

Justisia Ekonomika

Jurnal Magister Hukum Ekonomi Syariah
Vol 6, No 1 tahun 2022 hal 401-414
EISSN: 2614-865X PISSN: 2598-5043

Website: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JE/index>

IMPLEMENTASI MAQASHID AL-SYARIAH DALAM PENETAPAN UPAH MINIMUM PEKERJA BERBASIS KEADILAN

Zulaikhah

Universitas Muhammadiyah Surabaya

e-mail: icha.julaicha21@gmail.com

Abstract

This research is intended to provide a solution in determining the minimum wage for workers that realizes a sense of justice based on values derived from Islamic sharia, so this research is focused on discussing how maqashid al-syariah is used as the basis for determining the minimum wage for workers in order to achieve a sense of justice for both workers and for employers. This research is limited to the following problem formulations: (1) How is the determination of the minimum wage for workers according to positive law; (2) How is the minimum wage for workers determined according to Islamic law; d (3) How is the implementation of maqashid al-syariah regarding the determination of the minimum wage for workers based on justice. This research is normative legal research or library research. The approach used is the statutory approach (that is, an approach in research that uses the law as the basis for its analysis) and the conceptual approach (this approach is used to build a concept where not or have not found clear legal rules regarding the problem under study). The results of this study are: (1) Determination of the minimum wage for workers by the Governor is based on a proposal from the Wage Council. The amount of wages that is considered for its determination is based on the results of a survey conducted by the Wage Council. (2) In Islamic law, the minimum wage is not determined with certainty either by the arguments of the Qur'an or Sunnah, but through the prevailing customs in society with the principle that the minimum wage provided by the employer must be able to meet the basic needs of the worker. and his family. (3) The implementation of maqashid al-syariah regarding the determination of the minimum wage for workers can be realized in the form of implementing sharia commands and abandoning sharia prohibitions in muamalah.

Keywords: *Maqashid al-Syariah, Minimum Wage, Workers, Justice.*

A. PENDAHULUAN

Upah merupakan tujuan utama setiap pekerja, karena itu setiap pekerja selalu menginginkan kenaikan upah agar mereka dapat meningkatkan kesejahteraan hidup diri

dan keluarganya. Upah merupakan hak pekerja yang diterima serta dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja yang

ditetapkan dan dibayarkan baik menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Dalam praktik perusahaan, urusan upah seringkali memunculkan berbagai masalah yang tak jarang berujung pada konflik antara pihak perusahaan dan pihak pekerja. Di antara masalah yang sering timbul terkait upah adalah upah yang ditetapkan dan diterima pekerja dari perusahaan pemberi kerja berkisar di bawah ketentuan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), serta Upah Minimum Provinsi (UMP). Berdasarkan realitas di lapangan, banyak perusahaan yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan pemerintah terkait pemberian upah sesuai UMR atau UMK. Padahal telah jelas sanksi yang akan diterima jika perusahaan pemberi kerja tidak mengikuti peraturan pemerintah tentang UMR/UMK.

Di antara penyebab kesewenang-wenangan para pengusaha terhadap para pekerjanya tersebut lantaran bisnis hanya dipahami sebagai usaha maksimalisasi keuntungan perusahaan dengan jalan meminimumkan biaya-biaya yang harus dikeluarkan. Karena itulah bisnis lebih sering menetapkan pilihan strategis daripada pendirian berdasarkan nilai etika. Konsekuensi dari praktik bisnis seperti ini pada akhirnya mengarahkan kepada karakter bisnis yang hanya mempertimbangkan keuntungan, artinya telah terjadi pemisahan antara kegiatan bisnis dan etika/moral kemanusiaan. Anehnya, tidak sedikit dari kalangan ilmuwan yang mendukung pandangan bahwa kesuksesan bisnis dapat dicapai dengan berpegang pada

prinsip-prinsip bisnis yang terpisah dari moral, seperti maksimalisasi laba, agresivitas, individualitas, semangat persaingan serta manajemen konflik.¹

Disahkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja. Salah satu cara melindunginya adalah dengan menetapkan standar upah minimum yang berlaku di tingkat provinsi (UMP) ataupun kota/kabupaten (UMK). Penetapan UMP dan UMK diserahkan kepada pemerintah daerah. Undang-Undang Ketenagakerjaan tegas melarang perusahaan membayar upah di bawah UMP/UMK. Jika dilanggar larangan ini, maka pemilik perusahaan akan menanggung sanksi yang berat, yakni hukuman penjara paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun dan atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta.

Meskipun demikian, Undang-Undang Ketenagakerjaan tetap memberi peluang bagi perusahaan untuk melakukan penangguhan penerapan UMR maupun UMK di perusahaan tersebut.² Penetapan upah minimum tidak lepas dari tarik ulur relasi pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karenanya, membahas penetapan upah minimum tidak bisa berhenti di pembahasan undang-undang saja, tapi juga aspek sosiologisnya. Pada ranah sosiologis ini, salah satu pendekatan yang perlu dipertimbangkan adalah nilai keagamaan yang hidup di masyarakat. Mengenai penerapan nilai-nilai agama dalam aktivitas ekonomi ini, syariah Islam menegaskan bahwa ada cara-cara usaha yang sesuai dengan syariah, yaitu cara yang mana antar individu saling merelakan dan sama-sama

¹ Dawam Raharjo, *Etika Bisnis Menghadapi Globalisasi*, dalam Prisma, nomor 2, (Jakarta: LP3ES, 1995), 16. Di antara ilmuwan yang gigih mendukung pemisahan antara kegiatan bisnis dan penegakan etika adalah Milton Friedman, seorang professor di bidang ilmu ekonomi dari Universitas

Chicago dan pemenang nobel ekonomi pada tahun 1976.

² Teknis penangguhan diatur secara detail dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

mendapatkan manfaat dan keadilan. Ada pula cara mendapatkan harta yang tidak sesuai syariah, yaitu cara yang tidak sesuai dengan syariah adalah segala cara yang dilakukan untuk mendapatkan harta yang hanya akan mendatangkan manfaat untuk dirinya sendiri dengan merugikan orang lain.³

Berdasarkan pada sifatnya yang normatif, maka pendekatan yang paling tepat digunakan dalam masalah ini adalah pendekatan maqashidi, yaitu mereformulasikan substansi tujuan-tujuan syariah Islam atau maqashid al-syariah ke dalam suatu kebijakan baik dalam bentuk undang-undang maupun peraturan yang digunakan sebagai pedoman penetapan upah minimum pekerja yang sejalan dengan semangat penegakan keadilan. Dalam hal ini dibutuhkan suatu frame work yang memadai untuk melakukan proses deduksi, baik terkait norma-norma tingkah laku maupun pedoman-pedoman kebijakan. Karena tujuan utama penelitian ini adalah memberikan alternatif solusi dalam penetapan upah minimum pekerja yang mewujudkan rasa keadilan berdasarkan nilai-nilai yang bersumber dari syariah Islam, maka penelitian ini akan difokuskan pada pembahasan tentang bagaimana maqashid al-syariah digunakan sebagai landasan penetapan upah minimum pekerja agar tercapai rasa keadilan baik bagi pekerja maupun bagi perusahaan pemberi kerja

Penelitian ini dibatasi pada beberapa rumusan permasalahan berikut: (1) Bagaimana penetapan upah minimum pekerja menurut hukum positif; (2) Bagaimana penetapan upah minimum pekerja menurut hukum Islam; dan (3) Bagaimana implementasi maqashid al-syariah tentang penetapan upah minimum pekerja berbasis keadilan. Penelitian ini adalah penelitian hukum normative atau

penelitian kepustakaan (library research), Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (yaitu suatu pendekatan dalam penelitian yang menggunakan undang-undang sebagai landasan analisisnya) serta pendekatan konseptual (pendekatan ini digunakan untuk membangun suatu konsep dimana tidak atau belum ditemukan aturan hukum yang jelas tentang permasalahan yang diteliti).

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yakni jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya suatu aturan hukum yang sesuai dengan norma hukum, atau ada tidaknya kesesuaian suatu tindakan hukum dengan norma atau prinsip hukum.⁴ Untuk memahami dan menganalisis objek yang diteliti, digunakan beberapa pendekatan sebagai berikut:

(1) Pendekatan perundang-undangan, yaitu suatu pendekatan dalam penelitian yang menggunakan undang-undang sebagai landasan analisisnya. Pendekatan perundang-undangan ini penulis gunakan karena penelitian tentang penetapan upah minimum bagi pekerja ini termasuk penelitian untuk praktek hukum yang mana tidak dapat terlepas dari penggunaan dan analisis tentang sumber-sumber hukum positif maupun hukum Islam yang digunakan oleh para ulama yang berpendapat tentang hukumnya. Penulis menggunakan pendekatan ini untuk menjelaskan tentang ketentuan penetapan upah minimum pekerja menurut hukum positif dan hukum Islam.

(2) Pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Sebagaimana fungsi pendekatan konseptual, bahwa pendekatan ini digunakan untuk membangun suatu konsep dimana tidak atau belum ditemukan

³ Yusuf al-Qardhawi, *Halal Haram Dalam Islam*, Terjemahan Wahid Ahmadi, (Surakarta: Era Intermedia, 2005), 210.

⁴ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2016), 47.

aturan hukum yang jelas tentang permasalahan yang diteliti.⁵ Sumber data primer merupakan data atau bahan penelitian yang sifatnya mengikat masalah-masalah yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini sumber data primer yang akan digunakan antara lain: (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. (4) Kompilasi Hukum Ekonomi Syariah. Pengumpulan data dengan cara mempelajari dan melakukan review sumber-sumber primer untuk kemudian diverifikasi sesuai dengan permasalahan yang menjadi tema pokok penelitian.⁶

Teknik analisis data yang penulis pakai dalam penyusunan penelitian ini adalah analisis *kualitatif* dengan pendekatan *content analysis*, yaitu metodologi penelitian yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk kesimpulan yang tepat dari sebuah buku atau dokumen. Selanjutnya dilakukan pengelompokan yang disusun secara sistematis kemudian di analisis dengan cara sebagai berikut: *Pertama*, metode induktif digunakan untuk menjelaskan dan menyimpulkan sekian banyak pandangan pakar hukum tentang prinsip-prinsip dan teori-teori *thariqatul istimbath al-ahkam* dalam masalah penetapan upah minimum bagi pekerja menurut hukum Islam. *Kedua*, metode deduktif digunakan untuk menjelaskan sumber hukum, metode dan transformasi maqashid al-syariah ke dalam peraturan yang menetapkan upah minimum pekerja yang berbasis keadilan. *Ketiga*, metode komparatif digunakan untuk mencari titik temu dalam pelaksanaan peraturan

undang-undang ketenagakerjaan dan teori maqashid al-syariah dalam masalah penetapan upah minimum bagi pekerja yang berkeadilan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketentuan Penetapan Upah Minimum Pekerja Menurut Hukum Positif

1. Konsep Pengaturan Upah Minimum Pekerja Dalam Hukum Positif

Dalam hukum positif, hak atas upah timbul akibat dari suatu perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan institusi pemberi kerja, dan merupakan salah satu bagian dari hak dalam hubungan kerja.⁷ Dalam KUH Perdata pasal 1338 dinyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang mempunyai kekuatan layaknya undang-undang bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian tersebut. Artinya, suatu perjanjian yang dilakukan berdasarkan undang-undang dapat menimbulkan hak dan kewajiban yang mengikat dan harus dilaksanakan oleh para pelaku perjanjian tersebut. Hal ini termasuk perjanjian kerja dimana perjanjian tersebut menimbulkan adanya kewajiban bagi pihak pemberi kerja untuk memberikan upah kepada pekerjanya, dan juga menimbulkan hak bagi pemberi kerja untuk menerima hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya, dan berlaku sebaliknya, pekerja dibebani kewajiban untuk melakukan suatu pekerjaan, dan sekaligus mendapatkan hak berupa upah dalam jumlah yang disepakati.

Hak atas upah ini secara konstitusional diatur dan dilindungi oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

⁵ Ibid, 177.

⁶ Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, 237-240.

⁷ Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 163.

Pasal ini diperjelas dengan pasal berikutnya, yaitu pasal 28 ayat 1 yang menyatakan "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; juga ayat 2 yang menyatakan "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja."

Hak atas upah yang menjadi bagian dari hak konstitusional bagi warga negara Republik Indonesia ini kemudian diatur dalam peraturan perundang-undangan. Secara lebih jelas pengaturan mengenai upah dalam hukum positif diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun peraturan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Konsep dasar dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini sebenarnya adalah upaya pemerintah dalam melindungi para pekerja dari perlakuan sewenang-wenang para pengusaha dan perusahaan dalam memberi upah serta tindakan-tindakan atau kebijakan yang eksploitatif perusahaan kepada kaum buruh, seperti pembayara upah di bawah upah minimum, atau pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan peraturan. Pada pasal 89 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat 1, maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi kaum pekerja. Perlindungan undang-undang atas nasib pekerja tampak pada bunyi pasal 91 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 tersebut yang menyatakan bahwa standar upah minimum pekerja ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan ayat 2 menyatakan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.

Namun demikian kebijakan pengupahan yang dimaksudkan untuk melindungi hak-hak pekerja sebagaimana diatur pada pasal 88 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mengatur perlindungan upah bagi pekerja kontrak, pekerja harian, serta pekerja sektor informal. Terkait penetapan upah minimum bagi pekerja, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan penjelasan tentang konsep upah minimum, konsep hidup layak, serta konsep perlindungan terkait upah bagi pekerja. Karena itu untuk pengaturan upah minimum bagi pekerja, dikeluarkan peraturan lainnya, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak, dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dijelaskan bahwa penetapan upah minimum bagi pekerja harus didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang telah ditetapkan. Diharapkan ketentuan ini dapat menjadi pedoman bagi pekerja sebagai payung hukum

bagi kaum buruh yang tereksplorasi untuk mendapatkan keadilan secara hukum. Pada pasal 1,2, dan 3 peraturan tersebut menjelaskan bahwa dalam menetapkan upah minimum dilakukan berdasarkan dua hal pokok, yaitu batasan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan harga survei pasar. Artinya, penetapan KHL dalam hal ini adalah berdasarkan data yang diperoleh dari harga survei pasar yang dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Dewan Pengupahan. Hasil dari survei tersebut kemudian akan ditindaklanjuti oleh Gubernur/Wali Kota/Bupati untuk dijadikan pertimbangan dalam menetapkan upah minimum bagi pekerja. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-17/MEN/VIII/2005 tersebut, KHL dianggap terpenuhi bagi seorang pekerja jika upah yang diterimanya mampu memenuhi kebutuhan 3000 kalori perhari yang mencakup terpenuhinya kebutuhan makanan, minuman, pakaian, perumahan, pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi dan tabungan yang seringkali disebut sebagai tujuh komponen kebutuhan dasar hidup layak.

Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, selain menjelaskan bahwa upah minimum terdiri dari upah pokok dan tunjangan/tanpa tunjangan yang didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak pada pasal 43 ayat 1, pada pasal 44 ayat 2 peraturan tersebut juga dijelaskan pula bahwa formulasi besaran upah minimum dipengaruhi oleh laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Karena itu dalam pelaksanaannya, penetapan upah minimum bagi pekerja dapat berbeda-beda pada setiap daerah dan berubah dalam waktu tertentu mengikuti perkembangan laju inflasi dan pertumbuhan ekonomi masing-masing provinsi dan daerah.

2. Mekanisme Penetapan Upah Minimum Pekerja

Dalam penetapan upah minimum bagi pekerja oleh Gubernur atau Bupati, terlebih dahulu harus dilakukan survei atau penelitian oleh Dewan Pengupahan Provinsi atau daerah terhadap standar Kebutuhan Hidup Layak (KHL). Adapun komisi penelitian Dewan Pengupahan diharuskan berkonsultasi dan melibatkan pihak-pihak yang terkait dengan masalah pengupahan seperti serikat pekerja dan ikatan pengusaha atau organisasi perusahaan, serta pihak dari Pemerintah Provinsi terkait. Setelah itu kemudian Dewan Pengupahan mengusulkan hasil survei atau penelitian tersebut kepada Pemerintah Provinsi atau daerah yang dalam hal ini kepada Gubernur agar hasil keputusan Dewan Pengupahan tersebut segera ditindaklanjuti.⁸ Waktu penetapan upah minimum dilakukan oleh Gubernur selambat-lambatnya 60 hari sebelum tanggal pemberlakuan (untuk UMP) dan 40 hari sebelum tanggal perberlakuan (untuk UMK).⁹

Terkait hal ini, beberapa poin yang dapat dijelaskan di sini antara lain:

- a. Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) oleh Gubernur dilakukan setelah adanya usulan atau rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi.
- b. Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) serta Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) oleh Gubernur dapat dilakukan setelah adanya usulan atau rekomendasi dari Bupati atau Wali Kota yang disampaikan kepada Gubernur melalui Dewan Pengupahan Provinsi.
- c. Dalam pengajuan rekomendasi atas penetapan upah minimum bagi pekerja,

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 45 ayat 4.

⁹ Lihat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 Pasal 4 ayat 4 dan 5.

Dewan Pengupahan Provinsi harus berdasarkan pada kesepakatan organisasi pengusaha dan serikat pekerja.

Penetapan Upah Minimum Pekerja Menurut Hukum Islam

Berkaitan dengan penentuan upah minimum bagi pekerja dalam Islam, syariah Islam tidak memberikan ketentuan yang rinci secara tekstual, baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah. Dalam al-Qur'an yang dapat ditemukan adalah ketentuan umum terkait dengan penentuan upah minimum pekerja, yaitu di dalam surat al-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemunkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran."¹⁰

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan masalah penentuan upah minimum pekerja, maka dapat dikatakan bahwa ayat tersebut memerintahkan kepada para pemberi kerja agar berlaku adil kepada para pekerjanya, berbuat baik dan pemurah/dermawan kepada mereka. Kata "kerabat" dalam ayat tersebut apabila dihubungkan dengan konteks ini dapat dimaknai sebagai "tenaga kerja", karena para pekerja tersebut telah merupakan bagian dari perusahaan, dan seandainya bukan karena jerih payah pekerja maka tidak mungkin perusahaan para pengusaha dapat berkembang menjadi besar dan berhasil. Dikarenakan para pekerja memiliki andil yang besar dalam kemajuan suatu perusahaan, maka pemilik perusahaan berkewajiban untuk menyejahterakan para pekerja tersebut, termasuk dengan cara memberikan upah yang layak bagi mereka.

Di samping itu, dari ayat di atas dapat dipahami pengertian bahwa pemberi kerja dilarang melakukan perbuatan keji (seperti memaksa pekerja untuk berbuat asusila) serta melakukan pemerasan dan penindasan (seperti melakukan penganiayaan kepada pekerja yang bekerja kurang sesuai dengan yang dikehendakinya). Selain itu dalam ikatan kerja tidak boleh ada rasa permusuhan, misalnya antara pekerja dengan pekerja lainnya, atau bahkan pekerja dengan pengelola atau pemilik usaha sehingga menyebabkan upah yang menjadi hak pekerja tidak dibayarkan karena adanya rasa benci seorang majikan kepada pekerjanya. Sebaliknya, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja tidak dilakukan dengan sebagaimana mestinya karena adanya rasa permusuhan kepada majikannya.

Selain ayat tersebut, ada hadis Nabi saw yang berkaitan dengan pemberian upah kepada pekerja sebagai berikut:

عَنْ بُشَيْرِ بْنِ سَعِيدٍ أَنَّ ابْنَ السَّعْدِيِّ الْمَالِكِيَّ قَالَ: اسْتَعْمَلَنِي عُمَرُ عَلَى الصَّدَقَةِ، فَلَمَّا فَرَغْتُ مِنْهَا وَأَدَيْتُ إِلَيْهِ أَمْرًا بِعَمَلَةٍ، فَقُلْتُ: إِنَّمَا عَمِلْتُ لِلَّهِ، فَقَالَ: خُذْ مَا أُعْطَيْتَ، فَإِنِّي عَمِلْتُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَعَمَّائِي، فَقُلْتُ مِثْلَ قَوْلِكَ، فَقَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا أُعْطِيتَ شَيْئًا مِنْ غَيْرِ أَنْ تَسْأَلَ فَكُلْ وَتَصَدَّقْ.

Diriwayatkan dari Busr bin Sa'id bahwa Ibn Sa'di al-Maliki berkata: "Umar telah mempekerjakanku untuk mengambil sedekah (zakat). Setelah selesai saya kemudian menyerahkan zakat kepadanya, lalu Umar memerintahkan agar saya diberi imbalan/upah." Saya berkata: Saya mengerjakannya hanya karena Allah. Umar pun menjawab: "Ambillah apa yang kamu beri; saya pernah bekerja seperti kamu pada masa Rasulullah saw, lalu beliau memberiku imbalan/upah; kemudian saya pun berkata seperti apa yang kamu katakan. Kemudian Rasulullah saw bersabda: Apabila kamu

¹⁰ QS. Al-Nahl ayat 90.

diberi sesuatu tanpa kamu minta, makanlah (terimalah) dan bersedekahlah."¹¹

Berdasarkan hadis tersebut dapat dijelaskan bahwa pemberian upah kepada orang yang bekerja adalah sesuatu yang harus dilakukan, karena telah menjadi hak pekerja, meskipun ia melakukan pekerjaan tersebut secara ikhlas, tanpa meminta upah, dan hanya karena mengharap ridha Allah saja. Hadis tersebut juga menjelaskan bahwa pemberian upah kepada pekerja tidak hanya dilakukan oleh sahabat Nabi saw, melainkan telah dipraktekkan sejak masa Nabi saw sendiri.

Masalah upah juga diterangkan dalam hadis lainnya yang berbunyi sebagai berikut:
عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَمِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْعَتَمَ. فَقَالَ أَصْحَابُهُ: وَأَنْتَ؟ فَقَالَ: نَعَمْ، كُنْتُ أَرَعُهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ

Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a. bahwa Nabi saw pernah bersabda: "*Allah tidaklah mengutus seorang Nabi melainkan ia pernah menggembala kambing.*" Para sahabat bertanya: "*Anda juga begitu?*" Beliau menjawab: "*Ya, aku pernah menggembala kambing milik orang Mekkah dengan upahbeberapa qirath.*"¹²

Juga sebuah riwayat yang menceritakan bahwa seorang dari sekelompok sahabat Nabi saw telah mengobati seorang kepala suku dari salah satu suku bangsa Arab dengan membacakan surat al-Fatihah dan ditiupkan ke tubuh orang tersebut hingga sakitnya sembuh. Sahabat tersebut mendapatkan upah berupa sejumlah kambing, lalu para sahabat tersebut menceritakan hal itu kepada Nabi saw, kemudian beliau bersabda:

قَدْ أَصَبْتُمْ، أَقْسِمُوا وَاصْرُبُوا لِي مَعَكُمْ سَهْمًا. فَصَجَكَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

"*Kamu benar, sekarang bagilah upah itu dan beri aku bagian.*" Nabi saw mengatakannya sambil tersenyum.¹³

Apabila diperhatikan, hadis-hadis di atas merupakan dalil wajibnya seorang pemberi kerja untuk membayar upah pekerjanya, baik si pekerja tersebut meminta atau tidak, lebih-lebih jika pekerja memintanya, karena itu adalah hak mereka menurut Islam. Namun demikian, hadis-hadis sebagaimana yang penulis sebutkan di atas tidak satupun yang menjelaskan secara tegas terkait nilai nominal upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerja. Dalam konteks seperti ini, hukum Islam memberikan solusi untuk menetapkan besaran upah minimum yang harus dibayarkan kepada pekerja, yaitu melalui adat kebiasaan yang berlaku di masyarakat.

Implementasi Maqashid Al-Syariah Tentang Penetapan Upah Minimum Pekerja Berbasis Keadilan

Klasifikasi maqashid al-syariah yang menurut teori al-Ghazali dikelompokkan menjadi lima hal asasi yaitu pemeliharaan terhadap agama, kehidupan/jiwa, nasab, harta, dan akal, dimana masing-masing dari kelima pokok tersebut memiliki tingkatan dharuriyah, hajiyah, dan tahsiniyah, maka pada bagian ini penulis akan membahas tentang bagaimana bentuk penetapan upah minimum bagi pekerja apabila dilihat dari kelima unsur pokok maqashid al-syariah tersebut, yaitu hifz al-din (memelihara agama), hifz al-nafs (memelihara jiwa), hifz al-nasab (memelihara keturunan), hifz al-mal (memelihara harta benda) serta hifz al-aql (memelihara akal).¹⁴ Namun demikian dalam masalah penetapan upah minimum ini penulis hanya akan membahas maqashid al-syariah pada tingkatan dharuriyah saja.

¹¹ Imam al-Syaukani, *Nailul Authar*, jilid 4, (kairo: Dar al-Hadis, 2000), 527.

¹² Hadis diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari, hadis nomor 2262.

¹³ Hadis diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari, hadis nomor 2276.

¹⁴ Imam Haramain al-Juwaini, *Al-Burhan fi Ushul al-Fiqh*, jilid 2, (Beirut: Dar al-Kutub, tth), 923.

1. Hifz al-Din (Memelihara Agama)

Masalah penetapan upah minimum bagi pekerja apabila dipandang dari perspektif maqashid al-syariah pada ranah hifz al-din (memelihara agama), maka dapat dikatakan bahwa memelihara agama pada tingkat dharuriyah dalam hal penetapan upah minimum bagi pekerja adalah terlaksananya perintah-perintah syariah dan ditinggalkannya larangan-larangan syariah dalam menetapkan upah minimum pekerja. Syariah Islam haruslah terpelihara dari ancaman dan kerusakan akibat perbuatan manusia yang hendak merusaknya, atau yang hendak mencampuradukkan kebenaran ajaran agama dengan berbagai kesesatan, atau yang hendak menghilangkan ajaran agama dengan cara meninggalkan perintah-perintah syariah dan mengerjakan larangan-larangan yang telah ditetapkannya.

Demikian pula di dalam kegiatan bermuamalah, baik dalam bentuk transaksi ekonomi maupun dalam bentuk lainnya seperti dalam masalah ketenagakerjaan, dalam maqashid al-syariah terdapat nilai-nilai ketuhanan yang harus diperhatikan karena berbagai jenis-jenis sumber daya yang diolah oleh manusia dipandang sebagai suatu pemberian atau titipan dari Allah yang diamanahkan kepada umat manusia. Dalam pandangan maqashid al-syariah, segala bentuk aktifitas ekonomi adalah upaya manusia dalam rangka mencari karunia Allah melalui cara-cara yang tidak bertentangan dengan apa yang telah ditetapkan oleh Allah melalui syariah-Nya. Karena itu maqashid al-syariah selain sebagai tujuan diterapkannya syariah, juga sebagai suatu hukum ekonomi syariah yang bukan sekedar sebagai landasan peraturan-peraturan yang sebagiannya adalah hasil dari ijtihad para ulama, tetapi lebih dari itu merupakan peraturan-peraturan yang diikat oleh seperangkat nilai iman dan akhlak, moral etik bagi setiap pelaku ekonomi, baik dalam sebagai konsumen, produsen, distributor, maupun dalam

melakukan bentuk-bentuk usaha dalam rangka mengembangkan serta memelihara harta.

Dari penjelasan di atas dapat penulis tegaskan bahwa konsep hifz al-din (memelihara agama) dalam masalah penetapan upah bagi pekerja, maka penetapan upah minimum tersebut harus dilakukan dengan cara menjalankan perintah-perintah syariah dan meninggalkan apa yang dilarangnya.

2. Hifz al-Nafs (Memelihara kehidupan/jiwa)

Memelihara jiwa berdasarkan tingkatan kepentingannya dibedakan menjadi tiga: (a) Memelihara jiwa dalam tingkat dharuriyah seperti kewajiban memenuhi kebutuhan pokok berupa makanan untuk mempertahankan hidup. Jika kebutuhan pokok itu diabaikan maka akan berakibat terancamnya eksistensi jiwa manusia. Contoh yang lainnya adalah ditetapkannya hukuman qishash (hukuman yang sama dengan kejahatan yang diperbuatnya), karena dengan hukuman qishash maka kehidupan manusia akan terpelihara. (2) Memelihara jiwa dalam tingkatan hajiyah, yakni jika ketentuan ini diabaikan maka tidak akan mengancam eksistensi kehidupan, melainkan hanya akan mempersulit hidupnya. (c) Memelihara jiwa dalam tingkatan tahsiniyah, jika tingkatan ini diabaikan ia tidak akan mengancam eksistensi jiwa atau pun mempersulit kehidupan, tetapi jika dipenuhi akan dapat mempermudah penjagaan kedua tingkatan di atasnya.

Namun demikian dalam konteks hidup masyarakat modern, masalah pemeliharaan terhadap jiwa dalam tingkatan dharuriyah tidak sekedar berkaitan dengan hukuman qishash bagi pembunuh, atau hukuman had bagi perampok dan pencuri semata, melainkan berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup manusia seperti makan, minum, pakaian, serta tempat tinggal

paling sederhana yang dapat melindunginya dari berbagai kondisi cuaca panas maupun dingin.

Terkait penetapan upah minimum dalam perspektif *hifz al-nafs* (memelihara jiwa/kehidupan ini, maka upah minimum yang ditetapkan oleh pemberi kerja semestinya diberikan dalam jumlah yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok yang diperlukan untuk bertahan hidup pekerja, yaitu makan dan minum, pakaian, dan tempat tinggal. Dalam hal pemenuhan kebutuhan pokok pada tingkatan *dharuriyah* bagi pekerja tentunya tidak boleh digunakan standar masa lalu dimana orang hanya butuh sedikit makan dan minum saja, sejauh tidak menghilangkan nyawa, sebagaimana kebolehan makan bangkai sekedar untuk bertahan hidup, tidak boleh memakannya sampai kenyang. Standar *dharuriyah* di masa lalu tentunya berbeda dengan standar *dharuriyah* masa sekarang. Karena itu yang penulis maksud dengan kebutuhan hidup pada tingkatan *dharuriyah* adalah tercukupinya keperluan hidup paling minimum bagi pekerja yang meliputi kebutuhan makan dan minum untuk tiga kali sehari, kebutuhan pakaian (berdasarkan kebiasaan waktu masyarakat membeli/mengganti pakaiannya, misalnya 2 atau 3 bulan sekali), serta kebutuhan tempat tinggal (baik dalam bentuk cicilan rumah atau biaya sewa rumah untuk pekerja).

3. *Hifz al-Nasab* (Memelihara Keturunan/Keluarga)

untuk tujuan memelihara nasab atau keturunan, syariah menurunkan hukum-hukumnya yang mengatur pernikahan dan mengharamkan zina, menetapkan siapa saja yang boleh dan yang tidak boleh dinikahi, tata cara, persyaratan serta rukun-rukun pernikahan sehingga keturunan yang dihasilkan dari pernikahan tersebut dianggap sah dan jelas nasabnya. Kemudian penulis juga menjelaskan bahwa dalam memelihara

keturunan atau nasab ini juga dibedakan menjadi tiga bagian yaitu: (a) Memelihara keturunan dalam tingkatan *dharuriyah*, seperti pensyariaan hukum perkawinan dan larangan melakukan perzinahan dan penetapan hukuman *had*. Apabila ketentuan ini diabaikan maka eksistensi keturunan akan terancam. (b) Memelihara keturunan dalam tingkatan *hajiyah* misalnya ditetapkannya ketentuan menyebutkan mahar bagi suami pada saat akad nikah dan diberikan hak talak padanya. Jika mahar tidak disebutkan pada waktu akad, maka suami akan mengalami kesulitan, karena ia harus membayar mahar misil. Sedangkan dalam kasus talak, suami akan mengalami kesulitan jika ia tidak menggunakan hak talaknya, padahal situasi dan kondisi rumah tangga sudah tidak harmonis lagi. (c) Memelihara keturunan dalam tingkatan *tahsiniah*, seperti disyari'atkannya *khitbah* atau *walimah* dalam perkawinan. Hal ini dilakukan dalam rangka menyempurnakan kegiatan perkawinan. Jika ia diabaikan maka tidak akan mengancam eksistensi keturunan, dan tidak pula akan mempersulit orang yang melakukan perkawinan, ia hanya berkaitan dengan etika atau martabat seseorang.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait penetapan upah minimum bagi pekerja, masalah *hifz al-nasab* (memelihara keturunan) tidak sekedar terbatas pada masalah pernikahan saja, tetapi lebih luas dari itu, yakni terkait erat dengan masalah pemeliharaan keberlangsungan hidup, kesehatan, dan pendidikan keluarga atau anak-anak pekerja. Adapun landasan hukum yang penulis gunakan adalah apa yang disebutkan dalam al-Qur'an surat al-Nisa' ayat 9 yang berbunyi:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ
فَالْيَتَّقُوا اللَّهَ وَيُقِيمُوا قَوْلًا سَدِيدًا

“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah,

*yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.”*¹⁵

Ayat tersebut menegaskan bahwa bahwa janganlah kita meninggalkan keluarga baik anak-anak, istri, dan seterusnya dalam keadaan lemah ekonominya sepeninggal kita nanti. Karena itu kita diperintahkan untuk tidak menyia-nyaiakan waktu, setelah selesai suatu pekerjaan, maka kerjakan pekerjaan yang lainnya, setelah selesai beribadah, maka bangkit dan berusaha untuk dunia kita, atau seteah selesai mengerjakan suatu urusan dunia maka kerjakan urusan akhirat, sambil berharap hasilnya kepada Allah.¹⁶

Apabila masalah *hifz al-nasab* ini dihubungkan dengan masalah penentuan upah minimum bagi pekerja, maka upah minimum pekerja harus mencakup dana untuk asuransi ketenagakerjaan.¹⁷ Sehingga apabila pada suatu saat terjadi kecelakaan kerja hingga menyebabkan kematian bagi pekerja, maka keluarga dan anak-anak yang ditinggalkannya dapat memperoleh dana asuransi yang dapat menjamin keberlangsungan hidup mereka. Inilah di antara makna dari perintah al-Qur'an agar tidak meninggalkan keluarga dalam keadaan lemah ekonomi dan kesejahteraannya.

4. *Hifz al-Aql* (Memelihara akal)

Akal merupakan unsur penting dalam diri manusia yang membedakannya dari makhluk lainnya. Karena itu diantara tujuan pokok syariah Islam adalah memelihara eksistensi dan kesehatan akal yang sangat berharga bagi manusia. Adapun di antara bentuk pemeliharaan terhadap akal manusia adalah dengan dilarangnya mengkonsumsi makanan yang buruk dan tidak baik untuk kesehatan, dilarangnya minum minuman yang memabukkan, serta diperintakkannya manusia untuk selalu berpikir dan belajar.

Dalam teori *maqashid al-syariah*, memelihara akal dari kepentingannya dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan berikut: (a) Memelihara akal dalam tingkatan *dharuriyah*, seperti diharamkan mengkonsumsi minuman yang memabukkan (minuman keras). Jika ketentuan ini tidak diindahkan maka akan berakibat terancamnya eksistensi akal. (b) Memelihara akal dalam tingkatan *hajiyyah*, seperti menuntut ilmu pengetahuan. Sekiranya aktivitas ini tidak dilakukan maka tidak akan merusak akal, namun akan mempersulit diri seseorang, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan. (c) Memelihara akal dalam tingkatan *tahsiniyah*, seperti menghindarkan diri dari mengkhayal atau mendengarkan sesuatu yang tidak berguna. Hal ini hanya

¹⁵ QS. Al-Nisa' ayat 9.

¹⁶ QS. Al-Nasyrah ayat 7-8.

¹⁷ Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 1992 tentang usaha perasuransian, asuransi atau pertanggungan diartikan sebagai perjanjian antara dua pihak atau lebih, dimana pihak penanggung mengikatkan dirinya kepada pihak tertanggung, dengan menerima pemberian premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada pihak tertanggung karena munculnya kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin ada pada tertanggung, yang timbul dari terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti, atau untuk memberikan suatu pembayaran berdasarkan atas meninggalnya

seseorang yang dipertanggung dalam akad tersebut.¹⁷

Berdasarkan penjelasan dari beberapa definisi di atas dapat dipahami bahwa asuransi merupakan sebuah perjanjian yang terdiri dari: (1) pihak penanggung yang mengikatkan diri kepada tertanggung karena suatu hal atau keadaan yang timbul, (2) pihak penanggung membayar premi kepada pihak tertanggung, dan (3) perjanjian dan hal-hal yang berkaitan dengan asuransi tersebut dicantumkan di dalam polis. Berdasarkan beberapa definisi yang penulis jadikan bahan rujukan, dapat dipahami bahwa asuransi adalah suatu perjanjian antara dua pihak atau lebih dimana pihak penanggung menerima premi asuransi dari tertanggung dengan imbalan kewajiban untuk menanggung kerugian atau kerusakan yang diderita oleh tertanggung.

berkaitan dengan etika, tidak akan mengancam eksistensi akal secara langsung.

Konsep hifz al-aql (memelihara akal) ini apabila dihubungkan dengan masalah penetapan upah minimum bagi pekerja, maka upah minimum bagi pekerja haruslah memenuhi biaya untuk pemeliharaan kesehatan pekerja sehingga para pekerja tersebut dapat bekerja dengan kemampuannya yang maksimal. Artinya, apabila besaran upah minimum yang diberikan tidak dapat memenuhi anggaran untuk pemeliharaan kesehatan pekerja, maka berarti penetapan upah minimum tersebut tidak sejalan dengan maqashid al-syariah pada rana hifz al-aql (memelihara akal). Karena kesehatan akan manusia seringkali berhubungan dengan kesehatan jasmani atau kesehatan fisik.

5. Hifz al-Mal (Memelihara Harta)

Dalam syariah Islam, kerjasama dalam bidang ekonomi diatur dengan prinsip-prinsip syariah yang jelas seperti tidak merugikan salah satu pihak, tidak ada unsur kezhaliman, dilarangnya perbuatan gharar (ketidakjelasan barang dalam transaksi), maysir (perjudian), riba (tambahan dengan disertai pemerasan), serta ikrah (pemaksaan), serta disyariahkannya pemberian ganti rugi, menepati janji, pencatatan dalam semua transaksi, dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar terwujud apa yang menjadi tujuan-tujuan syariah dalam bidang ekonomi, yaitu hifz al-mal (terpeliharanya harta benda).

Sebagaimana maqashid al-syariah sebelumnya, maqashid al-syariah dalam ranah hifz al-mal (memelihara harta) pun dapat dibedakan menjadi tiga tingkatan: (a) Memelihara harta dalam tingkatan dharuriyat seperti pensyari'atan aturan kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang ilegal. Contoh lainnya

adalah ditetapkannya hukuman bagi pencuri dan perampok, agar dengan hukuman tersebut tidak ada orang yang berani melakukan kejahatan yang merugikan harta orang lain. Apabila aturan ini dilanggar maka akan berakibat terancamnya eksistensi harta. (b) Memelihara harta dalam tingkatan hajiyah seperti disyari'atkannya jual beli dengan cara salam. Apabila cara ini tidak dipakai maka tidak akan mengancam eksistensi harta melainkan hanya akan mempersulit seseorang yang memerlukan modal. (c) Memelihara harta dalam tingkatan tahsiniyah, seperti adanya ketentuan agar menghindarkan diri dari penipuan. Karena hal itu berkaitan dengan moral atau etika dalam bermuamalah atau etika bisnis. Hal ini juga akan berpengaruh kepada keabsahan jual beli tersebut, sebab pada tingkatan ketiga ini juga merupakan syarat adanya tingkatan kedua dan pertama.

Adapun hifz al-mal (memelihara harta) dalam tingkatannya yang paling penting adalah pemeliharaan harta dalam tingkatan dharuriyah dimana terkandung prinsip tidak boleh merugikan dan tidak boleh dirugikan. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan hadis yang kemudian menjadi kaidah fiqh yang berbunyi:

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

"Tidak boleh memudharatkan dan tidak pula dimudharatkan".¹⁸

Kaidah di atas melarang orang untuk melakukan perbuatan yang merugikan orang lain, juga memerintahkan agar orang mencegah dari perbuatan yang merugikannya. Karena itu dalam kegiatan bermuamalah, termasuk dalam masalah hubungan kerja hendaknya tidak ada pihak yang dirugikan, dipaksa, dieksploitasi, atau ditipu dengan berbagai alasan demi mendapatkan keuntungan sepihak dengan mengorbankan hak-hak pihak lain.

¹⁸ Hadis diriwayatkan oleh Ibnu Majah, al-Hakim, dan Imam Malik.

Konsep hifz al-mal (memelihara harta) ini apabila dikaitkan dengan masalah penetapan upah minimum bagi pekerja, maka dalam menetapkan upah minimum pekerja haruslah tidak ada unsur yang dapat menghilangkan hak-hak pekerja tanpa alasan yang dapat dibenarkan oleh hukum, baik hukum positif maupun hukum syariah.

Sampai di sini dapat penulis gambarkan bentuk-bentuk penerapan maqashid al-syariah dalam masalah

Artinya, penetapan upah minimum pekerja tidak boleh dilakukan dengan cara menguntungkan pihak pemilik perusahaan atau pemberi kerja dan merugikan pihak pekerja. Karena apabila itu dilakukan maka akan hilang sebagian hak-hak pekerja yang semestinya diperolehnya dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan.

penetapan upah minimum bagi pekerja melalui tabel berikut ini:

Tabel 1
Penerapan Maqashid al-Syariah Dalam Penetapan Upah Minimum

No	Maqashid al-Syariah	Bentuknya Dalam Penetapan Upah Minimum
1	Hifz al-Din (Memelihara Agama)	Terlaksananya perintah syariah dan ditinggalkannya larangan syariah dalam bermuamalah/ketenagakerjaan
2	Hifz al-Nafs (Memelihara Jiwa)	Besaran upah dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja yang meliputi biaya makan dan minum, pakaian, dan tempat tinggal
3	Hifz al-Nasab (Memelihara Keturunan)	Adanya asuransi ketenagakerjaan yang dapat menjamin keberlangsungan hidup, kesehatan, dan pendidikan anak-anak pekerja
4	Hifz al-Aql (Memelihara Akal)	Besaran upah dapat memenuhi biaya kesehatan pekerja
5	Hifz al-Mal (Memelihara Harta)	Tidak ada hak-hak pekerja yang dihilangkan

Demikian penjelasan tentang penerapan konsep maqashid al-syariah dalam masalah penetapan upah minimum bagi pekerja. Terkait implementasi maqashid al-syariah tentang penetapan upah minimum pekerja yang berkeadilan, maka dapat diwujudkan dalam bentuk penetapan upah minimum pekerja yang mengandung kelima unsur pokok maqashid al-syariah tersebut harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, adanya pemerataan ekonomi, distribusi kekayaan dan penghasilan, sanksi-sanksi hukum, kepada kedua pihak, baik pihak pemberi kerja maupun pihak pekerja, serta adanya kesempatan yang sama dalam berperkara dan perlindungan hak-hak

hukumnya apabila pada suatu saat terjadi perselisihan dalam masalah penetapan dan pelaksanaan upah minimum.

D. KESIMPULAN

Dalam penetapan upah minimum bagi pekerja oleh Gubernur dilakukan berdasarkan usulan dari Dewan Pengupahan. Adapun besaran upah yang menjadi pertimbangan penetapannya didasarkan pada hasil survei yang telah dilakukan oleh Dewan Pengupahan. Dalam hukum Islam, jumlah upah minimum tidak ditetapkan secara pasti baik oleh dalil al-Qur'an maupun Sunnah, tetapi melalui kebiasaan yang berlaku di masyarakat dengan kaidah bahwa upah kerja minimum yang diberikan oleh pemberi kerja

haruslah dapat memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya. (3) Implementasi maqashid al-syariah tentang penetapan upah minimum pekerja dapat diwujudkan dalam bentuk terlaksananya perintah syariah dan ditinggalkannya larangan syariah dalam bermuamalah/ketenagakerjaan, besaran upah dapat mencukupi kebutuhan hidup pekerja yang meliputi biaya makan dan minum, pakaian, dan tempat tinggal, adanya asuransi ketenagakerjaan yang dapat menjamin keberlangsungan hidup, kesehatan, dan pendidikan anak-anak pekerja, besaran upah dapat memenuhi biaya kesehatan pekerja, serta tidak ada hak-hak pekerja yang dihilangkan. Terkait implementasi maqashid

al-syariah tentang penetapan upah minimum pekerja yang berkeadilan, maka dapat diwujudkan dalam bentuk penetapan upah minimum pekerja yang mengandung kelima unsur pokok maqashid al-syariah tersebut harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, adanya pemerataan ekonomi, distribusi kekayaan dan penghasilan, sanksi-sanksi hukum, kepada kedua pihak, baik pihak pemberi kerja maupun pihak pekerja, serta adanya kesempatan yang sama dalam berperkara dan perlindungan hak-hak hukumnya apabila pada suatu saat terjadi perselisihan dalam masalah penetapan dan pelaksanaan upah minimum.

REFERENSI

- [1] Dawam Raharjo, *Etika Bisnis Menghadapi Globalisasi*, dalam Prisma, nomor 2, Jakarta: LP3ES, 1995.
- [2] Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.231/MEN/2003 tentang Tata Cara Penanggulangan Pelaksanaan Upah Minimum.
- [3] Yusuf al-Qardhawi, *Halal Haram Dalam Islam*, Terjemahan Wahid Ahmadi, Surakarta: Era Intermedia, 2005.
- [4] Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2016.
- [5] Ibid, 177.
- [6] Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*, 237-240.
- [7] Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- [8] Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 45 ayat 4.
- [9] Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-226/Men/2000 Pasal 4 ayat 4 dan 5.
- [10] QS. Al-Nahl ayat 90.
- [11] Imam al-Syaukani, *Nailul Authar*, jilid 4, kairo: Dar al-Hadis, 2000.
- [12] Hadis diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari, hadis nomor 2262.
- [13] Hadis diriwayatkan oleh Imam al-Bukhari, hadis nomor 2276.
- [14] Imam Haramain al-Juwaini, *Al-Burhan fi Ushul al-Fiqh*, jilid 2, Beirut: Dar al-Kutub, tth.
- [15] QS. Al-Nisa' ayat 9.
- [16] QS. Al-Nasyrah ayat 7-8.
- [17] Pasal 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 1992 tentang usaha perasuransian, asuransi atau pertanggungan.
- [18] Hadis diriwayatkan oleh Ibnu Majah, al-Hakim, dan Imam Malik.