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi,<sup>15</sup> berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Maka dapat disimpulkan bahwa, UMK adalah upah terendah yang diputuskan oleh Pemerintah Provinsi atau Kabupaten/Kota yang akan dijadikan oleh perusahaan/majikan sebagai patokan dalam menentukan upah yang akan diberikan kepada pekerja/buruh yang bekerja dengannya.

### 4. *Siyasah Dusturiyah*

---

<sup>14</sup> Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

<sup>15</sup> Pasal 88 Ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Merupakan bagian dari *fiqh siyasah* yang membahas tentang konsep-konsep legislasi, konstitusi, lembaga demokrasi dan syura, lebih luas lagi bahwa *siyasah dusturiyah* membahas konsep negara hukum dalam *siyasah* dan hubungan *sybiotic* antara pemerintah dan warga negara beserta hak-hak yang wajib dilindungi.<sup>16</sup> Pembahasan kajian bidang *siyasah dusturiyah* adalah tentang hubungan pemimpin dengan rakyat dan institusi yang ada di negara tersebut sesuai dengan kebutuhan dan kemaslahatan rakyat.<sup>17</sup> Maka dapat kita simpulkan bahwa *siyasah dusturiyah* merupakan prinsip islam yang berhubungan dengan ide-ide konstitusi dan pemerintahan dalam negara hukum untuk kemaslahatan dan pemenuhan kebutuhan rakyat.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Keseluruhan karya ilmiah ini akan disusun dalam 5 (lima) bab secara runtut dengan tujuan agar pembaca dapat memahami dan mudah mengikuti alur pembahasan karya ilmiah ini. Berikut adalah runtutan pembahasannya:

Bab I berisi pendahuluan, pembahasannya adalah gambaran umum karya ilmiah berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

---

<sup>16</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana , 2014), 177.

<sup>17</sup> Fatahullah Jurdi, *Politik Islam; Pengantar Pemikiran Politik Islam*, (Yogyakarta: Calpulis, 2016), 52.

Bab II memuat Sub bab penelitian terdahulu, yakni tentang berbagai informasi mengenai penelitian lain yang memiliki kaitan dengan yang peneliti lakukan baik dimuat dalam bentuk skripsi, tesis, disertasi, maupun jurnal untuk menunjukkan keorisinilitas penelitian ini. Kemudian pembahasan mengenai kerangka teori sebagai konsep landasan berpikir yang digunakan untuk menganalisis perosalan dalam karya ilmiah ini. Tinjauan pustaka serta konsep tentang kebijakan, upah, dan *siyasah dusturiyah*.

Bab III membahas metode penelitian tentang bagaimana cara peneliti dalam menjawab rumusan masalah. Bab ini terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian yang diterapkan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data penelitian berupa data primer, metode pengumpulan data bagaimana runtutan kerja cara mendapatkan data primer maupun sekunder, serta teknik pengolahan data dengan menjelaskan cara mengolah dan menganalisis data dalam penelitian.

Bab IV akan dijelaskan mengenai hasil penelitian yang dilakukan peneliti yang tak bukan adalah inti dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah. Terdapat deskripsi obyek penelitian, selanjutnya adalah apa yang dibahas tentang Analisis Yuridis Kebijakan Kota Malang Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota (UMK) Perspektif Siyasah Dusturiyah dengan bahasan: 1) Tentang kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terkait pelaksanaan Upah Minimum Kota, 2) mengenai kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terhadap pelaksanaan pemberian upah minimum perspektif siyasah dusturiyah.

Bab V adalah bab yang terakhir berupa penutup yang berisi mengenai kesimpulan dan saran. Mengenai ringkasan jawaban atas rumusan masalah serta usulan terhadap pihak-pihak terkait yang memiliki kaitan dengan tema penelitian guna kemaslahatan masyarakat.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi mengenai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, baik dalam bentuk buku atau artikel jurnal yang sudah diterbitkan, skripsi, tesis, atau disertasi, baik secara substansi maupun mengenai metode-metode yang berkaitan dengan permasalahan penelitian guna menghindari duplikasi yang selanjutnya harus dijelaskan dan ditunjukkan keaslian penelitian serta perbedaannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya.<sup>18</sup>

Teori dan temuan hasil penelitian terdahulu sangat diperlukan untuk dijadikan data pendukung, adalah penelitian yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Penelitian yang dikaji peneliti dalam penelitian terdahulu ini berasal dari skripsi dan jurnal-jurnal ilmiah. Berikut adalah narasi dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

1. Anggi, Tesis Program Magister Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta 2010. “Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)”.<sup>19</sup> Adapun rumusan masalah dalam

---

<sup>18</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, (Malang: Fakultas Syari’ah, 2015), 27.

<sup>19</sup> Anggi, *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)*, Tesis Fakultas Hukum Universitas Indonesia (Jakarta: 2010).

penelitian ini adalah: 1. Bagaimana pengaturan masalah upah pekerja /buruh dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; 2. Apakah ketentuan-ketentuan mengenai upah dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan perlindungan upah yang cukup bagi pekerja/buruh; 3. Bagaimanakah peran dan fungsi organisasi pekerja/buruh Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) dalam hubungan industrial khususnya dalam hal pengupahan. Maka, hasil penelitian ini memaparkan mekanisme proses penentuan upah masih memiliki kekurangan, yaitu: a. penetapan upah yang tidak sesuai dengan definisi yang diatur oleh perundang-undangan, proses penetapan upah minimum yang masih belum mengakomodir aspirasi buruh dimana kuantitas dan kualitas komponen penentu (KHL) masih rendah, dan jangka waktu penetapan upah minimum yang tidak memperhitungkan situasi perkembangan pasar. Permasalahan lainnya adalah pelaksanaan upah minimum di tingkat perusahaan yang kepada dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Ketentuan-ketentuan tentang upah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan masih memiliki kekurangan, belum dapat memberikan perlindungan yang cukup bagi buruh sebagai pihak yang masih lemah dalam proses penentuan upah. Peran organisasi buruh yaitu Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek dalam masalah perburuhan khususnya dalam penentuan upah memiliki peran dan posisi penting bagi anggota serikat buruh tingkat perusahaan.



2. Firman Widia Nanda, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang 2015, “Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi diDinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri)”. Memiliki rumusan masalah sebagai berikut:
1. Mengapa peran pemerintah Kota Kediri terhadap pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah belum maksimal;
  2. Bagaimana upaya hukum usaha kecil dan menengah yang tidak mampu melaksanakan kebijakan upah minimum regional;
  3. Bagaimana kebijakan pemerintah Kota Kediri terhadap usaha kecil dan menengah yang tidak mampu melaksanakan kebijakan upah minimum regional.
- Temuan yang didapatkan dari penelitian ini, bahwasannya peran Pemerintah Daerah Kota Kediri belum maksimal karena masih banyak pengusaha yang tidak melaksanakan upah minimum, dikarenakan kurangnya monitoring.<sup>20</sup> Pemerintah juga belum optimal dalam kaitannya melakukan sosialisasi serta pengawasan secara kompleks di seluruh sektor ketenagakerjaan, perusahaan atau industri yang tidak mampu melaksanakan upah minimum regional dapat mengajukan surat penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Regional. Pemerintah juga melakukan upaya negosiasi antara pengusaha dan pekerja, yang didalamnya memuat kesepakatan antara perusahaan dan buruh dengan besarnya upah yang diterima buruh, sehingga tidak ada buruh yang merasa diragukan. Namun, jurnal ilmiah ini hanya

---

<sup>20</sup> Firman Widia Nanda, *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi diDinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri)*, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya (Malang: 2015).

mencakup pada perusahaan kecil dan menengah saja tidak termasuk perusahaan besar yang menjaring banyak pekerja.

3. Rakhmad Aulia Abidin, Skripsi Fakultas hukum Universitas Negeri Semarang Tahun 2015 dengan judul; “Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara”. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris, serta memiliki rumusan masalah sebagai berikut; 1. Bagaimana pengawasan Dinas Sosial tenaga Kerja Dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun 2014 di Kabupaten Jepara; 2. Bagaimana kendala yang dihadapi ketika proses pengawasan. Oleh karena itu penelitian ini menghasilkan temuan bahwa peran pengawasan Dinas Sosial tenaga Kerja Dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum di Kabupaten Jepara masih kurang maksimal. Kendala yang dialami Dinsosnaker adalah kurangnya pegawai, minimnya pengaduan dan hubungan pekerja dan perusahaan dinilai masih menggunakan sistem tradisional.<sup>21</sup>
4. Adam Kholik, Skripsi Fakultas Syariah Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017 dengan judul; “Implementasi Dinas Sosisla Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan Di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam). Menggunakan tiga rumusan masalah yaitu, antar lain; 1. Bagaimana persoalan-persoalan yang dihadapi Dinsosnaker dan transmigrasi

---

<sup>21</sup> Rakhmad Aulia Abidin, *Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara*, Skripsi Fakultas hukum Universitas Negeri Semarang (Semarang: 2015).

Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan; 2. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan Dinsosnaker dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan; 3. Bagaimana pengawasan yang dilakukan Dinsosnaker dan Transmigrasi Kota Pasuruan terhadap pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Pasuruan menurut hukum Islam. Dengan menggunakan jenis penelitian hukum empiris, penelitian ini mampu memaparkan; 1. Pelaksanaa pengawasan yang dilakukan Dinsosnaker Kota Pasuruan mengalami hambatan berupa sarana dan prasarana penunjang pengawsan yang masih kurang; 2. Mekanisme pengawasan dinsosnaker berupa penyuluhan pembinaan; 3. Pelaksanaan pengawasan pemberian upah berdasarkan saling menasehati berdasarkan kebenaran, kesabaran, dan kasih sayang.<sup>22</sup>

5. Harin Nadindra Kirti, Joko Priyono, Program Studi Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro tahun 2018. Dengan judul; “Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)”. Masalah dalam penelitian ini antara lain; 1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap perlindungan tenaga kerja yang tidak diupah sesuai dengan ketentuan upah minimum kota/kabupaten di Kota Semarang; 2. Sengketa terhadap CV yang tenaga kerjanya kurang dari 10 orang yang tidak mendapatkan upah sesuai UMR. Dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, hasil penelitian ini menerangkan bahwa; 1. Pengaduan terhadap Serikat Pekerja

---

<sup>22</sup> Adam Kholik, *Implementasi Dinas Sosisla Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan Di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)*. Skripsi Fakultas Syariah Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (Malang: 2017).

Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Semarang untuk diupayakan advokasi adalah sebagai perlindungan hukum atas buruh yang dibayar dibawah ketentuan UMK Kota Semarang; 2. Memanfaat Sistem Hubungan Industrial Pancasila untuk menyelesaikan sengketa atas CV yang tidak membayar upah buruh sesuai dengan UMK.<sup>23</sup>

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terkait pengupahan bukan hanya hubungan antara pengusaha dan buruh saja, melainkan juga pemerintah yang memiliki andil besar sebagai pemangku keseimbangan hubungan industrial dalam menyelesaikan menyelesaikan persoalan terkait pengupahan sesuai dengan Undanag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Untuk selanjutnya peneliti akan membuat skematis hasil penelitian tersebut dalam sebuah tabel untuk memudahkan pemahaman terhadap bagian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>23</sup> Harin Nadindra Kirti, Joko Priyono, *Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR)*, Program Studi Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro (Semarang, 2018).

TABEL 1.0  
PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Peneliti dan Judul	Rumusan Masalah	Hasil Temuan	Perbedaan	Kebaruan
1.	Anggi, Tesis Program Magister Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta 2010. "Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang	1. Bagaimana pengaturan masalah upah pekerja /buruh dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; 2. Apakah ketentuan-ketentuan mengenai upah	1. Penetapan upah yang tidak sesuai dengan definisi yang diatur oleh perundang-undangan; 2. Proses penetapan upah minimum yang masih belum mengakomodir aspirasi buruh dimana kuantitas dan kualitas komponen penentu Kebutuhan Hidup Layak (KHL) masih	Penelitian ini menggunakan metode yuridis analisis, artinya pendekatannya lebih menekankan tentang bagaimana permasalahan upah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terhadap peran dan fungsi Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ).	Pembaharuan terletak pada perluasan pembahasan mengenai kebijakan terkait pengupahan yang terjadi di Kota Malang Jawa Timur. Kemudian dilakukan peninjauan terkait hukum positif serta <i>siyasaah Dusturiyah</i> .

	<p>No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaakerjaa n DHubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)”</p>	<p>dalam Undang- Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah memberikan perlindungan upah yang cukup bagi pekerja/buruh;</p> <p>3. Bagaimanakah peran dan fungsi organisasi pekerja/buruh Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ) dalam</p>	<p>rendah, dan jangka waktu penetapan upah minimum yang tidak memperhitungkan situasi perkembangan pasar;</p> <p>3. Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek dalam masalah perburuhan khususnya dalam penentuan upah memiliki peran dan posisi penting bagi anggota serikat buruh tingkat perusahaan.</p>		
--	---	--	--	--	--

		hubungan industrial khususnya dalam hal pengupahan.			
2.	Firman Widia Nanda, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang 2015. Berjudul; “Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan	1. Mengapa peran pemerintah Kota Kediri terhadap pelaksanaan upah minimum regional bagi usaha kecil dan menengah belum maksimal; 2. Bagaimana upaya hukum usaha kecil dan menengah yang tidak mampu melaksanakan	1. Bahwasannya peran Pemerintah Daerah Kota Kediri belum maksimal karena masih banyak pengusaha yang tidak melaksanakan upah minimum, dikarenakan kurangnya monitoring, sosialisasi; 2. Perusahaan mengupayakan surat penangguahan; 3. Pemerintah melakukan negosiasi antara	perbedaan terletak pada tiga item: 1. Obyek cakupan penelitian ini hanya pada perusahaan kecil dan menengah saja, tidak termasuk perusahaan besar yang menampung kapasitas buruh yang lebih banyak; 2. Observasi fokus berada di pasar industri Kota Kediri; 3. Obyek penelitian lebih terfokus pada usaha kecil sampai menengah.	Pembaharuan yang terdapat ialah perluasan pembahasan pengupahan yang dilakukan oleh pelaku industri sedang dan besar terhadap buruh. Kemudian penulis mengembangkan pada sudut pandang hukum positif dan <i>siyasah dusturiyah</i> .

	Menengah (Studi di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri)	kebijakan upah minimum regional; 3. Bagaimana kebijakan pemerintah Kota Kediri terhadap usaha kecil dan menengah yang tidak mampu melaksanakan kebijakan upah minimum regional.	perusahaan dan buruh untuk mencapai kemufakatan besarnya upah yang diterima.		
3.	Rakhmad Aulia Abidin, Skripsi Fakultas hukum Universitas Negeri Semarang Tahun 2015	1. Bagaimana pengawasan Dinas Sosial tenaga Kerja Dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum tahun	1. Bahwa peran pengawasan Dinas Sosial tenaga Kerja Dan Transmigrasi terhadap pelaksanaan upah minimum di Kabupaten Jepara	Cakupan penelitian ini lebih kepada aspek mekanisme prosesi pengawasan yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Jepara pada tahun 2014.	Pencapaian unsur kebaruan yang didapat adalah klasifikasi perumusan ketentuan upah yang dilakukan oleh pemerintah Kota Malang. Yang di-



	dengan judul; “Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara”	2014 di Kabupaten Jepara; 2. Bagaimana kendala yang dihadapi ketika proses pengawasan.	masih kurang maksimal; 2. Kendala yang dialami Dinsosnaker adalah kurangnya pegawai, minimnya pengaduan dan hubungan pekerja dan perusahaan dinilai masih menggunakan sistem tradisional.		integrasikan dengan kajian hukum islam.
4.	Adam Kholik, Skripsi Fakultas Syariah Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun	1. Bagaimana persoalan-persoalan yang dihadapi Dinsosnaker dan transmigrasi Kota Pasuruan dalam	1. Pelaksanaa pengawasan yang dilakukan Dinsosnaker Kota Pasuruan mengalami hambatan berupa sarana dan prasaranna penunjang	Penelitian ini sama halnya berkaitan dalam hal pengupahan menurut UU Ketenagakerjaan dan hukum islam. Namun, yang menjadi perbedaan adalah hukum islam yang	Unsur kebaruan yang didapatkan adalah terkait penambahan metode penelitian yuridis sosiologis, serta pembahasan yang mengerucut pada kewenangan pemerintah

	<p>2017 dengan judul; “Implementasi Dinas Sosisla Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan Di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)</p>	<p>melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan; 2. Bagaimana upaya-upaya yang dilakukan Dinsosnaker dan Transmigrasi Kota Pasuruan dalam melakukan pengawasan pemberian UMK oleh perusahaan; Bagaimana pengawasan yang dilakukan Dinsosnaker dan Transmigrasi</p>	<p>pengawasan yang masih kurang; 2. Mekanisme pengawasan dinsosnaker berupa penyuluhan pembinaan; 3. Pelaksanaan pengawasan pemberian upah berdasarkan saling menasehati berdasarkan kebenaran, kesabaran, dan kasih sayang.</p>	<p>dianalogikan masih berupa hal yang <i>general</i> (umum). Belum kepada konsep hukum islam yang lebih implisit dan terperinci dalam kaitannya yang berhubungan dengan pengawasan pemerintah.</p>	<p>Kota Malang terkait penetapan Upah minimum yang dikaji berdasarkan sudut pandang islam <i>siyasaah dusturirah</i> sebagai pisau analisa.</p>
--	--	--	--	--	---

		Kota Pasuruan terhadap pemberian upah minimum bagi perusahaan di Kota Pasuruan menurut hukum islam			
5.	Harin Nadindra Kirti, Joko Priyono Program Studi Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro tahun 2018.	1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap perlindungan tenaga kerja yang tidak diupah sesuai dengan ketentuan upah minimum kota/kabupaten di Kota Semarang;	1. Pengaduan terhadap Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kota Semarang untuk diupayakan advokasi adalah sebagai perlindungan hukum atas buruh yang dibayar dibawah ketentuan UMK Kota Semarang;	Sasaran yang ditempuh penelitian ini lebih kepada aspek perlindungan hukum terhadap buruh yang tidak dibayar sesuai dengan ketetapan UMK yang berlaku di Kota Semarang.	Pembaharuan yang didapat ialah terkait substansi kebijakan otonomi terhadap perusahaan yang tidak menerapkan upah minimum terhadap buruh. Kemudian dianalisis dengan sudut pandang hukum islam <i>siyasah dusturiyah</i> .

	<p>Dengan judul;  “Mendapat  Bayaran  Dibawah  Ketentuan Upah  Minimum  Regional  (UMR)”</p>	<p>2. Sengketa terhadap  CV yang tenaga  kerjanya kurang  dari 10 orang yang  tidak mendapatkan  upah sesuai UMR.</p>	<p>2. Memanfaat Sistem  Hubungan Industrial  Pancasila untuk  menyelesaikan  sengketa atas CV yang  tidak membayar upah  buruh sesuai dengan  UMK.</p>		
--	--	---	--	--	--

Berdasarkan ke-lima penelitian terdahulu tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah pengupahan bukan hanya sebatas pada hubungan antara pengusaha dan buruh saja, melainkan juga pemerintah sebagai pemangku keseimbangan hubungan industrial sesuai dengan Undanag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun yang menjadi perbedaan dengan penelitian penulis adalah dimana penulis lebih memfokuskan pada bagaimana kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang dalam pelaksanaan pemberian upah menggunakan analisis yuridis, serta sudut pandang *siyash dusturiyah*.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Kebijakan Publik**

#### **a. Pengertian Kebijakan Publik**

Jalan keluar untuk menangani suatu persoalan yang pelik salah satunya diperlukan adanya kebijakan untuk mengaturnya sebagai pemecah permasalahan baik langsung maupun tak langsung. Pada umumnya kebijakan publik diartikan sebagai adanya sangkut paut antara pemerintah dengan kondisi lingkungan sekitarnya. Leo Agustino mengutip Carl J. Federick mendefinisikan kebijakan sebagai suatu rangkaian tindakan/tindakan yang diusulkan oleh masyarakat, atau pemerintah pada suatu kawasan tertentu yang memiliki permasalahan dan kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka untuk

mencapai tujuan tertentu.<sup>24</sup> Gagasan tersebut menunjukkan bahwa usulan kebijakan melibatkan tindakan yang memiliki maksud dan tujuan tertentu, karena bagaimanapun suatu kebijakan harus menampakkan apa yang sesungguhnya dikerjakan dari apa yang telah diusulkan.

Laswell dan Kaplan mendefinisikan bahwa kebijakan publik secara sederhana dimaknai sebagai suatu keputusan yang dibuat oleh negara, khususnya pemerintah, guna sebagai cara untuk mengimplementasikan tujuan yang dimaksudkan dan juga sebagai strategi untuk mengatur keadaan sosial pada masa awal maupun masa transisi, guna menuju pada masyarakat yang diharapkan.<sup>25</sup>

Kebijakan publik merupakan bagian atau interaksi politik, ekonomi, sosial, dan kultural. Bahkan disebut sebagai hasil dari sintesis dinamika, politik, ekonomi, sosial dan kultural wilayah kebijakan itu berada atau disebut dengan *melting pot*.<sup>26</sup>

James E. Aderson mendefinisikan bahwa kebijakan publik adalah sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah dalam bidang tertentu, misal bidang pendidikan, politik, ekonomi, pertanian, industri, pertahanan dan sebagainya. dan konsep konsep kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu permasalahan.<sup>27</sup>

Azrul Azwar memaknai kebijakan sebagai keputusan suatu organisasi, baik publik maupun bisnis, yang dibuat untuk mengatasi suatu permasalahan ataupun

---

<sup>24</sup> Taufiqurakhman, *Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggungjawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama, 2014), 2.

<sup>25</sup> Nugroho, *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), 85.

<sup>26</sup> Nugroho, *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, 51.

<sup>27</sup> Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, (Jakarta: Pustaka Belajar, 2008), 18.

untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, yang berisi ketentuan perilaku.<sup>28</sup> Adanya suatu tindakan ataupun tidak yang dipilih oleh pemerintah adalah pengertian lain dari kebijakan public yang diutaran oleh Thomas R Dye.<sup>29</sup>

Istilah kebijakan yang dikemukakan para ahli sangat beragam, ada beberapa faktor untuk memahami istilah kebijakan, antara lain:<sup>30</sup>

1. Kebijakan berbeda dengan keputusan;
2. Kebijakan sebenarnya tidak serta merta dapat dibedakan dari administrasi;
3. Kebijakan memuat perilaku dan keinginan;
4. Kebijakan memuat adanya atau tidak adanya tindakan;
5. Kebijakan mencakup tujuan tertentu baik eksplisit ataupun implisit;
6. Kebijakan muncul dari suatu proses yang berlangsung sepanjang waktu;
7. Kebijakan meliputi hubungan-hubungan yang bersifat antar organisasi dan yang bersifat intra organisasi;
8. Kebijakan publik meski tidak eksklusif menyangkut peran kunci lembaga-lembaga pemerintah, dan;
9. Kebijakan itu dirumuskan atau didefinisikan secara subyektif.

Terdapat beberapa kategori lain tentang faham kebijakan publik yang diindikasikan kepada tindakan dengan maksud untuk suatu tindakan, antara lain:<sup>31</sup>

1. *Policy demands* (tuntutan kebijakan)

---

<sup>28</sup> Azrul Azwar, *Pengantar Administrasi*, (Jakarta: Bina Aksara, 1999), 44.

<sup>29</sup> Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, (Jakarta: Pustaka Belajar, 2008), 16.

<sup>30</sup> Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Edisi Kedua*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 40.

<sup>31</sup> Muhammad Idris Patari, *Kebijakan Publik Daerah Posisi dan Dimensinya dalam Prespektifnya Dessentralisasi Kebijakan*, (Makasar: De La Macca, 2020), 25.

Adalah dorongan atau tuntutan yang diberikan kepada pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan pada suatu masalah.

2. *Policy decision* (keputusan kebijakan)

Yaitu langkah yang dilakukan pemerintah guna memberi arahan mengenai pelaksanaan kebijakan publik.

3. *Policy statements* (pernyataan kebijakan)

Merupakan penjelasan terkait suatu kebijakan publik.

4. *Policy output* (keluaran kebijakan)

Adalah bentuk nyata/*real* apa yang dilakukan pemerintah terkait kebijakan publik yang dapat disaksikan.

5. *Policy outcomes* (hasil akhir kebijakan)

Merupakan pengaruh yang dirasakan masyarakat akibat adanya kebijakan publik.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemerintah merupakan suatu rangkaian tindakan yang diputuskan dan ditetapkan baik dilaksanakan maupun tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang berorientasikan pada maksud dan tujuan tertentu yang berdampak luas untuk kepentingan masyarakat.

**b. Peraturan Kebijaksanaan (*beleidsregel*)**

Peraturan kebijaksanaan lahir dari adanya bentuk wewenang pemerintahan yang bertindak bebas (*freies ermessen*) atau *discretionary power* yang berwujud dalam bentuk tertulis dan dipublikasi. Pada kenyataannya, bahwa seringkali peraturan kebijaksanaan yang diterapkan terhadap masyarakat dibuat mengikat



secara hukum, akhirnya tak jarang yang menganggap peraturan kebijaksanaan disepadankan dengan peraturan perundang-undangan. Landasan berfikir seperti itu tepat seperti apa yang dikemukakan oleh A. Hamid Attamimi dalam mendesain persamaan antara peraturan kebijaksanaan dan peraturan perundang-undangan yang memiliki kesamaan berlaku keluar, ditujukan kepada masyarakat dan bersifat mengikat.<sup>32</sup> Berdasarkan bentuknya dan formatnya, desain peraturan kebijaksanaan dikelompokkan menjadi tiga bagian:

1. Regeling (peraturan)

Penegakan hukum yang bertanggungjawab (akuntabel), dalam kajian ini merupakan upaya penegakan hukum yang bertanggungjawab kepada publik demi keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Artinya yang memiliki tugas itu adalah pemerintah. Tindakan pemerintah yang bersifat mengatur yang dapat digolongkan dalam Hukum Tata Negara sepanjang masih berkaitan dengan Peraturan Daerah (Perda) yang bersumber dari fungsi legislatif yakni DPRD dengan persetujuan Kepala Daerah.<sup>33</sup>

2. Beschikking (keputusan)

Dalam Bahasa Indonesia disebut dengan istilah “keputusan atau ketetapan” sebagai tindakan hukum publik yang bersifat sepihak yang bergantung pada kehendak sepihak dari Badan atau Jabatan Tata Usaha Negara yang

---

<sup>32</sup> Oheo K. Haris, “Good Governance (Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik) Dalam Pemberian Izin Oleh Pemerintah Daerah Dibidang Pertambangan, Vol. 30. *Yuridika Fakultas Hukum Universitas Airlangga*, 1 (Januari 2015). 66.

<sup>33</sup> Oheo K. Haris, “Good Governance (Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik) Dalam Pemberian Izin Oleh Pemerintah Daerah Dibidang Pertambangan). 67.

memiliki wewenang pemerintahan untuk berbuat demikian.<sup>34</sup> Di dalam kepustakaan Belanda, kata *beschikking* atau *besluit* secara harfiah diartikan sebagai “putusan yang mengatur sesuatu”.<sup>35</sup> Meskipun secara formal bersifat sepihak, namun penentuan materialnya adakalanya digantungkan kepada adanya kerjasama maupun persetujuan dari masyarakat yang bersangkutan. terdapat juga Tindakan hukum publik yang bersegi dua (berbagai pihak), seperti halnya perjanjian kontrak kerja dengan pemerintah, atau “*kortverband contract*” (perjanjian kerja yang berlaku selama jangka pendek yang dilakukan dilakukan antara swasta dengan pemerintah). Melihat apa yang sudah dijelaskan pada Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 yang dirubah dengan Undang-Undang No. 9 Tahun 2004 Tentang PTUN, dapat disimpulkan bahwa suatu keputusan yang berasal dari badan atau pejabat tata usaha negara yang merupakan peraturan yang bersifat umum (*besluit van algemene sterkking*) bukan merupakan bagian dari perbuatan keputusan (*beschikking van administratie*), akan tetapi masuk pada ranah perbuatan pejabat tata usaha negara di bidang pembuatan peraturan (*reegelen daad van de administratie*).<sup>36</sup>

### c. Bentuk-bentuk Kebijakan Publik

Menurut James E. Aderson ada beberapa kebijakan publik antar lain:<sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Indroharto, Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Tata Usaha Negara, (Buku I, Pustaka Sinar Harapan, 2004), 147-148.

<sup>35</sup> S. Wojowasito, *Kamus Umum Belanda Indonesia*, (Ichtiar Baru van Hoeve: 2000), 72.

<sup>36</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

<sup>37</sup> Suharno, *Dasar Kebijakan Publik*, (2010), 24-25.

1. Kebijakan Substantif  
Adalah Kebijakan yang berkaitan dengan pemerintah.
2. Kebijakan Prosedural  
Yaitu tentang proses pelaksanaan kebijakan substantif agar dapat berjalan dengan baik.
3. Kebijakan distributif  
Kebijakan yang berkaitan dengan distribusi kepada masyarakat.
4. Kebijakan regulatori  
Kebijakan sebagai perintah larangan terhadap masyarakat.
5. Kebijakan redistributif  
Yaitu kebijakan yang mengatur pengalokasian pendapatan, pemilikan ataupun hak-hak masyarakat.
6. Kebijakan materal  
kebijakan yang berkaitan dengan keuntungan sumberdaya pada masyarakat yang dituju.
7. Kebijakan simbolis  
Kebijakan yang memberikan simbol representasi kemanfaatan.
8. Kebijakan *public goods*  
Kebijakan tentang penyediaan pelayanan publik.
9. Kebijakan *privat goods*  
Merupakan kebijakan terkait pengelolaan pelayanan pasar bebas.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Pasar Bebas adalah pelaksanaan pasar ekonomi melalui kompetensi bebas. [https://id.m.wiktionary.org/wiki/pasar\\_bebas](https://id.m.wiktionary.org/wiki/pasar_bebas). Diakses pada 29 Juli 2020.

Sedangkan menurut Ramelan Surbakti mengatakan bahwa kebijakan publik diklasifikasikan menjadi tiga, antara lain:<sup>39</sup>

#### 1. Kebijakan Umum Distributif

Kebijakan umum distributif adalah perealisasi distribusi dan alokasi yang dilakukan terhadap masyarakat. Distribusi yang diartikan sebagai pembagian kepada semua anggota masyarakat yang dilakukan secara merata, sedangkan alokasi diartikan sebagai yang mendapatkan bagian adalah cenderung kepada kelompok atau sektor masyarakat tertentu saja sesuai dengan porsi yang ditetapkan atau sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi yang sedang terjadi.

#### 2. Kebijakan Umum Ekstraktif

Kebijakan umum ekstraktif adalah penerimaan sumber materiil, sumber daya alam, maupun sumber daya manusia yang ada di wilayah tersebut. Contohnya adalah pemberlakuan pajak dan tarif, iuran dan retribusi masyarakat, serta pemberdayaan sumber alam yang tersimpan pada suatu wilayah.

#### 3. Kebijakan Umum Regulatif

Kebijakan umum regulatif adalah peraturan yang dibuat oleh anggota masyarakat dan memiliki kewajiban untuk dipatuhi oleh seluruh masyarakat dan para penyelenggara pemerintahan negara.

---

<sup>39</sup> Ramelan Surbakti. *Memahami Ilmu Politik*. (Jakarta: PT Grasindo, 1992). 34.

#### **d. Ciri-ciri Kebijakan Publik**

Seperti yang diutarakan oleh Sholchin Abdul Wahab, bahwa terdapat ciri-ciri tersendiri yang melekat pada kebijakan publik yang sumbernya berasal dari seseorang yang memiliki wewenang merumuskan sistem politik. Seperti raja, kepala suku, ketua adat, pejabat eksekutif, para legislator, para hakim, dan sebagainya. Orang-orang pada kelompok tersebut itulah yang memiliki tanggungjawab terhadap urusan politik dan berhak untuk mengambil keputusan untuk melakukan suatu tindakan tertentu, selagi tindakan yang dilakukan tidak keluar dari batas-batas dari kewenangan mereka. berikut adalah ciri-cirinya:<sup>40</sup>

1. Kebijakan publik lebih merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan dibandingkan sebagai suatu perilaku atau tindakan yang serampangan, melainkan sebagai tindakan yang terencana dengan matang.
2. Terdapat tindakan-tindakan yang saling berhubungan dan berpola untuk mengarah pada suatu tujuan tertentu yang dilakukan oleh pemerintah dan bukan merupakan suatu keputusan yang berdiri sendiri.
3. Kebijakan saling terpaut dengan realitas yang dilakukan pemerintah dalam bidang-bidang tertentu. Artinya seetiap kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah selalu diringi dengan tindakan-tindakan yang konkrit.
4. Kebijakan publik dapat berbentuk positif, ataupun negatif.

Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kebijakan publik, salah satunya adalah faktor sosial ekonomi. Kebijakan publik dapat muncul

---

<sup>40</sup> Awan Y Abdoellah dan Yudi Rusfiana, *Teori dan Analisis Kebijakan Publik* (Bandung: Alfabet, 2016), 21.

lantaran dirasa sebagai instrumen yang dapat mengakomodir akan terselesainya permasalahan yang dialami berbagai golongan dalam lingkup sosial maupun antara kelompok privat dengan pemerintah. Pada bidang ekonomi, suatu permasalahan akan terus saja berkembang sesuai dengan berkembangnya keadaan ekonomi, baik terhadap pangsa pasar besar, pangsa pasar kecil, maupun antara perusahaan dengan karyawan. Karena bagaimanapun juga, kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah diharapkan mampu untuk melindungi segenap warga yang lemah dan menstabilkan hubungan antar golongan yang berbeda tujuan di bidang ekonomi.

#### **e. Implementasi Kebijakan Publik**

Pelaksanaan kebijakan publik adalah salah satu rentetan kegiatan setelah merumuskan suatu kebijakan publik. Jika kebijakan publik tanpa ditindaklanjuti dengan pelaksanaan, maka sama halnya dengan sia-sia. Maka dari itu, implementasi kebijakan memiliki kedudukan yang *urgent* (penting) dalam kebijakan publik.

Implementasi kebijakan bukanlah suatu yang hanya menyangkut mekanisme penguraian-penguraian keputusan pejabat berwenang ke dalam prosedur melalui birokrasi, namun lebih dari itu, implementasi kebijakan menuangkan bentuk kata kedalam bentuk *action* yang melibatkan suatu konflik ataupun permasalahan, serta siapa yang akan mendapatkan buah dari suatu kebijakan.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Solichin Abdul Wahab, *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Edisi Kedua*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 59.

Terdapat tiga hal yang utama dalam implementasi kebijakan;<sup>42</sup> 1). Penafsiran, adalah untuk menginterpretasikan rencana kedalam pengaturan agar dapat terlaksana., 2). Organisasi, adalah berupa sebagai unit untuk meletakkan program sebagai tujuan kebijakan., 3). Penerapan, yaitu segala yang berkaitan dengan perlengkapan sebagai pelayanan.

## **2. Pemerintah Daerah/Kota**

Pemerintahan lokal atau daerah yang kita kenal sekarang ini merupakan buah dari perkembangan penerapan pemerintahan di Eropa pada abad 11-12 Masehi. Ketika itu satu-persatu wilayah di tingkat dasar mulai membentuk suatu lembaga pemerintahan. Pengertian pemerintah secara umum adalah setiap bentuk aktivitas pengelola Negara yang dilakukan oleh organ Negara yang menyanggah otoritas untuk mencapai tujuan Negara. Sedangkan pemerintah dalam arti khusus adalah bentuk kegiatan yang dilakukan oleh lembaga eksekutif Negara.<sup>43</sup> Untuk menggapai tujuan tersebut, pemerintah dengan segenap kewenangannya membagikan tugas tersebut kepada setiap alat kekuasaan Negara berupa suatu organ-organ structural sesuai dengan sector dan tujuan yang diinginkannya.

Dalam konteks Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang terbagi atas berbagai daerah provinsi dan setiap provinsi terbagi atas beberapa daerah kabupaten dan kota yang memiliki pemerintahan masing-masing, seperti yang

---

<sup>42</sup> Awan Y Abdoellah dan Yudi Rusfiana, *Teori dan Analisis Kebijakan Publik* (Bandung: Alfabet, 2016), 61.

<sup>43</sup> Nurmi Chatim, *Hukum Tata Negara*, (Pekanbaru: Cendikia Insani, 2006), 46.

disinggung dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 18. Pemerintah Daerah/Kota merupakan pengelola urusan pemerintah yang diselenggarakan oleh pemerintah yang berada di suatu daerah menurut prinsip otonomi yang berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 yang dibagi atas beberapa daerah kecil dan besar yang diberi hak untuk mengurus rumah tangganya (wilayahnya) sendiri.<sup>44</sup>

Maka kemudian, selanjutnya pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagai penyerahan satuan pemerintahan yang lebih rendah guna mengatur serta mengurus penangan dan pengelolaan pemerintah sesuai system Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan asas otonomi. Dengan demikian, daerah otonom memiliki kelonggaran dalam mengelola mekanisme pengaturan kebijakan dan tatanan pemerintahan.

Pemerintahan daerah berangkat dari adanya kebijakan desentralisasi. desentralisasi berasal dari bahasa latin, yakni *De* yang artinya lepas dan *Centrum* yang artinya pusat. *Decentrum* berarti melepas dari pusat.<sup>45</sup> Maka desentralisasi yang berasal dari kata sentralisasi yang diberi awalan kata *De* yang berarti melepas atau menjauh dari pemusatan, artinya desentralisasi tidak putus sama sekali dengan pusat, namun hanya menjauh dari pusat.

---

<sup>44</sup> C.S.T. Kansil, *Pemerintahan Daerah di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), 2.

<sup>45</sup> Sirajuddin dan Winardi, *Dasar-dasar Hukum Tata Negara Indonesia I*, (Malang: Setara Press, 2015), 332.



Dari kacamata politis, desentralisasi antara lain memiliki tujuan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan politik masyarakat dan penyelenggara pemerintah serta untuk mempertahankan kan integrasi secara nasional. Dalam hal ini Yluisaker mengemukakan bahwa setidaknya ada tiga aspek utama yang menyangkut desentralisasi-demokrasi, yaitu; kebebasan, persamaan hak, dan kesejahteraan.

Sementara dari kacamata ekonomi bahwa penting juga penerapan desentralisasi untuk meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam menyediakan barang dan jasa (termasuk buruh/pekerja) untuk kebutuhan masyarakatnya. Ada lagi tujuan desentralisasi bagi ekonomi yang diusung oleh Jurgen Ruland bahwa desentralisasi yang kemudian akan melahirkan otonomi daerah sangat diperlukan sebagai upaya meningkatkan partisipasi politik masyarakat untuk menunjang pembangunan sosial ekonomi.<sup>46</sup>

Sebagai upaya pelaksanaan desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan, hal yang diselenggarakan adalah urusan pemerintahan konkuren. Seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 9 Tahun 2015 Tentang Pemerintah Daerah, selanjutnya disebut UU Pemerintahan Daerah. Bahwa urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota.

---

<sup>46</sup> Syarif Hidayat, *Too Much Too Soon (Edisi Dua Bahasa)*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 238-239.

Urusan pemerintahan konkuren terbagi menjadi urusan pemerintahan wajib dan pilihan. Urusan pemerintahan wajib merupakan urusan pemerintahan yang menyangkut pelayanan dasar dan urusan pemerintahan yang tidak menyangkut pelayanan dasar. Bentuk Urusan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar antara lain:<sup>47</sup>

- 1) Pendidikan
- 2) Kesehatan
- 3) Pekerjaan umum dan penataan ruang
- 4) Perumahan rakyat dan kawasan permukiman
- 5) Ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat
- 6) Sosial

Urusan wajib yang tidak menyangkut pelayanan dasar antara lain:

1. Ketenagakerjaan
2. Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak
3. Pangan
4. Pertanahan
5. Lingkungan hidup
6. Administrasi
7. Kependudukan dan pencatatan sipil
8. Pemberdayaan masyarakat dan desa
9. Pengendalian penduduk dan keluarga berencana

---

<sup>47</sup> Pasal 11 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

10. Perhubungan
11. Komunikasi dan informatika
12. Koperasi, usaha kecil dan menengah
13. Penanaman modal
14. Kepemudaan dan olah raga
15. Statistic
16. Persandian
17. Kebudayaan
18. Perpustakaan
19. Kearsipan.

Urusan pilihan adalah sebagai berikut :

1. Kelautan dan perikanan
2. Pariwisata
3. Pertanian
4. Kehutanan
5. Energi dan sumber daya mineral
6. Perdagangan
7. Perindustrian
8. Transmigrasi

Pembagian urusan tersebut dilandasi atas dasar prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional. Urusan pemerintahan tersebutlah yang menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.

Menurut Mahfud MD otonomi mencakup 3 (tiga) hal, antara lain:<sup>48</sup>

1. Asas Otonomi Formal

Yaitu pembagian antara wewenang, tugas, serta tanggung jawab antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri tidak dijelaskan secara rinci didalam Undang-Undang.

2. Asas Otonomi *Materiil*

Yaitu pembagian antara wewenang, tugas, serta tanggung jawab antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri tidak dijelaskan secara rinci didalam Undang-Undang. Kebalikan daripada asas otonomi formal.

3. Asas Otonomi *Rill*

Merupakan bentuk moderat dari asas otonomi, berada diantara asas otonomi formal dan asas otonomi *materiil*, dimana penyerahan urusan rumah tangga daerah otonom ditentukan berdasarkan faktor rill.

### 3. Upah

#### a. Pengertian Upah

Upah adalah suatu bayaran yang diperoleh pekerja selama dalam masa bekerjanya yang dianggap sebagai penghasilan.<sup>49</sup> Upah sendiri dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diartikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima

---

<sup>48</sup> Moh. Mahfud MD, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*. (Jakarta: Pustaka LP3ES), 97.

<sup>49</sup> Hasibuan Nurimansyah, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*, (Jakarta: Prisma, 1981), 3.

dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan.<sup>50</sup> Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima buruh oleh pengusaha berdasarkan suatu pekerjaan ataupun jasa, dinyatakan dalam bentuk uang berdasarkan persetujuan perjanjian maupun peraturan perundang-undangan.<sup>51</sup> Upah dinyatakan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan.

Upah tidak hanya diberikan berupa uang saja, namun juga dapat berupa makanan, bahan baku pangan, bahan bakar kendaraan, kendaraan, pakaian, produk ataupun bahan baku produksi perusahaan, alat pekerjaan, hak pakai alat pekerjaan, jasa, tempat hunian, pemberian gaji apabila cuti.<sup>52</sup> Meskipun sistem pemberian dan besaran upah ditetapkan berdasarkan perjanjian antara karyawan dan perusahaan/pemilik usaha, akan tetapi untuk menjaga agar perusahaan/pemilik usaha tidak serta merta memberikan upah yang berkategori rendah dan tidak layak, untuk itu pemerintah ikut andil merumuskan batasan upah terendah dalam peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 88 ayat (1) bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, maka Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja, meliputi:

*“a. Upah minimum;*

---

<sup>50</sup> Pasal 1 Ayat (30) *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.*

<sup>51</sup> Pasal 1 huruf a *Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.*

<sup>52</sup> Pasal 1601-p KUH Perdata

- b. Upah kerja lembur;*
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;*
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;*
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;*
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;*
- g. Denda dan potongan upah;*
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;*
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;*
- j. Upah untuk pembayaran pesangon;*
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan”.*

Definisi mengenai upah memang sangat beragam, hal ini dikarenakan perbedaan sudut pandang dari berbagai kelompok dalam mengartikan makna upah, baik dari pemerintah, pengusaha atau pemberi kerja, maupun dari kelompok tenaga kerja. Pemerintah memberi pandangan bahwa upah merupakan bentuk penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja sebagai suatu komponen yang penting dalam lingkaran perekonomian. Pengusaha atau pemberi kerja memberikan pandangan bahwa upah adalah imbalan yang diterima pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan tenaga kerja memberi pandangan bahwa upah merupakan komponen yang pokok yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, untuk mempertahankan keberlangsungan kehidupannya beserta keluarganya. Terdapat beberapa definisi mengenai upah, antara lain:

Imam Soepomo mengatakan bahwa upah merupakan bayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), 179.

Menurut G. Reynold yang dikutip Asyhadie, bahwa upah merupakan nominal uang yang diterima pekerja, di waktu yang ditentukan. Terlebih penting bahwa upah merupakan jumlah barang yang mampu dibeli untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari jumlah upah tersebut.<sup>54</sup>

Berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 1 Ayat (10), bahwa:

*”Upah adalah hak diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja. Upah ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.*

Berdasarkan beberapa definisi mengenai upah diatas, dapat ditelaah bahwa setiap pendapat mempunyai penekanan dan sudut pandang yang berbeda. Walaupun memiliki maksud yang sama, dengan memeberi anggapan bahwa upah merupakan buah jerih payah pekerja yang diwujudkan dalam bentuk uang yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dan bukan diteriama sebagai hadiah.

## **b. Fungsi Upah**

Seperti dijelaskan sebelumnya, prestasi para tenaga kerja juga sangat menentukan seberapa banyak upah yang ditentukan. Maka dari itu, pengusaha sangat memperhatikan keseimbangan prestasi, kebutuhan tenaga kerja, serta kemampuan perusahaan untuk menetapkan berapa banyak upah yang akan diberikan kepada pekerja. Dalam menetapkan tingkat upah, prinsip

---

<sup>54</sup> Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 68.

keseimbangan antara hak dan kewajiban pemberi kerja dan tenaga kerja harus diperhatikan. Dengan demikian, pengusaha memiliki tanggung jawab untuk memberikan upah sesuai yang ditentukan. Pemerintah juga tentu saja harus mengupayakan kesejahteraan pekerja, dengan demikian para pekerja memiliki motivasi untuk meningkatkan produktifitas dalam bekerja sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah merupakan faktor utama bagi tenaga kerja, karena digunakan untuk membiayai kehidupan pekerja beserta keluarganya. Pada dasarnya fungsi dari upah, yaitu;<sup>55</sup> 1). Sebagai pelaksana keadilan sosial dalam rangka memanusiakan manusia; 2). Pemenuhan kebutuhan dasar yang minimal bagi tenaga kerja pada tingkat dimana hidup layak dari hasil pekerjaan yang dilakukan; dan 3. Pendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja. Menurut Iman Soepomo dalam Ridwan Halim, tujuan tenaga kerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Upah memiliki fungsi yang berbeda-beda, tergantung bagaimana upah itu dilihat, seperti berikut ini;<sup>56</sup> 1). Dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, upah memiliki fungsi sebagai kebutuhan hidup yang layak untuk keluarganya., 2). Dilihat dari sudut pandang pengusaha, upah memiliki fungsi sebagai salah satu unsur penggerak dalam produktifitas., 3). Jika dilihat dari sudut pandang pemerintah, upah berfungsi sebagai satuan tolak ukur kehidupan masyarakat.

---

<sup>55</sup> Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*, Cet. 2 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 178.

<sup>56</sup> Mochtar, Halim, *Upah Layak Merupakan Tolak Ukur Keberhasilan Pertumbuhan Perekonomian*, *Majalah Tenaga Kerja Tripartite Nasional*, (Jakarta: 4 Juli 2000), 34.



### **c. Upah Minimum Kota**

Upah minimum merupakan salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Ketentuan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 15 Tahun 2018 tentang Upah Minimum menjelaskan bahwa Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Pada Pasal 1 ayat (3) menyebutkan pengertian UMP adalah upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota pada satu daerah Provinsi. Pada Pasal 1 ayat (4) menyebutkan bahwa Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan upah minimum yang berlaku untuk wilayah Kabupaten/Kota. Melalui hal tersebut, dapat diketahui bahwa upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) bersama Lembaga Tripartit Nasional serta Lembaga Tripartit Daerah, yang memang ditujukan untuk mensejahterakan para pekerja. Karena upah merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, kemampuan bekerja, serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi. UMK lahir ketika diberlakukannya otonomi daerah yang memberikan pandangan tentang pengelolaan dan manajemen di dalam pemerintahan daerah dilakukan oleh daerah sendiri, sehingga menghasilkan evaluasi terhadap berbagai sistem dalam pemerintahan daerah salah satunya adalah sistem pengupahan. Pengertian upah

menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 ayat (1) mengatakan bahwa:

*“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.*

Dengan demikian upah dikategorikan dalam hubungan timbal balik antara pengusaha dan pihak pekerja dalam melakukan pekerjaan, pengusaha mendapatkan jasa tenaga kerja dari pekerja/buruh dan buruh mendapatkan upah atas hasil kinerjanya. Kebijakan mengenai diberlakukannya upah minimum pertama kali terjadi pada tahun 1999, yakni Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/MEN/1999 tentang Perlindungan Upah menyebutkan, Upah minimum Regional yang selanjutnya disebut UMR dibagi atas; yang pertama, UMR Tingkat I, yakni upah minimum yang berlaku di wilayah Provinsi., selanjuta adalah UMR Tingkat II, yakni upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota.

Kebijakan tersebut kemudian digantikan dengan dikeluarkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 226/men/2000 yang mengatur tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 8, pasal 11, pasal 20, pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 01/MEN/1999 mengenai istilah UMR yng selanjutnya disebut :

1. UMR Tingkat 1 berubah istilah menjadi Upah Minimum Provinsi (UMP).
2. UMR Tingkat II berubah istlah menjadi Upah Minimum Kota (UMK).

Kemudian selanjutnya dijelaskan lagi di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa pada Pasal 88 ayat (4) yang menyebutkan bahwa;

*“Upah Minimum Kota adalah ketentuan dalam sistem pengupahan yang diberlakukan berdasarkan tingkat Propinsi atau Kabupaten/Kota yang ditetapkan pemerintah berdasarkan kehidupan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”*.

Dalam menentukan Penelitian komponen kebutuhan hidup layak sebagai dasar penentuan upah minimum yang dilakukan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengatakan, penetapan upah minimum di Indonesia disesuaikan pada perhitungan kebutuhan yaitu penetapan upah minimum yang didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Namun perhitungan tersebut sudah tidak relevan lagi, sehingga dibuatlah perhitungan baru yang dinamakan Kebutuhan Hidup Minimum atau disebut (KHM). Pada tahun 2005 mekanisme perhitungan penetapan UMK dirubah berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL).<sup>57</sup>

Mekanisme pelaksanaan dan pengawasan mengenai ketentuan upah minimum berawal sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintahan dan kewenangan Propinsi sebagai daerah otonom, yang menyebutkan bahwa; *“Penetapan dan pengawasan atas pelaksanaan upah minimum adalah kewenangan Provinsi”*. Seperti yang tertera pada Pasal 46 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, menjelaskan bahwa yang menetapkan Upah Minimum

---

<sup>57</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-17/MEN/VIII/2005 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Kabupaten/Kota adalah Gubernur. Yang diharapkan agar tercapainya tujuan ditetapkan pemberlakuan upah minimum, yang tujuannya antara lain:<sup>58</sup>

1. Sebagai *safety net* (jaring pengaman).
2. Mensama ratakan pendapatan serta meperkecil kesenjangan sebagai alat untuk mewujudkan keadilan sosial.
3. Menjungjung tinggi harkat dan martabat pekerja, sebagai bentuk memanusiakan manusia.
4. Menjadi “*booster*” (pendorong) untuk meningkatkan disiplin dan produktivitas dalam bekerja.

Mekanisme yang digunakan baik Pemerintahan Propinsi, Kabupaten/Kota dalam menentukan UMK adalah Melalui dasar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upah Minimum Kota yang selanjutnya disebut UMK adalah standar ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah berdasarkan skema kebutuhan minimum yang telah disepakati bersama baik dari pihak pengusaha, tenaga kerja melalui pemerintah, dengan diberlakukannya UMK ini, maka nominal upah yang harus dibayarkan tidak boleh kurang dari kebijakan Upah Minimum Kota yang telah dikeluarkan. Pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam berlakunya Upah Minimum Kota memiliki tanggung jawab yang saling bersinergi satu sama lain, baik pengusaha, pekerja, maupun Pemerintah.

---

<sup>58</sup> Anonymous, *Pengupahan Hubin Syaker Pusdiklat Pegawai Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, (Modul DJJ: 12 C Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2001). 23.

#### 4. *Siyasah Dusturiyah*

Merupakan kajian tak tak lepas dari *siyasah syar'iyah*, yakni kebijaksanaan pengurusan mengenai kenegaraan yang berdasarkan syariat. Seperti apa yang dikemukakan Abdul Wahhab Khallaf yang dikutip oleh Muhammad Iqbal:<sup>59</sup>

*“pengelolaan masalah-masalah umum bagi bagi pemerintahan islam yang menjamin terciptanya kemaslahatan dan terhindarnya kemudaratannya dari masyarakat islam dan prinsip-prinsipnya yang umum, meskipun tidak sejalan dengan pendapat para ulama mujtahid”*

Artinya, umat Islam diberikan keleluasaan untuk membangun pemerintahan serta menyusun kebijakan-kebijakan yang mengarah kepada kemaslahatan selama tidak berlawanan dengan dasar-dasar agama. Islam adalah agama yang *rahmatan lil alamin* (rahmat seluruh alam), dapat diartikan bahwa islam adalah agama yang memberi petunjuk bagi setiap komponen-komponen diseluruh alam, tidak hanya berkaitan dengan ibadah kepada Tuhan saja, melainkan juga hubungan antar seluruh makhluk-Nya terutama hubungan antara manusia dengan manusia lainnya termasuk yang berkaitan dengan urusan kenegaraan. Disiplin ilmu mengenai hal ini biasa disebut dengan politik islam, dengan memperkenalkan *siyasah dusturiyah* didalamnya. Namun sangat disayangkan apabila langsung mendeskripsikan *siyasah dusturiyah* tanpa memahami *fiqh siyasah* terlebih dahulu.

*Fiqh siyasah* berasal dari dua kata dalam bahasa arab, yang pertama adalah *fiqh* dan selanjutnya adalah *siyasah*. *Fiqh* secara etimologi berasal dari

---

<sup>59</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 5.

kata *faqaha-yafquhu-fiqhan* yang mengandung arti pemahaman yang dalam.<sup>60</sup> Namun secara terminologi istilah *fiqih* adalah pemahaman mengenai hukum yang diperbolehkan oleh *syara'* terkait tentang sesuatu hal yang diperoleh melalui dalil yang *tafshil* (al-Qur'an dan al-Sunnah).<sup>61</sup> *Siyasah* menurut Bahasa berasal dari kata *sasa* yang memiliki arti memerintah, pemerintahan, mengatur, mengurus, politik ataupun sebagai pembuat suatu kebijakan.<sup>62</sup> Sedangkan menurut istilah, *siyasah* adalah suatu pemahaman tentang pemerintahan untuk mengatur dan mengendalikan masyarakat untuk mencapai tujuan kemaslahatan dengan dasar keadilan.<sup>63</sup> Maka, *Fiqih siyasah* adalah bidang ilmu kenegaraan islam yang mengatur tatanan kehidupan manusia dan negara, dengan bentuk kebijakan, peraturan, ataupun hukum dengan tujuan kemaslahatan bagi masyarakat, bangsa dan negara yang selaras dengan ajaran islam<sup>64</sup>.

Arti kata *dusturiyah* dalam *siyasah dusturiyah* adalah konstitusi, merupakan kosa kata yang diambil dari bahasa Persia yang mempunyai arti orang yang memiliki wewenang baik terhadap politik ataupun agama. Maka setelah itu diseraplah kedalam bahasa arab serta mengalami perkembangan menjadi *dusturi* yang artinya asas. Makna *dustur* secara istilah adalah kaidah-kaidah dasar baik tertulis maupun tak tertulis yang mengatur hubungan antara negara dengan warganya. *Siyasah dusturiyah* merupakan rentetan dari *fiqih*

---

<sup>60</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 2.

<sup>61</sup> Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah*, (Jakarta: Raja Grafindo, 1994), 22.

<sup>62</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, 3.

<sup>63</sup> Suyuthi Pulungan, *Fiqh Siyasah*, 23.

<sup>64</sup> Ali Sodikin, *Fiqh Ushul Fiqh Sejarah: Metodologi dan Implementasinya di Indonesia*, (Yogyakarta: Beranda Publishing, 2012), 11.

*siyasah* yang isinya berkaitan dengan konstitusi, lembaga dewan syura, pembuatan kebijakan.<sup>65</sup> Selain itu terdapat pula hubungan timbal balik antara pemerintah dan warga negara serta hak-hak warga negara yang wajib dilindungi, termasuk sistem pengupahan buruh.

Terkait pengaturan perundang-undangan dalam *siyasah dusturiyah* tentunya wajib berprinsip yang berlandaskan al-Qur'an dan al-Sunnah (*nash*). Terdapat beberapa prinsip yang berkaitan dalam al-Qur'an dan al-Sunnah yaitu:<sup>66</sup>

- Kedudukan manusia di bumi;
- Bermusyawarah;
- Patuh terhadap pimpinan;
- Menjunjung tinggi keadilan;
- Persamaan;
- Menjalin hubungan yang harmonis antar manusia;

Terdapat beberapa sumber hukum *siyasah dusturiyah* antara lain:<sup>67</sup>

- a) Al-Qur'an, yang berkaitan dengan dalil kulli, dan hubungan antar manusia;
- b) Al-Sunnah/Hadits yang menyangkup kebijaksanaan Nabi Muhammad dalam menyelesaikan suatu masalah, serta konsep kepemimpinan;

---

<sup>65</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 177.

<sup>66</sup> Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara; ajaran, sejarah dan pemikiran*, (Jakarta: UI Press, 1990), 5.

<sup>67</sup> H. A. Djazuli, *Fiqh Siyasah, Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2004), 53-54.

- c) Produk hukum *Khulafa al-Rasidin*;
- d) Hasil Ijtihad Ulama’;
- e) Adat kebiasaan yang selaras dengan prinsip dasar al-Qur’an dan al-Sunnah.

Tidak bisa dipungkiri, pembahasan mengenai konstitusi (*dusturiyah*) erat kaitannya dengan sumber dan kaidah perundangn disuatu negara, baik sumber material maupun imaterial berupa kondisi soial dan budaya stempat. Sehingga sesuai dengan persoalan masyarakat yang majemuk.<sup>68</sup> *Siyasah dusturiyah merupakan bagian dari fiqh siyasah* yang membahas perundang-undangan negara, termasuk didalamnya juga membahas konsep-konsep konstitusi, konstitusi, legislasi, Lembaga demokrasi dan majelis syura, lebih luas lagi lagi bahwa *siyasah dusturiyah* membahas konsep negara hukum dalam *siyasah* dan hubungan *symbiotic* antara pemerintah dengan warga negara serta hak-hak yang wajib dilindungi.

*Siyasah dusturiyah* terbagi dalam beberapa bidang kajian, antara lain salah satunya adalah sebagai berikut.<sup>69</sup>

- *Al-sulthah al-Tasyri’iyyah*

Dalam ruang *fiqh siyasah*, bermakna sebagai kewenangan pemerintah Islam dalam membuat dan menetapkan hukum, atau sering

---

<sup>68</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 178.

<sup>69</sup> Dedi Syarial, Mabrur Syah, dkk. *Fiqh Siyasah*, (Rejang Lebong: LP2 IAIN Curup, 2019), 57.



disebut kekuasaan legislatif.<sup>70</sup> Peraturan tidak hanya yang sudah terdapat dalam Al-quran maupun Al-hadis, namun juga melalui suatu penalaran pola pikir mandiri berupa *ijtihad* terhadap suatu persoalan yang tidak ada dalam Al-quran maupun Al-hadis. Melalui jalan *ijtihad*, *al-Sulthah al-Tasyri'iyah* berusaha mencari *'illat* atau permasalahan yang muncul dengan menyesuaikan dengan al-Quran dan al-Hadis. Setelah peraturan tersebut dibuat maka baru bisa dikatakan efektif apabila telah disahkan oleh Negara serta disosialisasikan kepada masyarakat.

Artinya, cakupan *al-Sulthah al-Tasyri'iyah* adalah pemerintah melaksanakan peran *siyasah syar'iyah* untuk membangun suatu aturan atau hukum yang berperan aktif di dalam ruang publik guna mencapai kemaslahatan sesuai dengan pondasi ajaran Islam, melalui prinsip *jalb al-mashalih wa dar al-mafasid* (mengambil kebaikan dan menolak keburukan). Tentunya, tetap mempertimbangkan kondisi dan situasi *real* sebenarnya yang terjadi di kehidupan masyarakat. Guna mencapai peraturan (*rule*) yang diundangkan sesuai dengan pola pikir masyarakat yang tidak memberatkan. Sesuai dengan apa yang dikemukakan Abdul Wahhab Khallaf bahwa yang digunakan sebagai dasar peletakan rumusan undang-undang dasar adalah prinsip islam yang berkemanusiaan jaminan atas hak

---

<sup>70</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014) 187.

asasi manusia (HAM) serta konsep umum (*universal*) semua warga diperlakukan sama dimata hukum (*equality before the law*).<sup>71</sup>

Mengacu pada faktor yang melatarbelakangi munculnya kesenjangan upah buruh yang tidak sesuai, maka suatu peraturan harus disusun dengan mengakomodasi nilai-nilai dan persoalan yang dihadapi oleh masyarakat. Pada sisi ini, umat islam diwakili oleh lembaga legislatif diharapkan untuk menjabarkan hukum Allah dan Rasul-Nya untuk sesuai dengan konteks ruang dan waktu. Karena cakupan lembaga legislatif (*al-sulthah al-tasyri'iyah*) ini bukan hanya terpaku pada zona transnasional yakni pemerintah pusat (*central government*), melainkan berada pada zona regional yakni pemerintah daerah (*local government*), guna untuk menampung kemaslahatan umat sesuai dengan perbedaan lingkungan, ekonomi, sosial dan budaya.<sup>72</sup>

## 5. Asas Kontrak Syariah

Ajaran Islam selalu menjunjung tinggi akad apabila terdapat beberapa subjek untuk mencapai kesepakatan bersama. Pengertian kontrak adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis.<sup>73</sup> Penawaran dan penerimaan yang memiliki konsekuensi hukum tertentu. Dalam istilah fikih, kontrak masuk dalam pembahasan akad. Pengertian akad secara etimologi, antara lain berarti

---

<sup>71</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 178.

<sup>72</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, 200.

<sup>73</sup> Hasanuddin Rahman, *Contract Drafting*, (Bandung: PT Cipta Aditya Bakti, 2000), 4.

ikatan antara dua perkara, baik ikatan secara nyata maupun secara maknawi, dari satu segi maupun dua segi, yang juga memiliki arti sambungan (*al-uqdah*) dan janji (*al-'ahd*).<sup>74</sup> Menurut Undang-Undang No. 19 Tahun 2008 Tentang Surat Berharga Syariah Negara, akad adalah perjanjian tertulis yang tidak bertentangan dengan prinsip Syariah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>75</sup>

Dasar hukum kontrak Syariah adalah sebagai berikut: QS. al-Maidah (5): 1.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

QS. al-Maidah (5): 1:

*“Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalal bagimu binatang ternak, kecuali yang kan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu Ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya”.*

Undang-Undang Hukum Perdata atau disingkat dengan (KUHper) menganal asas kebebasan berkontrak, asas personalitas, dan asas itikad baik. Islam juga mengenal asas-asas hukum perjanjian, antara lain:<sup>76</sup>

a) *Al-Musawah* (asas persamaan atau kesetaraan)

Asas *al-musawah* dalam perjanjian diartikan sebagai asas persamaan atau kesetaraan, dalam hukum kontrak menggunakan

<sup>74</sup> Rachmat Syafei, *Fikih Muamalah*, (Bandung: Pustaka Setia, Tth), 43.

<sup>75</sup> Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Surat Berharga Syariah Negara.

<sup>76</sup> Wicaksana Wahyu Prasetya, “Perwujudan Asas *Al-Musawah* Dalam Akad Pembiayaan Murabahah Pada Perbankan Syariah”, Vol. 6 (*Arena Hukum*, Desember 2013), 362.

keseimbangan. Seringkali terjadi seseorang memiliki kelebihan dan kekurangan. Maka antara manusia yang satu dengan yang lain, hendaknya saling melengkapi atas kekurangan yang lain dari kelebihan yang dimilikinya. Dalam melakukan kontrak, para pihak menentukan hak dan kewajiban masing-masing berdasarkan pada asas persamaan dan kesetaraan.<sup>77</sup> Artinya hukum Islam menempatkan pada posisi yang sama tanpa membedakan warna kulit, jenis kelamin, kebangsaan, keyakinan, ataupun dari mana seseorang berasal.

b) *Al-‘adallah* (asas keadilan)

Keadilan merupakan moral yang sangat ditekankan dalam Islam. Sangat banyak dalam al-Quran Allah SWT menyebutkan kata adil (*al-‘adl*), bahkan bukan hanya kata *al-‘adl* saja melainkan juga beberapa diksi yang menganonimkan keadilan. Keadilan merupakan prinsip penyeimbang dalam kehidupan manusia. Sepanjang keadilan ditegakkan dengan dengan baik, maka tatanan kehidupan dunia akan terpelihara dengan seimbang.<sup>78</sup> Artinya, keadilan dalam hukum Islam merupakan konsep yang bernilai tinggi yang harus dilaksanakan dengan jujur dan sungguh-sungguh. Untuk mengidentifikasi kepentingan-kepentingan seseorang yang satu dengan yang lain, termasuk dalam proyeksi hubungan industrial.

c) *Al-Hurriyah* (asas kebebasan)

---

<sup>77</sup> Gemala Dewi, *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Kencana 2006), 33.

<sup>78</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana , 2014), 238.

Konsep *al-hurriyah* merupakan konsep kebebasan atau kemerdekaan secara global. Islam memeberikan kelonggaran kepada pihak untuk melakukan perikatan yang bebas, namun kebebasan tersebut tidak bersifat absolut selama tidak bertentangan dengan syariat Islam<sup>79</sup>. Artinya setiap insan berhak melakukan akad sesuai apa yang diinginkan, sepanjang telah memenuhi syarat sah dalam ajaran agama Islam.

---

<sup>79</sup> Rahmani Timorita Yulianti, “Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari’ah”, Vol. II, No. 1 (*La\_Riba Jurnanl Ekonomi Islam*, 2008)

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu usaha memperoleh data untuk suatu tujuan dan kegunaan secara ilmiah.<sup>80</sup> Agar peneliti dapat mempertanggung jawabkan dan membidik analisis secara akurat, maka penerapan metode penelitian sangat diperlukan. Berikut adalah metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini:

#### **A. Jenis Penelitian**

Apabila melihat judul penelitian yang tertera diatas, jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian lapangan. Dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini lebih mengutamakan data alam kenyataan yang dijadikan objek peneliti, yaitu tentang Analisis Yuridis Kebijakan Pemerintah Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Malang Perspektif *Siyasah Dusturiyah*.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum empiris, dikarenakan bahwa hukum bukan hanya dilihat semata-mata menjadi disiplin ilmu yang preskriptif dan terapan saja, namun juga sebagai suatu kenyataan hukum. Karena analisis yang digunakan adalah peraturan-perundang-undangan, dengan diawali pendekatan meneliti data sekunder, setelah itu dilanjutkan pada penelitian data primer di alam kenyataan (*field research*).<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. (Bandung: Alfabeta, 2015), 2.

<sup>81</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1986), 52.

## B. Pendekatan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa efektifnya suatu kebijakan berjalan di dalam masyarakat, penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis.<sup>82</sup> Pendekatan ini berdasarkan analisa bagaimana bekerjanya sistem peraturan perundang-undangan (hukum normatif) ketika diimplementasikan di masyarakat.<sup>83</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang melahirkan sebuah data deskriptif analisis. Mengumpulkan serta menemukan data dan fakta yang terjadi dilapangan mengenai kebijakan yang dilakukan Pemerintah Kota Malang terkait UMK, kemudian dilanjutkan dengan menelaah secara komprehensif melalui analisa kualitatif dengan menyematkan segala norma hukum yang berkaitan dengan sistem pengupahan dan *siyash dusturiyah*.

## C. Lokasi Penelitian

Tempat Objek penelitian ini adalah Pemerintah Kota Malang, khususnya badan pemerintah Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, yang beralamat di Perkantoran Terpadu Satu Pintu Gedung A Lantai 2 Jalan Raya Mayjen Sungkono, Arjowilangun, Kota Malang, Jawa Timur. Penentuan lokasi

---

<sup>82</sup> Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2018), 152.

<sup>83</sup> Yulianto Ahmad dan Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, (Jogjakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 36.

penelitian ini dikarenakan Dinas Pemerintah tersebut memiliki kewenangan dan ikut andil dalam upaya penerapan Upah Minimum di Kota Malang.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data dalam melakukan penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.<sup>84</sup> Perolehan data pada penelitian empiris didapatkan dari data primer dan sekunder, data primer artinya data yang didapatkan dari suatu permasalahan melalui observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal ilmiah, dokumen tertulis.

##### a) Data Primer

Data yang didapatkan melalui subyek penelitian dengan memanfaatkan alat pengambilan data langsung sebagai sumber informasi yang diinginkan. Sebagaimana fenomena social yang mencirikan orientasi kaum buruh (proletarian). Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi dokumen dan wawancara kepada para responden. Data tersebut bersumber dari Staf Tenaga Kerja Kota Malang serta beberapa buruh/pekerja yang bekerja pada skala industri sedang dan besar di wilayah Kota Malang.

##### b) Data Sekunder

Data yang didapatkan berupa hasil dari diagnosis kepustakaan yang memiliki kaitan dengan kajian penelitian. Berupa peraturan perundang-

---

<sup>84</sup> Suharsimi Arikunto, *Suatu Pendekatan Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), hal. 172.



undangan, buku, jurnal ilmiah, maupun riset terdahulu, serta Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

## **E. Metode Pengumpulan Data**

### a) Wawancara

Wawancara merupakan suatu dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk mendapatkan informasi dari terwawawancara (*interviewee*).<sup>85</sup> Peneliti melakukan kegiatan wawancara kepada beberapa responden, Bapak Carter Wira Suteja selaku seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang dan Ibu Rini Jumiati selaku Kasi Pelatihan dan Produktivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.

### b) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data melalui penyelidikan terhadap benda-benda berupa catatan maupun gambar. Melalui metode ini perolehan data penelitian untuk akurat dalam memanfaatkan data, melalui peraturan perundang-undangan, buku, riset terdahulu, arsip pemerintahan, jurnal ilmiah, artikel, maupun dokumen pribadi. Semua data yang diperoleh tersebut akan disinkronkan dan diakitkan dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah terkait upah minimum kota.

---

<sup>85</sup> Suharsimi Arikunto, *Suatu Pendekatan Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 198.

## **F. Metode Pengolahan Data**

Pengolahan data merupakan suatu bentuk usaha untuk memproses data menjadi suatu informasi sehingga data menjadi spesifik untuk dipahami sebagai jalan keluar permasalahan, dengan mengelaborasi data serta menggabungkan antar data untuk memperoleh kesimpulan umum, selanjutnya dianalisis sehingga memperoleh kesimpulan induktif. Mengenai proses analisis data penelitian dapat diketahui sebagai berikut:

### a) Penyuntingan (*Editing*)

Merupakan tahap awal untuk mengamati atau memeriksa kelengkapan data yang telah didapatkan agar sesuai dengan kelompok data lainnya, supaya dapat diketahui bahwasanya data tersebut kompatibel dengan rumusan masalah. Dengan tujuan memperkecil kekurangan dan kesalahan data. Penulis melakukan pemeriksaan Kembali terhadap bahan-bahan data terkait sistem pengupahan di Kota Malang.

### b) Klasifikasi (*Classifying*)

Adalah cara untuk memilah dan menggolongkan data berdasarkan data yang diperlukan ataupun tidak diperlukan agar tertata dan mudah untuk melakukan analisa. Peneliti membatasi data sesuai dengan kelompoknya masing-masing agar lebih efektif dalam penyajian data. Penulis melakukan pemeriksaan pada data-data terkait judul yang sudah dikumpulkan kemudian mengklasifikasikan data-data tersebut untuk dijadikan bahan jawaban rumusan masalah.

### c) Verifikasi (*Verifying*)

Verifikasi data yaitu cara yang digunakan peneliti untuk menjaga keakuratan dan keaslian data yang sudah diperoleh, dengan menunjukkan hasil wawancara kepada responden selaku terwawancar untuk dilakukan konfirmasi apakah hasil wawancara tersebut sama dengan yang informasi yang diberikan.

d) Menganalisis (*Analysing*)

Menganalisis adalah cara untuk mengelola data dengan mengelompokkan ke dalam suatu pola kategori dan uraian dasar. Semua data yang telah didapatkan disaring, kemudian dipaparkan, dianalisa, lalu dilakukan penafsiran untuk menjawab rumusan masalah.

e) Kesimpulan (*Concluding*)

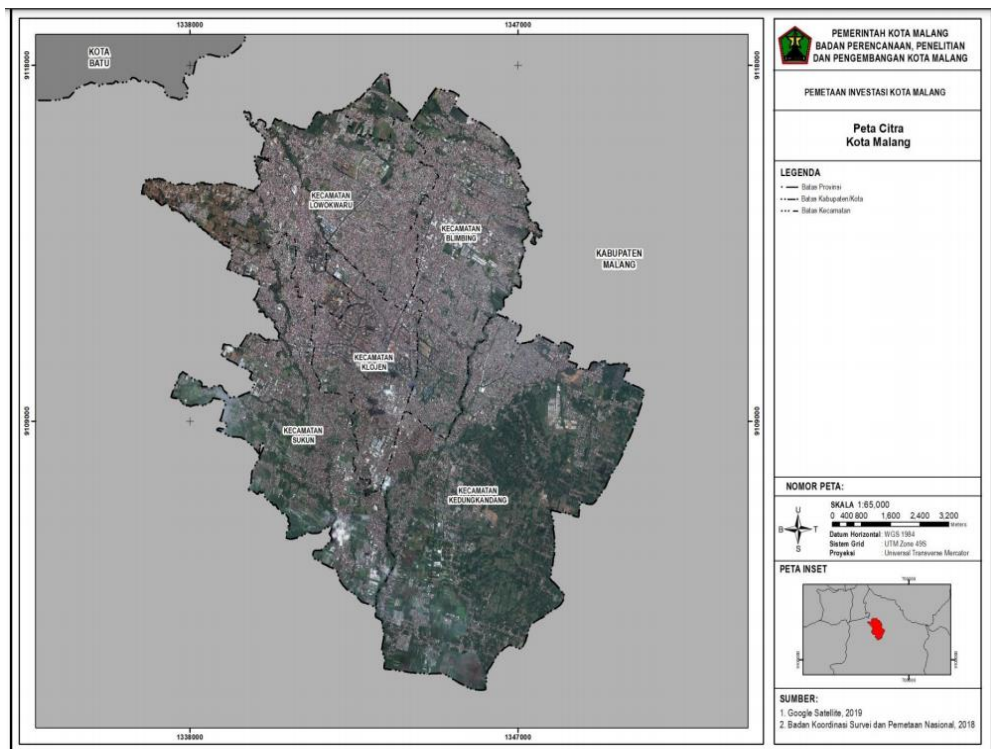
Merupakan tahap terakhir cara pengolahan data adalah dengan mengambil suatu kesimpulan terhadap data yang telah dianalisa, guna mendapatkan solusi ataupun jawaban yang menyangkut rumusan masalah. Pada tahap ini, data yang telah dianalisis dijabarkan dengan kalimat yang teratur, sederhana, padat, logis, agar mudah bagi pembaca untuk paham hasil akhir penelitian.

## BAB IV

### PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi Obyek Penelitian

##### 1. Kondisi Geografis Kota Malang



Gambar 1. Peta Cita Kota Malang

Kota Malang merupakan salah satu kota di Provinsi Jawa Timur. Kota ini terletak 90 km sebelah selatan Kota Surabaya yang merupakan ibu kota provinsi Jawa Timur. Kota Malang terletak pada ketinggian antara 440-667 meter di atas permukaan air laut dan memiliki posisi wilayah di tengah

Kabupaten Malang. Karena hal tersebut, Kota Malang menjadi salah satu kota yang diserbu untuk berwisata karena memiliki potensi alam dan iklimnya. Salah satu daerah yang paling tinggi adalah Pegunungan Buring yang terletak di sebelah Timur Kota Malang. Dengan letak lokasi yang tinggi dan berada di antara wilayah pegunungan, menjadikan Kota Malang sebagai kota yang berpotensi dalam pengembangan ekonomi. Dari atas pegunungan ini terlihat jelas pemandangan yang indah antara lain dari arah Barat terlihat barisan Gunung Kawi dan Panderman, sebelah Utara adalah Gunung Arjuno, tentu hal tersebut membuat daya tarik bagi wisatawan dengan hobi mendaki gunung, apalagi di sebelah Timur adalah Gunung Semeru dan jika melihat ke bawah terlihat hamparan Kota Malang.

Secara astronomis Kota Malang terletak pada  $112,06^{\circ}$  -  $112,07^{\circ}$  Bujur Timur dan  $7,06^{\circ}$  -  $8,02^{\circ}$  Lintang Selatan. Secara geologi, wilayah Malang tersusun oleh batuan hasil kegiatan gunung api yang terdiri dari tufa, tufa pasiran, breksi gunung api, aglomerat, dan lava. Seperti umumnya daerah lain di Indonesia, Kota Malang mengikuti perubahan putaran 2 iklim yaitu musim hujan dan musim kemarau. Curah hujan tertinggi berada pada bulan April sebesar 523 selama 13 hari yang terpantau dari Stasiun Klimatologi Ciliwung. Pada Stasiun Klimatologi Kedungkandang, curah hujan tertinggi berada pada bulan Januari. Sedangkan pada Stasiun Klimatologi Sukun, curah hujan tertinggi berada pada bulan Februari.

Selain itu, Berikut merupakan batas administrasi Kota Malang:

Sebelah Utara : Kecamatan Singosari dan Kec. Karangploso Kabupaten Malang.

Sebelah Timur : Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang Kabupaten Malang.

Sebelah Selatan : Kecamatan Tajinan dan Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang.

Sebelah Barat : Kecamatan Wagir dan Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

## **2. Kondisi Demografis Kota Malang**

Luas Kota Malang ialah 110,06 km<sup>2</sup> yang terbagi menjadi lima kecamatan yaitu Kecamatan Kedung Kandang, Sukun, Klojen, Blimbing, dan Lowokwaru dan 57 Kelurahan yang tersebar di masing-masing kecamatan.

Ditinjau dari karakteristik kependudukan, Kota Malang memiliki jumlah penduduk sebesar 927.285 jiwa pada Tahun 2019 dengan perbandingan jumlah penduduk pria sebesar 429.416 jiwa dan wanita sebesar 441.266 jiwa. Kota Malang memiliki rasio jenis kelamin penduduk Kota Malang sebesar 99,62 yang ini artinya bahwa setiap 100 penduduk perempuan terdapat 99 penduduk laki-laki. Persebaran penduduk pada tiap wilayah administratif Kecamatan di Kota Malang diketahui bahwa Kecamatan Klojen memiliki kontribusi terbesar yaitu 220.055 jiwa, kemudian Kecamatan Blimbing sebesar 214.650 jiwa, Kecamatan Kedungkandang sebesar 202.514 jiwa, Kecamatan Lowokwaru sebesar 179.013 jiwa dan jumlah penduduk terkecil terdapat di Kecamatan Sukun yaitu sebesar

111.053 jiwa.<sup>86</sup> Sementara itu, tingkat kepadatan tertinggi berada di Kecamatan Klojen yakni mencapai 24.921 Jiwa/km<sup>2</sup>. Serta kepadatan penduduk terendah berada di Kecamatan Kedungkandang yakni mencapai 5.077 Jiwa/km<sup>2</sup>.

Lokasi administrasi Kota Malang, dipandang dari aspek hidrologis, terletak pada Cekungan Air Tanah (CAT) Brantas. Di dalam Cekungan Air Tanah Brantas terkandung potensi dan cadangan air tanah dengan kualitas yang sangat bagus untuk bahan baku air minum. Wilayah Cekungan Air Tanah Brantas ini mempunyai wilayah cekungan yang terbesar di Propinsi Jawa Timur. Karena letak Kota Malang yang berada pada Cekungan Air Tanah Brantas ini, maka pemerintah daerah melalui PDAM saat ini menggunakannya sebagai bahan baku utama untuk air minum bagi masyarakat Kota Malang. Sementara itu, perairan permukaannya berupa aliran, beberapa sungai yang berfungsi sebagai bahan baku pengairan maupun untuk saluran pembuangan akhir dari drainase kota. Di wilayah Kota Malang terdapat 4 (empat) sungai utama yang cukup besar, yaitu Sungai Brantas, Sungai Metro, Sungai Mewek-Kalisari Bango, dan Sungai Amprong. Sungai-sungai yang lain adalah merupakan sungai-sungai relatif kecil yang merupakan sungai pecahan, maupun sungai terusan dari keempat sungai besar tersebut. Kondisi Kota Malang berada pada daerah lereng

---

<sup>86</sup> Anonimous, Kota Malang Dalam Angka, Nomor Katalog : 1102001.3573, Nomor Publikasi : 35730.2004, Tanggal Rilis : 2020-04-27.

gunung sehingga Kota Malang menjadi jalur aliran air bagi daerah dataran rendah di bawahnya.

Kualitas sumber daya manusia Kota Malang dapat ditinjau melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Adapun IPM merupakan indikator yang digunakan untuk melihat perkembangan pembangunan dalam jangka panjang. Untuk melihat kemajuan pembangunan manusia, terdapat dua aspek yang perlu diperhatikan, yaitu kecepatan dan status pencapaian. IPM dihitung berdasarkan rata-rata geometrik indeks kesehatan, indeks pengetahuan, dan indeks pengeluaran. Berdasarkan Berita Resmi Statistik BPS Kota Malang (2020), pembangunan manusia di Jawa Timur pada tahun 2019 terus mengalami kemajuan. Pada tahun 2018, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Malang mencapai 80,89 dan selanjutnya pada tahun 2019 mencapai 81,32 atau tumbuh 0,53 persen.

Di Kota Malang, selama periode 2018 hingga 2019, komponen pembentuk IPM juga mengalami peningkatan. Bayi yang baru lahir memiliki peluang untuk hidup hingga 73,15 tahun, meningkat 0,22 tahun. Anak-anak usia 7 tahun memiliki peluang untuk bersekolah selama 15,41 tahun, meningkat 0,01 tahun. Sementara itu, penduduk usia 25 tahun ke atas secara rata-rata telah menempuh pendidikan selama 10,17 tahun meningkat 0,01 tahun. Pengeluaran per kapita yang disesuaikan (harga konstan 2012) telah mencapai Rp. 16,67 juta, meningkat Rp.508 ribu dibandingkan tahun sebelumnya. Kenaikan seluruh komponen tersebut tentu menyebabkan naiknya IPM secara umum.



### **3. Gambaran Umum Lokasi Penelitian (Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang)**

#### **a. Lokasi Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Malang**

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah menjadi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang. Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Tenaga Kerja, Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Yang berada di Jl. Mayjen Sungkono Kota Malang Perkantoran Terpadu Gedung B Lantai 3.

#### **b. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang**

Untuk membantu mewujudkan keberhasilan pemerintah maka Dinas Tenaga Kerja memiliki visi: “Terwujudnya Pelayanan Prima dan Ramah Investasi“. Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, maka disusunlah Misi yaitu: “Meningkatkan Mutu Pelayanan Yang Adil Terukur Berkualitas Dan Akuntabel“

#### **c. Tugas dan Fungsi DISNAKER Kota Malang**

Tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 67 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah sebagai berikut:

(1) Dinas Tenaga Kerja dan PMPTSP mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja dan Penanaman Modal yang menjadi kewenangan Daerah, serta Pelayanan Terpadu Satu Pintu. (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas Tenaga Kerja dan PMPTSP menyelenggarakan fungsi sebagai:

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja, penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;*
- b. Pelayanan perizinan dan nonperizinan;*
- c. Pelaksanaan pelatihan ketenagakerjaan;*
- d. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta dan lembaga penempatan tenaga kerja swasta;*
- e. Pembinaan bidang ketenagakerjaan, penanaman modal, pelayanan perizinan dan nonperizinan;*
- f. Pemberian konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil;*
- g. Pengukuran produktivitas tenaga kerja;*
- h. Pemberian informasi pasar kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan serta perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja;*
- i. Koordinasi perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pra dan purna penempatan;*
- j. Koordinasi pengawasan tenaga kerja asing;*
- k. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam Daerah;*

- l. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja, dan penutupan perusahaan di Daerah;*
- m. Penetapan pemberian fasilitas/insentif dibidang penanaman modal;*
- n. Penyusunan peta potensi investasi;*
- o. Penyelenggaraan promosi penanaman modal;*
- p. Fasilitasi kemitraan pelaku usaha kecil, menengah, dan besar;*
- q. Pengendalian pelaksanaan tenaga kerja, penanaman modal, dan perizinan;*
- r. Pengelolaan data dan informasi tenaga kerja, penanaman modal, dan perizinan yang terintegrasi;*
- s. Pencabutan izin atas pelanggaran terhadap perizinan dan nonperizinan yang diterbitkan;*
- t. Pengembangan sistem informasi dan pengolahan data tenaga kerja, penanaman modal, dan perizinan;*
- u. Pelaksanaan penanganan pengaduan dan informasi tenaga kerja, penanaman modal, dan perizinan;*
- v. Pengawasan dan/atau penindakan pelanggaran terhadap peraturan di bidang tenaga kerja, penanaman modal dan perizinan;*
- w. Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;*
- x. Pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;*
- y. Pelaksanaan administrasi di bidang tenaga kerja dan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu;*
- z. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu; dan*
- aa. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota di bidang tenaga kerja dan penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu.*

#### **4. Kebijakan Kota Malang dalam penerapan Upah Minimum Kota (UMK)**

Pelaksanaan Upah Minimum Kota Malang merupakan sebagai suatu Kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Malang tentunya memiliki suatu tujuan dan kemanfaatan bagi Pemerintah maupun masyarakat Kota Malang itu sendiri. Dengan dikeluarkannya kebijakan mengenai Upah Minimum Kota ini sebagai upaya untuk meningkatkan produktifitas kerja, penghasilan serta kesejahteraan masyarakat terlebih kepada para pekerja atau buruh. Dengan menjadikan Upah Minimum sebagai *safety net* atau jaring pengaman, supaya pengusaha tidak memberikan upah kepada pekerja dengan tidak layak dan dibawah batas taraf hidup khususnya masyarakat Kota Malang itu sendiri. Dengan harapan, agar tidak menghasilkan suatu konflik mengenai besar kecil nominal upah antara pekerja dan pengusaha.

sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Permenakertrans Nomor 7 Tahun 2013 menjelaskan bahwa;

*”Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman”*

Pada Pasal 1 ayat (2) mengatakan bahwa upah minimum berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi. Pada Pasal 1 ayat (3) mengatakan bahwa *”Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah upah minimum yang berlaku di wilayah Kabupaten/Kota”*. Sesuai penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa upah minimum yang telah ditetapkan oleh

Gubernur adalah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) menggandeng Lembaga Tripartit Nasional serta Lembaga Tripartit Daerah, yang ditujukan sebagai upaya melindungi para pekerja.

Ketentuan untuk menetapkan berapa nominal upah yang ditetapkan dalam kebijakan Upaha Minimum Kota Malang, adalah berdasarkan perhitungan Kebutuhan Hidup layak (KHL) masyarakat Kota Malang, yang sebelumnya sudah dilakukan survei oleh Dewan Pengupahan Kota Malang. Dengan tujuan agar nominal yang akan ditetapkan dalam Keijakan Upah Minimum Kota, nantinya tidak akan memberikan kemudlorotan atau kerugian baik pengusaha maupun pekerja. Yakni, pengusaha tidak akan keberatan memberikan upah kepada pekerja.

Seperti yang dikatan oleh Bapak Carter Wira Suteja selaku seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, bahwa:<sup>87</sup>

*”Kebijakan Upah Minimum Kota Malang ini berdasarkan Keputusan Gubernur yang dibuat untuk memberikan kesejahteraan bagi masyarakat di Kota Malang ini mas, dengan adanya jaminan bahwa upah yang akan diterima pekerja nantinya tidak ada kekurangan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, sesuai dengan standar Kebutuhan Hidup Layak masyarakat Kota Malang”.* (Februari 2020)

Melalui wawancara yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan mengenai Upah Minimum Kota Malang ini adalah batas

---

<sup>87</sup> Carter Wira Suteja, *wawancara* (Malang, 6 Februari 2020).

minimum nominal upah yang harus dibayarkan pengusaha kepada pekerjanya. Dengan tujuan untuk menjadikan Upah Minimum sebagai *safety net* atau jaring pengaman, supaya pengusaha tidak memberikan upah kepada bekerja dengan tidak layak dan dibawah batas taraf hidup khususnya masyarakat Kota Malang itu sendiri.

Upaya yang ditempuh untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik adalah memberikan kesempatan kepada masyarakat luas dalam penyusunan kebijakan pemerintah. Dengan upaya tersebut, maka kebijakan yang ditetapkan pemerintah dapat lebih akomodatif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat. Keterwakilan masyarakat oleh keanggotaan tripartit guna mewujudkan aspirasi masyarakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan baik dari sisi kesejahteraan dan hal-hal yang normatif agar terlaksana dengan baik.

Dalam dunia ketenagakerjaan keterlibatan masyarakat dalam mengambil keputusan dapat diwujudkan dalam prinsip tripartisme, suatu prinsip yang bertumpu pada semangat bahwa kepentingan setiap pelaku proses produksi yaitu pengusaha pekerja buruh dan pemerintah menjadi kepentingan bersama.

Permasalahan Ketenagakerjaan di Kota Malang pada saat ini didominasi oleh permasalahan upah yang merupakan hak dasar dari pekerja, penetapan upah minimum oleh pemerintah dimaksudkan sebagai jaring pengaman agar tingkat upah yang diterima oleh pekerja atau buruh dapat

sesuai dengan aturan yang berlaku dan UMK yang berlaku dapat tersampaikan kepada pekerja atau buruh dengan baik dan benar.

Sesuai Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 Bahwa Upah Minimum Kota Malang Tahun 2019 sebesar Rp.2.666.420,18. Oleh karena itu Pemerintah Kota Malang melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Malang harus menyampaikan besaran Upah Minimum Kota Malang Tahun 2019 karena Upah Minimum sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan dari pekerja atau buruh dan dapat mengakomodir kepentingan semua pihak, dimana usaha peningkatan kesejahteraan pekerja dilakukan sejalan dengan usaha memajukan perusahaan, sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP/231/MEN 2013 Tentang Tata Cara Penagguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

Berdasarkan kondisi seperti itu Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menanggapi perlu adanya kebijakan yang mendorong pengusaha untuk mensejahterakan pekerjanya dengan upah minimum, hal tersebut yang memberikakan alasan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Malang melakukan upaya Sosialisasi UMK Tahun 2019 pada perusahaan di Kota Malang secara langsung kepada pihak pekerja dan unsur pengusaha.

Sejalan dengan prinsip kebersamaan maka keseimbangan DISNAKER melakukannya dengan cara melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, yakni dengan mengkoordinir para pihak yang berkaitan dengan hubungan industrial yakni, pemerintah, pengusaha, dan pekerja.

Dasar pelaksanaannya adalah DP Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Nomor 1.07.1.07.01.16.003 dengan kegiatan Pembinaan LKS Tripartit Kota Malang dan Pemantauan Upah Minimum Kota dan Tunjangan Hari Raya. Sasaran dari kegiatan ini adalah; 1. Pengusaha Organisasi Pengusaha, 2. Pekerja Buruh Serikat Pekerja Serikat Buruh, 3. Dewan Pengupahan Kota Malang. Peran masing-masing unsur dalam LKS Tripartit perlu diwujudkan dalam bentuk keterwakilan masing-masing unsur dalam komposisi keanggotaan. Oleh karena itu maka ketentuan komposisi perbandingan yang semula 2:1:1 diubah menjadi 1:1:1.<sup>88</sup>

Terwujudnya harmonisasi antar pekerja dan pengusaha sangat diharapkan terjalin terus-menerus di dalam dunia usaha, dengan hal tersebut anggota yang terpilih mewakili masyarakat terhadap keanggotaan Tripartit diharapkan berperan aktif dalam mewujudkannya dengan hasil kerja yang maksimal dapat mewujudkan keinginan masyarakat guna meningkatkan kesejahteraan yang menyeluruh bagi pekerja di Kota Malang.

Terdapat beberapa tata kerja yang digunakan untuk mengawasi serta metode dalam merumuskan kebijakan Upah Minimum Kota Malang, yakni:

1. LKS Tripartit Kabupaten/Kota mengadakan sidang berkala sekurang-kurangnya (satu) kali dalam 1 (satu) bulan atau sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan.

---

<sup>88</sup> Carter Wira Suteja, *wawancara* (Malang, 6 Februari 2020).



2. Apabila dipandang perlu, LKS Tripartit Kabupaten/Kota dapat melakukan kerja sama dengan dan/atau mengikutsertakan pihak-pihak lain yang dipandang perlu dalam LKS Tripartit Kabupaten/Kota.
3. Pelaksanaan sidang LKS Tripartit Kabupaten/Kota dilakukan dengan mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

## **B. Paparan Data**

### **1. Sumber Kebijakan Kota Malang dalam Penerapan Upah Minimum Kota (UMK)**

#### **a. Sumber Daya Staf**

Dalam penerapan suatu kebijakan, sumberdaya utamanya adalah adalah staf atau pegawai. Ketidakberhasilan yang cukup sering terjadi dalam pelaksanaan suatu kebijakan adalah disebabkan oleh staf atau pegawai yang kurang memadai, atau tidak kompeten dalam bidangnya penugasannya. Solusi dengan menambah jumlah staf saja dirasa masih belum cukup untuk menyelesaikan persoalan dalam menerapkan suatu kebijakan, akan tetapi yang diperlukan adalah staf atau pegawai yang memiliki keahlian serta kemampuan yang diperlukan dalam melakukan aksi nyata atas kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Pada kebijakan yang menyangkut Upah Minimum Kota (UMK), tentunya sumber daya utama adalah yang berasal dari staf atau pegawai yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang. Menurut Bapak Carter Wira Sutedja

selaku Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang sebagai berikut<sup>89</sup>:

*“ Staf yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang pada bidang Tenaga Kerja rata-rata sudah tamatan sarjana semua, total staf kita hanya 14 orang. Menurut saya mas, meski semua (staf) sudah kompeten dibidangnya, namun untuk menjalankan semua pekerjaan kita masih kekurangan apalagi untuk mendukung berjalannya kebijakan UMK di Kota Malang”*

Kemudian menurut Ibu Rini Jumiati selaku Kasi Pelatihan dan Produktivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang mengatakan bahwa:

*“kami di bidang tenaga kerja memang memiliki staf yang sedikit yakni 14 orang”*

Berdasarkan wawancara di atas, jika melihat dari aspek kepegawaian, maka Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang bagian Tenaga Kerja, secara kualitas memang memiliki staf yang cukup kompeten namun secara kuantitas mereka mengalami kekurangan. Tentu, hal ini membuat pekerjaan tidak efektif dan juga akan menjadi salah satu hambatan dalam melaksanakan Kebijakan Upah Minimum Kota Malang ini.

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang terdiri dari:

- i. Kepala Dinas

Unsur pembantu pimpinan terdiri dari:

- ii. Sekretaris Dinas

---

<sup>89</sup> Carter Wira Suteja, *wawancara* (Malang, 6 Februari 2020).

- iii. Kasubag Umum
- iv. Kasubag Perencanaan
  - v. Kabid Pengembangan Iklim PM
  - vi. Kabid Pengendalian, Pengaduan, Data dan Informasi
- vii. Kabid Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Perekonomian, Parsosbud
- viii. Kabid Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan Bidang PU
- ix. Kabid tenaga kerja

Kepala Bidang Tenaga Kerja dibantu oleh:

- Kasi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
- Kasi Pelatihan dan Produktivitas Kerja
- Kasi Hubungan Industrial.

b. Sumber Dasar Hukum

Peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan Kebijakan Upah Minimum Kota beragam, mulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019. Peraturan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Nomor: 158 45/108/35 73.306 2018 Tentang Pembentukan Tim Pemantauan Upah Minimum Kota (UMK) Malang. Peraturan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Nomor 1.07.1.07 01.16.003 dengan kegiatan Pembinaan LKS Tripartit Kota Malang dan Pemantauan UMK dan THR. Kemudian Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP/231/MEN 2013 Tentang Tata Cara Penagguhan Pelaksanaan

Upah Minimum. Semua ada, mulai dari proses pembentukan dewan pengupahan sampai pada pelaksanaan Kebijakan Upah Minimum Kota. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Carter Wira Sutedja selaku Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang sebagai berikut:<sup>90</sup>

*“Upah Minimum Kota Malang didasari oleh Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019. Yang memutuskan bahwa nominal Upah Minimum Kota Malang sebesar Rp. 2.668.420,18 ini sebagai jaring pengaman pengupahan di Kota Malang”*

Dari hasil wawancara diatas, bahwa patokan yang digunakan dalam kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Malang adalah Keputusan Gubernur Jawa Timur. Dimana untuk Upah Minimum Kota (UMK) Kota Malang tahun 2019 adalah sebesar Rp. 2.668.420,18 yang tertera pada Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019.

Berikut adalah data jumlah Upah Minimum Kota (UMK) Kota Malang, dari tahun 2010 hingga tahun 2020:

---

<sup>90</sup> Carter Wira Suteja, *wawancara* (Malang, 6 Februari 2020).

<b>Tahun</b>	<b>Nominal Rupiah</b>
2010	1.006.263
2011	1.079.887
2012	1.132.254
2013	1.340.300
2014	1.587.000
2015	1.882.250
2016	2.099.000
2017	2.272.167
2018	2.470.073
2019	2.668.420
2020	2.895.502

Tabel. 2 Nominal besaran UMK Kota Malang dari tahun 2010-2020<sup>91</sup>

Dari tabel diatas, bermakna bahwa Upah Minimum Kota (UMK) Kota Malang setiap tahun mengalami peningkatan. Hal Hal ini tentu saja mengacu pada meningkatnya kebutuhan hidup masyarakat Kota Malang. Dengan diberlakukannya kebijakan Upah Minimum Kota ini mampu menjadi *safety net* untuk upah yang akan diberikan kepada buruh atau pekerja. Maka dari itu, para pelaku industri bukan hanya diharapkan, namun wajib untuk mengetahui dan mentaati kebijakan yang telah dikeluarkan ini.

---

<sup>91</sup> Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang.

## **2. Metode Penyampaian Dinas Tenaga Kerja dalam pemberlakuan Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Malang**

Suatu kebijakan akan sia-sia apabila tanpa adanya perlakuan nyata, maka dari itu perlakuan nyata yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah salah satunya dengan cara penyampaian Kebijakan dengan metode komunikasi. Perancang kebijakan memberikan informasi kepada pelaksana kebijakan dengan tujuan supaya pengaplikasian kebijakan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Apabila komunikasi yang dilakukan berjalan dengan baik, maka tentu hal itu juga akan memiliki dampak yang baik bagi pelaksanaan kebijakan. Bentuk komunikasi dalam pemberlakuan Kebijakan Upah Minimum Kota, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang membagi menjadi dua bentuk. Yang pertama yang dilakukan sesama tim pegawai Dinas Tenaga Kerja. Yang kedua adalah komunikasi yang dilakukan kepada semua pelaku hubungan industrial yakni pengusaha dan tenaga kerja. Bentuk komunikasi yang pertama adalah dengan mengkoordinir kepada tim tentang apa yang akan di informasikan kelak kepada lembaga-lembaga terkait baik pengusaha maupun para pekerja, dalam rangka rapat Pejabat Dinas. Setelah itu komunikasi bentuk kedua adalah komunikasi yang dilakukan antar Dinas tenaga Kerja Kota Malang dengan lembaga-lembaga yang terkait baik pengusaha maupun pekerja, dalam rangka sosialisasi Kebijakan Upah Minimum Kota. Seperti halnya yang dikatakan Bapak Bapak Carter Wira Sutedja selaku Seksi

Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja bahwa komunikasi intern yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sudah berjalan dengan baik<sup>92</sup>.

*“kami disini kan cuman hanya beberapa orang saja jadi mengkomunikasikan dalam rangka rapat itu sudah berjalan dengan cukup baik”*

Metode yang dipakai dalam pelaksanaan kegiatan Sosialisasi UMK Tahun 2019 dengan cara carasumber menyampaikan materi dan dilanjutkan dengans sesi tanya jawab antara narasumber dan peserta sosialisasi. Narasumber berjumlah 3 (tiga) orang dari Anggota Dewan Pengupahan yaitu Perwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Mediator Hubungan Industrial. Yang pelaksanaannya diselenggarakan di:

- Di Aula Gedung Perkantoran Terpadu Jl. Mayjen Sungkono, pada tanggal 28 Nopember 2018
- Di Aula Hotel Trio Indah 2 Jl. BS Riyadi Malang, pada tanggal 30 Nopember 2018.<sup>93</sup>

### **3. Pelaksanaan Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Terhadap Kebijakan Upah Minimum Kota Tahun 2019 adalah sebagai berikut:**

#### **a. Kegiatan Pemantauan Upah Minimum Kota Tahun 2018**

Kegiatan Pemantauan Upah Minimum Kota (UMK) Malang dilakukan secara rutin setiap tahun pada Tahun 2018 dilaksanakan pada Bulan Maret dengan melibatkan Pegawai Di Bidang Hubungan industrial, Mediator, Pegawai Pengawas dan Pengantar Kerja sesuai dengan Keputusan Kepala

---

<sup>92</sup> Carter Wira Suteja, *wawancara* (Malang, 6 Februari 2020).

<sup>93</sup> Laporan Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Upah Minimum kota (UMK) Malang Tahun 2019.

Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Nomor: 1s8 45/108/35/73.306 2018 Tentang Pembentukan Tim Pemantauan Upah Minimum Kota (UMK) Malang Tahun 2018 Dalam pelaksanaan Pemantauan Upah Minimum Kota Malang Tahun 2018 yang dipantau adalah perusahaan-perusahaan menengah, dan hasil dari Pemantauan Lipah Minimum Kota malang tahun 2018 sebanyak 250 perusahaan yang dipantau ada beberapa perusahaan yang belum membayar upah sesuai dengan UMK Malang Tahun 2018 Dari 250 perusahaan yang di pantau ada sebanyak kurang lebih 30 perusahaan yang membayar pekerja buruh di bawah Upah Mimmum Kota Malang, dikarenakan perusahaan baru atau permasalahan keuangna perusahaan.

b. Rapat Kerja LKS Tripartit Kota Malang

Rapat LKS Tripartit Kota Malang tanggal April 2018 Bahwa rapat kerja LKS Tripartit pada bulan April dilakukan pada hari Senin Tanggal 23 April 2018 bertempat di Kantor GAPEROMA Malang dengan hasil sebagai berikut :

1. Bahwa DPC SPSI Kota Malang sudah melakukan apel bersama pada tanggal 1 April 2018 bersama SPSI ditingkat Provinsi Jawa Timur.
2. Bahwa SPBI Kota Malang sampai saat ini belum merencanakan kegiatan pada tanggal 1 Mei 2018 dan hanya menyampaikan tu mengenai implementasi PKWT dan Outsorsing yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Bahwa APSM Kota Malang akan melakukan kegiatan Tasyakuran di Kantor APSM Kota Malang untuk menyongsong May Day 01 Mei 2018.



4. Bahwa DPC FKUI SBSI ada kegiatan aksi di Provinsi Jawa Timur, namun untuk di Malang Raya (Kota Malang dan Kabupaten Malang tidak mengirim perwakilannya, jadi untuk May Day tanggal 01 Mei 2018 tidak ada kegiatan.
  5. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang telah melakukan pelatihan tidak hanya kepada pekerja buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun juga warga Kota Malang yang belum bekerja/pengangguran.
  6. Bahwa berkaitan dengan surat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi Provinsi Jawa Timur Nomor : 560/4809/108.4/20018 tanggal 16 Mei 2018 Berkaitan dengan Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2018, maka akan dilakukan Pemantauan pelaksanaan Pembayaran THR Keagamaan Tahun 2018 Dengan melibatkan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dan Pengawas Ketenagakerjaan Korwil II.
- c. Melakukan Rapat LKS Tripartit Kota Malang bulan Agustus Tahun 2018

Bahwa rapat kerja LKS Tripartit pada bulan Agustus dilakukan pada hari Selasa tanggal 28 Agustus 2018 bertempat di Kantor Gaperoma Malang dengan hasil sebagai berikut:<sup>94</sup>

1. Bahwa berkaitan dengan program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, maka pekerja/buruh wajib diikutsertakan atau menjadi peserta. Masih ada beberapa perusahaan yang belum mengikutsertakan khususnya BPJS Kesehatan, sehingga perlu adanya inventarisasi perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerja/buruh apabila terjadi resiko kerja pada

---

<sup>94</sup> Laporan Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Upah Minimum kota (UMK) Malang Tahun 2019.

pekerja/buruh dapat dicover oleh perusahaan yang setara dengan BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan.

2. Bahwa tidak semua perusahaan di Kota Malang menjadi Anggota Asosiasi/Organisasi Perusahaan atau perusahaan mempunyai Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga perlu dilakukan pendataan kepesertaan pekerja/buruh di Perusahaan.
3. Bahwa berkaitan dengan permasalahan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, maka diupayakan pada rapat LKS Tripartit Kota Malang berikutnya untuk mengundang pihak BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, terkait membahas perusahaan-perusahaan yang yang tidak menjadi anggota Organisasi/Asosiasi Pengusaha ataupun tidak ada Serikat Pekerja.

Kebijakan yang dikeluarkan mengenai Upah Minimum Kota (UMK) ini, merupakan salah satu kebijakan dengan harapan mampu memberikan efek yang baik dalam rangka mensejahterakan rakyat khususnya pada ekosistem pekerja. Dengan dikeluarkannya kebijakan ini juga diharapkan sebagai *safety net* supaya para pelaku usaha tidak membayarkan upah dengan nominal yang rendah. Kebijakan Mengenai Upah Minimum kota ini berdasarkan dari hasil perhitungan telah yang dilakukan oleh Lembaga Tripartit Kota Malang akan diusulkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Hal itu akan digunakan sebagai bahan keputusan Gubernur Jawa Timur dalam rangka penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang ada di seluruh wilayah Jawa Timur. Gubernur Jawa Timur menetapkan Besaran Upah Minimum Kota berdasarkan masukan dari kota berdasarkan usulan dari

Kabupaten/Kota yang ada di Jawa Timur dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tertanggal 18 November 2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten /kota di Jawa Timur Tahun 2019. Hasil Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota 2019 akan segera disosialisasikan kepada seluruh perusahaan yang terdaftar di Kota Malang. Pada bulan november 2015 Surat Keputusan Gubernur tersebut disosialisasikan di Kantor GAPEROMA Malang. Tujuan dilakukan sosialisasi Dinas tenaga Kerja Kota Malang adalah untuk memberikan informasi maupun pemahaman terhadap besaran upah terbaru yang telah ditetapkan oleh Gubernur Jawa Timur. Seperti hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 Februari 2020 bersama Bapak Carter Wira Sutedja selaku Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, sebagai berikut.

d. Melakukan Rapat LKS Tripartit Bulan Nopember 2018

Bahwa rapat LKS Tripartit yang dilaksanakan pada bulan Nopember 2018 dilakukan pada hari Senin tanggal 19 November 2018 bertempat di Kantor GAPEROMA Malang dengan hasil rapat sebagai berikut:

1. Bahwa Rekomendasi Upah Minimum Kota Malang Tahun 2019 sebesar Rp. 2666 420,18 yang diusulkan oleh Disnaker Kota Malang kemudian dikirim ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan tinggal menunggu Keputusan Gubernur Jawa Timur untuk Penetapan Upah Minimum Kota Malang.

2. Bahwa apabila Upah Minimum sudah disahkan oleh Gubernur Provinsi Jawa Timur akan disosialisasikan kepada masyarakat Industri (Pengusaha dan Pekerja) Rapat LKS Tripartit Bulan Desember 2018 Bahwa rapat LKS Tripartit pada bulan Desember 2018 dilakukan pada hari Selasa tanggal 04 Desember 2018 bertempat di Kantor GAPEROMA Malang dengan hasil rapat sebagai berikut:

- a) Bahwa Upah Minimum Kota Malang Tahun 2019 sebesar Rp. 2.666.420,18 sesuai Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019,
- b) Bahwa Upah Minimum Kota Malang sudah disosialisasikan kepada Pengusaha dan Pekerja Kota Malang.
- c) Bahwa apabila Perusahaan tidak mampu untuk membayar Upah Minimum Kota Malang segera membuat Pemohonan Penangguhan pelaksanaan Upah Minimum oleh Pengusaha kepada Gubernur melalui Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan Provinsi paling lambat 10 (sepuluh) hari sebelum berlakunya upah minimum sesuai dengan Kepmenakertrans RI Nomor Kep 231/MEN/2003.

Namun apabila setelah disosialisasikannya Kebijakan Upah Minimum Kota yang baru, masih ada perusahaan yang merasa tidak mampu memenuhi kebijakan tersebut. Maka, pihak Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk melakukan penangguhan dengan waktu paling lambat 10 hari sebelum diberlakukannya Keputusan Gubernur tentang Upah Minimum Kota. Dengan masa berlaku penangguhan selama 1 (satu) tahun.

Bapak Carter Wira Sutedja selaku Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang mengatakan:

*“kami mensosialisaikan Keputusan Gubernur Jawa Timur yang baru perihal UMK kepada Pengusaha dan Pekerja melalui forum yang kami buat. Namun apabila ada perusahaan yang belum bisa melakukan pemberian upah sesuai dengan UMK, maka dapat dilakukan penangguhan UMK yang tata pelaksanaannya sesuai dengan Keputusan Menteri 231 tahun 2003”<sup>95</sup>*

Dari hasil wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas tenaga Kerja ini merupakan bagian yang penting guna memberikan pemahaman kepada para pelaku industrial terhadap kebijakan terbaru yang telah dikeluarkan. Diharapkan, melalui adanya sosialisasi yang dilakukan sebelum diberlakukannya kebijakan, mampu memberikan anjang-angaj ataupun kesiapan bagi para pengusaha yang tidak mampu memberikan upah sebagaimana semestinya agar dapat melakukan penangguhan. Yang berhak memutuskan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum adalah Gubernur dengan saran dan pertimbangan dari Dewan Pengupaha Provinsi. Jangka waktu apabila permohonan penangguhan disetujui Gubernur adalah paling lama 12 (dua belas) bulan. Sesuai dengan KEPMENAKERTRANS RI NOMOR KEP.231/MEN/2003.

Namun menurut Bapak Carter selaku Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Malang, menjelaskan bahwa selama ini tercatat belum ada

---

<sup>95</sup> Wawancara, Carter Wira Suteja, di Kantor Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, 6 Februari 2020.

perusahaan yang melakukan permohonan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum. Akan tetapi, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang melakukan mediasi terhadap perusahaan yang belum memberlakukan Kebijakan Upah Minimum Kota bersama pekerjanya agar menemukan jalan keluar.

e. Pengawasan Kebijakan Upah Minimum Kota

Setelah melakukan sosialisasi, dan kebijakan Upah Minimum Kota telah berlaku, maka selanjutnya akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah berupa pengawasan dan pemantauan terhadap penerapan Kebijakan terkait Upah Minimum Kota (UMK).

Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang menurut Bapak Carter Wira Sutedja selaku Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang mengatakan:

*“Setelah Kebijakan tersebut berlaku, kami bersama tim, melakukan pemantauan terhadap perusahaan-perusahaan secara langsung dengan cara datang ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Malang. Namun juga terkadang ada perusahaan yang kami datangi, mereka (jajaran pengurus perusahaan) kabur menghindari kedatangan kami”*

Berdasarkan wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, ini adalah berbentuk pemantauan secara investigatif, yaitu mendatangi secara langsung kepada perusahaan untuk memeriksa secara mendalam apakah perusahaan tersebut sudah melaksanakan Kebijakan Upah Minimum Kota sebagaimana mestinya.

Hal ini dapat dibuktikan dari apa yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang pada tahun 2019, bahwa pengawasan yang dilakukan

adalah untuk memeriksa apabila terdapat pelanggaran-pelanggaran terhadap pemberian upah kepada tenaga kerja. Hasil pengawasan yang dilakukan pada tahun 2019, dari 259 perusahaan yang dipantau oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang setelah dilakukan pengumpulan data, mengamati dan melakukan penilaian dari data yang terkumpul. Bahwa, terdapat 30% perusahaan yang belum membayarkan upah sesuai upah minimum yang telah ditetapkan pada tahun 2019.

Padahal jumlah tempat usaha di Kota Malang sangat banyak, seperti yang ada di tabel berikut:

NO	Kecamatan Di Kota Malang	Tempat Usaha (unit) / Tahun		
		2016	2017	2018
1	Kedungkandang	1.815	1.815	1.815
2	Sukun	3.681	3.681	3.409
3	Klojen	7.755	7.755	8.207
4	Blimbing	2.656	2.656	2.656
5	Lowokwaru	1.114	1.114	1.114
JUMLAH		17.021	17.021	12.940

Tabel 3. Jumlah Tempat Usaha Menurut Kecamatan di Kota Malang<sup>96</sup>

<sup>96</sup> Dinas Perdagangan Kota Malang. <https://malangkota.bps.go.id/indicator/9/273/1/jumlah-tempat-usaha-dan-pedagang-menurut-kecamatan.html> diakses pada 22 April 2020, Pukul 13:55 WIB.

### C. Analisis Data

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan dan analisis dari data hasil penelitian yang telah disajikan sebelumnya. Berikut peneliti akan mendeskripsikan pembahasan dan analisis data yang telah terkumpul sesuai dengan fokus penelitian secara berurutan.

#### 1. Kebijakan Yang dilakukan Pemerintah Kota Malang Terkait Pelaksanaan Upah Minimum Kota.

Secara sederhana, penetapan suatu kebijakan tentu saja merupakan suatu tindakan yang memiliki maksud dan tujuan tertentu, karena memang seharusnya suatu kebijakan harus ditampakkan apa yang sesungguhnya dikerjakan dari apa yang telah diusulkan. Seperti yang dikatakan Carl J. Federick yang dikutip Leo Agustino bahwa kebijakan merupakan sebagai suatu rangkaian tindakan/tindakan yang diusulkan oleh masyarakat, atau pemerintah pada suatu kawasan tertentu yang memiliki permasalahan dan kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>97</sup> Begitu juga dengan menentukan Upah Minimum Kota (UMK), Pemerintah Daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

---

<sup>97</sup> Taufiqurakhman, *Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggungjawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*, (Jakarta: Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama, 2014), 2.



Melalui hak otonomi tersebut, Pemerintah sebagai *regeleend daad van de administratie* memanfaatkan hal tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya pekerja yang perlu mendorong peningkatan peran serta pekerja dalam pelaksanaan proses produksi, Pemerintah dalam hal ini telah menetapkan formula Upah Minimum Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan Pasal 44 ayat (2) Peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, yang ditetapkan sesuai dengan situasi dan kondisi perekonomian yang ada pada tiap daerah masing-masing.

Dalam asas otonomi *riil*, asas *materiil* memberi peran dengan memberikan suatu kepastian hukum diawal mengenai urusan suatu daerah. Yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Melalui hal tersebut, maka urusan pangkal diserahkan kemudian dikembangkan lagi melalui asas formal yang lebih memberikan kebebasan dan kemandirian<sup>98</sup> melalui Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah. Maka dengan itu terdapat jalan untuk mengeluarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 63 tentang Perubahan Atas peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 52 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Serta Penangguhan Upah Minimum

---

<sup>98</sup> Bagir Manan, *Hubungan Pusat dan Daerah Menurut Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), 33.

Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral. Sedangkan pada asas otonomi *materiil* dalam bentuk penyerahaaan urusan pangkal, di samping aspek sistem rumah tangga formal, menjadikannya sebagai suatu ciri khusus yang membedakan antara asas otonomi *formal* dan asas otonomi *materiil*. Dengan adanya penyelenggaraan pemerintahan daerah diberikan arahan sebagai upaya untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Salah satunya dengan dikeluarkannya kebijakan mengenai Upah Minimum Kota.

Kebijakan Upah Minimum Kota ini muncul karena dorongan maupun tuntutan akibat adanya permasalahan yang ada dimasyarakat, mengenai pemenuhan kebutuhan hidup tenaga kerja melalui pengupahan. Yang kemudian dilayangkan kepada pemerintah untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Oleh sebab itu Kebijakan Upah Minimum Kota ini memiliki ciri sebagai *Policy Demands* (tuntutan kebijakan) sebagai suatu indikasi bahwa kebijakan tersebut adalah merupakan Kebijakan Publik.

Kebijakan Upah Minimum Kota seperti yang dikatakan oleh Pejabat Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang sebagai pejabat yang memiliki wewenang pemerintahan untuk berbuat demikian, bahwa kebijakan ini memiliki tujuan supaya tidak ada pengusaha nakal yang memberikan upah kepada pekerjanya dibawah standar KHL (Kebutuhan Hidup Layak) khususnya di Kota Malang. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa tujuan daripada dikeluarkannya Upah Minimum ini adalah sebagai

upaya untuk mewujudkan penghasilan yang mampu memenuhi kebutuhan yang layak bagi manusia. Senada dengan apa yang dikatakan G. Reynold bahwa upah merupakan nominal uang yang diterima pekerja, di waktu yang ditentukan. Terlebih penting bahwa upah merupakan jumlah barang yang mampu dibeli untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari jumlah upah tersebut.<sup>99</sup>

Pada tahun 2018 Organisasi Pemerintahan Daerah Jawa Timur, yang ditandai oleh Gubernur Jawa Timur dengan mengeluarkan kebijakan berupa Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019. Bahwa, Upah Minimum Kota Malang tahun 2019 sebesar Rp. 2.668.420,18. Sedangkan pada tahun 2018 Upah Minimum Kota Malang sebesar Rp. 2.470.073, hal ini menandakan bahwa setiap tahun Upah Minimum Kota selalu berubah dengan cenderung meningkat. Pola seperti ini adalah penyesuaian kebijakan dengan melihat kondisi *rill* sosial ekonomi masyarakat yang ada di Kota Malang. Keputusan yang dikeluarkan Gubernur tersebut tentu telah memiliki dasar hukum yang kokoh, karena dibuat berdasarkan perintah Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, sehingga setiap Kabupaten/Kota yang terletak di Jawa Timur tentu harus menerapkan peraturan ini.

---

<sup>99</sup> Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 68.

Dalam menerapkan kebijakan ini, seperti yang dikatakan James E. Aderson dalam Budi Winarno, mendefinisikan bahwa kebijakan publik adalah sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemeerintah dalam bidang tertentu, misal bidang pendidikan, politik, ekonomi, pertanian, industri, pertahanan dan sebagainya. dan konsep-konsep kebijakan adalah arah tindakan yang mempunyai maksud yang dietetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu permasalahan.<sup>100</sup> Dapat diakatan bahwa suatu kebijakan haruslah disertai dengan tindakan-tindakan yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tanpa ada tindakan maka suatu peraturan akan sama seperti seonggok kertas belaka.

Maka dengan itu Pemerintah Kota melalui tangan panjangnya yaitu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yaitu dengan menunjuk Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang untuk mengurus sistem pengupahan di Kota Malang. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Noor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Untuk melaksanakan ketentuan Upah Minimum, Pemerintah Kota Malang melalui Dinas Tenaga Kerja Kota Malang pada tahun 2018 membuat suatu kebijakan untuk memantau perusahaan-perusahaan agar membayarkan upah kepada para pekerja sebagaimana mestinya, dengan membuat Tim Pemantauan, sesuai dengan

---

<sup>100</sup> Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*, (Jakarta: Pustaka Belajar, 2008), 18.

Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Malang Nomor 158/45/108/35/73.306/2018 tentang Pembentukan Tim Pemantauan Upah Minimum Kota (UMK) Malang.

Pelaksanaan suatu kebijakan akan lebih efektif apabila mengkomunikasikan dengan tepat. Dinas Tenaga kerja Kota Malang dalam pelaksanaan kebijakan Upah Minimum Kota mengkomunikasikan dalam bentuk rapat internal dan eksternal. Rapat internal adalah rapat yang dilakukan antar anggota pejabat Dinas tenaga Kerja. Sedangkan rapat eksternal dilakukan dalam rangka sosialisasi Kebijakan Upah Minimum Kota. Dengan menggunakan metode sosialisasi dengan cara narasumber menyampaikan materi dan dilanjutkan dengan sesi tanya jawab antara narasumber dan peserta sosialisasi. Narasumber berjumlah 3 (tiga) orang dari Anggota Dewan Pengupahan yaitu Perwakilan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Mediator Hubungan Industrial.<sup>101</sup>

Bahwa sosialisasi yang dilakukan adalah berguna untuk memberikan informasi yang akurat terkait kebijakan yang telah disahkan. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman sebelum mulai diberlakukannya ketentuan Upah Minimum Kota. Juga untuk mengetahui serta memberikan kesempatan bagi pengusaha, apabila terdapat keberatan ataupun ketidakmampuan pengusaha untuk memberikan upah sesuai Keputusan Gubernur. Seperti yang dikatakannya Bapak Carter Wira Sutedja pada saat dilakukan wawancara 06 Februari 2020. Menurut catatan yang ada pada

---

<sup>101</sup> Laporan Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Upah Minimum kota (UMK) Malang Tahun 2019.

Dinas Tenaga Kerja Kota Malang tidak ada satupun pengusaha yang melakukan penangguhan pelaksanaan Upah Minimum Kota. Namun, Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memberikan solusi dengan cara melakukan mediasi dengan pengusaha untuk mencari jalan tengah permasalahan tersebut. Hal ini menandakan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam menindaklanjuti pengusaha/perusahaan yang memiliki masalah, tidak langsung diberikan hukuman/sanksi yang tegas, akan tetapi dilakukan mediasi dan pembinaan.

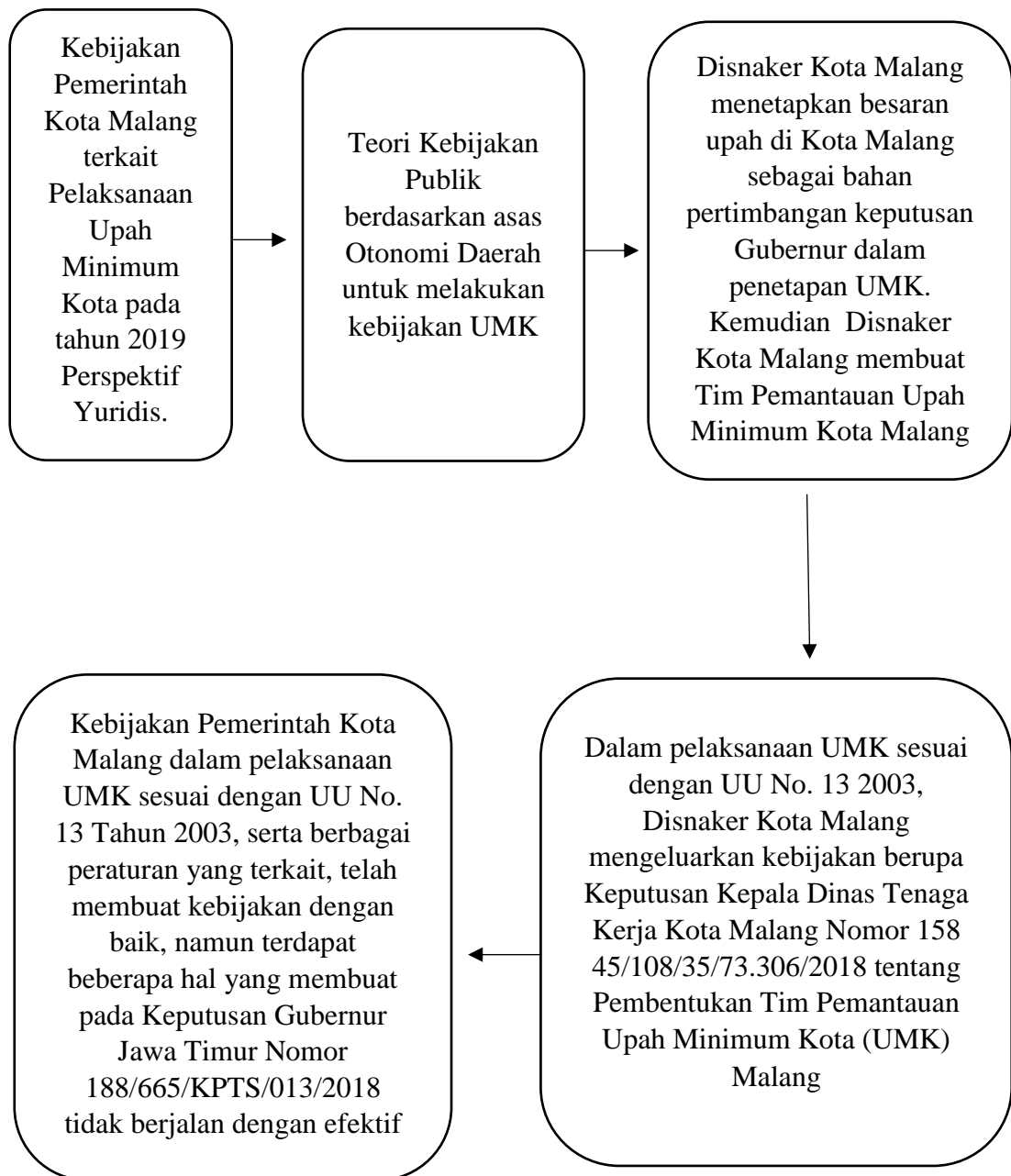
Setelah melakukan kegiatan sosialisasi kebijakan Upah Minimum Kota, maka selanjutnya akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah berupa pengawasan dan pemantauan terhadap penerapan Kebijakan terkait Upah Minimum Kota (UMK) terhadap para pengusaha. Bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sesuai hasil wawancara adalah dengan melakukan investigasi secara berkala yang dilakukan oleh Tim Pemantauan Upah Minimum Kota (UMK) Malang terhadap perusahaan-perusahaan. Dari hasil penelitian berdasarkan data yang tercatat pada Dinas Tenaga Kerja Kota Malang bahwa, dari 259 perusahaan yang dilakukan pemantauan. Setidaknya kurang lebih 30% dari jumlah perusahaan sedang dan keatas, yang tidak memberikan upah kepada pekerja sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019.

Pada pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Tim Pemantauan terhadap perusahaan/pengusaha yang berjumlah 259 unit, padahal menurut Dinas Perdagangan pada tahun 2018 saja, terdapat kurang lebih 12.940 unit tempat usaha.<sup>102</sup> Adanya *gap* yang sangat lebar antara jumlah data objek yang dipantau oleh Tim Pengawas Dinas Tenaga Kerja dengan data tempat usaha Dinas Perdagangan ini membuat Kebijakan Upah Minimum terkesan belum sepenuhnya dirasakan oleh setiap pekerja di Kota Malang. Meskipun data yang peneliti terima tidak dijelaskan secara rinci berapa jumlah unit usaha menengah atas ataupun jenis UMKM, baik dari Dinas Tenaga Kerja maupun Dinas Perdagangan. Hal ini juga bisa dimaklumi, karena Dinas Tenaga Kerja Kota Malang dalam melakukan pengawasan yang hanya dilakukan oleh 14 pegawai, masih mengalami keteteran. Terlebih jika mendapati hambatan-hambatan saat para pengusaha ketika dilakukan investigasi melarikan diri untuk menghindari kedatangan Tim Pemantauan untuk didapati pendataan. Seperti hasil wawancara dengan Bapak Carter selaku Seksi Hubungan Industri.<sup>103</sup> Hal ini tentu membuat Pelaksanaan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019 Kota Malang menjadi kurang efektif.

---

<sup>102</sup> Dinas Perdagangan Kota Malang. <https://malangkota.bps.go.id/indicator/9/273/1/jumlah-tempat-usaha-dan-pedagang-menurut-kecamatan.html> diakses pada 22 April 2020, Pukul 13:55 WIB.

<sup>103</sup> Wawancara, Carter Wira Suteja, di Kantor Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, 6 Februari 2020.



Dalam pelaksanaan Upah Minimum Kota sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. UMK Kota Malang ditetapkan berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018. Dengan berlandaskan asas otonomi yang terdapat



pada Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Kemudian, Pemerintah Kota Malang menunjuk Dinas Kota Malang sebagai badan pelaksana ketetapan UMK untuk membuat rancangan nominal upah Kota Malang, kemudian mensosialisasikan kebijakan UMK serta membentuk satuan Tim Pemantauan Upah Minimum Kota, meskipun dalam pelaksanaan UMK tidak berjalan dengan efektif dan maksimal.

## **2. Kebijakan Yang Dilakukan Pemerintah Kota Malang Terhadap Pelaksanaan Pemberian Upah Minimum Perspektif *Siyasah Dusturiyah***

Islam sangat membolehkan setiap umatnya untuk mencari harta sebanyak-banyaknya dengan cara yang baik dan halal implementasinya adalah membuat usaha. Namun demikian disaat yang sama, Islam juga mengajarkan bahwa disana juga terdapat hak-hak individu yang lain yakni upah yang harus dibayarkan kepada buruh atau pekerja. Hubungan antar manusia dalam konteks kenegaraan adalah juga termasuk salah satu petunjuk yang diajarkan dalam islam, oleh karena itu islam adalah *rahmatan lil 'alamin* (rahmat seluruh alam), hubungan dengan seluruh makhluk yang ada di bumi termasuk yang berkaitan dengan urusan kenegaraan. Hal itu dijabarkan dalam disiplin ilmu *fiqh siyasah* yaitu bidang ilmu kenegaraan islam yang mengatur tatanan kehidupan manusia dan negara,, dengan bentuk kebijakan, peraturan, ataupun hukum dengan tujuan kemaslahatan

bagi masyarakat, bangsa dan negara yang selaras dengan ajaran Islam.<sup>104</sup>

Salah satu cabang ilmu di dalamnya adalah *siyasa dusturiyah*.

Pemerintah Kota Malang memiliki amanah untuk melaksanakan sistem pemerintahan di wilayahnya dengan cara yang maksimal sebagaimana mestinya yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang, termasuk dalam hal kewenangan, tanggung jawab maupun kewajiban yang harus dilaksanakan. Dalam menjalankan tugasnya di pemerintahan, ini menandakan bahwa para pejabat yang berwenang adalah pembantu rakyat. Karena pada dasarnya pejabat pemerintah bekerja pada Negara adalah untuk melayani dan mengurus rakyat. Maka dari itu sudah seharusnya memegang beberapa prinsip asas-asas pemerintahan yang sudah Al-quran dan Al-hadis tentukan. Oleh karena itu untuk mewujudkan terbentuknya pemerintahan yang adil dan makmur bagi semua rayat, seperti yang dijelaskan oleh Munawir Sjadzali Terdapat beberapa prinsip yang berkaitan dalam al-Qur'an dan al-Sunnah yaitu:<sup>105</sup>

- Kedudukan manusia di bumi;
- Bermusyawarah;
- Patuh terhadap pimpinan;
- Menjunjung tinggi keadilan;
- Persamaan;

---

<sup>104</sup> Ali Sodiqin, *Fiqh Ushul Fiqh Sejarah: Metodologi dan Implementasinya di Indonesia*, (Yogyakarta: Beranda Publishing, 2012), 11.

<sup>105</sup> Munawir Sjadzali, *Islam dan Tata Negara; ajaran, sejarah dan pemikiran*, (Jakarta: UI Press, 1990), 5.

- Menjalin hubungan yang harmonis antar manusia;

Badan legislatif atau *al-tasyri'iyah* merupakan suatu bagian yang terpenting bagi pemerintahan terlebih dalam Islam. Hal ini dikarenakan baik ketetapan maupun peraturan yang dikeluarkan, tentunya memiliki suatu tujuan tertentu. Berusaha mencari *illat* atau permasalahan (faktor yang mempengaruhi kebijakan dibuat), tolak ukurnya adalah bagaimana daya beli masyarakat di Kota Malang yang dihitung berdasarkan standar rata-rata kebutuhan yang dicapai untuk memenuhi kehidupan yang layak di Kota Malang. Untuk mengupayakan agar tujuan tersebut tercapai, maka kemudian akan dilaksanakan *balance* antara badan eksekutif atau *siyasah tanfidziyah* sebagai lembaga yang memiliki wewenang dalam menyelenggarakan Undang-Undang dan lembaga legislatif (*al-sulthah al-tasyri'iyah*) sebagai pembuat kebijakan. Seperti halnya dengan Keputusan Gubernur mengenai Upah Minimum Kota yang dibuat dan ditetapkan sebagai upaya pelaksanaan terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keberadaan *siyasah dusturiyah* memang sering dianggap sebagai suatu pola permasalahan yang berkaitan dengan konstitusi saja. Namun, apabila kita cermati secara seksama *siyasah dusturiyah* merupakan suatu pemahaman yang juga membahas tentang dewan *syura* serta pembuatan suatu kebijakan (*al-sulthah al-tasyri'iyah*),<sup>106</sup> lembaga peradilan (*siyasah*

---

<sup>106</sup> Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*, (Jakarta: Kencana, 2014), 177.

qadlaiyyah), hubungan antar manusia, pemimpin sebagai lembaga lembaga eksekutif (*siyasah tanfidziyah*), dan juga mengenai persoalan administratif.

Secara konseptual dalam hukum islam, keabsahan upah sangat berkaitan kebijakan yang tanpa merugikan kedua belah pihak (pengusaha dan buruh). Islam menawarkan penyelesaian yang tepat mengenai hak-hak yang harus ditunaikan oleh pengusaha kepada buruh atau pekerja. Buruh dilarang merampas hak majikan yang sah, begitu pula pengusaha sangat dilarang menindas buruh.

Transaksi yang dilakukan dalam hubungan industrial memang harus diberikan dalam perjanjian yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penerapannya, upah tersebut senantiasa harus diperhatikan ketentuan-ketentuan yang bebas (*al-hurriyah*) yang tidak dapat merugikan kedua belah pihak melalui mekanisme kontrak kerja. Ketentuan-ketentuan tersebut berdasarkan *al-musawah* atau asas persamaan. Seperti apa yang dikemukakan Abdul Wahhab Khallaf bahwa yang digunakan sebagai dasar peletakan rumusan undang-undang dasar adalah prinsip islam yang berkemanusiaan jaminan atas hak asasi manusia (HAM) serta konsep umum (universal) semua warga diperlakukan sama dimata hukum (equality before the law). Meski dalam kenyataanya kerap ditemui bahwa upah setiap buruh berbeda-beda. Namun prinsip keadilan (*al-adallah*) merupakan satu hal yang sangat ditekankan dalam Islam, pengupahan diberikan berdasarkan *jobdesk* yang dikekerjakan buruh. Proses-proses tersebut dikodifikasikan dalam bentuk kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Proses pembuatan kebijakan dalam *siyasah dusturiyah* dilakukan oleh seorang yang mampu melakukan penalaran secara mandiri yakni *mujtahid*, dan juga seorang *mufti* serta pakar yang memiliki kompeten terhadap keputusan yang akan dikeluarkan. Kebijakan mengenai Upah Minimum Kota (UMK) yang dikeluarkan melalui Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019 adalah kebijakan yang dibuat oleh *ulil amri* (pemimpin). Pada kaitanya dengan sistem Pemerintahan Indonesia bahwa seorang Gubernur adalah bukan termasuk badan legislatif (pembuat peraturan) akan tetapi sebagai badan eksekutif atau *siyasah tanfidziyah*. Namun mengingat bahwa dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberitahukan bahwa ketentuan Upah Minimum Kota adalah dikeluarkan Oleh Gubernur berdasarkan asas otonomi.

Pada dasarnya hanya Allah yang memiliki wewenang untuk menetapkan syariat (hukum), maka dari itu tugas dan wewenang yang dimiliki badan legislatif hanya terbatas dalam mencari dan memahami sumber-sumber pada syariat islam serta menjabarkan bagaimana hukum-hukum yang terkandung di dalam Al-quran dan Al-hadis. Baik Undang-Undang, Peraturan, maupun kebijakan yang akan dikeluarkan badan legislatif tentunya harus sejalan dengan sumber *nash*. Peraturan yang dikeluarkan oleh *Al-sulthah Tanfidziyah* berupa Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang Upah Minimum

Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019 adalah termasuk penalaran mandiri kreatif (*ijtihad*) terhadap suatu persoalan yang memang tidak di tegaskan langsung di dalam nash. Maka dari itu sangat diperlukannya *sulthah al-Tashri'iyah* tersebut diduduki oleh *mujtahid* dan ahli *fatwa* (hukum) seperti yang telah dijelaskan di atas.

Pada prosesnya mereka melakukan *ijtihad* untuk memutuskan suatu kebijakan melalui metode *qiyas* (analogi). Mereka berusaha mencari *'illat* atau permasalahan yang muncul berupa permasalahan upah yang merupakan hak dasar dari pekerja yang kerap kali diabaikan oleh pengusaha dengan memberi upah kepada pekerja sangat rendah, hal tersebut juga sesuai dengan ketentuan nash dengan prinsip keadilan sesuai dengan Firman Allah dalam QS. Al-Baqarah ayat 143:

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا

Yang artinya, “Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu”

*Ijtihad* yang dilakukan haruslah juga mengacu atas dasar prinsip *jalb al-mashalih dan daf al-mafasid* artinya mengambil *maslahat* dan menolak *kemudorotan*. Hal ini sesuai dengan ketentuan Penangguhan yang dilakukan oleh KEPMENAKERTRANS RI Nomor : 231/MEN/2003, sebagaimana data yang peneliti terima dari hasil wawancara. Bahwa apabila terdapat perusahaan yang belum mampu membayarkan upah sesuai dengan ketentuan UMK maka dapat dilakukan permohonan Penangguhan,

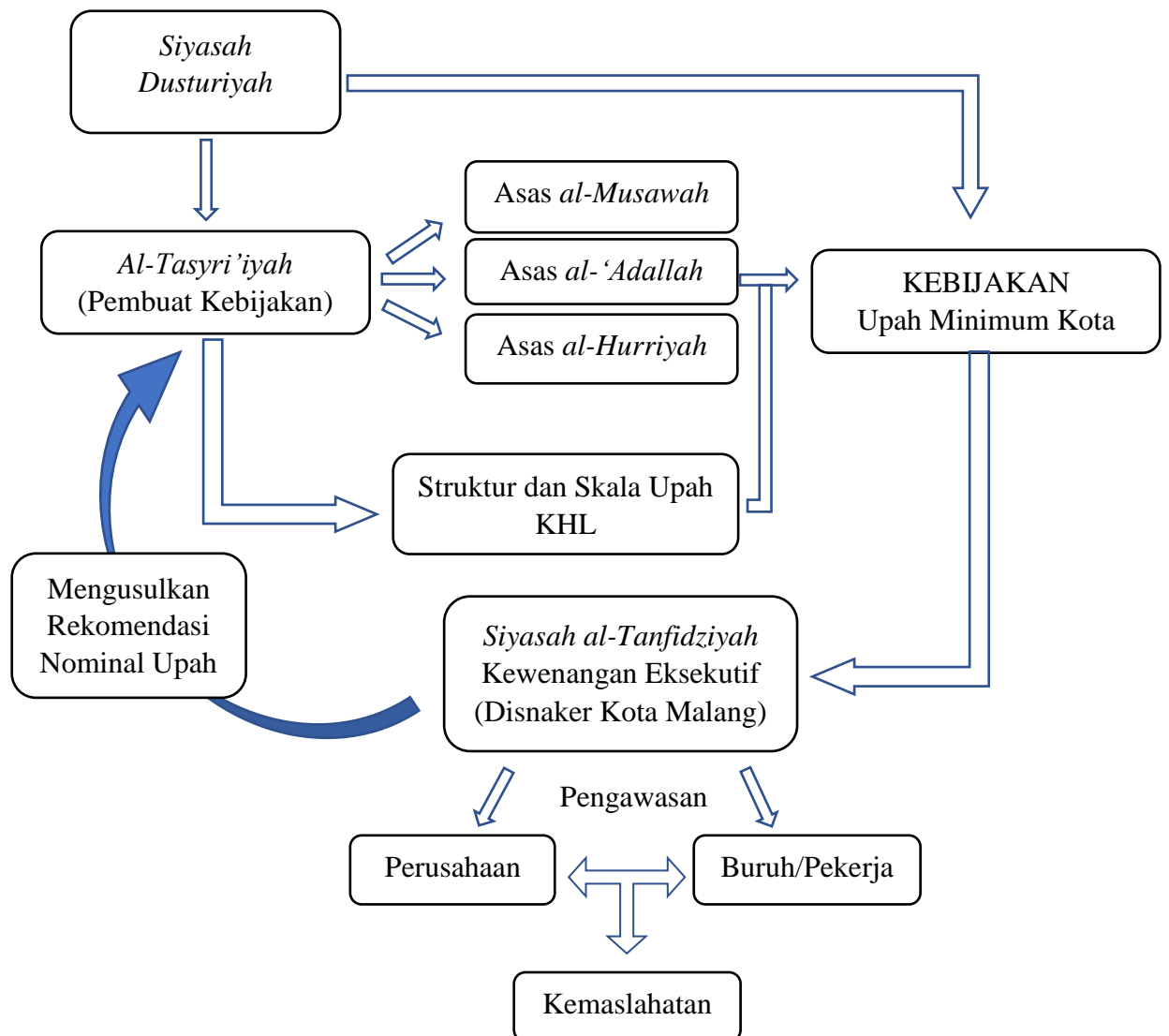
jikalau pun tidak maka akan dilakukan mediasi untuk pembinaan. Hal ini diupayakan untuk mendapatkan *kemaslahatan*, agar pengusaha tetap mampu menjalankan produksinya. Dan menghilangkan *kemudlaratan*, supaya pekerja tidak di-PHK oleh pengusaha karena tidak mampu membayar gaji sebagaimana mestinya, serta menghindari berputarnya roda perekonomian bagi masyarakat Kota Malang<sup>107</sup>. Ijtihad yang dilakukan dalam menentukan Upah Minimum Kota juga perlu mempertimbangkan situasi dan kondisi sosial ekonomi masyarakat, dengan mempertimbangkan *illat* Kebutuhan Hidup Layak (KHL) sesuai dengan perhitungan inflasi yang ada di Kota Malang. Guna kebijakan yang akan dikeluarkan menjadikan kemaslahatan serta sesuai dengan aspirasi masyarakat khususnya masyarakat Kota Malang.

Melalui pengidentifikasian data yang telah diperoleh peneliti dengan melalui wawancara, dokumentasi dan pengamatan langsung. Islam menjelaskan seorang *Imamah* adalah kepemimpinan yang mengurus semua hal dalam urusan keagamaan (akhirat) maupun urusan di dunia. Maka, dalam hal ini yang berkaitan dengan kebijakan mengenai pelaksanaan Upah Minimum Kota Malang yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagaimana mestinya dalam pemerintahan, yang memiliki kewenangan untuk melakukan tugas dari setiap pelaksanaan pemerintahan di tingkat Kota. Dinas Tenaga Kerja Kota Malang memiliki

---

<sup>107</sup> Wawancara, Carter Wira Suteja, di Kantor Seksi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang, 6 Februari 2020.

tanggung jawab dalam melaksanakan suatu Undang-Undang serta mengusulkan ketentuan kebijakan yang akan dikeluarkan untuk mencapai kemaslahatan serta keadilan yang berpuncak untuk kemakmuran umat. Pada kaitanya dalam Pemerintahan Kota, ajaran Islam memang telah memberikan jalan tersendiri untuk melaksanakan suatu kebijakan dalam pemerintah, yang berpegang pada kaidah-kaidah yang tertulis dalam syariat Islam.





Apabila dilihat dari sudut pandang *siyasah dustruriyyah* melalui pemaparan serta klasifikasi yang disebutkan di atas, sebagai pembuat kebijakan (*al-tasyri'iyah*) terhadap Kebijakan Upah Minimum yang diterapkan di Kota Malang, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Malang sebagai Organisasi Perangkat Daerah Kota Malang termasuk klausul *siyasah dustruriyyah*, dikarenakan hal tersebut mengindikasikan bagaimana tentang kewenangan, peran, serta tanggung jawab dan kewajiban pemerintah atau penguasa sebagai yang memiliki wewenang Undang-Undang maupun kebijakan lainnya mengenai Upah Minimum Kota khususnya di Kota Malang untuk memberikan kemaslahatan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dideskripsikan diatas dan mengerucut pada fokus masalah yang ditentukan, maka penulis akan menyimpulkan, sebagai berikut:

1. Kebijakan Upah Minimum Kota adalah kebijakan yang termasuk dalam kebijakan publik yang mengisyaratkan sebagai upaya Pemerintah untuk menyelesaikan beberapa persoalan publik. Kaitannya dalam hal ini adalah perihal pengupahan. Kebijakan Upah Minimum Kota (UMK) Malang ini merupakan kebijakan yang didasarkan pada Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/665/KPTS/013/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2019, yang didasari oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sesuai dengan prinsip otonomi dengan mempertimbangkan usulan rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Malang. Yang bertujuan sebagai *safety net* (jaring pengaman) dalam upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan pendapatan bagi tenaga kerja. Bentuk upaya yang dilakukan dalam Pelaksanaan Kebijakan Upah Minimum Kota yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Malang adalah dengan melakukan sosialisasi besaran upah yang telah ditetapkan oleh Gubernur kepada pengusaha maupun tenaga kerja.

Kemudian melakukan pengawasan terhadap ditetapkannya Upah Minimum Kota dengan membentuk Tim Pemantauan yang dilakukan secara berkala.

2. Pada uraian diatas, dapatlah jawaban bahwa Kebijakan Pemerintah Kota Malang Mengenai Upah Minimum Kota (UMK) dapat disejajarkan pada klausul prinsip-prinsip yang terdapat dalam *siyash dusturiyah*, sesuai dengan asas keislaman sudah mencapai nilai-nilai konseptual hukum islam, dimulai dari pembentukan kebijakan, persiapan, pelaksanaan, sampai pada penyebarluasan kebijakan, sesuai pada ranah ilmu *fiqh siyash* berlandaskan *nash Al-quran dan Al-hadis*.

## **B. Saran**

Berdasarkan kenyataan yang sudah diuraikan diatas, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam hal ini, Pemerintah Kota Malang perlu penyegaran antara kebijakan umum, pelaksanaan, serta teknis dalam menerapkan Undang-Undang maupun peraturan lain terkait pengupahan yang telah berlaku sehingga tidak stagnan.
2. Dari segi kebijakan publik daerah, bahwa Pemerintah Kota Malang belum memiliki peraturan yang mengatur tentang tindakan represif untuk memberikan konsekuensi hukum yang sepadan terhadap pelanggaran yang dilakukan perusahaan ketika melanggar ketentuan pelaksanaan UMK. Dari segi kebijakan publik, maka regulasi tingkat atas maupun peraturan-peraturan lainnya memiliki

sifat lemah dari sisi implementasi. Padahal peraturan tersebut bersifat kewenangan konkuren ada di daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim

### BUKU

Abdul Solichin Wahab. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.

A. H. Djazuli. *Fiqh Siyasah, Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syariah*. Jakarta: Kencana, 2004.

Arikunto Suharsimi. *Suatu Pendekatan Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Chatim Nurmi. *Hukum Tata Negara*. Pekanbaru: Cendikia Insani, 2006.

Efendi, Jonaedi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Jakarta: Kencana, 2018.

Gemala Dewi. *Hukum Perikatan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana 2006.

Halim Ridwan. *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab*. Cetakan 2. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.

Hidayat Syarif. *Too Much Too Soon (Edisi Dua Bahasa)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2007.

Idris Muhammad Patari, *Kebijakan Publik Daerah Posisi dan Dimensinya dalam Prespektifnya Dessentralisasi Kebijakan*. Makasar: De La Macca, 2020.

Indroharto. *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Tata Usaha Negara*. Buku I. Pustaka Sinar Harapan. 2004.

Iqbal Muhammad. *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam*. Jakarta: Kencana, 2014.

Jurdi Fatahullah. *Politik Islam; Pengantar Pemikiran Politik Islam*. Yogyakarta: Calpulis, 2016.

Kansil C.S.T. *Pemerintahan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. 2002.

- Manan Bagir, *Hubungan Pusat dan Daerah Menurut Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994.
- Mahfud Moh. M D. *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Nugroho. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.
- Nugroho Rian. *Metode Penelitian Kebijakan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013.
- Nur Muhammad Yasin. *Politik Hukum Ekonomi Syariah di Indonesia*. Malang: UIN-Maliki Press, 2018.
- Nurimansyah Hasibuan. *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi Pada Sektor Industri*. Jakarta: Prisma, 1981.
- Pulungan Suyuthi. *Fiqh Siyasah*. Jakarta: Raja Grafindo. 1994.
- Rahman Hasanuddin. *Contract Drafting*. Bandung: PT Cipta Aditya Bakti, 2000.
- Ramlan Subekti. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta: PT Grasindo, 1992.
- Sirajuddin dan Winardi. *Dasar-dasar Hukum Tata Negara Indonesia*. Malang: Setara Press. 2015.
- Sjadzali Munawir. *Islam dan Tata Negara; ajaran, sejarah dan pemikiran*. Jakarta: UI Press, 1990.
- Sodiqin Ali. *Fiqh Ushul Fiqh Sejarah: Metodologi dan Implementasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Beranda Publishing, 2012.
- Soepomo Imam. *Pengantar Hukum Perburuan*. Jakarta: Djambatan, 2003.
- Soekanto Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press, 1986.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombine (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Syarial Dedi, Mabur Syah, David Aprizon Putra. *Fiqh Siyasah*. Rejang Lebong: LP2 IAIN Curup, 2019.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*. Malang: Fakultas Syari'ah, 2015.

Winarno Budi. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Jakarta: Pustaka Belajar, 2008.

Wojowasito S. *Kamus Umum Belanda Indonesia, Ichtiar Baru van Hoeve*: 2000.

Y. Awan Abdoellah dan Yudi Rusfiana. *Teori dan Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabet, 2016.

Yulianto Ahmad dan Mukti Fajar. *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar. 2010.

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

KUH Perdata

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Per-17/MEN/VIII/2005 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Surat Berharga Syariah Negara.

Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/568/KPTS/013/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Timur Tahun 2020.

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

## **JURNAL DAN WEBSITE**

Anonimous, *Kota Malang Dalam Angka*. Nomor Katalog: 1102001.3573, Nomor Publikasi: 35730.2004, Tanggal Rilis: 2020-04-27.

Anggi. *Tinjauan Yuridis Pengaturan Upah Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dihubungkan Dengan Peran Federasi Perjuangan Buruh Jabodetabek (FPBJ)*. Jakarta: Tesis Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2010.

- Aulia Rakhmad Abidin. *Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pelaksanaan Upah Minimum Tahun 2014 Di Kabupaten Jepara*. Semarang: Skripsi Fakultas hukum Universitas Negeri Semarang, 2015.
- Kholik Adam. *Implementasi Dinas Sosisla Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Pemberian Upah Minimum Kota Bagi Perusahaan Di Kota Pasuruan (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam)*. Malang: Skripsi Fakultas Syariah Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.
- K. Oheo Haris, *Good Governance (Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik) Dalam Pemberian Izin Oleh Pemerintah Daerah Dibidang Pertambangan*. Vol. 30. No. 1. Surabaya: Yuridika Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2015.
- Mochtar, Halim. *Upah Layak Merupakan Tolak Ukur Keberhasilan Pertumbuhan Perekonomian, Majalah Tenaga Kerja Triparti Nasional*. Jakarta: 2000.
- Nadindra Harin Kirti. *Joko Priyono, Mendapat Bayaran Dibawah Ketentuan Upah Minimum Regional (UMR). Program Studi Magister Kenotariatan*. Semarang: Fakultas Hukum. Universitas Diponegoro, 2018.
- Syarif Budiman. “*Analisis Hubungan Antara Hukum Dan Kebijakan Publik: Studi Pembentukan*” *UU No. 14 Tahun 2008 (Analysis of Relation Between Law and Public Policy: (Establishment of The Act No.14/2008)*. Vol. 11. No. 2. 2017.
- Taufiqurakhman. *Kebijakan Publik Pendelegasian Tanggungjawab Negara Kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Politik dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama, 2014.
- Timorita Rahmani Yulianti. *Asas-Asas Perjanjian (Akad) dalam Hukum Kontrak Syari’ah*. Vol. II. No. 1. La\_Riba Jurnal Ekonomi Islam, 2008.
- Wahyu Wicaksana Prasetya. *Perwujudan Asas Al-Musawah Dalam Akad Pembiayaan Murabahah Pada Perbankan Syariah*. Vol. 6. Arena Hukum. 2013.
- Widia Firman Nanda. *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Regional Bagi Usaha Kecil dan Menengah (Studi diDinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Kediri*. Malang: Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2015.



Laporan Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Upah Minimum kota (UMK) Malang Tahun 2019.

Anonimous, *Pengupahan Hubin Syaker Pusdiklat Pegawai Tenaga Kerja dan Transmigrasi*. Modul DJJ: 12 C. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2001.

*Produk Domestik Regional Bruto Kota Malang Menurut Lapangan Usaha 2014-2018*, Badan Statistika Kota Malang, Nomor Publikasi: 35730.1906, Katalog BPS: 9302008.3573.

Anonimous. *Statistik Industri Besar dan Sedang Kota Malang Tahun 2017*, Badan Statistika Kota Malang, Nomor Publikasi 35730.1917, Katalog BPS: 6103019.3573.

Anonimous. *Kota Malang Dalam Angka*. Nomor Katalog: 1102001.3573, Nomor Publikasi 35730.2004. Malang: 2020-04-27.

Tim Disnaker Kota Malang. *Laporan Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Upah Minimum kota (UMK) Malang Tahun 2019*. Malang: 2020.

<https://malangkota.bps.go.id/indicator/9/273/1/jumlah-tempat-usaha-dan-pedagang-menurut-kecamatan.html> (diakses pada 22 April 2020, Pukul 13:55 WIB).

<https://kbbi.web.id/yuridis>, (diakses pada 04 Maret 2020).

[https://id.m.wiktionary.org/wiki/pasar\\_bebas](https://id.m.wiktionary.org/wiki/pasar_bebas). (Diakses pada 29 Juli 2020).

<https://uapminovasi.com/buruh-terus-perjuangkan-upah/>. (diakses pada 03 Februari tahun 2020.)

## LAMPIRAN

Dokumentasi Wawancara:



Surat Izin Penelitian



## **Pertanyaan Kepada Pimpinan Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal**

### **Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang**

1. Bagaimana mekanisme penerapan upah minimum kota (UMK) di Kota Malang?
2. Bagai mana peran Disnaker terhadap penetapan UMK?
3. Instansi dan organisasi apa saja yang terlibat dalam pengusulan UMK di Kota Malang?
4. Kapan dimulai sidang-sidang pembahasan usulan UMK di Kota Malang?
5. Apakah yang menjadi pertimbangan untuk mengusulkan besarnya UMK di Kota Malang?
6. Selain diusulkan UMK apakah di Kota Malang juga diusulkan upah minimum sektoral?
7. Berapa bulan sekali survey KHL dilakukan di Kota Malang?
8. Apakah besarnya UMK sudah memenuhi KHL pekerja di Kota Malang.
9. Apakah di perusahaan-perusahaan Kota Malang sudah membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan UMK?
10. Bagi perusahaan yang tidak mampu membayar UMK apakah ada prosedur untuk mengajukan keberatan?
11. Ada berapa perusahaan yang yang minta penundaan pembayaran UMK?
12. Alasan-alasan apa saja yang menjadi dasar perusahaan untuk meminta penundaan pembayaran UMK?

13. Sanksi apakah yang diberikan kepada perusahaan apabila perusahaan tidak mampu membayar upah sesuai UMK?
14. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam penetapan UMK?
15. Kendala-kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan UMK?
16. Bagaimana pengawasan yang dilakukan Disnaker terhadap pelaksanaan UMK Kota Malang?

## BUKTI KONSULTASI

Nama : Usman Al Khofy  
NIM : 16230067  
Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah)  
Dosen Pembimbing : Abdul Kadir, S.HI., M.H  
Judul Skripsi : Kebijakan Pemerintah Terhadap Pelaksanaan Upah  
Minimum Kota Malang Perspektif *Siyasah Dusturiyah*.

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Selasa, 3 Maret 2020	Konsultasi Judul	
2.	Senin, 16 Maret 2020	Latar Belakang	
3.	Kamis, 6 Agustus 2020	Acc Proposal	
4.	Selasa, 25 Mei 2021	Revisi Proposal	
5.	Jumat, 28 Mei 2021	Konsultasi BAB IV	
6.	Rabu, 2 Juni 2021	Perbaikan BAB IV	
7.	Jumat, 4 Juni 2021	Acc Sekripsi	

## PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i USMAN AL KHOFY, NIM 16230067, mahasiswa Program Studi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

### **KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA MALANG PERSPEKTIF SIYASAH DUSTURIYAH**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Malang, 16 Juni 2022

Dekan,

*Scan Untuk Verifikasi*



*[Handwritten Signature]*  
Drs. Sudirman, M.A.  
NIP. 197708222005011003

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Usman Al Khofy

Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 18 Juli 1998

NIM : 16230067

Tahun Masuk : 2016

Program Studi : Hukum Tata Negara (Siyasah)

Nama Orang Tua : 1, Ayah : Masrudy  
2, Ibu : Muyassaroh

Alamat : Jalan Eyang Lindri RT.02/RW.02 Dsn. Janti Barat,  
Desa Janti, Kec. Jorongoto, Kab, Jombang, Prov. Jawa  
Timur. Kode Pos 61485.

Nomor Telepon : 0855-3694-5191

E-mail : usmandtasegh@gmail.com

Pendidikan Formal

2002-2004 : RA Al-Hikmah Jombang

2004-2010 : MI Al-Hikmah Jombang

2010-2013 : MTsN Darul Ulum Jombang

2013-2016 : MA Unggulan Darul Ulum Jombang

2016-2021 : Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.