

**PENERAPAN STANDAR PEMENUHAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK
OLEH DEWAN PENGUPAHAN KOTA MALANG
(PERSPEKTIF PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR 13 TAHUN 2012 DAN *MAQASHID SYARIAH*)**

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Sielmy

NIM : 12220062



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

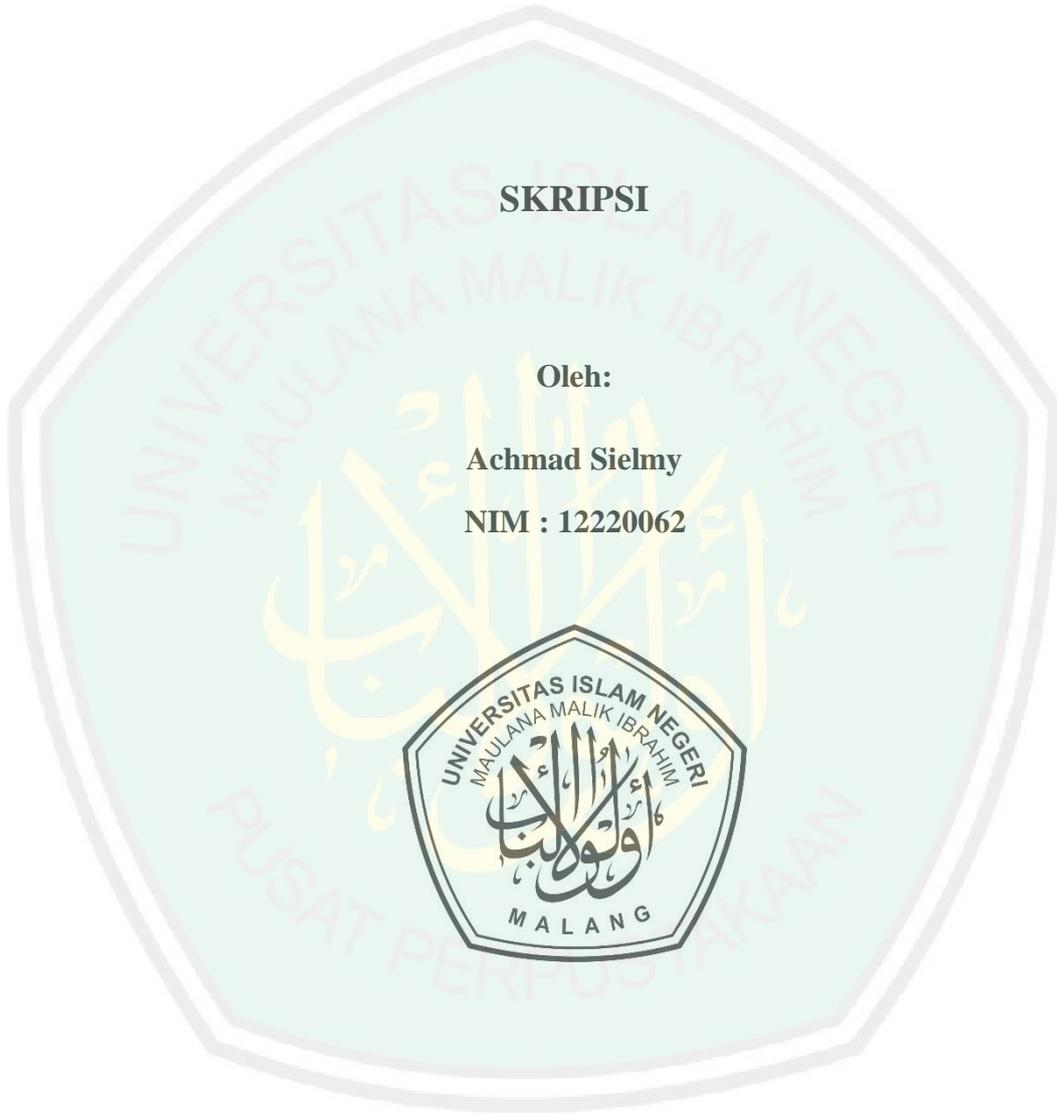
**PENERAPAN STANDAR PEMENUHAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK
OLEH DEWAN PENGUPAHAN KOTA MALANG
(PERSPEKTIF PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR 13 TAHUN 2012 DAN *MAQASHID SYARIAH*)**

SKRIPSI

Oleh:

Achmad Sielmy

NIM : 12220062



**JURUSAN HUKUM BISNIS SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah SWT,

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

**PENERAPAN STANDAR PEMENUHAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK
OLEH DEWAN PENGUPAHAN KOTA MALANG
(PERSPEKTIF PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR 13 TAHUN 2012 DAN MAQASHID SYARIAH)**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar. Jika di kemudian hari terbukti disusun orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 25 Agustus 2016

Penulis,



Achmad Sielmy
NIM 12220062

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Achmad Sielmy NIM: 12220062 Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENERAPAN STANDAR PEMENUHAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK
OLEH DEWAN PENGUPAHAN KOTA MALANG
(PERSPEKTIF PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI NOMOR 13 TAHUN 2012 DAN MAQASHID SYARIAH)**

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

Malang, 25 Agustus 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohamad Nur Yasin, S.H., M.Ag

NIP. 19691024 199503 1 003

Dosen Pembimbing,

Dr. Fakhruddin, M.HI

NIP.19740819 200003 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH

Terakreditasi "B" SK BAN-PT Depdiknas Nomor: 021/BAN-PT/Ak-XIV/S1/VIII/2011
Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551754 Fax. (0341) 572533
Website: <http://svariah.uin-malang.ac.id> E-mail: Syariah@uin-malang.ac.id

BUKTI KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Achmad Sielmy
Nim : 12220062
Jurusan : Hukum Bisnis Syariah
Dosen Pembimbing : Dr. Fakhruddin, M.HI
Judul Skripsi : Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang (Perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dan *Maqashid Syariah*)

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Kamis, 3 Maret 2016	Proposal	
2	Senin, 18 Maret 2016	ACC Proposal	
3	Selasa, 12 Juli 2016	BAB I dan II	
4	Rabu, 20 Juli 2016	Revisi BAB I	
5	Kamis, 28 Juli 2016	Revisi BAB I dan BAB II	
6	Senin, 1 Agustus 2016	BAB III dan IV	
7	Kamis, 4 Agustus 2016	Revisi BAB III dan BAB IV	
8	Selasa, 9 Agustus 2016	BAB I, II, III, dan IV	
9	Selasa, 23 Agustus 2016	Abstrak	
10	Kamis, 25 Agustus 2016	ACC BAB I, II, III, dan IV	

Malang, 25 Agustus 2016

Mengetahui

sebagai Dekan

Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah



Dr. H. Mohammad Nur Yasin, S.H., M.Ag

NIP. 19691024 199503 1 003

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara Achmad Sielmy, NIM 12220062, Mahasiswa Jurusan Hukum Bisnis Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang (Perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dan *Maqashid Syariah*)

Telah dinyatakan lulus dengan nilai A (Sangat Memuaskan)

Dewan Penguji:

1 Khoiril Hidayah, S.H., M.H

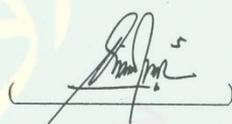
NIP. 19780524 200912 2 003



Ketua

2 Dr. Fakhruddin, M.HI

NIP. 19740819 200003 1 002



Sekretaris

3 Musleh Harry, S.H., M.Hum.

NIP. 19680710 199903 1 002



Penguji Utama

Malang, 15 September 2016
Dekan

Dr. H. Roibin, M.HI
NIP. 19681218 199903 1 002



MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering.

(HR. Ibnu Majah)

KATA PENGANTAR



“*Alhamdu li Allâhi Rabb al-‘Âlamîn, lâ Hawla walâ Quwwat illâ bi Allâh al-‘Âliyy al-‘Âdhîm*”. *Alhamdulillah*, Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan Rahmat, Taufiq, Hidayah, dan Inayah-Nya, yang telah memberikan segala kekuatan, kelancaran, dan kemampuan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang (Perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dan *Maqashid Syariah*)”** sebagai salah satu syarat kelulusan gelar Strata satu (S1) Fakultas Syariah, Jurusan Hukum Bisnis Syariah.

Shalawat dan salam tetap dan selalu kita curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah mengajarkan serta membimbing kita dari alam kegelapan menuju alam terang benderang dengan adanya Islam. Semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaat dari beliau di hari akhir kelak. Amiin...

Selama penelitian skripsi ini penulis mendapat bimbingan, arahan, dukungan, serta kontribusi keilmuan dari berbagai pihak, sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dengan segala kerendahan hati kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Roibin, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Mohamad Nur Yasin, SH., M.Ag, selaku Ketua Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Fakhruddin, M.HI, selaku Dosen Pembimbing penulis. *Syukron Katsiron* penulis haturkan atas waktu yang telah beliau berikan untuk bimbingan, arahan serta motivasi dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Dr. Noer Yasin, M.HI., selaku Dosen Penasihat Akademik penulis selama menempuh perkuliahan di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran serta motivasi selama menempuh perkuliahan.
6. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menyampaikan pengajaran, mendidik, membimbing serta mengamalkan ilmunya dengan ikhlas. Semoga Allah SWT memberikan pahala-Nya yang sepadan kepada beliau semua.
7. Segenap Dewan Penguji skripsi yang telah memberikan kritik yang membangun serta arahan dalam menyempurnakan kekurangan yang ada dalam penelitian penulis.
8. Staf serta karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis ucapkan terimakasih atas partisipasinya selama ini, selama masa perkuliahan umumnya dan dalam menyelesaikan skripsi ini khususnya.
9. Kepada pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Malang yang telah memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian di sana.
10. Teristimewa untuk keluarga tercinta penulis, kepada Ayahanda Ali dan Ibunda Nawirah, S.pd yang selalu memberi kasih sayang, perhatian,

motivasi, dan do'a dengan penuh keikhlasan kepada Allah SWT demi masa depan penulis, serta bimbingan dan dukungan moral maupun materil untuk mencari ilmu. Kepada Adik-adikku M. Nadhief dan Aulia Madaniah yang selalu ku sayangi.

11. Untuk teman-teman seperjuangan seluruh angkatan 2012 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Khususnya mahasiswa/i Jurusan Hukum Bisnis Syariah, canda, tawa, suka dan duka selalu bersama, pengalaman yang tak pernah terlupakan dan tergantikan selama perkuliahan maupun diluar perkuliahan. Semoga ilmu yang kita dapatkan memberi manfaat dan barokah *fiddini wad dunya wal akhirah*.
12. Untuk Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, tempat penulis mengabdikan diri sebagai kader Muhammadiyah dalam menyerukan dakwah Islam berkemajuan dengan tetap menjunjung tinggi *amar ma'ruf nahi munkar*. Penulis ucapkan *Syukron Katsir* atas pengalaman dan kebersamaan yang telah kita lalui, semoga Allah meneguhkan kita untuk tetap berpegang kepada al-Qur'an dan al-Hadits dalam menjaga hubungan antara *hablum minallah wa hablum minannas*.
13. Untuk teman-teman SEKOUTER, PERMATA, Ma'had Sunan Ampel Al-Aly, PKPBA D3, KKM 46, dan PKLI Bangil Power, yang telah berasma-sama menjalankan kegiatan untuk pemenuhan kewajiban sebagai mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih atas pengalaman, kebersamaan, kebahagiaan, persaudaraan, dan kekompakkan yang telah kita lewati bersama, semoga ukhuwah yang telah kita bangun bisa tetap terjaga.

Penulis berharap segala upaya yang telah dilakukan dan dicatat, mendapatkan keberkahan di sisi Allah SWT. Semoga apa yang telah penulis peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Jurusan Hukum Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang bisa bermanfaat bagi semua pembaca. Penulis menyadari bahwasannya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 25 Agustus 2016

Penulis,

Achmad Sielmy

NIM. 12220062

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi yang dimaksud di sini adalah pemindahalihan dari bahasa Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia.

B. Konsonan

1	Tidak ditambahkan	ض	Dl
ب	B	ط	Th
ث	T	ظ	Dh
ث	Ts	ع	‘ (koma menghadap keatas)
ج	J	غ	Gh
ح	H	ف	F
خ	Kh	ق	Q
د	D	ك	K
ذ	Dz	ل	L
ر	R	م	M
ز	Z	ن	N
س	S	و	W
ش	Sy	هـ	H
ص	Sh	ي	Y

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penelitian Arab dalam bentuk tulisan Latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, kasrah dengan “i”, dlommah dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang = â	misalnya قال	menjadi qâla
Vokal (i) panjang = î	misalnya قيل	menjadi qîla
Vokal (u) panjang = û	misalnya دون	menjadi dûna

Khusus bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat di akhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah fathah ditulis dengan “aw” dan “ay” seperti contoh berikut:

Diftong (aw) = و	misalnya قول	menjadi qawlun
Diftong (ay) = ي	misalnya خير	menjadi khayrun

D. Ta’ Marbûthah (ة)

Ta’ Marbûthah ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila *ta’ marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditaransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya: الرسالة للمدرسة menjadi *al-risâlaṭ li al-mudarrisah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlâf* dan *mudlâf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “ṭ” yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya: في رحمة الله menjadi *fi rahmatillâh*.

E. Kata Sandang Dan *Lafadh al-Jalalah*

Kata sandang berupa "al" (اَل) ditulis dengan huruf kecil kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh *jalâlah* yang berada di tengah-tengah kalimat yang disangdarkan pada (*idhafah*) maka dihilangkan, perhatikan contoh-contoh berikut ini :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. *Masyâ' Allah kâna wa mâ lam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'assa wa jalla*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Seperti penelitian nama "Abdurrahman Wahid", "Amin Rais" dan kata "salat" ditulis dengan menggunakan tata cara penelitian bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penelitian namanya.

Kata-kata tersebut sekalipun berasal dari bahasa Arab, namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara "Abd al-Rahmân Wahîd", "Amîn Raîs," dan bukan ditulis dengan "shalât".

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
ملخص البحث.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Batasan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Definisi Operasional	12
G. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15

B. Kajian Pustaka	19
1. Pihak-pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	19
a. Buruh/Pekerja.....	19
b. Pengusaha.....	21
c. Serikat Buruh/Pekerja.....	23
d. Organisasi Pengusaha.....	24
e. Pemerintah.....	28
2. Dewan Pengupahan.....	33
3. Konsep Kebutuhan Hidup Layak	35
a. Pengertian Kebutuhan Hidup Layak.....	35
b. Mekanisme penetapan UMK.....	37
4. Perlindungan Upah.....	39
a. Pengertian upah.....	39
5. Upah dalam Islam.....	43
6. <i>Maqashid Syariah</i>	47
a. Pengertian <i>Maqashid Syariah</i>	47
b. Fungsi <i>Maqashid Syariah</i>	50
c. Konsep <i>Maqashid Syariah</i> teori Al-Syatibi.....	51
d. Tingkatan <i>Maqashid Syariah</i>	56
 BAB III METODE PENELITIAN	 71
A. Jenis Penelitian	72
B. Pendekatan Penelitian.....	73
C. Lokasi Penelitian.....	73
D. Sumber Data	74

E. Metode Pengumpulan Data	75
F. Metode Pengolahan Data.....	77
G. Metode Analisis Data.....	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	81
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	81
B. Analisis dan Interpretasi Data.....	85
1. Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012.....	85
2. Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif <i>Maqhasid Syariah</i>	93
BAB V PENUTUP	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
CURRICULUM VITAE PENULIS.....	115
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Tabel 1 persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu.....17



DAFTAR LAMPIRAN

Foto Kegiatan Wawancara

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012



ABSTRAK

Achmad Sielmy, 12220062, 2016, **“Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang (Perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dan *Maqashid Syariah*)”**. Skripsi, Jurusan Hukum Bisnis Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Dosen Pembimbing: Dr. Fakhruddin, M.HI

Kata Kunci: Kebutuhan Hidup Layak, Dewan Pengupahan Kota, *Maqashid Syariah*.

Dewan Pengupahan kota Malang adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Wali Kota dengan tugas xermemberikan saran dan pertimbangan kepada Wali Kota dalam rangka penetapan upah minimum. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan Hidup Layak adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Penelitian ini terdapat dua rumusan masalah yaitu, *pertama*, bagaimana penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 ? dan *kedua*, bagaimana penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak Dewan Pengupahan kota Malang perspektif *maqashid syariah*?

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian yuridis empiris dengan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan narasumber dan data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui informasi yang sudah tertulis dalam bentuk dokumen yang dalam hal ini disebut dengan bahan hukum dan dianalisis bersifat deskriptif kualitatif. Sedangkan dalam analisis data penulis menggunakan pemeriksaan data, klasifikasi, verifikasi, analisis dan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dimulai dengan adanya Surat Edaran gubernur, kemudian Dewan Pengupahan menetapkan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL hingga menetapkan nilai KHL, yang semua itu sudah sesuai dengan peraturan-perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan dalam perspektif *maqashid syariah* Imam Al-Syatibi, KHL juga sudah memenuhi *maqashid syariah* dalam tingkatan *maqashid dharuriyat, hajiyat, dan tahsiniyat*.

ABSTRACT

Achmad Sielmy, 12220062, 2016. “**Implementation of Decent Living Need Standards Fulfillment by Malang city Wages Council (Perspective Minister of Manpower and Transmigration No. 13 of 2012 and *Maqashid Sharia***”. Thesis, Department of Syariah Business Law, Faculty of Sharia, The State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: Dr. Fakhruddin, M.HI

Keywords : The Decent Living Need, State Wage Council, *Maqashid Sharia*.

Wage Council of Malang city is a non-structural tripartite institution, that is formed and its members are appointed by the Mayor with task of providing advice and consideration to the Mayor in the establishment of a minimum wage. Government, in setting the minimum wage, based on The Decent Living Need with pay attention of productivity and economic growth. The Decent Living Need is a standard requirement of a single worker or laborer in order to able in living well physically for the needs of one month. In this research, there are two formulation problems, the first is, how the implementation of the decent living need standard fulfillment by Wage Council of Malang city perspective of the Minister Regulation of Manpower and Transmigration No. 13 of 2012? and And the second is, how the implementation of the decent living need standard fulfillment by Wage Council of Malang city perspective of *Maqashid Sharia*?.

The research method that is used in this research is the empirical juridical research with using sociological juridical approach. Sources of data are primary data that obtained directly from result of interview from interviewee and secondary data that obtained through the information that already written in form of documents. In this case, it is called law materials that is analyzed with descriptive qualitative. While in analysis data, researcher uses inspection of data, classification, verification, analysis and conclusion.

The result of this research shows that implementation of the decent living need standard fulfillment by Wage Council of Malang city perspective of the Minister Regulation of Manpower and Transmigration No. 13 of 2012 began with the circular governor, then Wage Council sets quality and technical specification of each components and type of the decent living need until sets value of the decent living need, that all of that are already compatible with applicable legislation. While in perspective of *Maqashid Sharia* of Imam Al-Syatibi, The Decent Living Need have also fulfilled *maqashid sharia* in level of *dharuriyat*, *hajiyyat*, and *tahsiniyat*.

مخلص البحث

احمد سلمى، 12220062، 2016 تنفيذ المستوى عن توفير الإحتياجات المعيشة اللائقة من قبل المجلس الأاجوري في مدينة مالانق (منظور النظام الوزير العمال والهجرة رقم 13 في عام 2012 والمقاصد الشرعية). البحث الجامعي، قسم الحكم الإقتصادي الإسلامي، كلية الشريعة، جامعة الإسلامية الحكومية "مولانا مالك إبراهيم" بمالانج،
المشرف: الدكتور فخر الدين الماجستير

كلمات البحث: والاحتياجات المعيشية، مجلس الأاجور الدولة ، المقاصد الشرعية.

كان مجلس الأاجوري هو المؤسسة غير الهيكلية الثلاثية الذي عيّن أعضائه رئيس المدينة، أما وظيفته أن يمنح الإقتراحات والعبارات إلى رئيس مدينة المنطقة لتعيين حد الأدنى عن الأاجوري. كانت الحكومة إذا عيّنه يركز على مراقبة الإنتاجية تطوّر الإقتصادي. كانت احتياجات المعيشة اللائقة (KHL) هي المستوى للعمال وحيد غير المتزوج لأن يعيش بعيشة لائقة في كل شهر. كان لهذه الدراسة اثنتين من صياغة المشكلة، اولاً، كيفية تنفيذ المستوى عن توفير الإحتياجات المعيشة اللائقة من قبل المجلس الأاجوري في مدينة مالانق عند منظور النظام الوزير العمال والهجرة رقم 13 في عام 2012؟ ثانياً، كيفية تنفيذ المستوى عن توفير الإحتياجات المعيشة اللائقة من قبل المجلس الأاجوري في مدينة مالانق عند منظور مقاصد الشريعة؟

كان المنهج البحث المستخدمة في هذا البحث هو بحث القانوني التجريبي، أما النهج البحث المستخدم هو المنهج الاجتماعية والقانونية. كانت مصادر البيانات القانونية المستخدمة هي البيانات القانونية الأولية يعني حصيل المقابلة بين الباحث والمتحدث، بينما البيانات القانونية الثانوية متناول من المعلومات المكتوبة في وثائق، يخلل بتحليل النوعي الوصفي، بينما في تحليل البيانات استخدم الباحث فحص البيانات والتصنيف والتحقق والتحليل والخلاصة.

كانت نتيجة هذا البحث هي أنّ تنفيذ المستوى عن توفير الإحتياجات المعيشة اللائقة من قبل المجلس الأاجوري في مدينة مالانق عند منظور النظام الوزير العمال والهجرة رقم 13 في عام 2012 مبدوء من وجود الدائري من محافظ، ثم مجلس الأاجوري قرر الوصفية التقنيّة عن جميع العناصر و النوع ال احتياجات المعيشة اللائقة وتقرير قيمتها كلها هي تناسب تماة بالقانون والنظام اللازمة. و إما في نظرة مقاصد الشريعة عند الإمام الشاطبي، استوفي احتياجات المعيشة اللائقة مقاصد الشريعة في مقاصد الضرورية، الحاجية، والتحسينية.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan dewasa ini manusia mempunyai kebutuhan yang sifat dan dinamikanya semakin kompleks dan beraneka ragam, mulai dari pemenuhan kebutuhan hidup akan sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan semuanya itu manusia dituntut untuk bekerja. Sebagaimana disadari bekerja merupakan kebutuhan hidup yang penting bagi manusia. Dari bekerja itu, manusia berharap mendapatkan upah yang layak sehingga dapat mencukupi kebutuhan jasmani maupun rohani. Dengan upah yang diterima itu pula diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas kehidupannya yang pada tatarannya menempatkan pada status sosial tertentu sehingga dapat memberikan kepuasan

pada dirinya. Makna bekerja ditinjau dari segi spritual adalah hak dan kewajiban seseorang dalam memuliakan serta mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Pengertian bekerja disini mengandung arti sebagai manifestasi hubungan antara manusia dengan Sang Pencipta.¹

Di era industrialisasi yang semakin berkembang pesat dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi informasi, persoalan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja merupakan salah satu persoalan yang penting dan krusial dalam ketenagakerjaan di Indonesia. Negara dalam hal ini Pemerintah mempunyai andil untuk membantu rakyatnya dalam hal pemenuhan kebutuhan sehari-hari, seperti yang termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat yang berbunyi :

*Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.*²

Dan juga dipertegas dalam UUD 1945 pada bab X pasal 27 (2) yang menyatakan bahwa:

*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*³

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 1992), h. 3.

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Surabaya : Pustaka Agung Harapan), h.5.

³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 , h.57.

Menurut pasal ini, bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pekerjaan yang pada dasarnya merupakan hak asasi bagi setiap warga negara, dengan mendapatkan pekerjaan, warga negara tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri juga keluarganya dan berhak memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak (KHL) sesuai dengan hak-hak pekerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dalam hal ini tujuan negara dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya yaitu terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spiritual, dalam arti seluruh bangsa Indonesia berhak merasakan kehidupan yang sejahtera lahir maupun batin bukan hanya segelintir golongan tertentu saja.

Salah satu bentuk wujud kepedulian pemerintah terhadap para pekerja di seluruh Indonesia dalam hal hubungan industrial yaitu penetapan upah minimum. Upah adalah imbalan atas jasa atau tenaga yang telah diberikan oleh pekerja kepada majikan. Selain itu upah juga merupakan tujuan pekerja dalam melakukan pekerjaan.⁴ Upah yang termaktub dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara umum menjelaskan bahwa :

*Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau 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.*⁵

⁴ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya : Airlangga University Press, 2008), h.8.

⁵ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , Bab 1 Ketentaun Umum, Pasal 1 (30).

Upah seyogyanya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa. Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.⁶

Pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁷ Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah

*Standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.*⁸

Maksud hidup yang layak yaitu jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara wajar selama 1 (satu) bulan yang meliputi : sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (perumahan), pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁹ Semua komponen tersebut harus ada agar seorang pekerja dapat dikategorikan sudah memenuhi kebutuhan hidup yang layak dalam waktu 1 (satu) bulan.

Peraturan pelaksana terkait upah minimum diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum pada Pasal 1 (1) yang menyatakan bahwa upah minimum adalah

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000), h. 151.

⁷ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 (4) jo dengan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 43 (1).

⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak , Pasal 1 (1).

⁹ Penjelasan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 (1).

Upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan gubernur sebagai jaring pengaman. Upah tersebut bertujuan untuk melindungi pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak mempunyai keterampilan atau pekerja lajang yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Dengan kata lain, bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja agar seorang pengusaha memberikan upah serendah-rendahnya sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan *living wage*, yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya.

Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Wali Kota.¹⁰ Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Gubernur/Bupati/Wali Kota dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Wali Kota dalam rangka penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan ditingkat provinsi serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.¹¹ Usulan besaran upah minimum yang disampaikan oleh dewan pengupahan merupakan hasil survei kebutuhan hidup seorang pekerja lajang. Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Anggota masing-masing Tim Survei di daerah yang telah terbentuk Dewan Pengupahan sebanyak 5 (lima) orang, yang terdiri

¹⁰ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 89 (3).

¹¹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak , Pasal 1 (2), (3).

dari 4 (empat) orang anggota Dewan Pengupahan yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha (APINDO), Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat. Penulis akan melakukan penelitian di Dewan Pengupahan kota Malang yang mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Wali Kota dalam rangka penetapan upah minimum.

Berbicara tentang kebutuhan hidup yang layak, kebanyakan pekerja merasa kurang puas akan upah yang diberikan oleh pengusaha di perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini akan memicu suatu masalah yang rumit karena tingkat kebutuhan pekerja tidak sebanding dengan upah yang diterima. Kebutuhan hidup yang mahal harus dipenuhi dengan upah yang murah sehingga pekerja menuntut kepada pengusaha untuk menaikkan upah minimum. Di sisi lain, pengusaha juga merasa upah yang diberikan sudah memenuhi standar minimum yang ditetapkan oleh Gubernur, sehingga dengan upah tersebut sudah bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak selama sebulan. Maka apabila masalah ini tidak bisa diselesaikan dengan baik akan mengakibatkan perselisihan diantara pengusaha dan pekerja serta mendorong untuk timbulnya PHK sepihak yang dilakukan oleh pengusaha dan juga timbulnya mogok kerja dan demonstrasi yang dilakukan oleh pekerja. Oleh karena itu urgensi pelibatan pemangku kepentingan dalam perencanaan upah yaitu dengan adanya koordinasi yang sehat dan harmonis antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja diharapkan untuk tercapainya upah yang adil bagi semua pihak sehingga kebutuhan para pekerja dapat tercukupi.

Faktanya masih banyak pekerja/buruh yang merasa kurang puas dengan upah yang diberikan pengusaha di tempatnya bekerja ataupun dengan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah. Demonstrasi kaum pekerja pada peringatan hari Buruh Internasional dan menjelang penetapan upah minimum menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap besaran upah yang diterima para pekerja. Seperti yang terjadi di kota Malang, ratusan buruh yang tergabung dalam Solidaritas Perjuangan Buruh Indonesia (SPBI) berdemonstrasi memperingati Hari Buruh Sedunia (*May Day*) di depan Balai Kota Malang, Jawa Timur, Jumat, 1 Mei 2015. Perwakilan massa buruh menyuarakan lima tuntutan. Salah satunya, yaitu penghapusan upah murah dan wujudkan upah yang layak. Bahwa selama ini upah minimum di pelbagai daerah baru memenuhi 89-90 persen dari kebutuhan hidup layak (KHL). "Jika seorang pekerja diupah sebesar upah minimum dalam satu bulan, maka ia harus berutang 11 persen agar kebutuhan hidupnya terpenuhi."¹²

Inti ajaran Islam di bidang ekonomi adalah *maslahah* dan *adl*. Pembahasan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak yang dijadikan acuan upah pekerja dalam hukum Islam secara umum masuk ke ranah *ijarah* yaitu sewa menyewa dalam arti menyewa tenaga atau jasa seorang pekerja. Secara umum dalam ketentuan al-Qur'an yang ada keterkaitan dengan penentuan upah dapat dijumpai dalam firman Allah dalam surat al-Thalaq ayat 6 :

¹² Buruh Malang Dangdutan Sambil Demo _ Tempo Nasional.html Di akses pada tanggal 10 Maret 2016 Pukul 15.32

فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ¹³

Artinya : *Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya.*¹³

Pada ayat di atas bahwasanya Allah SWT memerintahkan untuk membayar upah atas jasa, bahkan atas jasa menyusui.

Dalam hadist Rasulullah bersabda:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ قَالَ: حَدَّثَنَا وَكَيْعٌ، عَنْ سُفْيَانَ، عَنْ حَمَّادٍ، عَنْ إِبْرَاهِيمَ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، وَأَبِي سَعِيدٍ، قَالَ: مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا، فَلْيُعْلِمْهُ أَجْرَهُ

Artinya : *“Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.”*¹⁴

Dalam *ijma'*, umat Islam pada masa sahabat bahwa *ijarah* dibolehkan sebab bermanfaat bagi manusia.¹⁵

Untuk mempertahankan standar upah yang layak, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja, cara kedua yang dianjurkan oleh Islam dalam menstandarisasikan upah di seluruh negeri adalah dengan membebaskan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih pekerjaan yang diinginkan.¹⁶

¹³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga* (Bandung : CV Media Fitrah Rabbani, 2012), h. 559.

¹⁴ Aplikasi Maktabah Syamilah

¹⁵ Rachmat Syafei, *Fiqh Muamalah* (Bandung : Pustaka Setia, 2001), h. 124.

¹⁶ Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam* (Jakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995), h.383.

Ibn Taimiyah menyatakan bahwa seorang majikan/pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah yang adil kepada para pekerjanya. Islam melarang eksploitasi dengan memberi upah rendah kepada pekerja. Dalam Islam, upah harus direncanakan adil baik bagi pekerja maupun bagi majikan/pengusaha. Jika upah pekerja itu rendah, maka pekerja tidak akan bekerja dengan maksimal. Sama halnya dengan upah yang terlalu tinggi, maka sang majikan/pengusaha tidak mendapat keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya.¹⁷

Permasalahan upah yang layak bukan sekadar dilihat dari nominalnya saja, ada hal-hal lain yang masih penting untuk diperhatikan seperti waktu pembayaran upah, komponen upah, struktur dan skala upah yaitu dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Dan kelayakan suatu upah harus melihat mekanisme penetapannya.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, maka penulis memiliki pandangan bahwa pentingnya kajian tentang kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja, dengan melihat bagaimana penerapan standar komponen kebutuhan hidup layak menurut hukum positif dan *maqashid syariah*, sehingga penulis memberikan judul penelitiannya :

Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang (Perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dan *Maqashid Syariah*).

¹⁷ Ridwan, *Fiqh Perburuhan* (Yogyakarta : Grafindo Litera Media, 2007), h. 89.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diangkat beberapa masalah untuk dijadikan pokok pembahasan dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 ?
2. Bagaimana penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif *Maqashid Syariah* ?

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis hanya membahas tentang penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak sesuai dengan hukum positif dan *maqashid syariah*. Penulis akan melakukan penelitian di Dewan Pengupahan kota Malang yang merupakan suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Gubernur/Bupati/Wali Kota dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Wali Kota dalam rangka penetapan upah minimum. Dan penelitian ini menggunakan sudut pandang yang berbeda yaitu perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan *Maqashid Syariah* Imam Al-Syatibi.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012.
2. Mengetahui penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif *Maqashid Syariah*.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan bagi civitas akademika UIN Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya mahasiswa jurusan hukum bisnis syariah di bidang hukum ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau salah satu sumber referensi bagi semua pihak yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut mengingat pentingnya kita untuk mengetahui standar pemenuhan kebutuhan hidup layak perspektif hukum positif dan hukum Islam.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para mahasiswa, penulis maupun praktisi hukum pada khususnya, guna dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum dan bahan pertimbangan

serta survei terkait dengan penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja.

F. Definisi Operasional

Dari keterangan yang telah dijelaskan penulis di atas, ada beberapa hal penting yang harus diketahui sebelum melanjutkan suatu penelitian. Penulis harus memahami setiap suku kata yang dijadikan judul dalam penelitian. Oleh sebab itu, akan diuraikan beberapa penjelasan mengenai judul penelitian sebagai berikut :

Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.¹⁸

Dewan Pengupahan Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Gubernur/Bupati/Wali Kota dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Wali Kota dalam rangka penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan ditingkat provinsi serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.¹⁹

Maqashid Syariah adalah tujuan yang ingin dicapai oleh syariat untuk merealisasikan kemaslahatan hamba.²⁰

¹⁸ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak , Pasal 1 (1)

¹⁹ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak , Pasal 1 (2), (3).

²⁰ Oni Sahroni dan Adimarwan A.Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 2.

G. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan penelitian ini disusun secara sistematis secara berurutan sehingga dapat memperoleh gambaran yang jelas dan terarah, adapun sistematika penelitian mulai dari BAB I hingga BAB V dalam penelitian ini secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I yaitu bab pendahuluan yang mencakup: latar belakang masalah yang merupakan inti dari semua permasalahan, rumusan masalah merupakan pertanyaan yang akan menjawab sebuah permasalahan dalam penelitian, tujuan penelitian berisikan untuk memecahkan atau menyelesaikan penelitian, manfaat penelitian terdapat manfaat secara teoritis dan juga manfaat secara praktis pada suatu penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan sebagai gambaran awal dari penelitian keseluruhannya dari awal hingga akhir dari isi skripsi.

Bab II pada bab ini berisikan tinjauan pustaka yang terdiri atas penelitian terdahulu dan kajian pustaka. Penelitian terdahulu berisikan informasi mengenai penelitian-penelitian atau karya-karya orang lain yang telah melakukan penelitian mengenai tema-tema yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Kajian pustaka, berisikan landasan-landasan hukum atau teori dari pembahasan didalamnya yang berisi tentang konsep-konsep KHL yang ada di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dan *maqashid syariah*.

Bab III bab ini berisikan mengenai metode penelitian meliputi: jenis penelitian merupakan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian,

pendekatan penelitian merupakan metode untuk mempermudah mendapatkan informasi dalam penelitian, lokasi penelitian merupakan tempat penelitian penulis untuk melakukan penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data yang berisikan metode untuk mengumpulkan data berupa wawancara, dokumentasi, dan metode pengolahan data yang berisikan metode untuk mengolah data dari hasil penelitian dan menganalisis suatu permasalahan dalam penelitian.

Bab IV pada bab ini berisikan pembahasan dari hasil observasi mengenai “Penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dan *Maqashid Syariah*”.

Bab V pada bab ini membahas mengenai kesimpulan yang akan diperoleh dari pembahasan yang akan dilakukan oleh penulis. Selain itu, berisikan saran-saran terhadap hasil penelitian serta pihak-pihak yang bersangkutan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sesuatu yang penting sebagai bentuk tolak ukur dalam suatu penelitian untuk mengetahui perbedaan tentang substansi isi penelitian yang memiliki tema yang sama, namun obyek kajian yang berbeda dan untuk memastikan keaslian atau orisinalitas karya ilmiah. Adapun penelitian-penelitian terdahulu antara lain:

Pertama, skripsi karya Nikolas Wicaksono Prakoso Putro “Tinjauan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak guna Mewujudkan Upah layak. Dalam skripsi ini membahas penerapan Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum Provinsi sebagai upaya mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh melalui pemberian upah layak.²¹

Kedua, skripsi karya Rondi Pramuda Padang yang berjudul “Sistem Pengupahan Pada Pekerja/Buruh Tetap Dan Pekerja/Buruh Harian Lepas Ditinjau Dari Permenakertrans No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi Pengupahan Pada PT. Arwana Mas Indonesia)”. Dalam skripsi ini membahas Sistem Pengupahan Pada Pekerja Tetap dan Harian Lepas di PT. Arwana Mas Indonesia dan Hambatan dan kendala Permenakertrans No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak terhadap Tenaga Kerja Tetap dan Lepas harian Pada PT. Arwana Mas Indonesia.²²

Ketiga, skripsi karya Muhammad Mustofa yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) dalam PERMENAKERTRANS Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005”. Dalam skripsi ini

²¹ Nikolas Wicaksono Prakoso Putro, *Tinjauan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak guna Mewujudkan Upah layak*, Skripsi Fakultas Ilmu Hukum Program Studi Ilmu Hukum Univeritas Negeri Surakarta, 2015.

²² Rondi Pramuda Padang yang berjudul *Sistem Pengupahan Pada Pekerja/Buruh Tetap Dan Pekerja/Buruh Harian Lepas Ditinjau Dari Permenakertrans No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi Pengupahan Pada PT. Arwana Mas Indonesia*, Skripsi Fakultas Hukum Univeritas Sumatera Utara, 2007.

membahas Kesesuaian antara aspek menurut Islam yang objeknya yaitu PERMENAKERTRANS Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005.²³

NO	Nama/ Perguruan Tinggi/ Tahun	Judul	Objek Formal (Persamaan)	Objek Material (Perbedaan)
1.	Nikolas Wicaksono Prakoso Putro/ Fakultas Hukum Jurusan Ilmu Hukum /2015 (Skripsi)	Tinjauan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak guna Mewujudkan Upah layak	1. Sama-sama membahas mengenai penerapan Kebutuhan Hidup Layak	1. Penerapan Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum Provinsi 2. Penelitian normatif
2.	Rondi Pramuda Padang/Fakultas Hukum Univertas Sumatera Utara/2007 (Skripsi)	Sistem Pengupahan Pada Pekerja/Buruh Tetap dan Pekerja/Buruh Harian Lepas Ditinjau dari Permenakertra	1. Sama-sama membahas tentang Penerapan Peraturan Perundang-undangan	1. Sistem Pengupahan Pada Pekerja Tetap dan Harian Lepas di PT.Arwana Mas Indonesia.

²³Muhammad Mustofa, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) dalam PERMENAKERTRANS Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005*”, Skripsi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

		ns No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi Pengupahan Pada PT. Arwana Mas Indonesia)	2. Sama-sama penelitian empiris	2. Hambatan dan kendala Permenakertrans No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak terhadap Tenaga Kerja Tetap dan Lepas harian Pada PT. Arwana Mas Indonesia
3.	Muhammad Mustofa/Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta/ 2009 (Skripsi)	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) dalam PERMENAKERTRANS Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005	1. Sama-sama membahas penerapan peraturan perundang-undangan	1. Objek penelitiannya yaitu PERMENAKERTRANS 2. Penelitian normatif

Dari penjelasan tabel di atas, jelas perbedaan antara ketiga penelitian terdahulu tersebut, bahwa perbedaan antara fokus kajian penulis dengan penulis sebelumnya, jika penulis sebelumnya hanya membahas tentang Penerapan Kebutuhan Hidup Layak dalam penetapan Upah Minimum Provinsi, sistem pengupahan pada pekerja tetap dan harian/lepas, Tinjauan Hukum Islam Terhadap

Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) dalam PERMENAKERTRANS. Sedangkan fokus penelitian ini terpusat pada penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang yang ditinjau dari hukum positif dan *maqashid syariah*.

B. Kajian Pustaka

1. Pihak-pihak dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia bukan hanya buruh/ pekerja dan pengusaha saja tetapi ada juga pihak-pihak lain yang terkait karena masing-masing pihak itu dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan kompetensinya dalam rangka memproduksi barang dan atau jasa. Pihak-pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/ pekerja, pengusaha, serikat buruh/ pekerja, organisasi pengusaha, dan pemerintah.

a. Buruh/ Pekerja

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada yang menyebutnya buruh, karyawan, atau pegawai. Namun sesungguhnya dapat dipahami, bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut adalah sama, yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.²⁴

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja. Sebagaimana yang diusulkan

²⁴ Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1994), h. 22.

oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan/ pengusaha.

Dari sejarah penyebutan istilah tersebut, menurut penulis istilah buruh kurang tepat dalam perkembangan dewasa ini, karena buruh pada masa sekarang bukan hanya yang bekerja pada sektor informal saja seperti : tukang , kuli dan sebagainya tetapi juga merambah kedalam sektor formal seperti : bank, kantor swasta, hotel, perusahaan swasta dan sebagainya. Oleh karena itu lebih tepat menggunakan istilah pekerja.

Namun karena pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan.²⁵

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, bahwa istilah pekerja selalu disandingkan dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam UU ini, dua istilah tersebut memiliki arti yang sama. Sebagaimana dalam Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh yaitu : *Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.* Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah tidak identik dengan uang saja akan tetapi dapat berupa barang.

²⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* , h. 46.

b. Pengusaha

Sebagaimana buruh, istilah majikan juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Sama halnya istilah buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan yang sama. Karena itu lebih tepat jika menggunakan istilah Pengusaha. Dalam pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian pengusaha adalah :

- 1) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Maksud dari definisi tersebut adalah :

- a) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;

- b) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti: CV, Firma, Maatschap, dan lain-lain. Baik yang bertujuan mencari keuntungan maupun tidak;
- c) Badan Hukum (*recht persoon*) adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai orang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berhubungan hukum dengan pihak lain. Contoh usaha berbadan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT), Yayasan (*stichting*), Koperasi, dan lain-lain.²⁶

Selain pengertian pengusaha, dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengaturan istilah pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Jadi dengan demikian pengertian pemberi kerja lebih luas dari pengusaha, pengusaha sudah pasti pemberi kerja, namun pemberi kerja belum tentu pengusaha.²⁷

Dan juga perlu dibedakan antara pengusaha dan perusahaan karena ada pengusaha yang sekaligus sebagai pemilik perusahaan dan ada juga pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya. Menurut pasal 1

²⁶ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus* (Yogyakarta: New Elmatara, 2011), h.48.

²⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, h. 48.

angka 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian perusahaan adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

c. Serikat Buruh/Pekerja

Kehadiran serikat buruh/pekerja bertujuan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Menurut pasal 1 angka 17 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Serikat Pekerja/ Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwasanya tujuan didirikan serikat pekerja/buruh adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan

kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/ buruh dan keluarganya. Guna mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/ buruh mempunyai fungsi :

- 1) sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- 2) sebagai wakil pekerja/ buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- 3) sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- 5) sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;
- 6) sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.²⁸

d. Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawabnya untuk pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan

²⁸ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, h.52.

peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akta notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah “Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”. Pada musyawarah Nasional 1 di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 diganti dengan nama Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada musyawarah Nasional II di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia). Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja.²⁹

APINDO merupakan wakil dari pengusaha dalam Lembaga Kerja Sama Tripartit yang mempunyai kegiatan antara lain adalah advokasi kepada anggota, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia Indonesia khususnya di bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara 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 1945.³⁰

²⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000), h. 151.

³⁰ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab 1 Ketentuan Umum, Pasal 1 (16).

Lembaga Kerja Sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.³¹

Tujuan APINDO menurut pasal 7 Anggaran Dasar adalah :

- 1) Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam bidang sosial ekonomi.
- 2) Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dan ketenagakerjaan.
- 3) Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil.
- 4) Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Dari beberapa tujuan didirikannya organisasi pengusaha di atas dapat kita kaji, bahwasanya organisasi pengusaha lebih difokuskan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya memelihara keseimbangan kerja yang harmonis dan hal-hal teknis yang menyangkut dengan kepentingannya atau pekerjaannya.

Oleh karena itu seyogyanya organisasi pengusaha bukan hanya memperjuangkan kepentingan organisasinya/pekerjaannya semata, akan tetapi

³¹ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , Bab 1 Ketentaun Umum, Pasal 1 (19).

juga memperjuangkan kesejahteraan dan memberdayakan buruh/pekerja secara optimal dengan menjunjung nilai-nilai kemanusiaan sehingga terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Dan mendapat perhatian karena buruh/pekerja merupakan salah satu pihak dalam hukum ketenagakerjaan yang perlu mendapat perlindungan hukum. Realita pada masa sekarang menunjukkan adanya keengganan pengusaha untuk segera memberikan hak-hak normatif pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³²

Perlindungan pekerja/buruh, menurut Imam Soepomo dibagi menjadi 3 (tiga) macam, antara lain :

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- 2) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang bertujuan memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau biasa disebut kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan

³² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi* , h. 56-57.

yang dioleh atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.³³

Tujuan adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

e. Pemerintah

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah selaku penguasa negara berkepentingan menciptakan roda perekonomian nasional agar dapat berjalan dengan baik dan lancar. Oleh karena itu pemerintah berkewajiban menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi para pihak sebagaimana mestinya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berjalan dengan adil diperlukan intervensi dari pemerintah melalui instansi/departemen yang khusus masalah ketenagakerjaan yang sekarang instansi tersebut bernama Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di tingkat pusat dan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di tingkat daerah.

Dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah mempunyai beberapa fungsi antara lain :

³³ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, h. 61.

1) Pembinaan

Pekerja merupakan bagian yang integral dari pembangunan nasional, merupakan salah satu modal utama dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan. Oleh karena itu pekerja harus dibina, baik keahlian maupun ketrampilannya selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin.³⁴

Penjelasan pada pasal 173 menjelaskan bahwa pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.³⁵

Di dalam Pasal 29 ayat 1-3 UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan.
- (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas.
- (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja,

³⁴ Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), h. 27.

³⁵ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penjelasan Pasal 173.

teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.³⁶

2) Pengawasan

Pengawas ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Tugas pengawas ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.³⁷ Keberhasilan pengawas ketenagakerjaan adalah salah satu faktor yang sangat menentukan bagi terciptanya keserasian hubungan kerja antara para pengusaha dan pekerja.³⁸

Pegawai pengawas ketenagakerjaan mempunyai kewajiban yaitu :

- a) Wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawas ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja, khusus bagi unit kerja pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.
- b) Wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya.³⁹

Selain itu, pengawas ketenagakerjaan bertujuan untuk mendidik pengusaha dan pekerja untuk taat kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di

³⁶ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 29 (1-3).

³⁷ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 29 (1-3).

³⁸ Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, h. 14.

³⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 14.

bidang ketenagakerjaan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman, harmonis dan kondusif.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Hukum Ketenagakerjaan” berpendapat bahwa pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini masih belum sesuai dengan harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan/gap antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*), salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawas ketenagakerjaan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas ketenagakerjaan tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas ketenagakerjaan selain harus di tingkatkan lagi kualitasnya, hendaknya juga tidak diberikan tugas-tugas administratif, tetapi dijadikan jabatan fungsional penuh sehingga dapat melaksanakan tugas dengan profesional.⁴⁰

3) Penyidikan

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan memuat ketentuan-ketentuan pidana bagi pihak yang melanggarnya. Guna mengetahui

⁴⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, h.60.

apakah telah terjadi pelanggaran pidana di bidang ketenagakerjaan. Di dalam pasal 182 UU nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan wewenang kepada pejabat polisi negara Republik Indonesia dan pegawai pengawas ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyidik Pegawai Negeri Sipil ini berwenang :

- a) melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b) melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c) meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d) melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e) melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f) meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g) menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.⁴¹

⁴¹ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 182 (2).

Pengawasan disertai dengan penegakan hukum (*law enforcement*) di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja yang berdampak positif terhadap perkembangan dunia usaha.

2. Dewan Pengupahan

Dalam rangka memberikan usulan terhadap upah minimum, institusi yang paling berperan adalah Dewan Pengupahan. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2004, Dewan Pengupahan terbagi atas :

- a. Dewan Pengupahan Nasional;
- b. Dewan Pengupahan Provinsi dan;
- c. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

Dewan Pengupahan Provinsi/Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Gubernur/Bupati/Wali Kota dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Wali Kota dalam rangka penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan ditingkat provinsi serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.⁴²

Anggota dari Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar dengan komposisi perbandingan 2:1:1. Jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing daerah dan harus gasal.

⁴² Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak , Pasal 1 (2), (3).

Susunan keanggotaan Depekab/Depeko terdiri dari :

- 1) Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah.
- 2) Wakil Ketua, merangkap sebagai anggota dari unsur perguruan tinggi/pakar;
- 3) Sekretaris, merangkap sebagai anggota dari unsur Pemerintah yang mewakili Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang di bidang ketenagakerjaan;
- 4) Anggota.⁴³

Anggota Depekab/Depeko diangkat dan diberhentikan oleh Bupati/Wali Kota atas usul Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.⁴⁴

Untuk dapat diangkat menjadi anggota Depekab/Depeko, calon anggota harus memenuhi persyaratan :

- a) warga negara Indonesia;
- b) berpendidikan paling rendah lulus Diploma-3 (D-3);
- c) memiliki pengalaman atau pengetahuan di bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya manusia.⁴⁵

⁴³ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Pasal 41

⁴⁴ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Pasal 44

⁴⁵ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan Pasal 45

Anggota Depekab/Depeko diangkat untuk 1 (satu) kali masa jabatan selama 3 (tiga) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.⁴⁶

3. Konsep Kebutuhan Hidup Layak

a. Pengertian Kebutuhan Hidup Layak

Sistem penentuan besaran upah di Indonesia idealnya didasarkan kepada standar kebutuhan hidup manusia yang meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, dan papan serta kesejahteraan lainnya. Sejak dahulu penentuan besaran upah telah mengalami pergantian standar kebutuhan hidup dari kebutuhan fisik minimum (KFM), kebutuhan hidup minimum (KHM) hingga pada kebutuhan hidup layak (KHL).

Secara yuridis pengertian tentang Kebutuhan Hidup Layak dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak Pasal 1 (1) yaitu :

*Standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.*⁴⁷

Maksud hidup yang layak yaitu jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara wajar

⁴⁶ Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewa Pengupahan Pasal 46

⁴⁷ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak , Pasal 1 (1).

selama 1 (satu) bulan yang meliputi : sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (perumahan), pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan tabungan. Semua komponen tersebut harus ada agar seorang pekerja dapat dikategorikan sudah memenuhi kebutuhan hidup yang layak dalam waktu 1 (satu) bulan.

Seperti yang telah diamanatkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 (1) menyatakan bahwa :

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Menurut pasal ini, bahwa setiap warga negara Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan penghasilan dan memperoleh upah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak (KHL) tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

Maksud hidup yang layak yaitu jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara wajar selama 1 (satu) bulan yang meliputi : sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (perumahan), pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan jaminan hari tua.⁴⁸

Dalam hal ini tujuan negara dalam rangka mewujudkan kesejahteraan bagi rakyatnya yaitu terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materiil maupun spiritual, dalam arti seluruh bangsa Indonesia berhak

⁴⁸ Penjelasan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 (1).

merasakan kehidupan yang sejahtera lahir maupun batin bukan hanya segelintir golongan tertentu saja.

b. Mekanisme penetapan UMK

Mekanisme penetapan UMK terdapat pada Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 36 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 16 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota serta Penanggungupah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Pasal 3-4 yaitu :

Pasal 3

- (1) Dalam menentukan besaran nilai UMK, Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota membentuk Tim Survey dan membuat Tata Tertib Survey.
- (2) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menentukan parameter survey dan objek survey dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku.
- (3) Tim Survey sebagaimana dimaksud pada ayat (1), keanggotaannya terdiri dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), unsur Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), unsur Pemerintah, unsur Perguruan Tinggi/Pakar dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- (4) Anggota Tim Survey sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dalam melakukan survey harus memahami dan mengetahui metode survey serta mentaati tata tertib yang diterapkan.

- (5) Hasil Survey sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ditetapkan sebagai nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang dituangkan dalam Berita Acara dan ditandatangani oleh Anggota Tim Survey yang mewakili masing-masing unsur.
- (6) Dalam hal tidak semua unsur terwakili, penandatanganan dapat dilakukan oleh Ketua Tim Survey dan Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota serta Sekretaris Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.

Pasal 4

- (1) Pembahasan usulan besaran nilai UMK oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dilakukan secara musyawarah mufakat dan merekomendasikan kepada Bupati/Wali Kota dengan mempertimbangkan :
- 1) Nilai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) ;
 - 2) Nilai UMK Tahun sebelumnya ;
 - 3) Perhitungan inflasi di dasarkan pada asumsi inflasi RAPBN tahun berikutnya ;
 - 4) Produktivitas, pertumbuhan ekonomi, dan usaha yang paling tidak mampu (marginal) di Kabupaten/Kota ;
 - 5) Kondisi Pasar Kerja ;
 - 6) Kemampuan Perusahaan ;
 - 7) Produk Domestik Regional Bruto (PDRB).

- (2) Hasil pembahasan usulan besaran nilai UMK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Berita Acara yang ditandatangani oleh Ketua dan Anggota Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota yang mewakili 3 (tiga) unsur yang terdiri dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan Pemerintah.
- (3) Apabila salah satu unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak bersedia membubuhkan tanda tangan dalam berita acara maka cukup ditanda tangani oleh Ketua dan Sekretaris Dewan Pengupahan Kabupaten/ Kota serta Badan Pusat Statistik setempat.
- (4) Dalam hal Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota tidak dapat mengambil keputusan maka Bupati/Wali Kota dapat mengusulkan UMK kepada Gubernur. (5) Besaran rekomendasi usulan nilai UMK minimal sama dengan KHL dan/atau nilai UMK tahun sebelumnya.⁴⁹

4. Perlindungan Upah

Memperoleh upah merupakan tujuan dari pekerja dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerja selalu mengharapkan upah yang tinggi dan mengalami peningkatan.

⁴⁹ Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 36 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota serta Penanggung Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Pasal 3-4.

a. Pengertian Upah

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwasanya :

Upah adalah hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau 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.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa : *Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang mematuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.*

Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri atas :

- 1) upah minimum;
- 2) upah kerja lembur;
- 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- 6) bentuk dan cara pembayaran upah;
- 7) denda dan potongan upah;
- 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- 10) upah untuk pembayaran pesangon; dan
- 11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Bentuk perlindungan upah yang pertama adalah upah minimum. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.⁵⁰ Upah minimum dapat terbagi atas :

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota

Besar upah ini untuk tiap wilayah provinsi atau kabupaten/kota tidak sama, tergantung nilai kebutuhan hidup layak (KHL) di daerah yang

⁵⁰ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 (4) jo dengan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 43 (1).

bersangkutan. Setiap kabupaten/kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum provinsi yang bersangkutan.⁵¹

- b) Upah minimum berdasarkan sektor/sub sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sektoral ditetapkan berdasarkan kelompok usaha tertentu, misalnya kelompok usaha manufaktur dan non manufaktur. Upah minimum sektoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan sanksi atas kejahatan bagi pengusaha yang membayar upah di bawah upah minimum adalah sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).⁵²

Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan yang tata caranya diatur dengan keputusan Menaker. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Bila penangguhan tersebut berakhir, maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah

⁵¹ Devi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, h.91.

⁵² UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 185.

minimum yang berlaku pada saat itu, tetapi tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.⁵³

Pengusaha harus melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas, untuk penyesuaian harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, perkembangan, dan kemampuan perusahaan. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bila pengaturan pengupahan tersebut lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁴

5. Upah dalam Islam

Ijarah terbagi menjadi dua macam. *Pertama*, *ijarah* terhadap kemanfaatan suatu barang, dalam artian yang menjadi objek akad adalah kemanfaatan suatu barang atau yang biasa dikenal dengan sebutan penyewaan barang. *Kedua*, *ijarah* terhadap pekerjaan, dalam artian yang menjadi objek akad adalah pekerjaan atau yang biasa dikenal dengan istilah mempekerjakan seseorang dengan membayar upah.

Contoh *ijarah* yang kedua, yaitu akad *ijarah* terhadap suatu pekerjaan tertentu, seperti mengupah seseorang untuk membangun suatu bangunan,

⁵³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h. 92.

⁵⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 94.

mengupah seseorang untuk menjahit baju, mengupah seseorang untuk mengangkut suatu barang ke tempat tertentu, mengupah seseorang untuk mewarnai kain, mengupah seseorang untuk memperbaiki sepatu dan sebagainya berupa pekerjaan-pekerjaan yang boleh mengupah seseorang untuk melakukannya.

Rasulullah SAW bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: *Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering.*⁵⁵

Umat Islam pada masa sahabat berijma' bahwa *ijarah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri.

Akan tetapi, *syara'* menetapkan sejumlah jaminan terhadap hak *ajiir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau proporsionalitas, dan *urf* (kebiasaan yang berlaku). Oleh sebab itu, upah harus adil sesuai dengan kebiasaan yang berlaku di dalam masyarakat tersebut dengan mempertimbangkan bentuk keahlian, serta harus dilakukan atas dasar kebebasan, kerelaan dan atas kemauan sendiri tanpa ada suatu bentuk pemaksaan. Pengusaha tidak boleh mempekerjakan seseorang secara paksa, tidak boleh menganiaya pekerja, tidak menghalang-halangi haknya (upahnya) atau mengulur-ngulur pembayarannya, atau mendapatkan suatu kemanfaatan darinya tanpa

⁵⁵ Muhammad ibn Yazid Abu Abdullah al-Quzwaini, *Sunan Ibn Majah Juz II* (Beirut: Daar al-Fikr, t.t), h.817.

iwadh (upah), karena barangsiapa menggunakan jasa seorang pekerja tanpa memberikan upah, itu sama saja ia memperbudaknya, sebagaimana yang dikatakan oleh fuqaha Islam yang disimpulkan dari sebuah hadist yang menganggap orang yang “memakan” tenaga dan jerih payah seorang pekerja sama saja seperti seseorang yang menjual orang yang berstatus merdeka dan memakan harga hasil penjualan itu. Hadist tersebut diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a, ia berkata, “Rasulullah SAW bersabda,

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ
وَمَنْ كُنْتُ خَصْمَهُ خَصَمْتُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ
مِثْلَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُؤْفِهِ أَجْرَهُ

Artinya : *Dari Abu Hurairah berkata, Rasulullah SAW bersabda : Tiga golongan akan menjadi musuh saya di hari kiamat yaitu seorang yang bersumpah atas namaku kemudian ia berkhianat, seseorang yang menjual sesamanya untuk mengeruk keuntungan, dan seorang majikan yang menerima penuh pekerjaan karyawan tetapi ia tidak memberi upah.*⁵⁶

Ibnut Tin mengatakan bahwa Allah SWT adalah seteru bagi semua orang yang berlaku zalim, hanya saja disini Allah ingin memberikan penekanan lebih dalam memberikan ancaman terhadap ketiga kriteria orang tersebut.

Dalam hadist-hadist lain, Rasulullah SAW menekankan keharusan memenuhi hak pekerja sebagaimana yang telah penulis sebutkan di atas. Hadist yang diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a. dari Rasulullah SAW bersabda :

⁵⁶ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* (Jakarta : Gema Insani, 2011), h.85.

وعن أبي هريرة عن النبي ﷺ - أنه قال : يغفر لأمته في آخر ليلة في رمضان ، قيل : يا رسول الله أهى ليلة القدر ؟ قال : " لا ، ولكن العامل إنما يوفى أجره إذا قضى عمله . " رواه أحمد .

Artinya : *Umat beliau diberi ampunan pada malam terakhir bulan Ramadhan. Lalu ditanyakan kepada beliau, "Wahai Rasulullah, apakah itu adalah malam Lailatul Qadar ? Beliau menjawab, Tidak, akan tetapi seseorang yang bekerja akan dipenuhi upahnya tidak lain ketika ia telah selesai melaksanakan pekerjaannya.*⁵⁷

Sebagai bentuk perhatian syariat yang sangat besar terhadap hak-hak pekerja dan buruh, terutama upah, maka syariat menetapkan sejumlah syarat tertentu ketika mengadakan kesepakatan akad *isti'jar* (kontrak kerja). Diantara syarat-syarat tersebut adalah upahnya harus berupa harta yang memiliki nilai (*mutaqawwam*), boleh digunakan dan dimanfaatkan menurut agama, jelas dan diketahui spesifikasinya oleh pihak pekerja baik spesifikasi jenis, kadar, dan sifatnya, sama seperti harga dalam akad jual-beli.

Syarat diketahuinya upah tidak bisa terpenuhi kecuali dengan cara dijelaskan dan ditentukan secara pasti. Upah berhak diterima ketika pekerja telah selesai dari pekerjaannya. Apabila pihak pekerja tidak menuntaskan pekerjaannya, maka yang harus dibayarkan adalah sesuai dengan kadar pekerjaan yang telah dilakukan.

Kesimpulannya, hubungan antara pekerja dan pengusaha dibangun atas asas rasa kemanusiaan, rasa kasih sayang, kemitraan, keadilan atau kesepadanan, kerelaan, dan *'urf*. Islam juga sangat menganjurkan untuk bermurah hati kepada

⁵⁷ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu* , h.86.

seorang pekerja dengan memberi insentif atau bonus selain upah pokoknya. Rasulullah SAW bersabda,

حَيْرُكُمْ أَحْسَنُكُمْ فِضَاءً

Artinya : *Sebaik baik kamu sekalian adalah yang paling baik dalam memenuhi hak.*

Kadar sesuatu yang menjadi bandingan upah adalah disesuaikan dengan kelumrahan yang berlaku apabila memang tidak ada kesepakatan yang jelas dalam penentuan kadarnya. Pihak yang mempekerjakan juga harus memberi kompensasi ganti rugi terhadap apa yang menimpa pihak pekerja berupa kemadharatan yang diakibatkan oleh alat kerja atau kecelakaan kerja.

Pemerintah memiliki kewenangan untuk melakukan intervensi terhadap masalah hubungan antara pihak yang dipekerjakan seperti membuat peraturan bahwa upah pekerja disesuaikan dengan beban berat kerja demi mencegah terjadinya pengeksploitasian terhadap kondisi para pekerja, namun juga tidak sampai merugikan kemaslahatan pihak yang mempekerjakan demi menjaga modal yang ada agar tetap tumbuh dan berkembang.⁵⁸

6. *Maqashid Syariah*

a. Pengertian *Maqashid Syariah*

Secara akar bahasa atau *lughawi*, *maqashid* bersal dari kata *qashada*, *yaqshidu*, *qashdan*, *qashidun*, yang berarti keinginan kuat, berpegah teguh dan sengaja. *Maqashid* adalah bentuk jamak dari *maqsud* yang artinya kesengajaan

⁵⁸ Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqih Islam Wa Adillatuhu*, h.87.

atau tujuan. Sedangkan kata *syariah* adalah mashdar dari kata *syar'* yang artinya jalan menuju sumber air juga dapat dikatakan sebagai jalan ke arah sumber pokok kehidupan. Mahmud Syaltub mengartikan syariah dengan hukum-hukum dan aturan-aturan yang ditetapkan Allah bagi hambannya untuk diikuti dalam hubungannya dengan Allah dan hubungannya dengan sesama manusia dan alam sekitarnya.⁵⁹ Adapun tujuan *maqashid syariah* adalah untuk kemaslahatan manusia.⁶⁰

Dari segi bahasa *maqashid syariah* berarti maksud atau tujuan disyariatkannya hukum Islam, karena itu menjadi bahasan utama di dalamnya adalah mengenai masalah hikmah dan *illat* ditetapkannya suatu hukum.⁶¹

Menurut *terminologi* atau istilah, tercatat hanya Imam ath-Thahir Ibnu 'Asyur dan al-'Allamah 'Ilal al-Fasi yang pertama-tama menjelaskan definisi *maqashid syariah*.

Menurut Ibnu 'Asyur, *maqashid syariah* adalah :

المَعَانِي وَالْحِكْم الْمَلْحُوظَةُ لِلشَّارِعِ فِي جَمِيعِ أَحْوَالِ التَّشْرِيعِ أَوْ مُعْظَمِهَا، بَحَيْثُ لَا تَخْتَصُّ
مُلاحَظَتُهَا بِالكَوْنِ فِي نَوْعٍ خَاصٍ مِنْ أَحْكَامِ الشَّرِيعَةِ

Artinya : Makna atau hikmah yang bersumber dari Allah SWT yang terjadi pada seluruh atau mayoritas ketentuan-Nya (bukan pada hukum tertentu).

⁵⁹ Amir Syarifudin, *Garis-Garis Besar Fiqh* (Jakarta: Kencana, 2003), h.4.

⁶⁰ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h.105.

⁶¹ Fathurrahman Djamil, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997), h.123.

Menurut al-Fasi, *maqashid syariah* adalah tujuan atau rahasia Allah SWT dalam setiap hukum syariat-Nya.

Ar-Risuni memberikan definisi *maqashid syariah* yang lebih jelas lagi, yaitu tujuan yang ingin dicapai oleh syariat ini untuk merealisasikan kemaslahatan hamba.⁶²

Sementara Dr. Wahbah Zuhaili memberikan definisi *maqashid syariah* adalah makna-makna dan tujuan-tujuan yang dipelihara oleh *syara'* dalam seluruh hukumnya atau sebagian besar hukumnya, atau tujuan akhir dari syari'at dan rahasia-rahasia yang diletakkan oleh *syara'* pada setiap hukumnya.⁶³

Menurut penulis, walaupun definisi-definisi di atas berbeda ungkapannya, tetapi substansinya sama. Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *maqashid syariah* adalah memenuhi hajat manusia dengan cara merealisasikan mashlahatnya dan menghindarkan *mafsadah* darinya.⁶⁴

Maqashid Syariah berarti tujuan Allah dan Rasul-Nya dalam merumuskan hukum-hukum Islam. Tujuan itu dapat ditelusuri dalam ayat-ayat Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah sebagai alasan logis bagi rumusan suatu hukum yang berorientasi kepada kemaslahatan umat manusia.⁶⁵

Syariat tidak dibuat kecuali untuk mewujudkan berbagai kemaslahatan bagi hamba-hamba Allah di dunia dan akhirat serta untuk mencegah berbagai

⁶² Oni Sahroni dan Adimarwan A.Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam* h. 2

⁶³ Wahbah Az-Zuhaili, *Ushûl al-Fiqh al-Islâmi*, (Beirut: Dâr al-Fikr, 1986, h. 1017.

⁶⁴ Oni Sahroni dan Adimarwan A.Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam*, h. 3.

⁶⁵ Satria Effendi dan M.Zein, *Ushul Fiqh* (Jakarta : Kencana, 2008) h. 233.

kerusakan dari mereka. Sehingga sebagian *fuqaha'* berpendapat bahwa seluruh syariat pasti mengandung kemaslahatan, baik dengan menolak kerusakan atau mendatangkan kemaslahatan.⁶⁶

Menurut Imam Al-Syathibi, Allah menurunkan syariat (aturan hukum) tiada lain selain untuk mengambil kemaslahatan dan menghindari kemadaratan (*jalbul mashalih wa dar'ul mafasid*). Dengan bahasa yang lebih mudah, aturan-aturan hukum yang Allah tentukan hanyalah untuk kemaslahatan manusia itu sendiri. Dengan demikian, semakin jelaslah baik secara bahasa maupun istilah *maqashid syariah* erat kaitannya dengan maksud dan tujuan Allah yang terkandung dalam suatu penetapan hukum yang mempunyai tujuan untuk kemaslahatan umat manusia.

b. Fungsi *Maqashid Syariah*

Seorang faqih dan mufti wajib mengetahui *maqashid nash* sebelum mengeluarkan fatwa. Jelasnya, seorang faqih harus mengetahui tujuan Allah SWT dalam setiap syariatnya (perintah dan larangannya) agar fatwanya sesuai dengan tujuan Allah SWT agar tidak terjadi, misalnya sesuatu yang menjadi kebutuhan dharuriyat manusia, tapi dihukumi sunnah atau mubah.

Lembaga Fikih OKI (Organsasi Konferensi Islam) menegaskan bahwa setiap fatwa harus menghadirkan *maqashid syariah* karena *maqashid syariah* memberikan manfaat sebagai berikut :

⁶⁶ Abdul Karim Zaidan, *Pengantar Studi Syariah* (Jakarta :Robbani Press, 2008), h. 54.

- 1) Bisa memahami *nash-nash* Al-Qur'an dan Al-Hadist beserta hukumnya secara komprehensif.
- 2) Bisa *mentarjih* salah satu pendapat fuqaha berdasarkan *maqashid syariah* sebagai salah satu standar (*murrajihat*).
- 3) Memahami *ma'alat* (pertimbangan jangka panjang) kegiatan dan kebijakan manusia dan mengaitkannya dengan ketentuan hukumnya.⁶⁷

Tiga poin di atas menunjukkan bahwa mengaitkan status hukum dengan *maqashid syariah* itu sangat penting supaya produk-produk hukum itu tidak bertentangan dengan maslahat dan hajat manusia. Misalnya dalam bab ketenagakerjaan produk-produk hukum itu harus memenuhi hajat dan kepentingan manusia baik hajat mereka sebagai pekerja, pengusaha dan lain sebagainya.

c. Konsep *Maqashid Syariah* teori Al-Syatibi

1) Biografi Imam Al-Syatibi

Al-Syatibi mempunyai nama lengkap Abu Ishaq Ibrahim Ibn Musa Ibn Muhammad al-Lakmi al-Gharnathi al-Maliki, ia adalah salah satu ulama madzhab Maliki, menulis kitab *al-Majalis* (penjelasan tentang jual beli dari Shahih al-Bukhari), kitab *al-I'tisam*, kitab *al-Ifadat wa al-Inshadat* dan juga kitab yang khusus tentang membahas tentang *maqashid syariah* yang berjudul *al-Muwafaqat fi Ushul al-Syariah*. Sebuah kitab yang awalnya akan diberikan judul *Al-Ta'rif bi Asrar al-Taklif*, kemudian demi menghormati salah satu gurunya, maka Al-Syatibi mengganti judul kitabnya menjadi *al-Muwafaqat fi Ushul al-Syariah*. Nama Al-

⁶⁷ Oni Sahroni dan Adimarwan A.Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam*, h. 46.

Syatibi disandarkan kepada Shathibah (Xativa), yaitu suatu daerah di Spanyol Timur yang dekat dengan laut putih tengah. Lahir di Xativa tahun 585 H dan wafat dan dimakamkan di Iskandariyah (Mesir) tahun 672 H.

Sejak kecil Al-Syatibi termasuk orang yang tekun belajar. Ia mempelajari berbagai macam ilmu, baik dalam bentuk ilmu alat maupun metode, esensi atau hakikat (*ulum al-wasail wa ulum al-maqashid*). Al-Syatibi juga ahli di bidang ilmu bahasa, ilmu tafsir, ilmu Hadist, ilmu kalam, filsafat, sastra, ilmu mantiq, ilmu falaq, ilmu debat (*jidat*), fikih dan ushul fiqh. Ada lima pokok bahasan di dalam kitab *al-Muwafaqat* yang banyak dikenali dengan konsep *maqashid syariah*-nya. Pokok bahasan tersebut antara lain : (1) *Muqaddimah* (pendahuluan), (2) *al-Ahkam* (hukum-hukum), (3) *al-Maqashid* (tujuan-tujuan), (4) *al-Adillah* (dalil-dalil), dan (5) *al-Ijtihad*. Menurut Al-Syatibi memahami *maqashid syariah* adalah suatu keharusan di dalam berijtihad, pemahaman akan *maqashid syariah* tidak akan tercapai sebelum seseorang memahami bahasa Arab, Al-Qur'an dan Hadist.⁶⁸

Menurut Al-Syatibi sesungguhnya *maqashid syariah* bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan manusia sebagai hamba Allah di dunia dan di akhirat. Maka dari itu, ketika hamba-Nya dibebani kewajiban (*al-taklif*), tak lain untuk merealisasikan kemaslahatan. Sehingga dalam pandangannya, tidak ada satu hukum pun yang tidak mempunyai suatu tujuan. Di dalam *al-Muwafaqat*,

⁶⁸ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid syariah* (Jakarta: Kencana, 2014), h.86-87.

kemaslahatan yang menjadi inti dari *maqashid syariah* dapat dilihat dari dua sudut pandang :

1. *Maqashid al-Syari'* (Tujuan Tuhan),
2. *Maqashid al-Mukallaf* (Tujuan hamba-Nya).

Dan untuk memperjelas konsep tersebut, maka Al-Syatibi membaginya menjadi empat poin. *Pertama*, tujuan awal syariah adalah untuk kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat. *Kedua*, syariah sebagai sesuatu yang harus dipahami. *Ketiga*, syariah sebagai hukum *taklif* (pembebanan) yang harus dikerjakan. *Keempat*, tujuan syariah yaitu membawa manusia di bawah naungan hukum.

Aspek pertama, berkaitan dengan muatan hakikat *maqashid syariah*, aspek kedua, berkaitan dengan suatu dimensi pemahaman bahwa syariah bisa dipahami atas maslahat yang ada di dalamnya. Kemudian aspek ketiga, berkaitan dengan pelaksanaan ketentuan-ketentuan *taklif*, yaitu dalam rangka untuk mewujudkan kemaslahatan. Adapaun aspek keempat, berkaitan dengan kepatuhan manusia sebagai *mukallaf* terhadap hukum-hukum Allah, yaitu untuk membebaskan manusia dari kekangan hawa nafsu.⁶⁹

Masih menurut Al-Syatibi, kemaslahatan dapat diwujudkan apabila terpeliharanya lima unsur, yaitu : agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta. Penjagaan terhadap lima unsur di atas dapat ditempuh dengan dua cara :

⁶⁹ Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid syariah Menurut Al-Syatibi* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 1996), h.70.

1. Dari segi ada (*min nahiyah al-wujud*), yaitu dengan cara menjaga dan memelihara hal-hal yang dapat melanggengkan keberadaan lima unsur tersebut. Contohnya adalah mencanangkan perumahan dengan harta terjangkau untuk kesejahteraan rakyat, dalam rangka penjagaan terhadap jiwa.
2. Dari segi tidak ada (*min nahiyah al-adam*), yaitu dengan cara mencegah hal-hal yang menyebabkan ketiadaan lima unsur tersebut. Contohnya adalah dengan menghukum seberat-beratnya pelaku kejahatan pencucian uang ataupun pelaku korupsi dana APBN dan pajak negara. Akibat kejahatan tersebut, maka penjagaan jiwa, akal, ataupun keturunan akan sangat sulit dilaksanakan. Karena mereka mengorupsi dana untuk penyelenggaraan penjagaan terhadap jiwa, akal, ataupun keturunan.

Al-Syatibi mempunyai tiga cara di dalam memahami *maqashid syariah*, antara lain :

1. Melakukan analisis terhadap lafadz perintah (*al-amr*) dan lafadz larangan (*al-nahy*).
2. Melakukan analisis terhadap *illah* di dalam suatu perintah dan larangan.
3. Melakukan suatu analisis terhadap sikap diam yang dilakukan oleh Tuhan (*al-sukut 'an shar'iyati al-'amal*).

Cara pertama dilakukan dengan menganalisis lafadz perintah atau larangan di dalam Al-Qur'an dan Hadist, sebelum dikaitkan dengan permasalahan yang lain. Adapun cara yang kedua dilakukan terhadap *illah* yang tertulis dan tampak

ataupun sebaliknya. Menurut Al-Syatibi *illah* yang tertulis secara jelas haruslah diikuti, karena itu menjadi tujuan hukum yang harus dicapai. Contohnya jual beli yang bertujuan memberikan manfaat satu sama lain, dan pernikahan yang bertujuan untuk melestarikan keturunan. Adapun *illah* yang tidak tampak dan tidak tertulis secara jelas, maka masalah tersebut dikembalikan kepada *Syari'* atau bersifat *tawaqquf* (diberhentikan). *Tawaqquf* yang ditawarkan oleh Al-Syatibi memberikan kehati-hatian, karena ia mempertimbangkan dua hal, yaitu : di satu sisi melarang perluasan cakupan terhadap apa yang sudah ditetapkan oleh *nash*, perluasan tanpa *illah* hukum. Dan ini sama dengan menetapkan suatu hukum dengan tanpa didasari oleh dalil. Sisi yang lain adalah Al-Syatibi tetap membuka kemungkinan untuk memperluas cakupan terhadap apa yang ditetapkan oleh *nash*, apabila tujuan hukumnya dapat diketahui. Cara yang ketiga tentang analisis sikap diam *Syari'* (Allah) diarahkan kepada hukum-hukum yang tidak disebutkan oleh *Syari'*. Akan tetapi, hukum tersebut memberikan kemaslahatan dan menghindarkan kerusakan bagi kehidupan manusia.⁷⁰

Apabila dilihat cara mengetahui *maqashid syariah* seperti yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa cara pertama lebih diarahkan pada aspek ibadah, cara yang kedua pada aspek muamalah, dan cara ketiga kombinasi keduanya. Cara-cara tersebut merupakan cara mengetahui *maqashid syariah* melalui pendekatan lafal dan pendekatan makna.

⁷⁰ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid syariah* (Jakarta: Kencana, 2014), h.90-91.

d. Tingkatan *Maqashid Syariah*

Imam Al-Syatibi menjelaskan ada 5 (lima) bentuk *maqashid syariah* atau yang biasa disebut *al-kulliyat al-khamsah* (lima prinsip umum). Kelima *maqashid* tersebut, yaitu :

1. *Hifdzu al- Din* (memelihara agama);
2. *Hifdzu al-Nafs* (memelihara jiwa);
3. *Hifdzu al-Aql* (memelihara akal/pikiran);
4. *Hifdzu al-Mal* (memelihara harta);
5. *Hifdzu al-Nasab* (memelihara keturunan).⁷¹

A. Perlindungan terhadap Agama

Perlindungan terhadap agama merupakan tujuan pertama hukum Islam. Karena agama merupakan pedoman hidup bagi manusia. Perlindungan terhadap agama dilakukan dengan memelihara dan melaksanakan kewajiban keagamaan serta menjalankan ketentuan keagamaan untuk melaksanakan kewajiban terhadap Allah. Islam menjaga hak dan kebebasan, dan kebebasan yang pertama adalah kebebasan berkeyakinan dan beribadah. Setiap pemeluk agama berhak atas agama dan madzhabnya, ia tidak boleh dipaksa untuk meninggalkannya menuju agama atau madzhab lain, juga tidak boleh ditekan untuk berpindah dari keyakinannya untuk masuk Islam. Dasar hak ini sesuai dengan Firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 256 :

⁷¹ Oni Sahroni dan Adimarwan A.Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam* , h. 5.

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ ۖ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۚ

Artinya : *Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam); Sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat.*⁷²

Dan juga terdapat dalam Surat Yunus ayat 99 :

وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَأَمَنَّ مَن فِي الْأَرْضِ كُلُّهُمْ جَمِيعًا ۚ أَفَأَنْتَ تُكْرِهُ النَّاسَ حَتَّىٰ
يَكُونُوا مُؤْمِنِينَ ﴿٩٩﴾

Artinya : *Dan Jikalau Tuhanmu menghendaki, tentulah beriman semua orang yang di muka bumi seluruhnya. Maka apakah kamu (hendak) memaksa manusia supaya mereka menjadi orang-orang yang beriman semuanya ?*⁷³

Mengenai tafsir ayat pertama, Ibnu Katsir mengungkapkan, “Janganlah kalian memaksa seseorang untuk memasuki agama Islam. Sesungguhnya dalil dan bukti akan hal ini sangat jelas dan gamblang, bahwa seseorang tidak boleh dipaksa untuk masuk agama Islam.”

B. Perlindungan terhadap jiwa

Perlindungan terhadap jiwa seperti memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan dan minuman untuk mempertahankan hidup sangatlah penting. Apabila pemenuhan kebutuhan hidup terabaikan maka akan membahayakan kelangsungan hidup dan mengancam eksistensi jiwa.

⁷² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga ...*,42.

⁷³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga ...*,220.

Pemeliharaan terhadap jiwa ini merupakan tujuan kedua hukum Islam, karena itu hukum Islam wajib memelihara hak manusia untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya. Untuk itu hukum Islam melarang pembunuhan sebagai upaya menghilangkan jiwa manusia dan melindungi berbagai sarana yang dipergunakan oleh manusia dan mempertahankan kemaslahatan hidupnya.

Pada tanggal 9 Dzulhijjah tahun 10H, Nabi SAW menuju kepadang Arafah, di sana beliau berkhotbah, yang intinya bahwa Islam adalah risalah langit yang terakhir, sejak empat belas abad yang lalu telah mensyariatkan (mengatur) hak-hak asasi manusia secara komprehensif dan mendalam. Islam mengaturnya dengan segala macam jaminan yang cukup untuk menjaga hak-hak tersebut. Islam membentuk masyarakatnya di atas fondasi dan dasar yang menguatkan dan memperkokoh hak-hak asasi manusia.

Hak paling utama yang diperhatikan Islam adalah hak hidup. Maka tidak mengherankan bila jiwa manusia dalam syariat Allah sangatlah dimuliakan, harus dipelihara, dijaga, dipertahankan, tidak menghadapkannya dengan sumber-sumber kerusakan/ kehancuran. Allah berfirman dalam surat An-Nisa ayat 29 :

وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : *Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*⁷⁴

⁷⁴ Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,83.

C. Perlindungan terhadap Akal

Akal merupakan sumber hikmah (pengetahuan), sinar hidayah, cahaya mata hati, dan media kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat. Dengan akal, surat perintah dari Allah disampaikan, dengannya pula manusia berhak menjadi pemimpin di muka bumi, dan dengannya manusia menjadi sempurna, mulia, dan berbeda dengan makhluk lainnya. Allah SWT berfirman dalam Surat al-Isra' ayat 70 :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : *Dan Sesungguhnya telah kami muliakan anak cucu Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang Sempurna atas kebanyakan makhluk yang Telah kami ciptakan.*⁷⁵

Aisyah menceritakan bahwa dia bertanya kepada Rasulullah SAW

“Wahai Rasulullah, dengan apakah manusia bisa menjadi unggul di dunia ?” Rasulullah menjawab, “Dengan akal. “Sedang di akhirat ?” “Dengan akal”. Kemudian Aisyah menambahkan, “Dan dengan apa yang menjadi balasan atas amal mereka.

Rasulullah SAW bersabda,

“Tidaklah mereka mengetahui melainkan sesuai kadar akal yang dikaruniakan Allah kepada mereka. Maka sesuai kadar akal yang dikaruniakan kepadanya amal mereka, dan sesuai dengan kadar amal merekalah mereka diganjar”.

⁷⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga* ...,289.

Andai tanpa akal, manusia tidak berhak mendapatkan pemuliaan yang bisa mengangkatnya menuju barisan para malaikat. Dengan akal, manusia naik menuju alam malaikat yang luhur. Karena itulah akal menjadi poros pembebanan pada diri manusia.

Melalui akalnya, manusia mendapatkan petunjuk menuju ma'rifat kepada Penciptanya. Setiap kali manusia mengoperasikan pikiran dan akalnya, menggunakan mata hati dan perhatiannya, maka dia akan memperoleh rasa aman, merasakan kedamaian dan ketenangan, dan masyarakat tempat dia hidup pun akan didominasi oleh suasana yang penuh dengan rasa sayang, cinta, dan ketenangan. Manusia pun akan merasakan rasa aman atas harta, jiwa, kehormatan, dan kemerdekaan mereka.

Akal dinamakan ikatan karena ia bisa mengikat dan mencegah pemiliknya untuk melakukan hal-hal buruk dan mengerjakan kemungkarannya.

Diriwayatkan juga dari Nabi Muhammad SAW

العقل نُورٌ فِي الْقَلْبِ يَفْرُقُ بَيْنَ الْحَقِّ وَالْبَاطِلِ

Akal adalah cahaya dalam hati yang membedakan antara perkara yang haq dan perkara yang batil.

Dari sinilah Islam memerintahkan kita untuk menjaga akal, mencegah segala bentuk penganiayaan yang ditujukan kepadanya, atau yang bisa menyebabkan rusak dan berkurangnya akal tersebut dan orang-orang yang menggunakan akal dan kemampuan mereka dalam memperhatikan alam dengan

segala ciptaan indah, makhluk yang mulia, dan keserasiannya. Firman Allah dalam Surat Al-Imran ayat 190-191 :

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَأَخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِأُولِي الْأَلْبَابِ
 الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ
 السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Artinya : *Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): "Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan Ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, Maka peliharalah kami dari siksa neraka."*⁷⁶

D. Perlindungan terhadap harta

Harta merupakan salah satu kebutuhan inti dalam kehidupan, di aman manusia tidak akan bisa terpisah darinya. Sebagaimana Firman Allah dalam surat Al-Kahfi ayat 46 :

الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَاتُ الصَّالِحَاتُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا
 وَخَيْرٌ أَمَلًا

Artinya : *Harta dan anak-anak adalah perhiasan kehidupan dunia tetapi amalan-amalan yang kekal lagi saleh adalah lebih baik pahalanya di sisi Tuhanmu serta lebih baik untuk menjadi harapan.*⁷⁷

⁷⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,75.

⁷⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,299.

Manusia termotivasi untuk mencari harta demi menjaga eksistensinya dan demi menambah kenikmatan materi dan religi, dia tidak boleh berdiri sebagai penghalang antar dirinya dengan harta. Namun, semua motivasi ini dibatasi dengan tiga syarat, yaitu harta yang dikumpulkannya dengan cara yang halal, dipergunakan untuk hal-hal yang halal, dan dari harta ini harus dikeluarkan hak Allah dan masyarakat tempat dia hidup.

Setelah itu, barulah dia dapat menikmati harta tersebut sesuai hatinya, namun tanpa ada pemborosan karena pemborosan untuk kenikmatan materi akan mengakibatkan hal sebaliknya, yakni sakitnya tubuh sebagai hasil dari berlebihan.

Cara menghasilkan harta tersebut adalah dengan cara bekerja dan mewaris, maka seseorang tidak boleh memakan harta orang lain dengan cara yang bathil, karena Allah berfirman dalam surat An-Nisa' ayat 29 :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ﴿٢٩﴾

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman!, janganlah kamu saling memakan harta sesama dengan jalan yang bathil (tidak benar) kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu.*⁷⁸

⁷⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,83.

E. Perlindungan terhadap keturunan.

Perlindungan terhadap keturunan dapat dilakukan dengan menghindari diri dari hal-hal yang dapat membahayakan kelangsungan dan melanggar agama serta melindungi diri dari segala ancaman terhadap eksistensi keturunan.

Nasab (keturunan) merupakan fondasi kekerabatan dalam keluarga dan penopang yang menghubungkan antaranggotanya, maka Islam memberikan perhatiannya yang sangat besar untuk melindungi nasab dari segala sesuatu yang menyebabkan pencampuran atau yang menghinakan kemuliaan nasab tersebut.

Disyariatkan menikah untuk menjaga keturunan kemudian syariat juga menjaga dengan menjauhi hal-hal yang menjerumuskan seseorang terhadap perbuatan zina. Seperti Firman Allah dalam surat Al-Isra' ayat 32 :

وَلَا تَقْرَبُوا الزَّيْنَىٰ إِنَّهُ كَانَ فَحِشَةً وَسَاءَ سَبِيلًا ﴿٣٢﴾

Artinya : *Dan janganlah kamu mendekati zina; Sesungguhnya zina itu adalah suatu perbuatan yang keji. dan suatu jalan yang buruk.*⁷⁹

Kelima *maqashid* tersebut di atas bertingkat-tingkat sesuai dengan tingkat mashlahat dan kepentingannya. Tingkatan urgensi dan kepentingan tersebut ada 3 (tiga), yaitu :

⁷⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,285.

1. *Dharuriyat*

Dari segi bahasa *dharuriyat* dapat diartikan sebagai kebutuhan mendesak atau darurat. Sehingga dalam kebutuhan *dharuriyat*, apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan mengancam keselamatan umat manusia di dunia maupun di akhirat.⁸⁰

Al-Maqashid ad-Dharuriyat secara bahasa artinya adalah kebutuhan yang mendesak yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh kehidupan manusia, kehidupan manusia tidak memiliki arti apa apa bila salah satu prinsip lima tersebut tidak ada. Dapat dikatakan aspek-aspek kehidupan yang sangat penting dan pokok demi berlangsungnya urusan-urusan agama dan kehidupan manusia secara baik.⁸¹

Maqashid Dharuriyat meliputi *Hifdz al-Din* (Memelihara Agama), *Hifdz al-Nafs* (Memelihara Jiwa), *Hifdz al-'Aql* (Memelihara Akal), *Hifdz al-Nasb* (Memelihara Keturunan), *Hifdz al-Maal* (Memelihara Harta).

Dalam hal ini Allah melarang murtad untuk memelihara agama, melarang membunuh untuk memelihara jiwa, melarang minum minuman keras untuk memelihara akal, melarang berzina untuk memelihara keturunan, dan melarang mencuri untuk memelihara harta.

Syariat Islam diturunkan untuk memelihara lima pokok di atas. Dengan meneliti *nash* yang ada dalam Al-Qur'an, maka akan diketahui alasan disyariatnya

⁸⁰ A.Djazuli, *Fiqh Siyasah* (Bandung : Prenada media,2003), h. 397.

⁸¹ Muhammmad Syukri Albani Nasution, *Filsafat Hukum Islam*, h.106.

suatu hukum. Misalnya dalam menegakkan agama, manusia disuruh beriman kepada Allah, kepada Rasul, kepada kitab suci, kepada malaikat, kepada hari akhir, kepada takdir baik dan buruk, mengucapkan kalimat syahadat serta melakukan ibadah yang pokok lainnya.⁸² Untuk menjaga agama, Allah SWT menyuruh manusia untuk berjihad di jalan Allah sebagaimana ditegaskan dalam Al-Qur'an pada surat at-Taubah ayat 41:

.....وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ.....

Artinya : *Berjihadlah kamu dengan harta dan dijiwamu di jalan Allah.*⁸³

Untuk memelihara keberadaan jiwa yang telah diberikan oleh Allah, manusia harus melakukan banyak hal, seperti makan, minum, dan mencegah penyakit.

Untuk memelihara akal yang diciptakan Allah khusus bagi manusia, diharuskan berbuat segala sesuatu untuk menjaga keberadaannya dan meningkatkan kualitasnya dengan cara menuntut ilmu. Dalam hal ini, manusia diwajibkan untuk menuntut ilmu tanpa batas usia dan tidak memperhitungkan jarak atau tempat, sebagaimana sabda Nabi yang populer :

عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya : *Dari Abi Darda' dia berkata : Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari*

⁸² Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta : Prenada Media Group), h.223.

⁸³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga* ...,193.

suatu ilmu. Niscaya Allah memudahkannya ke jalan menuju surga". (HR. Turmudzi)

Untuk mempertahankan hidup, manusia memerlukan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti makan, minum, dan pakaian. Untuk itu diperlukan mencari harta dengan cara yang baik dan halal. Seperti dalam firman Allah dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : *Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*⁸⁴

Untuk kelangsungan hidupnya manusia, perlu adanya keturunan yang sah dan yang jelas. Untuk itu Allah SWT melengkapi manusia dengan nafsu syahwat yang mendorong manusia untuk melakukan hubungan kelamin dengan cara yang sah. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat an-Nur ayat 32 :

وَأَنْكِحُوا الْأَيْمَىٰ مِنْكُمْ وَالصَّالِحِينَ مِنْ عِبَادِكُمْ وَإِمَائِكُمْ

Artinya : *Dan nikahkanlah orang-orang yang sedirian diantara kamu, dan orang-orang yang layak (menikah) dari hamba-hamba sahayamu yang lelaki dan hamba-hamba sahayamu yang perempuan.*⁸⁵

⁸⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,554.

⁸⁵ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,354.

2. *Hajiyat*

Hajiyat secara bahasa berarti kebutuhan-kebutuhan sekunder. *Hajiyat* adalah sesuatu yang sebaiknya ada agar dalam melaksanakannya leluasa dan terhindar dari *masyaqqah* (kesulitan). Untuk menghilangkan kesulitan tersebut, dalam Islam terdapat hukum *rukhsah* (keringanan), yaitu hukum yang dibutuhkan untuk meringankan beban, sehingga hukum dapat dilaksanakan tanpa rasa tertekan dan terkekang.⁸⁶

Hajiyat ini berlaku baik pada berbagai macam ibadah, adat kebiasaan, mu'amalat dan pada kriminal atau *jinayat*. Pada ibadah, umpamanya, pada dispensasi ringan karena sakit atau bermusafir, boleh *qasar* shalat dan meninggalkan puasa. Pada masalah adat kebiasaan, umpamanya pembolehan berburu, dan memakan makanan yang halal dan bergizi, dan lain sebagainya. Sedangkan pada mu'amalah adalah seperti bolehnya melaksanakan transaksi *mudharabah*, jual beli salam dan lain-lain. Dalam lapangan 'uqubat (sanksi hukum), Islam mensyariatkan hukuman *diyat* (denda) bagi pembunuhan tidak sengaja, dan menanggungkan hukuma potong tangan atas seseorang yang mencuri karena terdesak untuk menyelamatkan jiwanya dari kelaparan. Contoh lain dari *hajiyat* yaitu menuntut ilmu agama untuk menegakan agama, makan untuk kelangsunga hidup, mengasah otak untuk menyempurnakan akal, melakukan jual beli untuk mendapatkan harta. Bentuk kemaslahatannya tidak secara langsung bagi pemenuhan kebutuhan pokok

⁸⁶ Yusuf Al-Qardhawi, *Fiqh Praktis Bagi Kehidupan Modern* (Kairo: Makabah Wabah, 1999), h.79.

(lima) *dharuri*, tetapi secara tidak langsung menuju kearah sana seperti dalam hal yang memberi kemudahan bagi pemenuhan kebutuhan hidup manusia.

Suatu kesempatan itu menimbulkan keringanan dalam syariat Islam adalah dari petunjuk-petunjuk al-Qur'an juga. Misalnya firman Allah dalam surat al-Hajj ayat 78 :

.....وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ.....

Artinya : Dan Dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan.⁸⁷

Dan juga terdapat dalam firman Allah surat Al-Baqarah ayat 185 :

.....يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ.....

Artinya : Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesulitan bagimu.⁸⁸

Dengan demikian, bagi manusia manfaat dari *hajiyat* adalah untuk menghilangkan *masyaqqah* (kesempitan), kesulitan, yang dihadapi dalam kehidupan manusia

⁸⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,341.

⁸⁸ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga*,28.

3. *Tahsiniyat*

Tahsiniyat secara bahasa berarti hal-hal penyempurna artinya kebutuhan yang bersifat penyempurna (membaguskan). Tingkat kebutuhan ini berupa kebutuhan pelengkap. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka tidak akan mengancam dan menimbulkan kesulitan.⁸⁹ Keberadaanya dikehendaki untuk kemuliaan akhlak dan kebaikan tata tertib pergaulan.⁹⁰

Misalnya dalam bidang ibadah, menurut Abdul Wahab, Islam mensyariatkan bersuci baik dari najis atau dari hadast, baik pada badan maupun pada tempat dan lingkungan. Islam menganjurkan berhias ketika hendak ke Masjid, menganjurkan memperbanyak ibadah sunnah. Menurut Al-Syatibi hal-hal yang merupakan kepatutan menurut adat istiadat, menghindarkan hal-hal yang tidak enak dipandang mata, dan berhias dengan keindahan yang sesuai dengan tuntutan norma dan akhlak.⁹¹

Dalam bidang muamalah, Islam melarang melakukan perbuatan boros, kikir, monopoli, dan lain-lain. Dalam bidang uqubat, Islam mengharamkan membunuh anak-anak dalam peperangan dan kaum wanita, melarang melakukan *muslah* (menyiksa mayit dalam peperangan). Dan Al-Syatibi menambahkan, Islam melakukan pelarangan terhadap wanita berkeliaran di jalan raya dengan memamerkan pakaian yang merangsang nafsu seks.⁹²

⁸⁹ Yusuf Al-Qardhawi, *Fiqh Praktis Bagi Kehidupan Modern*, h.80.

⁹⁰ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, h.228.

⁹¹ Husnul Khatimah, *Penerapan Syaria'ah Islam* (Bengkulu: Pustaka Pelajar, 2007), h. 132.

⁹² Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul asy-Syariah*, juz II (Beirut : Dar al- Ma'rifah, tth), h.9.

Tujuan syariat mengenai *tahsiniyat*, misalnya termaktub dalam Surat al-Maidah ayat 6 :

....وَلِيَكُنْ يُرِيدُ لِيُطَهِّرَكُمْ وَلِيُتِمَّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya : Tetapi Dia hendak membersihkan kamu dan menyempurnakan nikmat-Nya bagimu, supaya kamu bersyukur.⁹³



⁹³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga ...*, 108



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode secara etimologi diartikan sebagai jalan atau cara melakukan atau mengerjakan sesuatu. Sedang menurut istilah metode merupakan titik awal menuju proposisi-proposisi akhir dalam bidang pengetahuan tertentu.⁹⁴

Penelitian (*research*) merupakan aktifitas ilmiah yang sistematis, terarah, dan bertujuan. Maka, data atau informasi yang dikumpulkan dalam penelitian harus relevan dengan persoalan yang dihadapi, artinya data tersebut berkaitan, mengena, dan tepat.

Metode penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan dengan cara mencari,

⁹⁴ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2008), h.13.

mencatat, merumuskan, dan menganalisis sampai menyusun laporan.⁹⁵ Jadi metode penelitian adalah suatu cara atau metode yang ditempuh oleh penulis dalam melakukan penelitian.

Adapun metode penelitian yang akan dilakukan meliputi: jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan metode analisis data.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yuridis empiris atau yang disebut dengan penelitian hukum empiris (*empirical law research*). Penelitian hukum empiris (*empirical law research*) melihat fenomena hukum di masyarakat atau fakta sosial yang terdapat di masyarakat.⁹⁶ Penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum dengan cara pendekatan fakta yang ada dengan jalan mengadakan pengamatan dan penelitian di lapangan kemudian dikaji dan ditelaah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait sebagai acuan untuk memecahkan masalah.⁹⁷ Dalam hal ini penulis terjun langsung ke lapangan yakni di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Malang yang tergabung dalam susunan Dewan Pengupahan kota Malang untuk menemui fakta yang ada terkait penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak yang ada di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012.

⁹⁵Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. BumiAksara, 2003), h. 1.

⁹⁶Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, h. 124.

⁹⁷Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), h. 52.

B. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian dipilih sesuai dengan jenis penelitian, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, serta menjelaskan urgensi penggunaan jenis pendekatan dalam menguji dan menganalisis data penelitian.⁹⁸ Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Yuridis Sosiologis. Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah (*problem-solution*).⁹⁹ Dan menyoroti keadaan sosial yang terjadi di Dewan Pengupahan kota Malang sebagai komponen yang terlibat dalam menentukan standar pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Penulis menyoroti fenomena kejadian dengan konsep-konsep KHL yang ada di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012.

C. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Malang. Tepatnya di Jalan Mayjen Sungkono, Perkantoran Terpadu Gedung B Lt.3 Malang, Jawa Timur. Lokasi penelitian ini sangat mendukung penulis untuk melakukan sebuah penelitian.

⁹⁸Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah* (Malang: UIN Press, 2012), h. 39.

⁹⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1982), h.10.

D. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu, sumber data primer, sekunder dan tersier.

a. Data Primer

Data Primer merupakan data dasar (*primary data atau basic data*) yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yakni perilaku warga masyarakat, melalui penelitian.¹⁰⁰ Dalam hal ini, data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan narasumber yaitu bapak Kasiyadi selaku Sekretaris Dewan Pengupahan kota Malang .

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku-buku sebagai data pelengkap sumber data primer. Sumber data sekunder penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan melakukan kajian pustaka seperti buku-buku ilmiah, hasil penelitian dan sebagainya. Adapun data sekunder yang dapat digunakan adalah informasi yang diperoleh dari buku-buku atau dokumen tertulis.¹⁰¹

Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data sekunder berupa dokumen-dokumen dan literatur (kepustakaan) yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder yang akan digunakan adalah literatur berupa buku-buku, jurnal, koran, majalah serta literatur yang membahas tentang standar komponen

¹⁰⁰ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2007), h.12.

¹⁰¹ Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah* (Malang: UIN Press, 2012), h. 29.

kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari buku Hukum Ketenagakerjaan dan buku *Maqashid Syariah*.

c. Data Tersier

Selain dari dua data tersebut di atas, penulis juga membutuhkan data tersier yang terkait dengan obyek penelitian, seperti kamus hukum, kamus besar bahasa Indonesia, kamus ilmiah populer dan kamus bahasa Arab.

Menurut Soerjono Soekanto sumber data dibagi menjadi tiga yaitu: sumber data primer, sumber data sekunder dan sumber data tersier. Sumber Data Tersier adalah data-data penunjang, yakni bahan-bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap data primer dan sumber data sekunder, diantaranya kamus dan ensiklopedia.¹⁰²

E. Metode Pengumpulan Data

Pada bagian ini penulis mendapatkan data yang otentik dan akurat karena dilakukan dengan mengumpulkan sumber data baik data primer maupun data sekunder yang disesuaikan dengan penelitian tersebut. Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian sehingga diperlukan keterampilan dari penulis agar diperoleh suatu data yang valid.

Untuk mempermudah penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, di antaranya adalah:

¹⁰² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, h.12.

a. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka (*face to face*), ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah penelitian kepada responden.¹⁰³

Wawancara merupakan suatu percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu, dan percakapan ini biasanya dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.¹⁰⁴ Wawancara adalah metode pengumpulan informasi dengan bertanya langsung kepada informan. Dalam wawancara ini dibutuhkan sikap mulai waktu datang, sikap duduk, ekspresi wajah, bicara, kesabaran serta keseluruhan penampilan dan sebagainya.¹⁰⁵ Sebelum wawancara dimulai, pertanyaan-pertanyaan telah dipersiapkan dahulu sesuai dengan tujuan penggalian data yang diperlukan dan kepada siapa wawancara tersebut dilakukan. Dalam hal ini ditujukan kepada bapak Kasiyadi selaku Sekretaris Dewan Pengupahan kota Malang.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasati, notulen rapat, legger,

¹⁰³ Amiruddin dan M. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta : PT Grafindo Persada, 2006), h.82

¹⁰⁴ Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif* (Cet.4, Jakarta : Kencana, 2010), h. 108.

¹⁰⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 270.

agenda dan sebagainya.¹⁰⁶ Dokumentasi adalah salah satu cara pengumpulan data yang digunakan penulis untuk menginfentarisir catatan, transkrip buku, atau lain-lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumen dapat digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong.¹⁰⁷ Adapun fungsi atau kegunaan dari dokumentasi dalam penelitian ini ialah untuk menunjang dan melengkapi data primer penulis yang dapat dijadikan sebagai refrensi dalam penelitian dan juga sebagai arsip dan bukti bahwa penelitian tersebut asli kebenarannya.

F. Metode Pengolahan Data

Setelah data diproses, maka tahapan selanjutnya adalah mengolah/menganalisis data. Metode analisis data yang digunakan yaitu deskriptif analitis, yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian. Demikian juga hukum dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat yang berkenaan dengan objek penelitian. Deskriptif ini yang dimaksud meliputi isi dan struktur hukum positif, yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.¹⁰⁸

¹⁰⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, h. 274.

¹⁰⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, h.135.

¹⁰⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta : Sinar Grafika, 2011), h.105-107.

Adapun proses analisis data yang penulis gunakan adalah Pemeriksaan Data (*Editing*), klasifikasi (*classifying*), verifikasi (*verifying*), analisis (*analyzing*), dan tahap terakhir adalah kesimpulan (*concluding*).

a. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Menerangkan, memilah hal-hal pokok dan memfokuskan hal-hal penting yang sesuai dengan rumusan masalah. Dalam teknik *editing* ini, penulis akan mengecek kelengkapan serta keakuratan data yang diperoleh dari responden utama, yaitu bapak Kasiyadi selaku Sekretaris Dewan Pengupahan kota Malang.

b. Klasifikasi (*Classifying*)

Klasifikasi (*classifying*), yaitu setelah ada data dari berbagai sumber, kemudian diklasifikasikan dan dilakukan pengecekan ulang agar data yang diperoleh terbukti valid. Klasifikasi ini bertujuan untuk memilah data yang diperoleh dari informan dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.

c. Verifikasi (*Verifying*)

Verifikasi data adalah langkah dan kegiatan yang dilakukan penulis untuk memperoleh data dan informasi dari lapangan. Dalam hal ini, penulis melakukan pengecekan kembali data yang sudah terkumpul terhadap kenyataan yang ada di lapangan guna memperoleh keabsahan data.

d. Analisis (*Analysing*)

Analisa data adalah suatu proses untuk mengatur aturan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola kategori dan suatu uraian dasar. Sugiyono berpendapat bahwa analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.¹⁰⁹

e. Kesimpulan (*Concluding*)

Concluding adalah penarikan kesimpulan dari permasalahan-permasalahan yang ada, dan ini merupakan proses penelitian tahap akhir serta jawaban atas paparan data sebelumnya. Pada kesimpulan ini, penulis mengerucutkan persoalan di atas dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan pembaca untuk memahami dan menginterpretasi data.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistemkannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting

¹⁰⁹Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, h. 48.

dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.¹¹⁰

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis data kualitatif, yaitu analisis yang tidak menggunakan matematika, statistik dan atau model-model yang bersifat rumusan (angka-angka pengukuran) dan bentuk lainnya.¹¹¹

Mengenai tahapan proses analisis data dilakukan sebagai berikut: Pertama, dengan mengkaji ulang (menelaah) seluruh data yang diperoleh dari berbagai sumber, diantaranya hasil wawancara, dokumen pribadi, dokumen resmi dan website resmi. Data tersebut dibaca, dipilah, dipelajari serta telaah. Kedua, tahapan dengan melakukan atau membuat rangkuman yang inti, proses, dan pertanyaan-pertanyaan yang efektif, sinkron, sehingga tetap berada di dalam topik. Ketiga, adalah menyusun data-data tersebut dalam satuan-satuan yang kemudian dikategorisasikan pada langkah berikutnya. Keempat, tahapan akhir yaitu mengadakan pemeriksaan terhadap keabsahan data, kemudian dilanjutkan dengan tahapan penafsiran data dan hasilnya dapat diolah dengan menggunakan metode analisis yang dipakai yaitu metode analisis data kualitatif.

¹¹⁰Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Ed. Rev., Jakarta: PT. RemajaRosdakarya 2010), h. 248.

¹¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cet. XIII; Jakarta: Alfabeta, 2011), h. 244.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Kondisi Geografis Penelitian

Kota Malang adalah sebuah kota yang berada pada selatan Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan di kota Malang yang di juluki dengan Tri Bina Cita yaitu kota Pelajar/Pendidikan, Industri, dan Pariwisata.

Kota Malang memiliki luas 110.06 Km². Kota dengan jumlah penduduk sampai tahun 2010 sebesar 820.243 jiwa yang terdiri dari 404.553 jiwa penduduk laki-laki, dan penduduk perempuan sebesar 415.690 jiwa. Kepadatan penduduk kurang lebih 7.453 jiwa per kilometer persegi. Tersebar di 5 Kecamatan

(Klojen:105.907 jiwa, Blimbing: 172.333 jiwa, Kedungkandang: 174.447 jiwa, Sukun: 181.513 jiwa, dan Lowokwaru: 186.013 jiwa). Terdiri dari 57 Kelurahan, 536 unit RW dan 4.011 unit RT.¹¹²

Kota Malang memiliki wilayah seluas 110,06 Km² merupakan dataran tinggi yang bervariasi. Secara geografis memiliki struktur tata ruang kota yang sangat strategis, terletak pada lintasan transit untuk kegiatan transportasi lokal maupun regional. Kota Malang yang terletak pada ketinggian antara 440-667 meter di atas permukaan air laut, merupakan salah satu kota tujuan wisata di Jawa Timur karena potensi alam dan iklim yang dimiliki. Letaknya yang berada ditengah-tengah wilayah Kabupaten Malang secara astronomis terletak 112,06°-112,07° Bujur Timur dan 7,06°-8,02° Lintang Selatan, dengan batas wilayah sebagai berikut:¹¹³

- a. Sebelah Utara: Kecamatan Singosari dan Kecamatan Karangploso Kabupaten Malang.
- b. Sebelah Timur: Kecamatan Pakis dan Kecamatan Tumpang Kabupaten Malang.
- c. Sebelah Selatan: Kecamatan Tajinan dan Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang.
- d. Sebelah Barat: Kecamatan Wagir dan Kecamatan Dau Kabupaten Malang.

Kota Malang juga berada ditengah-tengah pegunungan atau dikelilingi gunung-gunung, yaitu:

¹¹² Data Publikasi Badan Pusat Statistik Kota Malang Tahun 2015.

¹¹³ Data Publikasi Pemerintah Daerah Kota Malang Tahun 2015.

- a. Gunung Arjuno di sebelah Utara.
- b. Gunung Semeru di sebelah Timur.
- c. Gunung Kawi dan Panderman di sebelah Barat.
- d. Gunung Kelud di sebelah Selatan.

Kondisi iklim kota Malang selama tahun 2008 tercatat rata-rata suhu udara berkisar antara 22,7°C-25,1°C. Sedangkan suhu maksimum mencapai 32,7°C dan suhu minimum 18,4°C. Rata kelembaban udara berkisar 79% -86%. Dengan kelembaban maksimum 99% dan minimum mencapai 40%. Seperti umumnya daerah lain di Indonesia, kota Malang mengikuti perubahan putaran 2 iklim, musim hujan, dan musim kemarau. Dari hasil pengamatan Stasiun Klimatologi Karangploso Curah hujan yang relatif tinggi terjadi pada bulan Februari, November, Desember. Sedangkan pada bulan Juni dan September Curah hujan relatif rendah. Kecepatan angin maksimum terjadi di bulan Mei, September, dan Juli.

2. Susunan Keanggotaan Dewan Pengupahan Kota Malang

Berdasarkan Keputusan Wali Kota Malang Nomor : 188.45/125/35.73.112/2015 tentang Pembentukan Tim Dewan Pengupahan Periode tahun 2015-2017.

- I. Pengarah : Wali Kota Malang
- II. Penanggungjawab :
 - a. Sekretaris Daerah kota Malang;
 - b. Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah Kota Malang.
- III. Pelaksana :

- a. Ketua : Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang;
- b. Wakil ketua : Unsur Pusat Kajian Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Kota Malang;
- c. Sekretaris : Kepala Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Kota Malang.
- d. Anggota :
 - 1. Unsur Pemerintah :
 - a) Unsur Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang;
 - b) Unsur Bidang Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang;
 - c) Unsur Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang;
 - d) Unsur Dinas Pasar Kota Malang;
 - e) Unsur Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Malang;
 - f) Unsur Badan Pusat Statistik Kota Malang.
 - 2. Unsur Asosiasi Pengusaha :
 - a) Unsur Asosiasi Pengusaha Indonesia Kota Malang;
 - b) Unsur Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia Kota Malang;
 - c) Unsur Gabungan Pengusaha Rokok Kota Malang;
 - d) Unsur Gabungan Pengusaha Konstruksi Nasional Indonesia Kota Malang.

3. Unsur Organisasi Pekerja/Buruh :

- a) Unsur Dewan Pimpinan Cabang Konfederasi Serikat Pekerja Sejahtera Indonesia Kota Malang;
- b) Unsur Dewan Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Malang.
- c) Unsur Serikat Perjuangan Buruh Indonesia Kota Malang;
- d) Unsur Asosiasi Pekerja Sejahtera Malang Kota Malang.

B. Analisis dan Interpretasi Data

1. Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam waktu tertentu setelah ia bekerja.¹¹⁴

Sebagaimana disadari bekerja merupakan kebutuhan hidup yang penting bagi manusia. Dari bekerja itu, manusia berharap mendapatkan upah yang layak sehingga dapat mencukupi kebutuhan jasmani maupun rohani. Dengan upah yang diterima itu pula diharapkan dapat meningkatkan mutu dan kualitas kehidupannya

¹¹⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* , h.102.

yang pada tatarannya menempatkan pada status sosial tertentu sehingga dapat memberikan kepuasan pada dirinya.

Kebutuhan hidup layak itu sangat debatable, karena dipengaruhi oleh lingkungan dalam hal ini gaya hidup, selera, dan sebagainya, sehingga antar daerah mempunyai jenis kebutuhan hidup layak yang berbeda-beda. Hal ini yang mempengaruhi penetapan upah minimum di setiap daerah. Berbeda dengan kemiskinan karena kalau kemiskinan itu ambang batasnya standar bahwa seseorang itu mampu atau tidak memenuhi kebutuhan dasar seperti makan, papan, dan sandang. Ketika sudah mampu untuk mencukupi kebutuhan tersebut maka dia lepas atau beranjak dari statusnya miskin.

Menurut Kasiyadi selaku Sekretaris Dewan Pengupahan kota Malang, sejarah terbentuknya Dewan Pengupahan kota Malang sebelum adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu bernama Komisi Pengupahan Kota. Kemudian setelah adanya UU Nomor 13 Tahun 2003 maka ada kelembagaan yang namanya Dewan Pengupahan yang diatur dalam pasal 98 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang meliputi : Dewan Pengupahan Nasional, Dewan Pengupahan Provinsi, dan Dewan Pengupahan Kab/Kota yang bertugas untuk memberikan saran, pertimbangan, dan usulan pengupahan yang akan ditetapkan oleh Pemerintah. Kemudian dalam aturan pelaksanaannya yaitu terdapat dalam Keppres 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan. Di kota Malang dibentuk dewan pengupahan kota yang dikuatkan dengan Keputusan Wali Kota dengan masa berlaku 3 tahun.¹¹⁵

Untuk dapat diangkat menjadi anggota Depekab/Depeko, calon anggota harus memenuhi persyaratan yang diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 107 tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan yang terdapat dalam Pasal 45 yaitu :

- a. Warga negara Indonesia;
- b. Berpendidikan paling rendah lulus Diploma-3 (D-3);

¹¹⁵ Wawancara dengan Bapak Kasiyadi (Malang, 22 Juli 2016).

- c. Memiliki pengalaman atau pengetahuan di bidang pengupahan dan pengembangan Sumber Daya manusia.

Menurut Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, pada Pasal 1 Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit. Dalam rangka memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Wali Kota terhadap pengusulan upah minimum kota, ternyata Dewan Pengupahan mempunyai wewenang yang spesial. Hal ini dikarenakan ada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang mencantumkan hal-hal yang dapat dilakukan oleh Dewan Pengupahan yaitu menetapkan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL, membentuk tim survey KHL serta menetapkan nilai KHL. Dalam hal ini, Dewan Pengupahan kota Malang dalam menentukan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL diserahkan oleh akademisi kemudian diambil kesepakatan dari semua pihak. Misalnya, dalam menentukan standar kualitas beras, akademisi menentukan macam-macam merk beras yang ada di kota Malang, dari macam-macam merk beras tersebut dipilih salah satu oleh semua pihak yaitu merk mentari berdasarkan kesepakatan.

Dewan Pengupahan adalah lembaga non struktural yang bersifat tripartit dibentuk pada tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota yang keanggotaanya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, akademisi dan pakar.

Berdasarkan hasil wawancara penulis di Dewan Pengupahan yang berkantor di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Malang yang dilakukan pada tanggal 22 Juli 2016 oleh Kasiyadi dengan jabatan Sekretaris Dewan Pengupahan kota Malang juga merangkap sebagai Ketua Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwasanya :

Dewan Pengupahan kota Malang dalam komposisinya adalah 2:1:1 maksudnya Pemerintah dua, satu dari Asosiasi Pengusaha Indonesia, satu dari Serikat Pekerja. Jadi kalau itu jumlahnya lebih , misalnya serikat pekerjanya empat maka unsur pengusahanya juga empat, kemudian pemerintahnya delapan pada instansi-instansi yang terkait. Contohnya kalau serikat pekerja ada SPSI, SBSI, SPBI, dan APSM, kemudian dari unsur pengusaha ada APINDO, GAPENSI, GAPEROMA dan, PHRI. Sedangkan kalau pemerintah ada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Malang, Dinas Pasar kota Malang, Bagian Hukum Sekretariat Daerah kota Malang dan Badan Pusat Statistik, itu semuanya tergantung dengan kebutuhan di daerah masing-masing.¹¹⁶

Hal ini telah sesuai dengan Lampiran II Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 disebutkan Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Anggota masing-masing Tim Survei di daerah yang telah terbentuk Dewan Pengupahan sebanyak 5 (lima) orang, yang terdiri dari 4 (empat) orang anggota Dewan Pengupahan yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.

Dan juga telah sesuai dengan Keputusan Wali Kota Malang Nomor : 188.45/ 125/35.73.112/2015 tentang Pembentukan Tim Dewan Pengupahan. Berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 tahun 2004

¹¹⁶ Wawancara dengan Kasiyadi (Malang, 22 Juli 2016).

tentang dewan pengupahan bahwa keanggotaan atau unsur-unsur dewan pengupahan adalah sebagai berikut :

- a. Keanggotaan Dewan Pengupahan, terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar Anggota
- b. Dewan Pengupahan Kota dari unsur Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) diusulkan oleh Pimpinan Satuan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota kepada Bupati/Wali Kota.
- c. Anggota Dewan Pengupahan Kota dari unsur serikat pekerja/serikat buruh ditunjuk oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memenuhi syarat keterwakilan untuk duduk dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang bersifat tripartit.
- d. Anggota Dewan Pengupahan Kota dari unsur organisasi pengusaha ditunjuk dan disepakati dari dan oleh organisasi pengusaha yang memenuhi syarat sesuai ketentuan yang berlaku.
- e. Anggota Depekab/Depeko dari unsur Perguruan Tinggi dan pakar ditunjuk oleh Bupati/Wali Kota.
- f. Perbandingan keanggotaan dewan pengupahan adalah 2:1:1 artinya dua bagian dari wakil pemerintah, satu bagian dari apindo, dan satu bagian perwakilan dari serikat pekerja. Berjumlah ganjil dan sesuai dengan kebutuhan.

Sifat Dewan Pengupahan kota Malang adalah tertutup dari kepentingan diluar tujuan bersama dan satu pintu sehingga semua informasi yang berkaitan

dengan pengusulan upah minimum dirahasiakan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Hubungan antara serikat pekerja, asosiasi pengusaha, pemerintah, dan pakar dalam pemenuhan kebutuhan hidup layak dimulai dengan adanya :

- 1) SE Gubernur.
- 2) Membentuk tim survey KHL oleh ketua dewan pengupahan kota Malang yang anggotanya terdiri dari pemerintah, unsur pengusaha, serikat pekerja, dan pakar dengan perbandingan 2:1:1.
- 3) Mengadakan pembekalan anggota Tim (untuk menyamakan konsep dan persepsi dasar).
- 4) Menentukan tempat survey harga barang, dengan dasar populasi dan sampel pasar serta toko.
- 5) Menetapkan Deviasi nilai atau harga barang antar toko dalam pasar, dan antar pasar dalam daerah.
- 6) Menetapkan standar kualitas masing-masing jenis barang (60 item) dengan dasar Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 dan SE Gubernur.
- 7) Menyiapkan instrumen survey, dengan dasar lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 dan SE dari Gubernur.
- 8) Melakukan survey harga barang pada tempat survey yang telah ditetapkan seperti pada poin 3, dengan dasar poin 4 dan 5, dengan menggunakan instrumen poin 6.

9) Mengolah dan menganalisis data.

9.1) Menghitung harga barang rata-rata antar toko dalam pasar.

9.2) Menghitung harga barang rata-rata antar pasar dalam daerah.

9.3) Menghitung KHL hasil survey.

Masih menurut Kasiyadi, Survey KHL di kota Malang dilakukan di 3 Pasar yaitu :

1. Pasar Besar;
2. Pasar Dinoyo; dan
3. Pasar Blimbing.

Dari jumlah anggota semuanya 23 orang dibagi menjadi 3 tim, tiap tim ada unsur-unsurnya masing-masing, ada dari serikat pekerja, asosiasi pengusaha dan pemerintah supaya tidak ada kecurigaan antar unsur dalam melakukan survey harga barang di pasar, kemudian hasil survey KHL di tanda tangani oleh tim survey.¹¹⁷

Hal ini juga telah sesuai dalam lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak bahwasanya : Survei harga dilakukan di pasar tradisional yang menjual barang secara eceran, bukan pasar induk dan bukan pasar swalayan atau sejenisnya.

Untuk jenis kebutuhan tertentu, survei harga dapat dilakukan di tempat lain di tempat jenis kebutuhan tersebut berada/dijual.

Kriteria pasar tradisional tempat survei harga :

- a. Bangunan fisik pasar relatif besar;
- b. Terletak pada daerah yang biasa dikunjungi pekerja/buruh;

¹¹⁷ Wawancara dengan Pak Kasiyadi (Malang, 22 Juli 2016).

- c. Komoditas yang dijual beragam;
- d. Banyak pembeli;
- e. Waktu keramaian berbelanja relatif panjang.

Berdasarkan data yang bersumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Malang, mulai bulan Januari 2016 - Agustus 2016 bahwa Kebutuhan Hidup Layak selalu naik dari bulan ke bulan. Pada bulan Januari Nilai Kebutuhan Layak kota Malang sebesar Rp 1.966.406,16, bulan Februari sebesar 1.969.270,66, bulan Maret sebesar 1.966.338,16, bulan April sebesar 1.976.742,16, bulan Mei sebesar 2.006.750,43, bulan Juni sebesar 2.013.495, bulan Juli sebesar 2.022.436,17, dan bulan Agustus sebesar 2.026.771,17.

Jika dikaitkan dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 tahun 2015 disebutkan bahwa UMK kota Malang adalah Rp 2.099.000,00.¹¹⁸ Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan "*living wage*", yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Dan KHL kota Malang pada bulan Agustus tahun 2016 yaitu sebesar 2.026.771,17. Jadi apabila seorang pekerja lajang diberi upah minimum kota Malang sebesar Rp 2.099.000,00 sudah memenuhi dan melebihi dari kebutuhan hidup layaknya selama satu bulan.

Hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 (1) menyatakan bahwa :

¹¹⁸ Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 tahun 2015.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Maksud hidup yang layak yaitu jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja secara wajar selama 1 (satu) bulan yang meliputi : sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (perumahan), pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, dan jaminan hari tua.¹¹⁹

2. Penerapan Standar Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif *Maqhasid Syariah*

Manusia dalam hidupnya selalu berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan hidup sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam waktu tertentu setelah ia bekerja.¹²⁰

Dalam ekonomi Islam, perspektif kerja dan produktivitas adalah untuk mencapai tiga sasaran, yaitu :

- a. Mencukupi kebutuhan hidup (*al-asyba'*);
- b. Meraih laba yang wajar (*al-arbah*);
- c. Menciptakan kemakmuran lingkungan sosial maupun alamiah (*al-'a'mar*).

Ketiga sasaran tersebut harus terwujud secara harmonis. Apabila terjadi sengketa antara pekerja dengan pengusaha, Islam memerintahkan untuk

¹¹⁹ Penjelasan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 88 (1).

¹²⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika : 2010),h. 102.

menyelesaikannya dengan cara yang baik, yakni ada posisi tawar-menawar antara pekerja yang meminta upah yang cukup untuk menghidupi keluarganya dan tingkat laba bagi pengusaha untuk melanjutkan produksinya.¹²¹

Menurut Yusuf Qardhawi, bekerja adalah bagian dari ibadah dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan-Nya. Dengan bekerja, manusia dapat melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat dan meraih tujuan yang sangat besar. Demikian pula, dengan bekerja individu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya, dan berbuat baik dengan tetangganya. Semua bentuk yang diberkati agama ini hanya dapat terlaksana dengan memiliki harta dan mendapatkannya dengan bekerja.¹²²

Dalam realitanya menunjukkan bahwa kebutuhan hidup manusia beraneka ragam dan sifatnya tidak terbatas, baik kebutuhan secara fisik (jasmani) maupun kebutuhan mental (rohani) yang semuanya itu memerlukan pemenuhan agar manusia tersebut dapat mencapai kesejahteraan dan kemakmuran.

Dalam menetapkan hukum Islam, metode penemuan hukum dapat dilihat dari dua segi pendekatan yaitu pendekatan kebahasaan dan pendekatan tujuan hukum. Di kalangan ulama ushul fiqh, tujuan hukum itu bisa disebut dengan *maqashid syariah*, yaitu tujuan *ash-shari'* dalam menetapkan hukum. Tujuan hukum tersebut dapat dipahami melalui penelusuran terhadap ayat-ayat al-Qur'an dan sunnah Rasulullah. Penelusuran yang dilakukan ulama ushul fiqh tersebut

¹²¹ Mardani, *Hukum Bisnis Syariah* (Jakarta: PrenadaMedia Group, 2014), h. 94.

¹²² Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), h. 107.

menghasilkan kesimpulan, bahwa tujuan *ash-shari'* menetapkan hukum adalah untuk kemaslahatan manusia (*al-mashlahah*), baik di dunia maupun di akhirat.¹²³

Misi utama kehadiran Islam di muka bumi adalah menciptakan kedamaian hidup yaitu kehidupan yang penuh dengan kemaslahatan yang dapat dinikmati makhluk semesta alam (*rahmatat lil 'alamin*). Islam pada dasarnya sangat memperhatikan pemenuhan kebutuhan hidup manusia, baik terkait dengan diri, jiwa, akal, akidah, usaha, pahala dan lain-lain. Dalam Islam, kebutuhan ditentukan oleh *maslahah*. Pembahasan konsep kebutuhan dalam Islam tidak dapat dipisahkan dari kajian tentang perilaku konsumen dalam kerangka *maqashid syariah*. Dimana tujuan syariah harus dapat menentukan tujuan perilaku konsumen dalam Islam. Dalam konsep *maqashid syariah*, pemenuhan kebutuhan seseorang haruslah mengutamakan *the basic need (dharuriyat)* terlebih dahulu. Jika *the basic need* tidak terpenuhi, maka akan membawa kerusakan pada seseorang, karena *the basic need* termasuk bagian *dharuriyat* yang harus senantiasa dijaga. Setelah *the basic need* terpenuhi, seseorang baru bisa memenuhi kebutuhan *hajiyyat*, dan kemudian *tahsiniat*.¹²⁴

Teori *maqashid syariah* Al-Syatibi dijadikan salah satu pisau analisis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan warna integrasi yang berbeda dan bernuansa Islam sesuai dengan nama fakultas dimana penulis mendedikasikan diri mengembangkan ilmu pengetahuan keislaman.

¹²³ Abd. Rahman Dahlan, *Ushul Fiqh*, Ed 1, cet 2 (Jakarta : Amzah, 2011), h. 303-304.

¹²⁴ Ika Yunia Fauzia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid syariah*, h.175.

Sering dijelaskan sesungguhnya hukum Islam merupakan suatu kebahagiaan hidup manusia di dunia dan kelak di akhirat, yaitu dengan mengambil jalan untuk kemanfaatan dan mencegah *mafsadah* (kemadharatan) yang tidak berguna bagi lingkungan sekitar. Dengan kata lain tujuan hukum Islam merupakan kemaslahatan hidup manusia, baik rohani maupun jasmani, baik individual dan sosial yang harus dipenuhi.

Hubungan antara *maqashid syariah* dengan kebutuhan hidup layak dapat dilihat melalui telaah konsep jenis kebutuhan hidup manusia yang meliputi kebutuhan makanan, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan. Kebutuhan hidup layak harus memperhatikan unsur-unsur *maqashid syariah* dalam mencapai kebaikan di dunia dan di akhirat. Keadilan merupakan bagian dari kesejahteraan, dan mewujudkan kesejahteraan haqiqi bagi manusia merupakan dasar sekaligus tujuan utama dari syariat Islam, karenanya juga merupakan tujuan akhir dari ekonomi Islam.¹²⁵

Perundingan diantara Tim Dewan Pengupahan kota Malang yaitu unsur pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pakar/akademisi dalam menentukan tim survey KHL, menentukan tempat survey, dan menetapkan standar kualitas masing-masing jenis barang yang terdiri dari 60 item, menunjukkan adanya kegiatan bermusyawarah antara pemangku kepentingan, hal ini seperti yang tertera dalam surat Ali-Imran ayat 159 :

¹²⁵ Pusat pengkajian dan pengembangan ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*, h.54

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَئِن لَّو كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
 فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.¹²⁶

Berdasarkan tinjauan QS. Ali-Imran ayat: 159 yang menerangkan tentang musyawarah dalam menyelesaikan segala masalah kehidupan umat. Yang terjadi di atas, sebelum melakukan survey harga di pasar untuk mengetahui nilai KHL seorang pekerja lajang dalam waktu satu bulan dengan 3000 kalori per hari bahwasanya Dewan Pengupahan kota Malang, dalam hal ini serikat pekerja, asosiasi pengusaha, pemerintah, dan pakar/akademisi bermusyawarah untuk membentuk tim survey KHL, menentukan tempat survey KHL, dan menetapkan standar kualitas masing-masing jenis barang yang terdiri dari 60 item, hal ini telah sesuai dengan salah satu prinsip yang dianut oleh Islam tentang anjuran bermusyawarah dahulu dalam memutuskan segala sesuatu sehingga mendapatkan kesepakatan bersama dan hasil dari keputusan tersebut dapat diterima dan dijalankan dengan ikhlas dengan rasa tanggungjawab didalamnya.

¹²⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga ...*,71.

Menurut penelitian yang dilakukan penulis bahwasanya upah minimum sangat relevan jika diberikan kepada pekerja lajang dalam hal ini masih belum memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Hal ini dikarenakan pekerja lajang masih belum memiliki kebutuhan yang menjadi tanggungjawabnya untuk keluarga (istri dan anak).

Salah satu cara yang dilakukan Al-Syatibi dalam memahami *maqashid syariah* yaitu :

1. Melakukan analisis terhadap lafadz perintah (*al-amr*) dan lafadz larangan (*al-nahy*).

Cara pertama dilakukan dengan menganalisis lafadz perintah atau larangan di dalam Al-Qur'an dan Hadist. Disini dapat kita cermati bahwasanya sesuai rumusan masalah yang penulis angkat yaitu tentang pemenuhan kebutuhan hidup layak. Dalam memenuhi kebutuhan hidup yang baik/layak (*al-hayah al-thayyibah*), Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an terdapat pada surat al-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka*

dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.¹²⁷

Ayat di atas menjelaskan tentang perintah Allah kepada orang yang beriman untuk bekerja secara ikhlas semata-mata karena Allah baik itu laki-laki maupun perempuan sehingga Allah memberikan kehidupan yang baik. Sebagian menafsirkannya dengan kehidupan yang baik di dunia, yaitu Allah memberikan taufik kepada hamba-Nya kepada apa-apa yang diridhoi-Nya, memberikan karunia berupa kesehatan serta rezeki halal. Dengan demikian, maka seorang pekerja yang bekerja dengan ikhlas semata-mata karena Allah, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

Menurut Imam Al-Syatibi, tujuan utama syariat Islam terletak pada 5 (lima) bentuk *maqashid syariah* atau yang biasa disebut *al-kulliyat al-khamsah* (lima prinsip umum). Kelima *maqashid* tersebut, yaitu :

- a. *Hifdzu al-Din* (memelihara agama);
- b. *Hifdzu al-Nafs* (memelihara jiwa);
- c. *Hifdzu al-Aql* (memelihara pikiran);
- d. *Hifdzu al-Mal* (memelihara harta);
- e. *Hifdzu al-Nasab* (memelihara keturunan).¹²⁸

Kelima *maqashid* tersebut di atas bertingkat-tingkat sesuai dengan tingkat mashlahat dan kepentingannya. Tingkatan urgensi dan kepentingan tersebut ada 3 (tiga), yaitu :

¹²⁷ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga ...*, 258.

¹²⁸ Oni Sahroni dan Adimarwan A.Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam*, h. 5.

1. *Dharuriyat*

Dari segi bahasa *dharuriyat* dapat diartikan sebagai kebutuhan mendesak atau darurat. Sehingga dalam kebutuhan *dharuriyat*, apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan mengancam keselamatan umat manusia di dunia maupun di akhirat.¹²⁹

Al-Maqashid ad-Dharuriyat secara bahasa artinya adalah kebutuhan yang mendesak yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh kehidupan manusia, kehidupan manusia tidak memiliki arti apa apa bila salah satu prinsip lima tersebut tidak ada. Dapat dikatakan aspek-aspek kehidupan yang sangat penting dan pokok demi berlangsungnya urusan-urusan agama dan kehidupan manusia secara baik.¹³⁰

Maqashid Dharuriyat meliputi *Hifdz al-Din* (Memelihara Agama), *Hifdz al-Nafs* (Memelihara Jiwa), *Hifdz al-'Aql* (Memelihara Akal), *Hifdz al-Nasb* (Memelihara Keturunan), *Hifdz al-Maal* (Memelihara Harta).

Dalam hal ini Allah melarang murtad untuk memelihara agama, melarang membunuh untuk memelihara jiwa, melarang minum minuman keras untuk memelihara akal, melarang berzina untuk memelihara keturunan, dan melarang mencuri untuk memelihara harta.

Syariat Islam diturunkan untuk memelihara lima pokok di atas. Dengan meneliti *nash* yang ada dalam Al-Qur'an, maka akan diketahui alasan disyariatnya

¹²⁹ A.Djazuli, *Fiqh Siyasah* (Bandung : Prenada media,2003), h. 397.

¹³⁰ Muhammad Syukri Albani Nasution, *Filsafat Hukum Islam*, h.106.

suatu hukum. Misalnya dalam menegakkan agama, manusia disuruh beriman kepada Allah, kepada Rasul, kepada kitab suci, kepada malaikat, kepada hari akhir, kepada takdir baik dan buruk, mengucapkan kalimat syahadat serta melakukan ibadah yang pokok lainnya.¹³¹

Adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak ini menunjukkan wujud kepedulian pemerintah terhadap para pekerja di seluruh Indonesia dalam hal hubungan industrial yaitu penetapan upah minimum. Kebutuhan Hidup Layak (KHL) merupakan salah satu bahan pertimbangan dalam penetapan upah minimum bagi pekerja. Pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja agar seorang pengusaha memberikan upah serendah-rendahnya sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak. Upah minimum diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pekerja agar sampai pada tingkat pendapatan *living wage*, yang berarti bahwa orang yang bekerja akan mendapatkan pendapatan yang layak untuk hidupnya. Sehingga keberadaan KHL sangat penting bagi pekerja, sebagai jaring pengaman agar pengusaha tidak memberikan upah yang rendah bagi pekerja. Dalam tingkatan *maqashid syariah* masuk ke dalam *maqashid dharuriyat*. Sehingga apabila KHL ini tidak ada, maka akan mengakibatkan tidak adanya upah minimum dan berdampak kepada pekerja

¹³¹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh* (Jakarta : Prenada Media Group), h.223.

yang diberi upah rendah oleh pengusaha sehingga pekerja tersebut tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup yang layak selama satu bulan. Dapat disimpulkan, bahwa KHL bagi pekerja termasuk *maqashid dharuriyat* yang harus dipenuhi.

2. *Hajiyat*

Hajiyat secara bahasa berarti kebutuhan-kebutuhan sekunder. *Hajiyat* adalah sesuatu yang sebaiknya ada agar dalam melaksanakannya leluasa dan terhindar dari *masyaqqah* (kesulitan). Untuk menghilangkan kesulitan tersebut, dalam Islam terdapat hukum *rukhsah* (keringanan), yaitu hukum yang dibutuhkan untuk meringankan beban, sehingga hukum dapat dilaksanakan tanpa rasa tertekan dan terkekang.¹³²

Hajiyat ini berlaku baik pada berbagai macam ibadah, adat kebiasaan, mu'amalat dan pada kriminal atau *jinayat*. Pada ibadah, umpamanya, pada dispensasi ringan karena sakit atau bermusafir, boleh *qasar* shalat dan meninggalkan puasa. Pada masalah adat kebiasaan, umpamanya memperbolehkan berburu, dan memakan makanan yang halal dan bergizi, dan lain sebagainya. Sedangkan pada mu'amalah adalah seperti bolehnya melaksanakan transaksi *mudharabah*, jual beli salam dan lain-lain. Dalam lapangan 'uqubat (sanksi hukum), Islam mensyariatkan hukuman *diyat* (denda) bagi pembunuhan tidak sengaja, dan menanggukkan hukuman potong tangan atas seseorang yang mencuri karena terdesak untuk menyelamatkan jiwanya dari kelaparan. Contoh

¹³² Yusuf Al-Qardhawi, *Fiqh Praktis Bagi Kehidupan Modern* (Kairo: Makabah Wabah, 1999), h.79.

lain dari *hajiyyat* yaitu menuntut ilmu agama untuk menegakkan agama, makan untuk kelangsungan hidup, mengasah otak untuk menyempurnakan akal, melakukan jual beli untuk mendapatkan harta. Bentuk kemaslahatannya tidak secara langsung bagi pemenuhan kebutuhan pokok (lima) *dharuriyat*, tetapi secara tidak langsung menuju kearah sana seperti dalam hal yang memberi kemudahan bagi pemenuhan kebutuhan hidup manusia.

Suatu kesempatan itu menimbulkan keringanan dalam syariat Islam adalah dari petunjuk-petunjuk al-Qur'an juga. Misalnya firman Allah dalam surat al-Hajj ayat 78 :

.....وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ.....

Artinya : *Dan Dia sekali-kali tidak menjadikan untuk kamu dalam agama suatu kesempitan.*¹³³

Dan juga terdapat dalam firman Allah surat Al-Baqarah ayat 185 :

.....يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ.....

Artinya : *Allah menghendaki kemudahan bagimu dan tidak menghendaki kesulitan bagimu.*¹³⁴

Dengan demikian, bagi manusia manfaat dari *hajiyyat* adalah untuk menghilangkan *masyaqqah* (kesempitan), kesulitan, yang dihadapi dalam kehidupan manusia.

¹³³ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga* ...,341.

¹³⁴ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga* ...,28.

Dewan Pengupahan kota Malang dalam menerapkan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak yaitu melakukan survey harga barang di pasar yang meliputi semua jenis kebutuhan hidup pekerja lajang. Sebelum survey tersebut dilaksanakan, Dewan Pengupahan kota Malang membentuk tim survey dan menentukan standar kualitas dari masing-masing komponen KHL dengan tujuan untuk mempermudah tim survey dalam melakukan survey harga barang di pasar. Sehingga tidak akan terjadi perdebatan antar tim dalam hal kualitas barang ketika sudah tiba ke pasar. Misalnya dalam hal makanan yaitu salah satunya beras, Dewan Pengupahan kota Malang menentukan merk mentari dalam standar kualitasnya berdasarkan kesepakatan semua anggota. Oleh karena itu, membentuk tim survey KHL dan menentukan standar kualitas masing-masing komponen KHL masuk kepada tingkatan *maqashid syariah* yaitu *maqashid hajiyyat*. Maka apabila keberadaannya tidak ada, akan mengakibatkan kesulitan tim survey KHL dalam melakukan survey harga barang di pasar. *Maqashid hajiyyat* ini digunakan sebagai pelengkap dalam *maqashid dharuriyat*.

3. *Tahsiniyat*

Tahsiniyat secara bahasa berarti hal-hal penyempurna artinya kebutuhan yang bersifat penyempurna (membaguskan). Tingkat kebutuhan ini berupa kebutuhan pelengkap. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka tidak akan mengancam dan menimbulkan kesulitan.¹³⁵ Keberadaannya dikehendaki untuk kemuliaan akhlak dan kebaikan tata tertib pergaulan.¹³⁶

¹³⁵ Yusuf Al-Qardhawi, *Fiqh Praktis Bagi Kehidupan Modern*, h.80.

¹³⁶ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh*, h.228.

Misalnya dalam bidang ibadah, menurut Abdul Wahab, Islam mensyariatkan bersuci baik dari najis atau dari hadast, baik pada badan maupun pada tempat dan lingkungan. Islam menganjurkan berhias ketika hendak ke Masjid, menganjurkan memperbanyak ibadah sunnah. Menurut Al-Syatibi hal-hal yang merupakan kepatutan menurut adat istiadat, menghindari hal-hal yang tidak enak dipandang mata, dan berhias dengan keindahan yang sesuai dengan tuntutan norma dan akhlak.¹³⁷

Dalam bidang muamalah, Islam melarang melakukan perbuatan boros, kikir, monopoli, dan lain-lain. Dalam bidang *uqubat*, Islam mengharamkan membunuh anak-anak dalam peperangan dan kaum wanita, melarang melakukan *muslah* (menyiksa mayit dalam peperangan). Dan Al-Syatibi menambahkan, Islam melakukan pelarangan terhadap wanita berkeliaran di jalan raya dengan memamerkan pakaian yang merangsang nafsu seks.¹³⁸

Tujuan syariat mengenai *tahsiniyat*, misalnya termaktub dalam Surat al-Maidah ayat 6 :

....وَلِيَكُن يُرِيدُ لِيُطَهِّرَكُمْ وَلِيُتِمَّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya : *Tetapi Dia hendak membersihkan kamu dan menyempurnakan nikmat-Nya bagimu, supaya kamu bersyukur.*¹³⁹

Setelah Dewan Pengupahan kota Malang melakuka survey semua harga barang di pasar , maka hasil survey tersebut ditandatangani oleh tim survey dan

¹³⁷ Husnul Khatimah, *Penerapan Syaria'ah Islam* (Bengkulu: Pustaka Pelajar, 2007), h. 132.

¹³⁸ Al-Syatibi, *Al-Muwafaqat fi Ushul asy-Syariah*, juz II (Beirut : Dar al- Ma'rifah, tth), h.9.

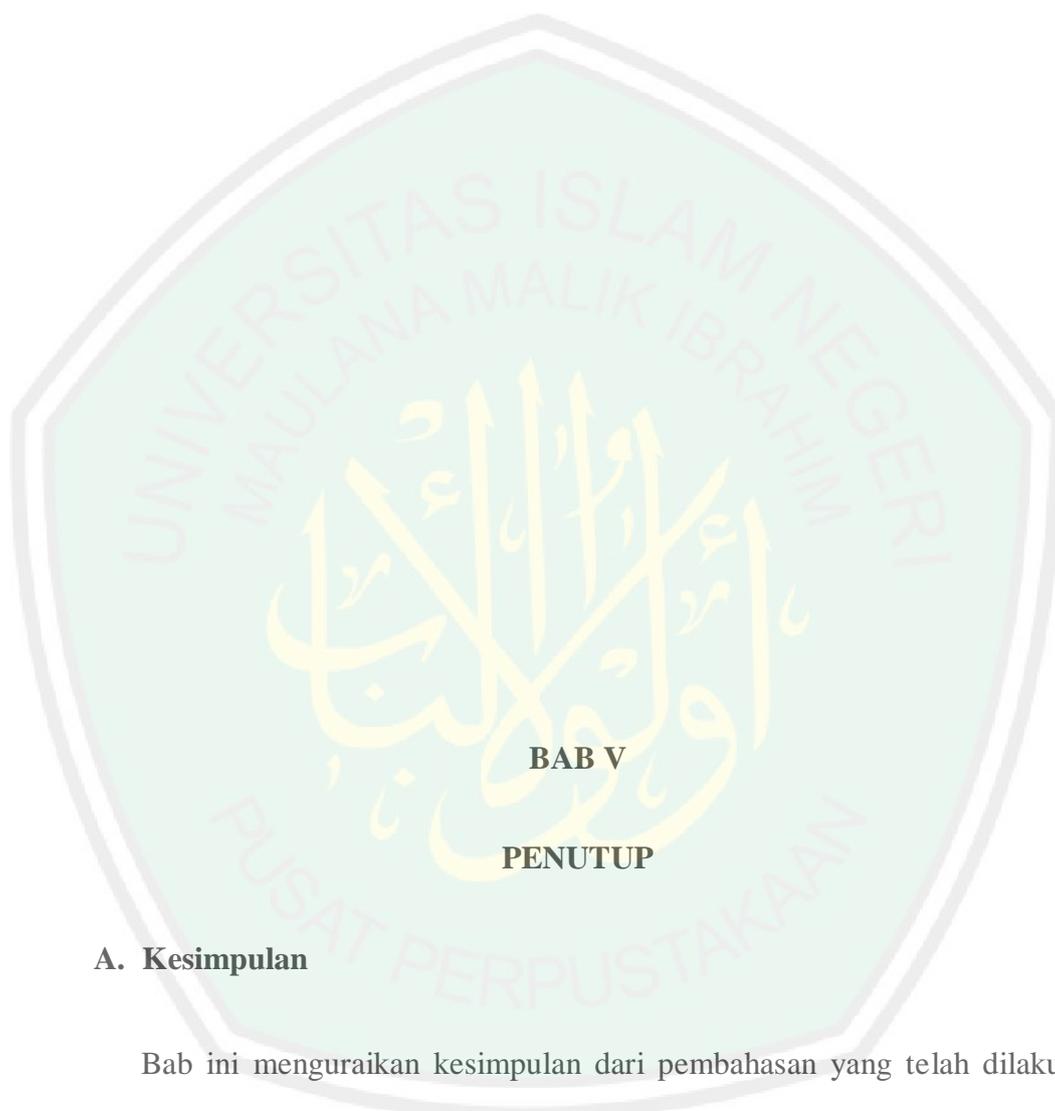
¹³⁹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Keluarga ...*,108

ditetapkan sebagai nilai KHL. Nilai KHL ini dalam tingkatan *maqashid syariah* masuk ke dalam *maqashid tahsiniyat*. Sehingga keberadaanya merupakan penyempurna dari *maqashid hajiyat*.

Apabila dianalisis lebih jauh, dalam usaha mencapai pemeliharaan lima unsur pokok secara sempurna, maka ketiga tingkatan *maqashid* di atas, tidak dapat dipisahkan. Tampaknya bagi Al-Syatibi, tingkatan *hajiyat* adalah penyempurna tingkat *dharuriyat*, tingkatan *tahsiniyat* merupakan penyempurna lagi bagi tingkatan *hajiyat*. Sedangkan *dharuriyat* menjadi pokok *hajiyat* dan *tahsiniyat*. Pengkategorian yang dilakukan oleh Al-Syatibi ke dalam *maqashid dharuriyat*, *hajiyat*, dan *tahsiniyat*, hemat penulis menunjukkan bahwa betapa pentingnya pemeliharaan lima unsur pokok itu dalam kehidupan manusia. Disamping itu pula pengkategorian itu mengacu tidak hanya kepada pemeliharaan lima unsur, akan tetapi mengacu kepada pengembangan dan dinamika pemahaman hukum yang diciptakan oleh Tuhan dalam rangka mewujudkan kemaslahatan manusia.¹⁴⁰

Dibentuknya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 ini memberi dampak yang baik atau sebuah kemaslahatan bagi pekerja yang berada di kota Malang. Manfaat inilah yang dalam Islam disebut dengan masalah.

¹⁴⁰ Asafri Jaya Bakri, *Konsep Maqashid syariah Menurut Al-Syatibi*, h.72-73.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bab ini menguraikan kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan untuk memberikan jawaban singkat dari rumusan masalah yang telah ditetapkan. Serta saran yang berisi usulan atau masukan kepada pihak yang berwenang terhadap tema yang diteliti demi kemaslahatan bersama.

1. Penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 dimulai dengan adanya SE Gubernur

sampai dengan menentukan nilai KHL. Dewan Pengupahan kota Malang mempunyai wewenang yang istimewa. Hal ini dikarenakan ada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak yang mencantumkan hal-hal yang dapat dilakukan oleh Dewan Pengupahan yaitu menetapkan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL, membentuk tim survey KHL serta menetapkan nilai KHL. Dalam hal ini, Dewan Pengupahan kota Malang dalam menentukan kualitas dan spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL diserahkan oleh akademisi kemudian diambil kesepakatan dari semua pihak.

Berdasarkan data yang bersumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Malang, KHL kota Malang pada bulan Agustus tahun 2016 yaitu sebesar 2.026.771,17 dan upah minimum kota Malang 2016 sebesar Rp 2.099.000, bahwasanya apabila seorang pekerja lajang diberi upah minimum, sudah dapat memenuhi dan melebihi dari kebutuhan hidup layak selama satu bulan. Hasil dari penelitian tersebut bahwasanya Dewan Pengupahan kota Malang dalam menerapkan pemenuhan kebutuhan hidup layak sudah sesuai dengan peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Dalam penerapan standar pemenuhan kebutuhan hidup layak oleh Dewan Pengupahan kota Malang perspektif *Maqashid Syariah* Imam Al-Syatibi bahwasanya sudah memenuhi *maqashid syariah* dalam tingkatan

maqashid dharuriyat, hajiyyat, dan tahsiniyat. Adanya KHL dalam tingkatan *maqashid syariah* masuk ke dalam *maqashid dharuriyat.* Sehingga apabila KHL ini tidak ada, maka akan mengakibatkan tidak adanya upah minimum dan berdampak kepada pekerja yang diberi upah rendah oleh pengusaha sehingga pekerja tersebut tidak cukup memenuhi kebutuhan hidup yang layak selama satu bulan. Dapat disimpulkan, bahwa KHL bagi pekerja termasuk *maqashid dharuriyat* yang harus dipenuhi. Dan membentuk tim survey KHL dan menentukan standar kualitas masing-masing komponen KHL masuk kepada tingkatan *maqashid syariah* yaitu *maqashid hajiyyat.* Maka apabila keberadaanya tidak ada, akan mengakibatkan kesulitan tim survey KHL dalam melakukan survey harga barang di pasar. *Maqashid hajiyyat* ini digunakan sebagai pelengkap dalam *maqashid dharuriyat.* Setelah Dewan Pengupahan kota Malang melakukan survey semua harga barang di pasar, maka hasil survey tersebut ditandatangani oleh tim survey dan ditetapkan sebagai nilai KHL. Nilai KHL ini dalam tingkatan *maqashid syariah* masuk ke dalam *maqashid tahsiniyat.* Sehingga keberadaanya merupakan penyempurna dari *maqashid hajiyyat.*

B. Saran

1. Perlunya payung hukum yang lebih kuat dan mengikat terkait Dewan Pengupahan sehingga dapat membuat kebijakan terkait dengan penetapan pengupahan bukan hanya sebatas memberikan saran dan pertimbangan

saja, dan diharapkan dapat menjadi lembaga non struktural yang dapat berkekuatan hukum penuh (*superpower*) dalam pelaksanaan pengupahan khususnya di kota Malang.

2. Teori dan sistem pengupahan yang terdapat dalam Undang-Undang, Peraturan Menteri, dan Hukum Islam hendaknya dapat terealisasi dengan baik, sehingga penetapan upah sesuai dengan nilai keadilan dan kelayakan serta diharapkan upah yang sudah ditetapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup layak pekerja selama satu bulan.
3. Komponen kebutuhan hidup layak baik dalam hukum positif maupun hukum Islam, agar selalu dikaji secara komprehensif dengan menyesuaikan perkembangan zaman karena ekonomi dunia akan terus meningkat yang akan berdampak pada taraf hidup manusia, sehingga bila tidak ada penyesuaian, kesejahteraan para pekerja akan terabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Al-Qur'an Al-Karim

Al-Hadist

Agusmidah. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika, 2011.

Al-Qardhawi, Yusuf. *Fiqh Praktis Bagi Kehidupan Modern*. Kairo: Makabah Wabah, 1999.

Al-Quzwaini, Muhammad ibn Yazid Abu Abdullah. *Sunan Ibn Majah Juz II*. Beirut: Daar al-Fikr, t.t.

Al-Syatibi. *Al-Muwafaqat fî Ushul asy-Syariah*, juz II . Beirut : Dar al- Ma'rifah, t.t.

Amiruddin dan M. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT Grafindo Persada, 2006.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta, 2010.

Asikin, Zainal, dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2012.

Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam Wa Adillatuhu*. Jakarta : Gema Insani, 2011.

Az-Zuhaili, Wahbah. *Ushûl al-Fiqh al-Islâmi*. Beirut: Dâr al-Fikr, 1986.

Bugin, Burhan. *Penelitian Kualitatif* . Cet.4, Jakarta : Kencana, 2010.

Dahlan, Abd. Rahman. *Ushul Fiqh*, Ed 1, cet 2. Jakarta : Amzah, 2011.

Djamil, Fathurrahman. *Filsafat Hukum Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1997.

- Djazuli, A. *Fiqh Siyasah*. Bandung : Prenada media, 2003.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 1992.
- Effendi, Satria dan M.Zein, *Ushul Fiqh*. Jakarta : Kencana, 2008.
- Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*. Malang: UIN Press, 2012.
- Fauzia, Ika Yunia dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid syariah*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2015.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000.
- Idri, *Hadis Ekonomi dalam Perspektif Hadis Nabi*. Jakarta :Prenadamedia Grup, 2015.
- Jaya Bakri, Asafri. *Konsep Maqashid syariah Menurut Al-Syatibi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 1996.
- Johan Nasution, Bahder. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju, 2008.
- Khatimah, Husnul. *Penerapan Syaria'ah Islam*. Bengkulu: Pustaka Pelajar, 2007.
- Manulang, Sendjun H . *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001.
- Mardani. *Hukum Bisnis Syariah*. Jakarta: PrenadaMedia Group, 2014.
- Moleong, Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Edisi Rev,Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya. 2010.
- Narbuko,Cholid dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. BumiAksara, 2003.
- Nasution, Muhammmad Syukri Albani. *Filsafat Hukum Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Partanto, Pius A dan M Dahlan Al Barry. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya : Arloka, 2001.

- Prinst, Darwin. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1994.
- Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, *Ekonomi Islam*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2011.
- Qardhawi, Yusuf. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani Press, 2000.
- Rahayu, Devi. *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatera, 2011.
- Rahman, Afzalur. *Doktrin Ekonomi Islam*. Jakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1995.
- Ramli, Lanny. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya : Airlangga University Press, 2008.
- Ridwan, *Fiqh Perburuhan*. Yogyakarta : Grafindo Litera Media, 2007.
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Sahroni, Oni dan Adimarwan A.Karim, *Maqashid Bisnis dan Keuangan Islam*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 2007.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Cet. XIII; Jakarta: Alfabeta, 2011.
- Syafei, Rachmat. *Fiqh Muamalah*. Bandung : Pustaka Setia, 2001.
- Syarifuddin, Amir. *Ushul Fiqh*. Jakarta : Prenada Media Group, 2008.
- Syarifudin, Amir. *Garis-Garis Besar Fiqh*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta : Sinar Grafika : 2010.
- Zaidan, Abdul Karim. *Pengantar Studi Syariah*. Jakarta : Robbani Press, 2008.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 36 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota dan Upah Minimum Sektorial Kabupaten/Kota serta Penanggungupah Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 tahun 2015.

PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

C. Skripsi

Nikolas Wicaksono Prakoso Putro, *Tinjauan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak guna Mewujudkan Upah layak*, Skripsi Fakultas Ilmu Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Negeri Surakarta, 2015.

Rondi Pramuda Padang yang berjudul *Sistem Pengupahan Pada Pekerja/Buruh Tetap Dan Pekerja/Buruh Harian Lepas Ditinjau Dari Permenakertrans No.17 Tahun 2005 Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak (Studi Pengupahan Pada PT. Arwana Mas Indonesia*, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, 2007.

Muhammad Mustofa, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penetapan Upah Minimum Pasal 1 ayat (1) dan (2) dalam PERMENAKERTRANS Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005*”, Skripsi Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

D. Website

Buruh Malang Dangdutan Sambil Demo _ Tempo Nasional.html [Di akses pada tanggal 10 Maret 2016 Pukul 15.32](#)

CURRICULUM VITAE

Nama : Achmad Sielmy
 Tempat, tanggal lahir : Tuban, 21 Juni 1993
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Alamat : Kutorejo Gg 1 No.23, Tuban
 Email : achmad.sielmy62@gmail.com



Pendidikan Formal

2000 - 2006 : SDN Kutorejo 2 Tuban
 2006 - 2009 : SMP Negeri 1 Tuban
 2009 - 2012 : SMA Negeri 1 Tuban (Jurusan IPA)
 2012 - 2016 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
 Malang,
 Fakultas : Syariah, Jurusan : Hukum Bisnis Syariah

Pengalaman Organisasi

2011 : Ketua Ta'mir Rohis Al-Fikroh SMAN 1 Tuban
 2013 : Pengurus PERMATA Ronggolawe UIN Maulana Malik
 Ibrahim Malang
 2015 : Staff Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah UIN Maulana
 Malik Ibrahim Malang

LAMPIRAN

Wawancara dengan Sekretaris Dewan Pengupahan kota Malang





MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 13 TAHUN 2012

TENTANG

KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan di lapangan sehingga perlu disempurnakan;
 - b. bahwa perubahan, penyesuaian, dan peningkatan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam huruf a, telah memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Nasional dan Lembaga Kerjasama Tripartit Nasional;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
 2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3952);
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan;
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.01/MEN/ 1999 tentang Upah Minimum sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 226/MEN/2000;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TENTANG KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Kebutuhan hidup layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.
2. Dewan Pengupahan Provinsi adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Gubernur dengan tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka penetapan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan ditingkat provinsi serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.
3. Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk dan anggotanya diangkat oleh Bupati/Walikota yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Bupati/Walikota dalam rangka pengusulan upah minimum dan penerapan sistem pengupahan di tingkat Kabupaten/Kota serta menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

BAB II
KOMPONEN KHL

Pasal 2

KHL terdiri dari komponen dan jenis kebutuhan sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

- (1) Nilai masing-masing komponen dan jenis KHL diperoleh melalui survei harga yang dilakukan secara berkala.
- (2) Kualitas dan Spesifikasi teknis masing-masing komponen dan jenis KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disepakati sebelum survei dilaksanakan dan ditetapkan oleh Ketua Dewan Pengupahan Provinsi atau Ketua Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota.
- (3) Survei dilakukan oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota dengan membentuk tim yang keanggotaannya terdiri dari anggota Dewan Pengupahan dari unsur tripartit, unsur perguruan tinggi/pakar, dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- (4) Hasil survei sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan sebagai nilai KHL oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.
- (5) Survei komponen dan jenis KHL dilakukan dengan menggunakan pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Menteri ini.

Pasal 4

- (1) Dalam hal di Kabupaten/Kota belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka survei dilakukan oleh Tim Survei yang dibentuk oleh Bupati/Walikota.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) keanggotaannya secara tripartit dan dengan mengikutsertakan Badan Pusat Statistik setempat.
- (3) Hasil survei yang diperoleh tim survei sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Bupati/Walikota sebagai nilai KHL.

Pasal 5

Nilai KHL yang ditetapkan oleh Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota atau Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 disampaikan kepada Gubernur secara berkala.

BAB III KHL DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM

Pasal 6

- (1) Penetapan Upah Minimum oleh Gubernur berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- (2) Dalam penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Gubernur harus membahas secara simultan dan mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:
 - a. nilai KHL yang diperoleh dan ditetapkan dari hasil survei;
 - b. produktivitas makro yang merupakan hasil perbandingan antara jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dengan jumlah tenaga kerja pada periode yang sama;
 - c. pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan nilai PDRB;

- d. kondisi pasar kerja merupakan perbandingan jumlah kesempatan kerja dengan jumlah pencari kerja di daerah tertentu pada periode yang sama;
- e. kondisi usaha yang paling tidak mampu (marginal) yang ditunjukkan oleh perkembangan keberadaan jumlah usaha marginal di daerah tertentu pada periode tertentu.

- (3) Dalam penetapan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Gubernur memperhatikan saran dan pertimbangan Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota.

Pasal 7

Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan Gubernur didasarkan pada nilai KHL Kabupaten/Kota terendah di Provinsi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan produktivitas, pertumbuhan ekonomi, kondisi pasar kerja dan usaha yang paling tidak mampu (marginal).

Pasal 8

Upah minimum yang ditetapkan oleh Gubernur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun.

BAB IV PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN KHL

Pasal 9

- (1) Pencapaian KHL dalam penetapan upah minimum merupakan perbandingan besarnya Upah Minimum terhadap nilai KHL pada periode yang sama.
- (2) Penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 diarahkan kepada pencapaian KHL.
- (3) Pencapaian KHL sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diwujudkan secara bertahap dalam penetapan Upah Minimum oleh Gubernur.

BAB V KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 11

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Juli 2012

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

Drs. H. A. MUHAIMIN ISKANDAR, M.Si.

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 12 Juli 2012

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR 707

LAMPIRAN I
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 13 TAHUN 2012
TENTANG
KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK

KOMPONEN KEBUTUHAN HIDUP LAYAK UNTUK PEKERJA LAJANG
DALAM SEBULAN DENGAN 3.000 K KALORI PER HARI

NO	KOMPONEN DAN JENIS KEBUTUHAN	KUALITAS/ KRITERIA	JUMLAH KEBUTUHAN	SATUAN	HARGA SATUAN	NILAI SEBULAN
					(Rp)	(Rp)
I	MAKANAN DAN MINUMAN					
1	Beras	Sedang	10,00	Kg		
2	Sumber Protein :					
	a. Daging	Sedang	0,75	Kg		
	b. Ikan Segar	Baik	1,20	Kg		
	c. Telur ayam	Telur ayam ras	1,00	Kg		
3	Kacang-kacangan :					
	Tempeloh	Baik	4,50	Kg		
4	Susu bubuk	Sedang	0,90	Kg		
5	Gula pasir	Sedang	3,00	Kg		
6	Minyak goreng	Curah	2,00	Kg		
7	Sayuran	Baik	7,20	Kg		
8	Buah-buahan (setara pisang/pepaya)	Baik	7,50	Kg		
9	Karbohidrat lain (setara tepung terigu)	sedang	3,00	Kg		
10	Teh atau kopi	Celup	1,00	Dus tel 25		
		Sachet	4,00	75 gr		
11	Bumbu-bumbuan	(nilai 1 s/d 10)	15,00	%		
	JUMLAH					
II	SANDANG					
12	Celana panjang/rok/Pakaian Muslim	katun Sedang	6/12	Polong		
13	Celana pendek	katun sedang	2/12	potong		
14	kal Pinggang	Kulit sintelis, Polos, Tidak Branded	1/12	Bush		
15	Kemeja lengan pendek/bius	setara katun	6/12	Polong		
16	Kaos oblong BH	Sedang	6/12	Polong		
17	Celana dalam	Sedang	6/12	Polong		
18	Sarung/kain panjang	Sedang	3/24	Helai		
19	Sepatu	kulit sintelis	2/12	Pasang		
20	Kaos Kaki	Katun, Polyester, Polos, Sedang	4/12	Pasang		
21	Perlengkapan pembersih sepatu :					
	a. Semir Sepatu	Sedang	6/12	Bush		
	b. Sikat Sepatu	Sedang	1/12	Bush		
22	Sandi jepit	karet	2/12	Pasang		
23	Handuk mandi	100 cm x 60 cm	1/12	Polong		
24	Perlengkapan ibadah :					
	a. Sajadah	sedang	1/12	Polong		
	b. Mukenah	sedang	1/12	Polong		
	c. Peci, dll	sedang	1/12	Polong		
	JUMLAH					
III	PERUMAHAN					
25	Sewa kamar	dapat menampung jenis KHL lainnya	1,00	Bulan		
26	Dipan tempat tidur	No.3, polos	1/48	Bush		
27	Perlengkapan tidur :					
	a. Kasur Busa	busa	1/48	Bush		
	b. Bantal Busa	busa	2/36	Bush		
28	Seprei dan sarung bantal	katun	2/12	Set		

29	Meja dan kursi	1 meja 4 kursi	148	Set		
30	Lemari pakaian	Kayu Sedang	148	Buah		
31	Sapu	Kayu Sedang	212	Buah		
32	Perlengkapan makan :					
	a. Piring makan	pokas	312	Buah		
	b. Gelas minum	pokas	312	Buah		
	c. Sendok dan garpu	Sedang	312	Pasang		
33	Ceret aluminium	ukuran 25cm	124	Buah		
34	Wajan aluminium	ukuran 32cm	124	Buah		
35	Panci aluminium	ukuran 32cm	212	Buah		
36	Sendok masak	aluminium	112	Buah		
37	Rice Cooker ukuran 12 liter	350 watt	148	Buah		
38	Kompor dan Perlengkapannya :					
	a. Kompor Gas 1 tungku	SNI	124	Buah		
	b. Selang dan regulator	SNI	124	Set		
	c. Tabung Gas 3 kg	Pertamina	160	Buah		
39	Gas Elpiji	@ 3 kg	200	tabung		
40	Ember plastik	isi 20 liter	212	Buah		
41	Gayung Plastik	sedang	112	Buah		
42	Listrik	900 watt	100	Bulan		
43	Bola Lampu hemat energi	14 watt	312	Buah		
44	Air bersih	standar PAM	200	Meter Kubik		
45	Sabun cuci pisan	cream deterjen	150	Kg		
46	Sabun cuci piring (colek)	500 gr	100	buah		
47	Seterika	250 Watt	148	buah		
48	Rak Piring Portable plastik	Sedang	124	buah		
49	Pisau dapur	Sedang	136	buah		
50	Cermin	30 x 50 cm	136	Buah		
	JUMLAH					
	IV. PENDIDIKAN					
51	Bacaan	Tabloid	4 atau	Eks atau		
	radio	4 band	148	buah		
52	Ballpoint pensil	Sedang	612	buah		
	JUMLAH					
	V. KESEHATAN					
53	Sarana kesehatan :					
	a. Pasta gigi	80 gram	100	Tube		
	b. Sabun mandi	80 gram	200	Buah		
	c. Sikat gigi	produk lokal	312	Buah		
	d. Shampoo	produk lokal	100	Botol 100 ml		
	e. Pembalut atau alat cukur	isi 10	100	Dus		
			100	set		
54	Deodorant	100 ml/g	612	Botol		
55	Obat anti nyamuk	Bakar	300	Dus		
56	Potong rambut	dikuang cukur/salon biasa	612	Kali		
57	Sisir		212	Buah		
	JUMLAH					
	VI. TRANSPORTASI					
58	Transport kerja dan lainnya	Angkutan Umum	30	Har (PP)		
	JUMLAH					
	VII. REKREASI DAN TABUNGAN					
59	Rekreasi	daerah sekitar	212	Kali		
60	Tabungan (2% dari nilai 1 s.d 59)		2	%		
	JUMLAH					
	JUMLAH (I + II + III + IV + V + VI + VII)					

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 10 Juli 2012

MENTERI
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

td.

Drs. H. A. MUHAMMAD ISKANDAR, M.Si

LAMPIRAN II
PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 13 TAHUN 2012

TENTANG

KOMPONEN DAN PELAKSANAAN TAHAPAN PENCAPAIAN
KEBUTUHAN HIDUP LAYAK

**PEDOMAN SURVEI HARGA
PENETAPAN NILAI KEBUTUHAN HIDUP LAYAK (KHL)**

I. Pembentukan Tim Survei KHL oleh Ketua Dewan atau Bupati/Walikota

- A. Pada daerah yang telah terbentuk Dewan Pengupahan Provinsi atau Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota, maka anggota tim berasal dari anggota Dewan Pengupahan dan dengan mengikutsertakan BPS setempat.
- B. Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Anggota masing-masing Tim Survei di daerah yang telah terbentuk Dewan Pengupahan sebanyak 5 (lima) orang, yang terdiri dari 4 (empat) orang anggota Dewan Pengupahan yang keanggotaannya terdiri dari unsur Pemerintah, Organisasi Pengusaha, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Perguruan Tinggi dan Pakar, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.
- C. Pada daerah yang belum terbentuk Dewan Pengupahan, maka Tim survey yang keanggotaannya secara tripartit dibentuk oleh Bupati/Walikota.
- D. Jumlah Tim Survei yang dibentuk disesuaikan dengan kebutuhan. Anggota masing-masing Tim Survei di daerah yang belum terbentuk Dewan Pengupahan sebanyak 4 (empat) orang, yang terdiri dari 1 (satu) orang unsur pengusaha, 1 (satu) orang unsur pekerja/buruh, 1 (satu) orang unsur Pemerintah, dan 1 (satu) orang dari BPS setempat.

II. Pelaksanaan Survei

A. Kuisisioner

Survei menggunakan kuisisioner yang memuat hal-hal yang perlu ditanyakan kepada responden untuk memperoleh informasi harga barang/jasa sesuai dengan jenis-jenis kebutuhan dalam komponen KHL.

B. Pemilihan Tempat Survei

1. Survei harga dilakukan di pasar tradisional yang menjual barang secara eceran, bukan pasar induk dan bukan pasar swalayan atau sejenisnya.

Untuk jenis kebutuhan tertentu, survei harga dapat dilakukan di tempat lain di tempat jenis kebutuhan tersebut berada/dijual.

Kriteria pasar tradisional tempat survei harga :

- a. Bangunan fisik pasar relatif besar.
 - b. Terletak pada daerah yang biasa dikunjungi pekerja/buruh.
 - c. Komoditas yang dijual beragam.
 - d. Banyak pembeli.
 - e. Waktu keramaian berbelanja relatif panjang
2. Survei kebutuhan yang dapat dilakukan bukan di pasar tradisional sebagai berikut :
 - a. Listrik : yang disurvei adalah nilai rekening listrik tempat tinggal pekerja berupa satu kamar sederhana yang memakai daya listrik sebesar 900 watt
 - b. Air : survei dilakukan di PDAM, tarif rumah tangga yang mengkonsumsi air bersih sebanyak 2.000 liter per bulan.
 - c. Transport : tarif angkutan dalam kota pulang pergi di daerah yang bersangkutan.
 - d. Harga tiket rekreasi disurvei di tempat rekreasi.
 - e. Potong rambut : di tukang cukur untuk pria dan salon untuk wanita.
 - f. Sewa kamar : Survei dilakukan untuk 1 (satu) kamar yang mampu menampung semua jenis KHL yang disepakati, dalam kondisi kamar kosong.

C. Waktu Survei

1. Survei dilakukan pada minggu I (pertama) setiap bulan.
2. Waktu survei ditetapkan sedemikian rupa sehingga tidak terpengaruh oleh fluktuasi harga akibat perubahan kondisi pasar, misalnya antara lain saat menjelang bulan puasa dan hari raya keagamaan.