

**IMPLIKASI PERATURAN PEMERINTAH NO. 78 TAHUN 2015
TENTANG PENGUPAHAN
DAN RELEVANSINYA TERHADAP NAFKAH KELUARGA
(STUDI KASUS PADA BURUH PT. PERTAMINA PATRA NIAGA
DEPOT PANJANG)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH) Dalam Ilmu Syari'ah

Oleh:

Nama : Amar Ma'ruf

NPM : 1421010021

Jurusan : Ahwal As-Syakhsiiyyah

Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Moh Mukri, M.Ag.

Pembimbing 2 : Relit Nur Edi, S.Ag., M.Kom. I.

FAKULTAS SYARI'AH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

RADEN INTAN LAMPUNG

2018

ABSTRAK

IMPLIKASI PERATURAN PEMERINTAH NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN RELEVANSINYA TERHADAP NAFKAH KELUARGA (Studi Kasus Pada Buruh PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang)

Oleh :

Amar Ma'ruf

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan merupakan peraturan pelaksana dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang fokus membahas terkait mekanisme penetapan upah bagi para buruh, dengan adanya peraturan tersebut, banyak dari kalangan buruh menolak pemberlakuan Peraturan tersebut karena buruh menganggap peraturan tersebut merupakan politik upah murah yang sangat merugikan para buruh termasuk buruh yang bekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang.

Permasalahan yang di amati dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan Bagaimana pola penetapan upah menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, penerapan dan dampak dari diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan mengkaji pola penetapan upah menurut Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan, untuk menganalisis penerapan dan dampak terhadap nafkah keluarga dari Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang..

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan, yang mana data yang digunakan adalah berdasarkan pada data yang didapat dari PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang dan wawancara terhadap Buruh. dan didukung juga dengan Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan. Untuk teknik pengumpulan data yakni dengan observasi, interview dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dilakukan dengan cara : editing, pemaknaan data, rekontruksi data dan sistematika data. Adapun dalam menganalisis data menggunakan teknik berfikir induktif dan dengan analisa kualitatif.

Hasil dari penelitian ini yaitu Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yakni pola penetapan upah menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dianggap tidak Objektif engan melihat survey Kebutuhan Hidup Layak, dan tentunya menimbulkan dampak terhadap pemenuhan nafkah didalam keluarga para buruh di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung telp. (0721)703260

PERSETUJUAN

Tim pembimbing, setelah mengoreksi dan memberikan masukan-masukan secukupnya, maka skripsi saudara:

Nama : **Amar Ma'ruf**
 NPM : **1421010021**
 Fakultas : **Syari'ah**
 Jurusan : **Al-Ahwal Al-Syakhsiyah**
 Judul : **IMPLIKASI PERATURAN PEMERINTAH NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN RELEVANSINYATERHADAP NAFKAH KELUARGA (Studi Kasus Pada Buruh di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang)**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang monaqosyah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Moh Mukri, M.Ag.

Relit Nur, S/Ag., M.Kom.I

NIP. 195904161987031002

NIP. 196901051998031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Al-Ahwal Al-Syakhsiyah

Marwin, M.H.

NIP: 197501292000031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS SYARI'AH**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung telp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“IMPLIKASI PERATURAN PEMERINTAH NO. 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN DAN RELEVANSINYA TERHADAP NAFKAH KELUARGA (Studi Kasus Pada Buruh PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang)”**, disusun oleh : **Amar Ma'ruf NPM : 1421010021, Jurusan Ahwal Al-Syakhsiyyah**, telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Syari'ah pada hari/tanggal : Jum'at, 8 Juni 2018.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Marwin, S.H., M.H. (.....)

Sekretaris : Ahmad Sukandi, M.H.I. (.....)

Penguji I : Dr. H. Khairuddin, M.H. (.....)

Penguji II : Relit Nur, S.Ag., M.Kom.I (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Syari'ah

Dr. Alamsyah, M.Ag
NIP. 019700911997031002

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu. (Q.S An-nisa:29)

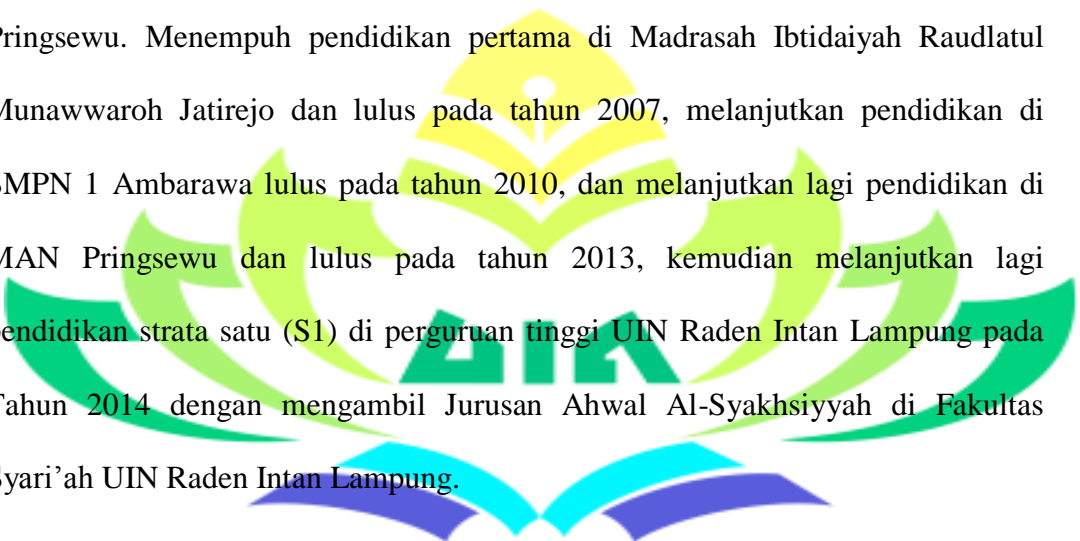
PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan dan dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Kepada keluarga tercinta, Bapak Anwaruddin dan Ibu Siti Aliyah serta Kakak-kakakku (Solihin Arifin, Abdul Azis, Nur Malihah) yang saya sayangi, terimakasih atas cinta, kasih sayang, dukungan, motivasi serta do'a kalian yang selalu membangkitkan dan menguatkan disetiap waktu dalam tujuan saya menuntut ilmu.
2. Kepada Bule Baitiyah selaku saudara yang selama ini memfasilitasi tempat tinggal selama penulis menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
3. Kepada kawan-kawan seperjuangan, kawan-kawan kelas A Jurusan Ahwal Al-Syakhsiyyah yang selalu memberikan semangat.

RIWAYAT HIDUP

Amar Ma'ruf lahir di Jatirejo, 28 Maret 1995 yang merupakan anak terakhir dari empat bersaudara, putra dari pasangan Bapak Anwaruddin dan Ibu Siti Aliyah yang berasal dari Jatirejo, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu. Menempuh pendidikan pertama di Madrasah Ibtidaiyah Raudlatul Munawwaroh Jatirejo dan lulus pada tahun 2007, melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Ambarawa lulus pada tahun 2010, dan melanjutkan lagi pendidikan di MAN Pringsewu dan lulus pada tahun 2013, kemudian melanjutkan lagi pendidikan strata satu (S1) di perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung pada Tahun 2014 dengan mengambil Jurusan Ahwal Al-Syakhsiyyah di Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung.

A large, stylized watermark logo of UIN Raden Intan Lampung is centered on the page. The logo features a yellow sun-like shape at the top, followed by green and blue curved lines that form a stylized 'UIN' or similar emblem. The colors transition from yellow at the top to green in the middle and blue at the bottom.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya berupa ilmu pengetahuan, petunjuk dan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Implikasi Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Relevansinya Terhadap Nafkah Keluarga (Studi Kasus Pada Buruh PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang)” ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan juga keluarga, sahabat, serta para pengikut beliau.

Skripsi ini ditulis merupakan bagian dan persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata satu (S1) di Fakultas Syari’ah UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H).

Atas terselesaikannya skripsi ini tak lupa penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Raden Intan Lampung sekaligus menjadi Pembimbing 1.
2. Bapak Dr. Alamsyah, S.Ag., M.Ag selaku dekan Fakultas Syari’ah UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap masalah-masalah akademik mahasiswa.

3. Bapak Marwin, S.H., M.H selaku ketua Jurusan Ahwal Al-Syakhsiyyah Fakultas Syari'ah UIN Raden Intan Lampung sekaligus memberikan bimbingan selama masa studi.
4. Bapak Relit Nur Edi, S.Ag., M.Kom.I yang senantiasa memberikan kritik, saran dan arahan hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
5. Keluarga besar Ahwal Al-Syakhsiyyah Kelas A angkatan 2014.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan waktu, dana, kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran-saran guna melengkapi hasil penelitian ini.

Penulis berharap hasil penelitian tersebut akan menjadi sambungan yang berarti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu ke Islaman di abad modern ini.

Bandar Lampung, 4 Juni 2018

Penulis,

Amar Ma'ruf

NPM. 1421010021

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER DALAM.....	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	3
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
F. Metode Penelitian	7
G. Metode Pengumpulan Data.....	10
H. Metode Pengolahan Data.....	12
I. Metode Analisis Data.....	12
BAB II PEMBAHASAN	
A. Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015	
1. Pengertian Upah	13
2. Dasar Hukum Upah	19
3. Hubungan Kerja	21
4. Sistem Pembayaran Upah dan Pengupahan.....	22
.....	
5. Pola Penentuan Upah Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.....	25 27
6. Mekanisme dalam Penentuan Upah	
B. Pengupahan Menurut Hukum Islam	
1. Pengertian Upah.....	28
2. Dasar Hukum Upah.....	37
3. Rukun dan Syarat Upah.....	38
4. Metode Penentuan Upah.....	40
5. Hubungan Kerja Dalam Islam.....	42
C. Teori Kesejahteraan Keluarga	
1. Teori Kesejahteraan Sosial dan Ekonomi.....	47
2. Komponen Kebutuhan Hidup Layak.....	51
3. Indikator dan Kriteria Kesejahteraan Keluarga.....	53

BAB III	HASIL PENELITIAN	
	A. Sejarah Perusahaan	
	1. Pertamina Pada Era Penjajahan	60
	2. Pertamina Era Perjuangan-Pasca Proklamasi Kemerdekaan	63
	3. Pertamina Dalam Integrasi Pengelolaan Minyak dan Gas	65
	4. Pertamina Menjadi Tonggak Minyak dan Gas.....	66
	5. Pertamina Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia.....	67
	6. Anak Usaha Pertamina.....	69
	B. Profil Perusahaan.....	72
	C. Visi Misi dan Tata Nilai PT. Pertamina (PERSERO)..	73
	D. Jam Kerja.....	74
	E. Sistem Upah di PT Pertamina Patra Niaga Depot Panjang	74
BAB IV	ANALISIS	
	A. Pola Penetapan Upah Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Relevansinya Terhadap Nafkah Keluarga.....	76
	B. Penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT Pertamina Patra Niaga Depot Panjang.....	78
	C. Dampak Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Relevansinya Terhadap Nafkah Keluarga.....	83
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	85
	B. Saran	87
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal untuk menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi skripsi ini, maka secara singkat terlebih dahulu penulis akan menguraikan dan menjelaskan istilah-istilah dari judul ini. Adapun judul yang dibahas adalah **Implikasi Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Relevansinya Terhadap Nafkah Keluarga (Studi Pada Buruh di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang)**. Judul tersebut terdiri dari beberapa istilah pokok, yaitu sebagai berikut:

Implikasi adalah akibat langsung yang terjadi karna suatu hal, misalnya penemuan atau hasil penelitian¹. Suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Pengertian lainnya dari implikasi menurut para ahli adalah suatu kesimpulan atau hasil akhir temuan atas suatu penelitian.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 adalah peraturan perundang-undangan di Indonesia yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya sebagai peraturan pelaksana atas UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang fokus membahas terkait pengupahan².

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: Edisi Keempat, PT. Gramedia Pustaka Utama), h. 529.

²Assiddiqie, jimly, *konstitusi dan konstitusionalisme Indonesia*, (jakarta, sinar grafika, 2010), h. 256

Relevansi adalah hubungan atau keterkaitan, Menurut Suharto dan Tata Iryanto dalam Kamus Bahasa Indonesia , bahwa relevansi berarti ”Kesesuaian sesuatu yang diinginkan³

Nafkah adalah seluruh ebutuhan dan keperluan istri yang berlaku menurut keadaan dan tempat, seperti makanan, pakaian, rumah, dan sebagainya⁴

Keluarga adalah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu tempat di bawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan⁵

Kesimpulan dari judul tersebut yaitu Penulis akan meneliti dampak yang timbul dari penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dan relevnsinya terhadap pemenuhan nafkah didalam keluarga.

B. Alasan Memilih Judul

Ada beberapa alasan yang menarik, sehingga penulis terdorong untuk membahas masalah ini dalam bentuk skripsi, antara lain:

1. karna penulis melihat banyak buruh yang menolak tentang Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Oleh karna itu menarik perhatian penulis untuk mengetahui tentang peraturan tersebut.
2. pembahasannya sesuai dengan bidang yang ditekuni yaitu soal hukum keluarga berbicara tentang pemenuhan nafkah keluarga

³ *Ibid.* h. 501

⁴ Sulaiman rasjid, *Fiqih Islam*, (Bandung: Penerbit sinar baru algensindo, bandung anggota IKAPI, 2012) h. 421

⁵ Sugeng Iwan, *Pengasuhan Anak dalam Keluarga*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), h. 25

dengan diterapkannya sistem pengupahan menurut Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015.

C. Latar Belakang

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan disebutkan dalam pasal 27 (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945⁶. Islam adalah agama yang mengatur seluruh kehidupan yang berhubungan dengan manusia. Hubungan Perkawinan menimbulkan adanya hak dan kewajiban antara suami dan istri. Diantara kewajiban pokok suami terhadap istri adalah kewajiban memberi nafkah baik lahir maupun batin. Nafkah merupakan pemenuhan kebutuhan belanja hidup didalam rumah tangga yang wajib dipenuhi oleh seorang suami kepada istri.⁷ Berbicara tentang nafkah berarti kita berbicara soal corak ekonomi yang diterapkan disuatu daerah untuk memenuhi kebutuhan. Islam mewajibkan setiap muslim untuk bekerja, bekerja adalah merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta dan kekayaan. Bekerja dalam pandangan islam yaitu untuk mendapatkan nikmat dan karunia Allah SWT.⁸ Di Indonesia mayoritas masyarakat adalah bekerja sebagai buruh, artinya hubungan produksi di Indonesia yaitu antara pemilik modal dan buruh. Sistem ekonomi disuatu negara tidak terlepas dari konstelasi politik luar negeri. Hal yang tidak dapat dipungkiri saat ini adalah bahwa dinegeri-negeri imperialisme krisis tengah terjadi. Krisis yang terjadi secara berkala pada

⁶ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)

⁷ Tihami, *fiqih munakahat* (jakarta: rajawali pers, 2009), edisi 2, hlm 163

⁸ Syekh Muhammad Yusuf Qardhawi, *Halal dan Haram dalam Islam*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2003), h. 103

1998, dimana di Indonesia berimbas pada runtuhnya dominasi rejim orde baru saat itu. Disusul satu dekade kemudian pada tahun 2008, ketika krisis keuangan juga melanda Amerika Serikat, berlanjut dengan krisis utang pada 2010. Sejak saat itu, situasi krisis tidak pernah menunjukkan tanda-tanda akan terjadi perbaikan. Setidaknya, gelombang krisis telah menghadirkan 27 juta angka PHK di AS, dan bertambah sebanyak 250.000 orang pencari kerja setiap tahunnya.

Krisis yang terjadi bukan dikarenakan negeri-negeri imperialis sedang terbatas dana atau kapitalnya. Justru sebaliknya, terjadi surplus kapital serta surplus barang dagangan di negerinya, dimana surplus ini sudah tidak dapat lagi memberikan nilai baru jika tetap berada di negeri imperialis⁹. Jalan satu-satunya, untuk menghindarkan dari apa yang disebut sebagai pembusukan kapital, maka surplus kapital dan barang produksi tersebut harus dikirim keberbagai negeri, terutama negeri setengah jajahan dan setengah feodal seperti Indonesia. Di negeri seperti Indonesia, kapital dan barang tersebut akan bisa kembali menghasilkan nilai baru, dan memberikan keuntungan bagi imperialisme. Agar surplus kapital dan barang produksi yang melimpah tersebut dapat dialirkan, maka negeri-negeri imperialis harus melakukan intervensi kebijakan supaya hambatan-hambatan kebijakan yang selama ini masih mempersulit proses aliran kapital dan barang dapat dihilangkan. Memaksa negara-negara setengah jajahan dan setengah feodal seperti Indonesia mereformasi kebijakan sektor keuangannya, agar mempermudah

⁹ <http://www.infogsbi.org/2015/10/pp-no-782015-tentang-pengupahan-skema.html>
diakses pada tanggal 11 juli 2018 pukul 07.38 WIB

proses masuknya kapital. Memaksa agar seluruh negara memberlakukan kebijakan pasar bebas secara bilateral maupun regional, sehingga seluruh barang dari negeri imperialis bisa diperdagangkan dengan bebas. Memaksa agar pemerintahan Jokowi-JK mengeluarkan berbagai kebijakan ekonomi yang seluruhnya diabdikan untuk membantu penyelamatan negeri imperialis seperti AS dari krisis.

Selama pemerintahan Jokowi, secara beruntun telah mengeluarkan beberapa Paket Kebijakan Ekonomi sebagai upaya pengabdianya terhadap imperialisme. secara lebih khusus membahas tentang formulasi upah buruh. Fleksibilitas pasar tenaga kerja, upah buruh murah yang sudah berlaku di Indonesia dianggap masih belum cukup untuk menjawab kepentingan investasi atas kepastian usaha di Indonesia. Sistem pengupahan yang berlaku dianggap oleh imperialisme masih memberikan peluang besar untuk terjadinya gelombang demonstrasi buruh setiap tahun jelang kenaikan upah, dan dimata investor ini mengganggu iklim investasi¹⁰. Oleh karenanya, pemerintahan Jokowi kemudian bekerja keras untuk menghadirkan sebuah sistem pengupahan baru bernama Peraturan Pemerintah No.78 tahun 2015 yang memiliki peranan ganda, pertama menekan upah buruh serendah-rendahnya, kedua melemahkan secara sistematis gerakan buruh yang berjuang atas perbaikan upahnya. Hal ini merupakan sistem kebijakan politik upah murah yang akhirnya berdampak terhadap kesejahteraan khususnya yang bekerja

¹⁰ <https://news.detik.com/berita/3079106/cermati-seksama-ini-isi-pp-78-yang-jadi-alasan-buruh-demo-ke-jalan-dan-mogok> diakses pada tanggal 3 juli 2018 pukul 07.56 WIB

sebagai buruh. Hal inilah yang kemudian menimbulkan kesenjangan antara Peraturan dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Berawal dari fenomena di atas, mendorong penulis untuk meneliti, mencermati serta mengkaji lebih jauh dalam bentuk skripsi, adapun judul yang penulis angkat yaitu “Implikasi Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Buruh (Studi Kasus Pada Buruh PT. Pertamina Patra Niaga depot Panjang)”.

D. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini ada dua masalah yang perlu dijawab, yaitu :

1. Bagaimana pola penetapan upah menurut Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan dan relevansinya terhadap nafkah keluarga?
2. Bagaimana Penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang?
3. Apa dampak yang terjaditerhadap para pekerja atau buruh dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi rumah tangga dengan diterapkannya Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan?

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian hakikatnya merupakan sesuatu yang hendak dicapai yang dapat memberi arah terhadap penelitian yang akan dilakukan. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan dan mengkaji pola penetapan upah menurut Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan

- b. untuk menganalisis dampak terhadap kesejahteraan para buruh dengan diterapkannya Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan

2. Manfaat

Manfaat penelitian yaitu untuk mengemukakan pernyataan bahwa penelitian yang digunakan memiliki nilai guna baik kegunaan teoritis dan praktis.

a. Secara teoritis

hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi serta menambah pengetahuan dibidang hukum syariah.

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada pemerintah agar kiranya mempertimbangkan kembali dalam menentukan upah buruh berdasarkan kebutuhan hidup layak sehingga dalam pemenuhan kebutuhan didalam rumah tangga dapat terpenuhi secara maxima sehingga dapat terwujudnya eluarga yang sejahteral.

F. Metode Penelitian

Metode adalah cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pemikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah pemikiran sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemahamannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta.¹¹ Dalam rangka penulisan skripsi ini penulis menggunakan

¹¹Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Methodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h.1.

metode untuk memudahkan penulis dalam pengumpulan, pembahasan, dan menganalisa data. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian yang menjadi sarana dan alat bagi penulis untuk mempermudah penulisan skripsi.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari jenisnya, maka penelitian ini merupakan penelitian lapangan (kancah atau *field research*). Apabila dilihat dari tarafnya penelitian ini termasuk *deskriptif*, yaitu terbatas pada melukiskan *fenomena empirik* sebagai *esensial* dengan maksud memberikan *ekspanasi* atas apa yang dijabarkannya itu. Metode ini menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan pada persoalan penelitian yang dilakukan dan memeriksa suatu sebab gejala tertentu. Selain penelitian lapangan, penulis juga didukung dengan penelitian *pustaka*, yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi berbentuk material seperti: buku, catatan, koran, dokumen, jurnal, artikel, dan referensi lainnya. Dalam hal ini penulis akan mengumpulkan informasi tentang keadaan nyata sekarang, kondisi tentang penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tersebut.

Berdasarkan sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuat suatu deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta keterkaitan antara unsur-unsur mengenai subjek yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data adalah darimana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian terbagi menjadi dua (2), yaitu sumber primer dan skunder yang diperoleh melalui langkah *library research*, yaitu buku-buku yang relevan dengan skripsi ini, dan *field research* atau penelitian lapangan.

Metode ini penulis gunakan untuk mendapatkan data primer dan skunder

- a. Data primer yaitu data pokok dalam penelitian yang langsung diperoleh melalui data lapangan. Yakni data yang di peroleh melalui wawancara dengan para buruh di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang.
- b. Data sekunder yaitu data penunjang dari data primer yang diperoleh melalui buku-buku dan dokumen maupun lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang ada. Seperti Peraturan Perundangan-undangan.

3. Populasi Dan Sampel

- a. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian¹², maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh buruh di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang.

¹² Husaini Usman, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 42.

b. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti¹³. Adapun cara penentuan sampelnya dengan menggunakan sampel beralasan (*purposive sampling*). Dalam penelitian ini penulis akan mengambil sampel yaitu supir awak mobil tangki PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang, karena mengingat dari adanya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut sangat berkaitan dengan pola kerja yang dilakukan oleh sopir awak mobil tangki dengan gaji yang diperoleh tiap bulannya dengan rumusan upah menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tersebut.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ini meliputi:

1. Observasi, sebagai metode ilmiah bisa diartikan pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki¹⁴. Jadi *observasi* adalah pencatatan secara langsung dan sistematis terhadap gejala-gejala yang diselidiki. Teknik observasi yang digunakan adalah observasi non-partisipan yaitu peneliti tidak ikut ambil bagian dalam kegiatan orang yang diobservasi. Observasi ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui interview dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan terhadap data yang diperlukan.¹⁵

¹³*Ibid*, h, 43.

¹⁴*Ibid*, h, 52.

¹⁵ Burhan ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.26.

2. Interview, Interview ini sering disebut dengan wawancara atau *kuesioner* lisan. Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh penulis untuk meneliti keadaan seseorang. Metode wawancara adalah kegiatan pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian lapangan.¹⁶ Misalnya untuk mencari data variabel tentang keadaan ekonomi rumah tangga sejak diterapkannya Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan. Dengan metode ini diharapkan akan mendapatkan data yang cukup mendalam tentang dampak penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015. Adapun yang menjadi responden adalah buruh di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang.
3. Dokumentasi, teknik ini dipakai untuk memperoleh data yang tidak dapat diperoleh dengan metode interview maupun observasi. Dimana dokumentasi tersebut diperoleh dengan jalan mempelajari catatan-catatan, arsip-arsip yang ada hubungannya dengan permasalahan dimana penelitian sedang berlangsung. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya.¹⁷ Adapun data yang akan diteliti penulis adalah

¹⁶ Abdul Qadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), h.86.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h.188.

data tentang keadaan ekonomi buruh sejak diterapkannya Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015 Tentang Pengupahan.

H. Metode Pengolahan Data

Pada umumnya dilakukan dengan cara setelah data yang diperlukan terkumpul baik dari perpustakaan maupun lapangan, maka diolah secara sistematis, sehingga menjadi hasil pembahasan dan penggambaran data.

1. Pemeriksaan data (*Editing*) bertujuan untuk mengurangi kesalahan yang ada dalam daftar pertanyaan dan jawaban tentang kondisi objektif yang dialami oleh buruh..
2. Pemaknaan data memberikan penjelasan secara rinci dan mendalam mengenai data yang disajikan agar mudah dipahami.
3. Rekontruksi data yaitu menyusun ulang data secara teratur, berurutan, dan logis sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.
4. Sistematika data yaitu menempatkan data menurut kerangka sistematika bahasan berdasarkan urutan masalah.¹⁸

I. Metode Analisis Data

Berkaitan dengan analisis data, penelitian ini menggunakan teknik berfikir *deduktif*, yaitu teknik analisis data yang bermula dari fakta-fakta atau peristiwa yang bersifat umum dikaji untuk menghasilkan kesimpulan yang bersifat khusus. Setelah data terkumpul dengan lengkap, kemudian penulis membuat analisis data dengan analisa *kualitatif*.

¹⁸Abdul Qadir muhammad, Op.Cit., hal.126

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengupahan Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

1. Pengertian Upah

Kata upah biasanya digunakan dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan pekerjanya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian upah adalah uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu¹⁹. Sedangkan dalam Ensiklopedia Indonesia menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah pembayaran yang diterima oleh buruh untuk jasa-jasa yang telah diberikan.

Menurut ekonomi konvensional, ada yang membedakan pembayaran tenaga kerja pada dua pengertian, yakni gaji dan upah. Istilah gaji bisa digunakan pada instansi pemerintah dan istilah upah digunakan pada perusahaan-perusahaan swasta.²⁰ Akan tetapi, pada kenyataannya perusahaan swasta pun masih menggunakan istilah gaji dalam pemberian jasa kepada karyawannya.

Dalam pengertian sehari-hari, gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin-pemimpin, pengawas-pengawas, pegawai tata usaha, dan

¹⁹Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 1533

²⁰Hasan Syadily, *Ensiklopedia Indonesia*, (Jakarta: Ichtisar Baru, 1984), h. 3718

pegawai-pegawai kantor serta para manager.²¹ Pembayaran gaji biasanya berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Gaji pada umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun pada kenyatannya sering tidak demikian.

Sedangkan upah dalam teori ekonomi konvensional adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan, baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.²² Dalam hal ini, upah lebih dipandang sebagai balas jasa kepada pekerja kasar yang lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Pembayarannya pun biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Mulyadi, gaji dan upah pada umumnya merupakan pembayaran jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang, jabatan manager, dan dibayarkan secara perceraian bulan sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.²³

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberikan tugas administrasi dan manajemen dan biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah

²¹F. Winarni dan G. Sugiyurso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widiyatama, 2006), h. 16

²²*Ibid.*, h. 17

²³Mulyadi, *Akutansi Manajemen: konsep Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 373

pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau ditetapkan berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.²⁴

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik buruh sendiri maupun keluarganya.²⁵

Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan, upah adalah hak pekerja atau 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 atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁶

Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan definisi upah adalah hak pekerja atau 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

²⁴Sugiyarso, G dan Winarni, F, *Manajemen Keuangan*, (yogyakarta:vMedia Pressindo 2005), h. 95

²⁵Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah pasal 1 a.

²⁶Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 30.

bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dikerjakan.²⁷

Selanjutnya agar dapat memahami apa itu upah, maka harus dipahami juga istilah-istilah yang berkaitan dibawah ini:²⁸

- a. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat²⁹.
- b. Pekerjaan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- d. Pengusaha adalah:
 - 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjelaskan 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 dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

²⁷ Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 ayat 1

²⁸ Imam Sjah Putra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar* (Jakarta: Harvindo 2013), h. 50

²⁹ A. Kadir, *Hukum Bisnis Syariah Dalam Al-Quran*, (Jakarta: Amzah, 2013), h. 113

e. Perusahaan adalah:

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

f. Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja atau buruh baik diperusahaan maupun luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat..

Tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan yang dalam hal ini adalah pertumbuhan industri, maka kegiatan yang dilakukan atau

mengandung aspek hubungan sosial, hubungan hukum, dan hubungan antara dan interorganisasi yang dapat menimbulkan hak dan kewajiban dan dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.³⁰

Kewajiban pembayaran upah, upah tidak melakukan pekerja. Namun, pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- b. Pekerja atau buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
- c. Pekerja atau buruh tidak masuk kerja karena pekerja atau buruh menikah, menikahkan, menghitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan, atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban negara.
- e. Pekerja atau buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya.
- f. Pekerja atau buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha yang tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
- g. Pekerja atau buruh melaksanakan hak istirahat.

³⁰*Ibid.* h. 63

- h. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas serikat pekerja atau buruh atas persetujuan pengusaha.
- i. Pekerja atau buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengaturan pelaksana ketentuan diatas, ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu pengusaha tetap wajib membayarkan upah kepada pekerja berdasarkan poin-poin tersebut.

2. Dasar Hukum Upah

Indonesia merupakan negara hukum yang segala sesuatunya diatur didalam peraturan perundang-undangan, didalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidup yang layak bagi kemanusiaan”. Kemudian dijelaskan kembali pada pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Oleh sebab itu upah secara eksplisit diatur didalam beberapa peraturan, yaitu :

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- c. Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan
- d. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh
- e. Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi International Labour Organization Nomor 100 Mengenai Pengupahan

Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya.

- f. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- g. Keputusan Presiden Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan.
- h. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.01/Men/1892 tentang Petunjuk Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.233/Men/2003 tentang tata cara penangguhan pelaksana upah minimum.
- j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231/Men/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus.
- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.234/Men/2003.
- l. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.102/Men/2005 tentang waktu kerja lembur dan upah lembur.
- m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.15/men/VII/2005 tentang waktu kerja dan waktu istirahat pada sektor usaha pertambangan umum pada daerah operasi tertentu.

- n. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 tahun 2012 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian Kebutuhan hidup layak.
- o. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum.
- p. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Ketenagakerjaan.
- q. Keputusan Gubernur Lampung yang tertuang dalam SK No. G/564/V.07/HK/2017

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah menurut ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.³¹

Upah mengupah dalam kerja sebagaimana perjanjian lainnya, adalah merupakan perjanjian yang merupakan perjanjian yang bersifat konsensual. Perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum yaitu pada saat pelaksanaan upah mengupah berlangsung, maka pihak yang sudah terikat kewajiban memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat tersebut.³² Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan hubungan kerja adalah

³¹Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³²Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994), h. 56

hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.³³

Pada dasarnya upah diberikan seketika itu juga tetapi sewaktu perjanjian boleh diadakan dengan mendahulukan upah atau mengahirkan, jadi pembayaran sesuai dengan perjanjian tetapi kalau ada perjanjian, harus segera diberikan manakala pekerjaan sudah selesai.³⁴

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang dan sebagainya sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan- kesepakatan.

4. Sistem Pembayaran Upah dan Pengupahan

Ada tiga sistem upah, yaitu:

1. Sistem upah menurut waktu, yaitu menentukan besar kecilnya upah yang akan dibayarkan kepada msing-masing tenaga kerja, tergantung pada banyak sedikitnya waktu kerja mereka.

Keuntungan sistem pengupahan menurut waktu antara lain:

- a) Para pekerja tidak perlu terburu-buru didalam menjalankan pekerjaan, karena banyak-sedikitnya unit yang mampu mereka selesaikantidak terpengaruh pada besar kecilnya upah yang mereka terima. Dengan demikian kualitas barang dan atau jasa yang diberikan akan terjaga.

³³ Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 ayat 8

³⁴ Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Fiqh Islam Lengkap*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), h. 168

- b) Bagi para tenaga kerja yang kurang terampil, sistem upah ini memberikan ketenangan dalam bekerja, karena walaupun mereka kurang bisa menyelesaikan unit yang banyak, mereka akan tetap memperoleh pah yang sama dengan yang diterima oleh tenaga pekerja lain.

Sedangkan kerugian sistem pengupahan menurut waktu adalah:

- a) Para tenaga kerja yang terampil akan mengalami kekecewaan, karena kelebihan mereka tidak dapat dimanfaatkan untuk memperoleh upah yang lebih besar dibandingkan para pekerja yang kurang terampil, sehingga tenaga kerja yang kurang terampil kurang bersemangat dalam bekerja.
- b) Adanya kecenderungan para pekerja untuk bekerja lambat, karena besar kecilnya unit yang dihasilkan tidak berpengaruh pada besar kecilnya upah yang mereka terima.

2. sistem upah menurut unit hasil, yang menentukan besar kecilnya upah yang diterima tenaga kerja, tergantung pada unit yang dihasilkan, semakin banyak upah yang diterima. Keuntungan sistem upah menurut unit hasil yaitu:

- a) Para tenaga kerja yang terampil akan mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan akan menunjukkan kelebihan keterampilannya, karena besar kecilnya unit yang dihasilkan akan menentukan penghasilan mereka yang diterima. Akibatnya produktivitas meningkat

- b) Adanya kecenderungan pekerja untuk bekerja lebih semangat, agar memperoleh upah yang lebih besar.

Sedangkan kerugian dari sistem upah menurut unit hasil adalah:

- a) Para pekerja akan bekerja terburu-buru sehingga kualitas barang atau jasa kurang terjaga.
- b) Para pekerja yang kurang terampil akan selalu memperoleh upah yang rendah, akibatnya mereka kurang mempunyai semangat kerja.
- c) Sistem upah dengan insentif, yang menentukan besar kecilnya upah yang akan dibayarkan masing-masing tenaga kerja tergantung pada waktu lamanya bekerja, jumlah unit yang dihasilkan ditambah dengan insentif (tambahan upah) yang besar kecilnya didasarkan pada prestasi dan keterampilan kerja pegawai. Sistem upah menurut insentif sering dianggap sebagai gabungan antara sistem upah menurut waktu dengan sistem upah menurut unit hasil. Sistem ini diharapkan akan memperoleh keuntungan dari kedua sistem tersebut.

Pengupahan adalah salah satu aspek yang penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 bahwa “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi yang layak bagi kemanusiaan. Maksudnya adalah dari penghidupan yang layak, dimana

jumlah pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya sewajarnya.

Motivasi utama seorang pekerja atau buruh bekerja diperusahaan atau disuatu usaha adalah meningkatkan kesejahteraan dan mengembangkan karir serta meningkatkan penghasilan dari upah atau gaji merupakan salah satu dasar pekerja atau buruh yang bersifat sensitif, tidak jarang sering menimbulkan perselisihan.

Berdasarkan penjelasan pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar sampai upah yang diterima terlalu rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Ini disebut upah minimum bisa berwujud upah provinsi atau kabupaten dan kota, atau sektor.³⁵

5. Pola Penentuan Upah Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Menurut peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan ada beberapa poin penting dalam hal penentuan upah, yaitu:

- a) Bahwa menurut pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (1) menjelaskan kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja.

³⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 144-145

- b) Bahwa pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menegaskan bahwa penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.
- c) Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- d) Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan dan masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- e) Pada pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menyebutkan Penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- f) Kebutuhan hidup sebagaimana disebut diatas merupakan standar kebutuhan seorang pekerja untuk hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 bulan.
- g) Kebutuhan hidup layak terdiri dari bebrapa komponen, dan komponen tersebut terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- h) Pasal 43 (5) menjelaskan bahwa komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun sekali.

- i) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud dilakukan oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Nasional.
- j) Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional menggunakan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS).
- k) Formula perhitungan upah minimum menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai berikut $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \text{PDB}_t)\}$

6. Mekanisme dalam Penetapan Upah

Menteri Ketenagakerjaan Muhammad Hanif Dhakiri merilis terkait penetapan Upah Minimum Sektoral Provinsi UMP atau UMK, Mekanisme mesti diawali dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewan Pengubahan Daerah untuk mengetahui UMS lebih besar dari UMP/ atau UMK yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan dengan menganalisis data dan informasi yang memuat, homogenitas perusahaan, jumlah perusahaan, jumlah tenaga kerja, devisi yang dihasilkan, nilai tambah yang dihasilkan dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian Dewan Pengupahan maka dapat ditentukan ada atau tidaknya sektor unggulan. Apabila terdapat sektor unggulan, Dewan Pengupahan menyampaikan kepada Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja/Setikat Buruh untuk merundingkan soal penerapan UMS di sektor yang bersangkutan, cakupan usaha, dan besaran nilai UMS.

Menurut Hanif apabila perundingan mencapai sebuah kesepakatan dengan Asosiasi Pengusaha dan Serikat Buruh pada sektor yang bersangkutan dan diputuskan oleh gubernur, Maka harus menyampaikan hasil kesepakatan tersebut kepada gubernur di wilayah terkait.

Untuk Penetapan UMSK, Asosiasi Pengusaha dan Serikat Pekerja atau Serikat Buruh pada sektor yang bersangkutan menyampaikan hasil kesepakatan kepada Gubernur untuk ditetapkan melalui satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi. Sedangkan UMSK, asosiasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh pada sektor yang bersangkutan menyampaikan hasil kesepakatan kepada gubernur untuk ditetapkan melalui satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang bertanggung jawab di bidang Kabupaten/Kota³⁶.

B. Pengupahan Menurut Hukum Islam

1. Pengertian Upah

Islam adalah agama yang mengatur seluruh kehidupan yang berhubungan dengan manusia, baik yang berhubungan dengan Allah SWT maupun dengan sesama manusia, islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki kewajiban untuk bekerja karena bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta dan kekayaan, serta mencari karunia Allah SWT.

³⁶ <https://merahputih.com/post/read/begini-mekanisme-penetapan-upah-minimun-sektoral>
diakses pada 3 juli 2018 pukul 20.33 WIB

Dengan demikian dalam teori ekonomi membedakan istilah upah dan gaji dilihat dari sisi jenis pekerjaan dan teknis pembayarannya. Dalam upah lebih kepada pekerjaan kasar yang mengandalkan fisik dengan pembayarannya berdasarkan unit kerja yang diselesaikannya. Sedangkan gaji lebih kepada pekerjaan yang menggunakan keahlian tertentu yang pembayarannya ditetapkan berdasarkan waktu tertentu.

Hal-hal yang terkait dengan upah adalah:

- a. Upah bersih, merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, berupa gaji dan tunjangan setelah dilakukan pemotongan.
- b. Upah borongan, merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (Hari, Minggu, Bulan) melainkan atas dasar satuan barang (Tugas) yang harus dikerjakan.
- c. Upah harian, merupakan bayaran yang diberikan kepada karyawan hanya untuk hasil kerja harian, apabila yang bersangkutan masuk kerja.
- d. Upah lembur, merupakan upah paling rendah yang menurut Undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan ketika waktu kerja melebihi 8 jam kerja.
- e. Upah minimum, merupakan upah paling rendah yang menurut Undang-undang atau persetujuan serikat buruh harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan.
- f. Upah wajar, merupakan upah yang diberikan perusahaan seimbang dengan jasa yang disumbangkan karyawan kepada perusahaan.

Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai makhluk yang tidak biasa hidup sendiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain, dan manusia memiliki kebutuhan untuk melakukan suatu kegiatan. Salah satunya adalah dengan melakukan sesuatu untuk mewujudkan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Orang lain dapat melakukan sesuatu dengan melibatkan atau mengfungsikan orang lain dengan ketentuan dan kegiatan dengan konsekuensi harus memberikan imbalan yang akan menimbulkan bentuk kegiatan manusia yaitu adanya transaksi dalam suatu pekerjaan yaitu upah mengupah atas jerih payah orang lain tersebut. Jika tidak, berarti termasuk orang yang dzalim. Setiap manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk selalu bekerja dan berusaha agar dapat memperoleh nafkah atau penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini Allah SWT berfirman mewajibkan kepada seluruh manusia untuk selalu bekerja melalui firman-Nya dalam surat al-jum'ah:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah dikerjakan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah dan sebutlah sebanyak-banyaknya supaya kalian memperoleh keuntungan.” (QS. Al-Jum’ah: 10)

Dalam fiqh disebutkan pengertian *Ijarah* (Upah-mengupah) dalam suatu pekerjaan. Dalam bahasa arab Al-Ijarah berarti upah, sewa jasa atau imbalan. Al-Ijarah merupakan salah satu bentuk kegiatan muamalah dalam memenuhi

keperluan manusia, seperti adanya sewa menyewa, kontrak atau menjual jasa perhotelan dan lain-lain.³⁷

Al-Ijarah berasal dari kata al-ajru, berarti upah atau imbalan untuk sebuah pekerjaan. Al-ajru makna dasarnya adalah pengganti baik yang bersifat materi maupun immateri³⁸. Menurut MA Timahi, al-ijarah (sewa-menyewa) ialah akad (perjanjian) yang berkenaan dengan kemanfaatan (mengambil manfaat sesuatu) tertentu, sehingga sesuatu itu legal untuk diambil manfaatnya dengan memberikan pembayaran (sewa) tertentu.³⁹

Menurut etimologi, ijarah adalah (menjual manfaat).⁴⁰ Menurut pengertian lain mengatakan bahwa secara etimologi ijarah adalah upah sewa yang diberikan kepada seseorang yang telah mengerjakan satu pekerjaan sebagai balasan atas pekerjaannya. Definisi ini digunakan istilah *ajr*, *ujrah* dan *ijrah*. Kata *Ajrah-hu* dan *ajarah-hu* digunakan apabila seseorang memberikan imbalan atas pekerjaan orang lain. Istilah ini hanya digunakan pada hal yang positif, bukan pada hal-hal yang negatif. Kata *al-ajr* (Pahala) biasanya digunakan untuk balasan diakhirat, sedangkan kata *ujrah* (upah sewa) digunakan untuk balasan didunia.⁴¹

Ijarah adalah pemilik jasa dari seseorang yang menyewakan (mu'ajir) oleh yang menyewa (musta'jir), serta pemilikan harta dari pihak musta'jir oleh

³⁷M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 227

³⁸ Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 101

³⁹ Sohari Sahrani dan Ruf'ah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2001), h. 167

⁴⁰ Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), h. 121

⁴¹ A. Riawan Amin Sc., *Buku Pintar Transaksi Syariah (menjalin kerja sama dan menyelesaikan sengketa berdasarkan panduan islam)*, (Jakarta Selatan: Penerbit Hikmah (Pt. Mizan Publika), 2010). H. 145

seorang mu'ajir . dengan demikian , ijarah berarti merupakan transaksi terhadap jasa tertentu, dengan disertai kompensasi tertentu pula.

Sedangkan menurut etimologis kesepakatan kerja dalam islam disebut dengan al-ijarah yang berasal dari kata al-ajru yang artinya menurut bahasa indonesia adalah al-iwadh artinya ganti atau upah. Dalam bahasa indonesia dalam konteks hubungan antara pengusaha dengan para pekerjanya.⁴² Upah sendiri mempunyai pengertian yang menurut bahasa indonesia ialah “uang dan lainnya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.”⁴³

Sayyid sabiq mengartikan bahwa al-ijarah berasal dari kata al-ijru yang berarti al-iwadh (ganti), dari sebab itu ats shawab (pahala) dinamakan ajru (upah). Menurutnya, dalam pengertian syara' al-ijarah adalah suatu akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian. Dalam arti luas ijarah bermakna suatu akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu.⁴⁴

Bila diatas disinggung ujarah atau upah berlaku umum atas setiap akad yang berwujud pemberian imbalan atas sesuatu manfaat yang diambil, maka dalam garis besarnya ijarah terdiri atas:

1. Pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari sesuatu, seperti rumah, mobil, pakaian dan lain-lainnya.

⁴²Taqyudin An-nabhani, *Membangun sistem sistem ekonomi alternatif perspektif islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 81

⁴³Pusat Bahasa DepDikNas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, : Balai Pustaka, 2005), edisi ke-3. H. 1250

⁴⁴Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunah 13*, (Bandung: PT Al-ma'arif, 1987), h.15

2. Pemberian akibat sesuatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (nafs), seperti seorang nelayan.⁴⁵

Jenis yang pertama mengarah kepada pada sewa-menyewa, sedangkan jenis yang kedua lebih bertujuan pada upah mengupah. Jadi bidang perburuhan pun tentunya sudah masuk dalam bidang ijarah atau ujarah.⁴⁶

Menurut Adam Smith sebagaimana diikuti oleh Mannan, bahwa upah dapat dipandang dari dua segi, yaitu moneter dan yang bukan moneter. Jumlah uang yang diperoleh seorang pekerja selama jangka waktu yang ditentukan, katakanlah sebulan, seminggu atau harian, mengacu pada upah nominal tenaga kerja. Sesungguhnya upah dari seorang pekerja tergantung dari beberapa faktor, seperti jumlah upah berupa uang, daya beli uang dan seterusnya, dapat dikatakan terdiri dari jumlah kebutuhan hidup yang sebenarnya. Diterima oleh seorang pekerja karena pekerjaannya. Pekerja kaya atau miskin, diberi imbalan baik atau buruk sebanding dengan harga nyata atau bukan harga nominal atas jerih payahnya.⁴⁷ Upah merupakan hak bukan pemberian sebagai hadiah. Oleh karena itu, tidak ada pekerjaan tanpa tanda upah. Hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT. Surat Al-Fusilat ayat 8:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ

Artinya: "sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal sholeh, mereka mendapat pahala yang tiada putus-putus".

⁴⁵ Abdurrahman Al-jaziri, *Fiqh Empat madzhab*, Alih Bahasa oleh H. Moh Zuhri Dipl. Tafl, et Al., (Semarang: As-syifa, 1994) cet Ke-2, h. 166

⁴⁶ *Ibid*, h. 34

⁴⁷ M.A. Mannan, *Ekonomi Islam dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Intermasa, 1992), Edisi-1, h. 116

Dari yata diatas, terlihat bahwa upah kerja hendaklah profesional, sesuai dengan ukuran kerja dalam proses produksi dan dilarang adanya kecurangan.⁴⁸

Upah diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu:

a. Upah yang sepadan (Ujrah Al-misli)

Ujrah al-misli adalah upah yang sepadan dengan jenis pekerjaannya , sesuai dengan jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu disebutkan pemberi kerja dan penerima kerja pada saat transaksi pembelian jasa, maka dengan itu menentukan tarif upah atas kedua belah pihak yang melakukan transaksi pembeli jasa, tetapi belum menentukan upah yang disepakati maka mereka harus menentukan upah yang dalam situasi normal biasa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat sejenis pekerjaan tersebut.

Tujuan ditentukan tarif upah yang sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi-transaksi. Dengan demikian, melalui tarif yang sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa akan dapat terselesaikan secara adil.⁴⁹ Dan dalam prinsip muamalah harus mengedepankan asas kerelaan

⁴⁸Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringat Mengering*, (Jakarta: PPMI, 2000), cet-1, h. 41

⁴⁹M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara:perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1990), h. 99-10

yaitu setiap akad atau transaksi yang dilakukan dengan sesama manusia harus dilakukan atas dasar suka sama suka atau kerelaan⁵⁰.

Ibnu Taimiyah mengemukakan sebagaimana dikutipkan oleh Islahi, upah yang setara adalah upah yang secara bebas diserahkan kepada kekuatan pemerintah dan penawaran pasar, tanpa intervensi pemerintah. Tetapi ketika upah berjalan tidak wajar, misalnya pekerja menuntut upah terlalu tinggi, sehingga merugikan perusahaan atau perusahaan memberikan upah secara sewenang-wenang, maka pemerintah berhak untuk menetapkan. Hal tersebut bermaksud untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak (employer and employed), yakni sama-sama menerima ketetapan yang ada. Akan tetapi jika terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka mereka harus sepakat besarnya upah yang telah ditentukan pemerintah.⁵¹

Ibnu Khaldun mengemukakan bahwa kedudukan pekerja sangat bergantung pada nilai kerjanya dan nilai kerja itu sangat ditentukan oleh penghasilan (upah) atau keuntungan dari hasil.

b. Upah yang telah disebutkan (Ujrah Al-Musammah)

Upah yang disebut ujrah al-musammah syaratnya ketika disebutkan harus disertai adanya kerelaan (diterima) kedua belah pihak yang sedang melakukan transaksi terhadap upah tersebut. Dengan demikian, pihak musta'jir tidak boleh dipaksa untuk membayar lebih besar dari apa yang telah disebutkan. Sebagaimana pihak ajir juga tidak boleh dipaksa untuk

⁵⁰ Rozalinda, *Fiqih Ekonomi Syariah prinsip dan implementasinya pada sector keuangan syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 7

⁵¹ A.A. Islah, *konsep Ibnu Taimiyah*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1997), h. 99

mendapatkan lebih kecil dari apa yang telah disebutkan melainkan upah tersebut merupakan upah yang wajib mengikuti ketentuan syara'.

Apabila upah tersebut disebutkan pada saat melakukan transaksi, maka upah tersebut pada saat ini merupakan upah yang disebutkan (ajrun masamma). Apabila belum disebutkan atau terjadi perselisihan terhadap upah yang telah disebutkan, maka upahnya bisa diberikan upah yang sepadan (ajrun misli).

Dalam fiqh muamalah, upah masuk ke dalam pembahasan tentang ijarah/ujrah. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa ijarah bermakna akad yang berisi penukaran manfaat sesuatu dengan jalan memberikan imbalan dalam jumlah tertentu. Dengan kata lain, dapat juga disebutkan bahwa ijarah adalah salah satu akad yang berisi pengambilan manfaat sesuatu dengan jalan penggantian.⁵²

Dari beberapa pengertian upah diatas, meskipun berbeda-beda, tetapi maksudnya sama, yaitu pengganti jasa yang telah diserahkan pekerja kepada pihak lain atau majikan. Sedangkan bentuk upah bermacam-macam dari beberapa ulasan dan pendapat diatas. Dapat disimpulkan bahwa upah memang peran penting bagi kehidupan pekerja, karena banyak para pekerja yang menggantungkan hidupnya dari upah yang diterima. dengan kata lain, tidak ada manusia yang mau mengerahkan tenaga atas jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus-menerus

⁵²Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1983), Jilid 3. H. 198

atau dalam jangka waktu tertentu untuk kepentingan orang nlain tanpa dibarengi dengan upah atau imbalan yang memadai.

2. Dasar Hukum Upah

Dasar hukum upah menurut islam salah satunya terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Baqoroh ayat 233:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۖ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ
رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۚ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ
لَهُ بِوَلَدِهِ ۗ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ۗ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ
عَلَيْهِمَا ۗ وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ
بِالْمَعْرُوفِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.

3. Rukun dan Syarat Upah

a. Rukun Ijarah

Rukun Ijarah adalah unsur-unsur yang membentuk sesuatu, sehingga itu terwujud karena adanya unsur-unsur tersebut yang membentuknya. Misalnya, rumah terbentuk karena ada unsur-unsur yang membentuknya seperti: Pondasi, tiang, lantai, dinding, atap dan seterusnya. Dalam islam unsur-unsur yang membentuk tersebut disebut rukun.⁵³

- 1) Mu'jir dan musta'jir yaitu pihak yang melakukan akad ijarah. Mu'jir adalah orang yang memberikan upah dan yang menyewakan, musta'jir adalah orang yang menerima upah untuk melakukan sesuatu.
- 2) Shighat (akad). Syarat ijab qabul antara ajir dan musta'jir sama dengan ijab qabul yang dilakukan dalam jual beli.
- 3) Ujrah (upah). Dasar yang digunakan untuk penetapan upah adalah besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja (ajiir) tersebut. Bukan didasarkan pada taraf hidup, kebutuhan fisik minimum ataupun harga barang yang dihasilkan. Upah yang diterima dari jasa yang haram, menjadi rizki yang haram.
- 4) Ma'qud alaihi (barang yang menjadi Obyek). Sesuatu yang dikerjakan dalam upah mengupah, disyaratkan pada pekerjaan yang dikerjakan dengan beberapa syarat. Adapun salah satu syarat

⁵³Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah: Studi Tentang Teori Akad dalam Fiqih Muamalah*, (jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010) h. 95

terpenting dalam transaksi ini adalah bahwa jasa yang diberikan adalah jasa yang halal. Dilarang memberikan jasa yang haram seperti keahlian membuat minuman keras atau membuat iklan miras dan sebagainya. Asal pekerjaan yang dilakukan itu dibolehkan Islam dan aqad atau transaksinya berjalan sesuai aturan Islam. Bila pekerjaan itu haram, sekalipun dilakukan oleh orang non muslim juga tetap tidak diperbolehkan⁵⁴.

b. Syarat Ijarah

Syarat Ijarah terdiri dari 4 macam, yaitu syarat *al-inqad* (terjadinya akad), syarat *an-nafadz* (syarat pelaksanaan akad), syarat sah, dan syarat lazim.

1) Syarat terjadinya akad

Berkaitan dengan *aqid*, *zat akad*, dan *tempat akad*. Menurut ulama Hanafiyah, *'aqid* (orang yang melakukan akad disyaratkan harus berakal dan *mumayyiz* (minimal 7 tahun), serta tidak diisyaratkan harus baligh. Akan tetapi, jika bukan barang miliknya sendiri, akad ijarah anak *mumayyiz*, dipandang sah bila telah ada walinya. Ulama Malikiyah berpendapat bahwa *tamyiz* adalah syarat ijarah dan jual beli, sedangkan baligh adalah syarat penyerahan. Dengan demikian, akad anak *mumayyiz* adalah sah, tetapi bergantung atas keridhaan walinya.

2) Syarat Pelaksanaan (*an-nafadz*)

⁵⁴ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 119

Barang harus dimiliki oleh *'aqid* atau ia memiliki kekuasaan penuh untuk akad (*ahliyah*). Dengan demikian, *ijarah al-fudhul* (ijarah yang dilakukan oleh orang yang tidak memiliki kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya) tidak dapat menjadikan adanya ijarah.

3) Syarat Sah Ijarah

Keabsahan ijarah berkaitan dengan *'aqid* (orang yang akad); adanya keridhaan dari kedua belah pihak. (QS. An-Nisa:29). *Ma'qud 'alaih* (barang yang menjadi objek akad) bermanfaat dengan jelas. Diantara cara untuk mengetahui *ma'qud 'alaih* (barang) adalah dengan menjelaskan manfaatnya, pembatasan waktu, atau menjelaskan jenis pekerjaan jika ijarah atas pekerjaan atau jasa seseorang.

4) Syarat kelaziman meliputi:

- a) *Mauquf 'alaih* (barang sewaan) terhindar dari cacat
- b) Tidak ada uzur yang dapat membatalkan akad. Uzur yang dimaksud adalah sesuatu yang baru yang menyebabkan kemadharatan bagi yang akad.⁵⁵

4. Metode Penentuan Upah

Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu perangkat mekanisme untuk mendistribusikan upah kepada karyawan. Sistem pengupahan ini merupakan suatu perangkat mekanisme yang paling penting untuk memberikan upah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah. Masing-

⁵⁵Rachmat Syafe'I, Fiqih Muamalah, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), h. 125

masing sistem akan mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan atau semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai.

Secara umum, ada tiga sistem upah yang dapat ditetapkan pada UMKM, yaitu upah menurut waktu, upah menurut hasil dan upah premi. Pembahasan detailnya sebagai berikut:

a. Upah menurut waktu

Sistem ini ditentukan berdasarkan waktu kerja, yaitu upah perjam, perhari, perminggu, atau perbulan. Dengan sistem ini, urusan pembayaran gaji lebih mudah. Namun kelemahan dari sistem pengupahan disini tidak ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi atau tidak, sehingga efek negatif yang akan timbul pada karyawan dorongan bekerja lebih tidak ada.

b. Upah menurut hasil

Sistem pengupahan menurut hasil ditentukan menurut jumlah hasil (produksi) atau pencapaian target yang diperoleh masing-masing karyawan. Karyawan yang rajin akan mendapat upah lebih tinggi, dan demikian sebaliknya. Kelemahannya dari sistem ini apabila tidak ada kontrol dengan ketat atas hasil produksi maka akan dihasilkan mutu barang yang rendah. Untuk itu, sebagai solusinya perlu dibuat standar mutu untuk menentukan besarnya upah.

c. Upah Premi

Upah premi dikenal dengan upah tambahan atau bonus, yaitu upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan baik atau

menghasilkan lebih banyak dalam satuan waktu sama. Sistem ini memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal dan lebih efisien.

Islam pun mempunyai ketentuan yang masih bisa dijadikan pedoman dalam penetapan upah karyawan. Adapun acuan dalam ketentuan islam adalah sebagai berikut:

- 1) Islam memberikan pengupahan berdasarkan hasil.
- 2) Islam dalam memberikan upah tidak melihat sisi gender tetapi berdasarkan apa yang dikerjakannya.
- 3) Dari sisi waktu, semakin cepat semakin baik.
- 4) Dari sisi keadilan, pekerja yang sama dengan hasil yang sama, seharusnya dibayar yang sama pula (proporsional)⁵⁶.

5. Hubungan Kerja Dalam Islam

Sebagai umat beragama yang bertujuan untuk mengantarkan manusia ke jenjang kehidupan yang lebih sejahtera, islam membentangkan dan merentangkan pola hidup yang ideal dan praktis. Dengan beribadah seseorang sudah merasa berhubungan dengan sang pencipta secara vertikal. Menyembah kepada Nya dengan penuh ketaatan dan cinta sebagaimana dicintohkan dalam sunah rosul. Aspek ibadah ini memberikan penghayatan kepada aspek muamalah agar berjalan dengan lancar dan terarah dengan koridor islam.

Dalam aspek ini manusia berhubungan secara horizontal antara satu dengan yang lainnya dalam lapangan ekonomi, sosial kemasyarakatan

⁵⁶ Prof. Dr. H. Rachmad Syafei, MA., *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia), cet 4. 2001, h. 125.

dan nilai-nilai dalam rangka memenuhi hajat hidup didunia fana ini. Saling tolong menolong, bantu membantu dan saling menerima dan saling memberi yang dalam doktrin islam. Yang mana islam mempunyai aturan-aturan dan etos kerja yang wajib dipatuhi dan dipedomani.

Dalam hal ini untuk mencapai tujuan sangat diperlukan keadilan. Karena keadilan adalah ramuan penting mencapai maqashid asy-syari'ah, sulit untuk memahami sebuah masyarakat muslim tanpa keadilan. Islam sangat tegas dalam pengentasan kedzaliman dari masyarakat. Kedzaliman merupakan istilah yang menyeluruh mencakup semua bentuk ketidakadilan, eksploitasi, penindasan dan kemungkinan seseorang melupakan hak-hak orang lain atau tidak memenuhi kewajiban-kewajiban pribadi mereka.

Dengan adanya keadilan ini, diharapkan nantinya dapat menciptakan hubungan kerja yang islami dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi pengusaha dan para pekerja. Adapun hak-hak dan kewajiban para pekerja adalah sebagai berikut:

a. Hak Para Pekerja

Adapun hak para pekerja yang wajib dipenuhi adalah:

1.) Hak memilih pekerjaan yang sesuai

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi yang dimiliki.

2.) Hak persamaan antara pria dan wanita dalam bekerja

Islam tidak melihat gender, tetapi berdasarkan apa yang dikerjakan. Al-Qur'an menegaskan, hasil kerja dan kesungguhannya wanitapun dihargai sebagaimana pria.

3.) Hak Memperoleh Upah yang Sesuai

Kaidah islam menegaskan bahwa upah sesuai dengan pekerjaan. Tidak ada kedzaliman, pengurangan atau tindakan anarki. jika islam menetapkan bahwa upah ditentukan berdasarkan pekerjaan, maka ia juga menetapkan perbedaan jumlah upah yang ditentukan berdasarkan jenis suatu pekerjaan.

4.) Hak Cuti dan Keringanan Pekerjaan

Hak cuti biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja, hari libur dan faktor-faktor lain yang mengharuskan atau memungkinkan seseorang harus istirahat atau cuti.

5.) Hak Memperoleh Jaminan dan Perlindungan

Islam menetapkan hak jaminan dan perlindungan pekerja sejak empat belas abad yang lalu, ketika masyarakat dunia sedang diselimuti kejahiliah dan keterbelakangan kemudian islam menetapkan hak ini diatas segalanya.

b. Kewajiban Para Pekerja

Adapun kewajiban para pekerja yaitu:

1.) Amanah dalam bekerja

Islam menilai bahwa dalam memahami amanah kerja merupakan jenis ibadah yang paling utama. Dalam bekerja agama

Islam mengarahkan individu dan masyarakat untuk melaksanakan amanah yang telah diberikan secara baik dan benar hal ini bisa dilakukan jika karyawan bekerja secara profesional dan jujur.

2.) Mendalami agama dan profesi

Merupakan kewajiban setiap muslim apapun profesinya. Menekuni dan memahami pekerjaan yakni pekerjaan dituntut agar senantiasa mengikuti dinamika kerja. Ia dituntut untuk mencapai profesionalisme dan kreatifitas dalam bekerja.

Jika sudah mengetahui hak dan kewajiban para pekerja, maka perlu diketahui hak dan kewajiban para pengusaha. Adapun hak dari seorang pengusaha yang memperoleh keuntungan dari usahanya baik berupa material maupun non material. Sedangkan kewajiban dari pihak pengusaha terhadap para pekerja yaitu membayar upah atau gaji, karena upah merupakan salah satu kesejahteraan yang harus diterima oleh pekerja dan merupakan kewajiban para pengusaha terhadap para pekerja.⁵⁷

Adapun kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada buruh, yang telah menyelesaikan pekerjaannya atau telah melaksanakan pekerjaannya, baik itu secara harian, mingguan, bulanan ataupun lainnya. Islam menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah, jangan ditunda-tunda.

⁵⁷Izzudin Khatib At-tamimi, *Bisnis Islam*, (Jakarta: Fikahati Aneska, 1995), h. 115

Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar bagi para pekerja. Dalam islam, keterlambatan pembayaran upah secara sewenang-wenang kepada pekerja dilarang, kecuali keterlambatan tersebut diatur dalam akad (perjanjian). Begitu juga dengan penangguhan pembayaran upah oleh pengupah, harus terlebih dahulu diatur didalam akad. Jika tidak diatur maka pengusaha wajib membayar upah pekerja setelah menyelesaikannya. Islam juga mengatur mengenai upah kerja lembur. Nabi Muhammad Saw bersabda: *“janganlah kamu membebani mereka (para pekerja) diluar batas kemampuan mereka, maka jika harus demikian, bantulah mereka.”* (H.R Muslim).⁵⁸ Hadist tersebut menjelaskan bahwa Nabi Muhammad Saw, memerintahkan bagi pengusaha yang menyuruh para pekerja untuk bekerja tidak boleh melebihi waktu yang ditentukan, yang sudah diatur dan ditentukan, dan jika memang mееlebihi batas waktu yang telah ditentukan maka seharusnya diberikan upah lembur.

Adapun pembayaran upah bagi pekerja yang tidak bekerja, menurut Ahmad Tabakoglu, dalam islam pekerja harus tetap mendapatkan upah meskipun pekerja tidak dapat melaksanakan

⁵⁸*Ibid*, h. 88

pekerjaannya yang disebabkan oleh kesalahan perusahaan. Misalnya, tidak ada bahan baku, tidak ada listrik dan lain-lain.⁵⁹

Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara *indogen* maupun Secara *eksogen*. Hubungan kerja yang menyangkut pemeliharaan bertujuan untuk menciptakan keserasian dan keterpaduan kerja sama, baik antara manusia dalam perusahaan maupun hubungannya dengan manusia yang berada diluar persahaan.⁶⁰

Persentase dalam islam tidak dijelaskan secara konsep dapat dilihat dari sistem dan konsep islam yang berdasarkan pada keadilan dan kelayakan setempat yang diambil dari hukum positif yang berdasarkan kaidah dan konsep usul fiqh yang berasal dari metode istislah atau masalah yang sesuai dengan kaidah fiqhiyah untuk menentukan hukum persentase yang dapat diambil dari hukum positif.

C. Teori Kesejahteraan Keluarga

Keluarga merupakan Suatu unit sosial terkecil dalam masyarakat yang anggota-anggotanya terikat oleh adanya hubungan perkawinan yang diatur oleh undang-undang serta hubungan darah (anak kandung) atau (anak adopsi) dan mengabdikan dirinya kepada usaha untuk mencapai tujuan bersama untuk

⁵⁹*Ibid*, h. 93

⁶⁰Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 153

kelangsungan hidup yang dilandasi rasa cinta kasih dan sayang serta tanggung jawab.

Sejahtera merupakan Suatu keadaan yang meliputi rasa aman, tenang lahir dan batin karena merasa sebagian besar kebutuhan tercapai. Keluarga yang terbentuk berdasar atas perkawinan yang sah yang mampu memenuhi kebutuhan spritual dan kebutuhan material.

Kesejahteraan dalam keluarga adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi keluarga. Kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat. Selanjutnya percepatan pertumbuhan ekonomi masyarakat memerlukan kebijakan ekonomi atau peranan pemerintah dalam mengatur perekonomian sebagai upaya menjaga stabilitas perekonomian.

1. Teori Kesejahteraan sosial dan ekonomi

Ekonom Italia, Vilfredo Pareto, telah menspesifikasikan suatu kondisi atau syarat terciptanya alokasi sumberdaya secara efisien atau optimal, yang kemudian terkenal dengan istilah syarat atau kondisi pareto (*Pareto Condition*). Kondisi pareto adalah suatu alokasi barang sedemikian rupa, sehingga bila dibandingkan dengan alokasi lainnya, alokasi tersebut takan merugikan pihak manapun dan salah satu pihak pasti diuntungkan. Atas kondisi pareto juga bisa didefinisikan sebagai suatu situasi dimana sebagian

atau semua pihak individu takan mungkin lagi diuntungkan oleh pertukaran sukarela.

Berdasarkan kondisi pareto inilah, kesejahteraan sosial (*sosial welfare*) diartikan sebagai kelanjutan pemikiran yang lebih utama dari konsep-konsep tentang kemakmuran (*welfare economics*), (Swasono, 2005:2). Boulding dalam Swasono mengatakan bahwa “ pendekatan yang memperkukuh konsepsi yang telah dikenal sebagai *sosial optimum* yaitu *paretion optimum* (optimalitas ala Pareto dan Edeworth), dimana efisiensi ekonomi mencapai *sosial optimum* bila tidak seorangpun bisa lagi menjadi lebih beruntung.

Teori kesejahteraan secara umum dapat diklasifikasi menjadi tiga macam, yaitu classical utilitarian, neoclassical welfare theory dan new contractarian approach (Albert dan Hahnel dalam Darussalam 2005:77). Pendekatan *classical utilitarian* menekankan bahwa kesenangan (*pleasur*) atau kepuasan (*utility*) seseorang dapat diukur dan bertambah.

Berdasarkan pada beberapa pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan seseorang dapat terkait dengan tingkat kepuasan (*utility*) dan kesenangan (*pleasure*) yang dapat diraih dalam kehidupannya guna mencapai tingkat kesejahteraannya yang diinginkan. Maka dibutuhkan suatu perilaku yang dapat memaksimalkan tingkat kepuasa sesuai dengan sumberdaya yang tersedia.

Kesejahteraan hidup seseorang dalam realitanya, memiliki banyak indicator keberhasilan yang dapat diukur. Dalam hal ini Thomas dkk. (2005:15) menyampaikan bahwa kesejahteraan masyarakat menengah ke bawah dapat di representasikan dari tingkat hidup masyarakat ditandai oleh terentaskannya kemiskinan, tingkat kesehatan yang lebih baik, perolehan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan peningkatan produktivitas masyarakat. Kesemuanya itu merupakan cerminan dari peningkatan tingkat pendapatan masyarakat golongan menengah kebawah.

Todaro secara lebih spesifik mengemukakan bahwa fungsi kesejahteraan W (*welfare*) dengan persamaan sebagai berikut :

$$W=W(Y,I,P)$$

Dimana Y adalah pendapatan perkapita I adalah ketimpangan, dan P adalah kemiskinan absolute. Ketiga variabel ini mempunyai signifikan yang berbeda-beda, dan selayaknya harus dipertimbangkan secara menyeluruh untuk menilai kesejahteraan di Negara-negara berkembang⁶¹.

Berkaitan dengan fungsi persamaan kesejahteraan diatas, diasumsikan bahwa kesejahteraan sosial berhubungan positif dengan pendapatan perkapita, namun berhubungan negative dengan kemiskinan.

⁶¹ Lincoln Arsyad, Msc. *Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Erlangga, 1999), h. 157

2. Komponen Kebutuhan Hidup Layak

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Berikut kami sajikan table 60 komponen yang termaktub dalam Permenaker tersebut.

No	Komponen	Kualitas	Satuan	Harga
Makanan dan Minuman				
1	Beras	Sedang	10 Kg	
2	Sumber Protein			
	a. Daging	Sedang	0,75 Kg	
	b. Ikan Segar	Baik	1,20 Kg	
	c. Telur Ayam	Telur ayam ras	1 Kg	
3	Kacang-Kacangan			
	Tempe/Tahu	Baik	4,50 Kg	
4	Susu Bubuk	Sedang	0,90 Kg	
5	Gula Pasir	Sedang	3 Kg	
6	Minyang Goreng	Curah	2 Kg	
7	Sayuran	Baik	7,20 Kg	
8	Buah-Buahan (Setara Pepaya dan Pisang)	Baik	7,50 Kg	
9	Karbohidrat lain (Setara tepung terigu)	Sedang	3,00 Kg	
10	Teh atau	Celup	1 Dus isi 25	
	Kopi	Saset	4,00	
11	Bumbu-Bumbuan	Nilai 1-10	15.00%	
Sandang				
12	Celana Panjang/ Rok/Pakaian Muslim	Katun Sedang	6/12 Potong	
13	Celana Pendek	Katun Sedang	2/12 Potong	
14	Ikut Pinggang	Kulit Sintetis	1/12 Buah	
15	Kemeja Lengan Pendek/Blus	Setara Katun	6/12 Potong	
16	Kaos Oblong/BH	Sedang	6/12 Potong	
17	Celana Dalam	Sedang	6/12 Potong	
18	Sarung/Kain Panjang	Sedang	3/24 Helai	

19	Sepatu	Kulit Sintetis	2/12 Pasang	
20	Kaos Kaki	Polyester Polos	4/12 Pasang	
21	Pembersih Sepatu			
	a. Semir Sepatu	Sedang	6/12 Buah	
	b. Sikat Sepatu	Sedang	1/12 Buah	
22	Sandal Jepit	Karet	2/12 Pasang	
23	Handuk Mandi	100x60cm	1/12 Potong	
24	Perlengkapan Ibadah			
	a. Sajadah	Sedang	1/12 Potong	
	b. Mukenah	Sedang	1/12 Potong	
	c. Peci dll	Sedang	1/12 Potong	
Perumahan				
25	Sewa Kamar Yang dapat menampung jenis KHL		1	
26	Dipan/Tempat Tidur	No. 3 polos	1/48 Buah	
27	Perlengkapan Tidur			
	a. Kasur	Busa	1/48 Buah	
	b. Bantal	Busa	2/36 Buah	
28	Seprei dan Sarung Bantal	Katun Sedang	2/12 Set	
29	Meja dan Kursi	1 Meja/4 Kursi	1/48 Set	
30	Lemari Pakaian Kayu	Sedang	1/48 Buah	
31	Sapu Ijuk	Sedang	2/12 Buah	
32	Perlengkapan Makan			
	a. Piring Makan	Polos	3/12 Buah	
	b. Gelas Minum	Polos	3/12 Buah	
	c. Sendok dan Garpu	Sedang	3/12 Pasang	
33	Ceret Alumunium	Ukuran 25cm	1/24 Buah	
34	Wajan Alumunium	Ukuran 32cm	2/12 Buah	
35	Panci Alumunium	Ukuran 32cm	2/12 Buah	
36	Sendok Masak Alumunium	Alumunium	1/12 Buah	
37	Rice Cooker	Ukuran ½ liter	1/48 Buah	
38	Perlengkapan Kompor			
	a. Kompor Gas 1 Tungku	SNI	1/24 Buah	
	b. Selang dan Regulator	SNI	1/24 Buah	
	c. Tabung Gas	3 Kg	1/60 Buah	
39	Gas Elpiji	3 Kg	2 Tabung	
40	Ember Plastik	Isi 20 liter	2/12 Buah	
41	Gayung Plastik	Sedang	1/12 Buah	
42	Listrik	900 Watt	1 Bulan	

43	Bola Lampu Hemat Energi	14 Watt	3/12 Buah	
44	Air Bersih Standar PAM	2,00 Kubik		
45	Sabun Cuci Pakaian	Cream/Detergen	1,5 Kg	
46	Sabun Cuci Piring Colek	500 gr	1 Buah	
47	Seterika	250 Watt	1/48 Buah	
48	Rak Piring Portable Plastik	Sedang	1/24 Buah	
49	Pisau Dapur	Sedang	1/36 Buah	
50	Cermin	30x50cm	1/36 Buah	
Pendidikan				
51	Bacaan Atau	Tabloid	Eks	
	Radio	4 Band	1/48 Buah	
52	Ballpoint/Pensil	Sedang	6/12 Buah	
Kesehatan				
53	Sarana Kesehatan			
	a. Pasta Gigi	80 gr	1 Buah	
	b. Sabun Mandi	80 gr	2 buah	
	c. Sikat Gigi	Produk Lokal	3/12 Buah	
	d. Shampoo	Produk Lokal	1 Botol 100 ml	
	e. Pembalut atau	Isi 10	1 Dus	
	Alat Cukur		1 Set	
54	Deodorant	100 ml/g	6/12 Buah	
55	Obat Anti Nyamuk Bakar		3 Dus	
56	Potong Rambut	Tukang Cukur/Salon	6/12 Kali	
57	Sisir	Biasa	2/12 Buah	
Transportasi				
58	Transportasi dan Lainnya	Angkutan Umum	30 Hari/pp	
Rekreasi dan Tabungan				
59	Rekreasi	Daerah Sekitar	2/12 Kali	
60	Tabungan	2% dari nilai 1-59	2.00%	

3. Indikator dan Kriteria Kesejahteraan Keluarga

Indikator Keluarga Sejahtera pada dasarnya berangkat dari pokok pikiran yang terkandung didalam undang-undang no. 10 Tahun 1992 disertai asumsi

bahwa kesejahteraan merupakan variabel komposit yang terdiri dari berbagai indikator yang spesifik dan operasional. Karena indikator yang yang dipilih akan digunakan oleh kader di desa, yang pada umumnya tingkat pendidikannya relatif rendah, untuk mengukur derajat kesejahteraan para anggotanya dan sekaligus sebagai pegangan untuk melakukan melakukan intervensi, maka indikator tersebut selain harus memiliki validitas yang tinggi, juga dirancang sedemikian rupa, sehingga cukup sederhana dan secara operasional dapat di pahami dan dilakukan oleh masyarakat di desa.

Atas dasar pemikiran di atas, maka indikator dan kriteria keluarga sejahtera yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

a. Keluarga Pra Sejahtera

Keluarga pra sejahtera adalah keluarga yang belum dapat memenuhi salah satu atau lebih dari 5 kebutuhan dasarnya (basic needs) Sebagai keluarga Sejahtera I, seperti kebutuhan akan pengajaran agama, pangan, papan, sandang dan kesehatan.

b. Keluarga Sejahtera I

keluarga sejahtera satu adalah keluarga-keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimal yaitu:

- 1) Melaksanakan ibadah menurut agama oleh masing-masing anggota keluarga.

- 2) Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan 2 (dua) kali sehari atau lebih.
- 3) Seluruh anggota keluarga memiliki pakaian yang berbeda untuk di rumah, bekerja/sekolah dan bepergian.
- 4) Bagian yang terluas dari lantai rumah bukan dari tanah.
- 5) Bila anak sakit atau pasangan usia subur ingin ber KB dibawa kesarana/petugas kesehatan.

c. Keluarga Sejahtera II

keluarga sejahtera tahap dua yaitu keluarga - keluarga yang disamping telah dapat memenuhi kriteria keluarga sejahtera I, harus pula memenuhi syarat sosial psikologis 1 sampai 9 yaitu :

- 1) Anggota Keluarga melaksanakan ibadah secara teratur
- 2) Paling kurang, sekali seminggu keluarga menyediakan daging/ikan/telur sebagai lauk pauk.
- 3) Seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru per tahun.
- 4) Luas lantai rumah paling kurang delapan meter persegi tiap penghuni rumah.
- 5) Seluruh anggota keluarga dalam 3 bulan terakhir dalam keadaan sehat.
- 6) Paling kurang 1 (satu) orang anggota keluarga yang berumur 15 tahun keatas mempunyai penghasilan tetap.

- 7) Seluruh anggota keluarga yang berumur 10-60 tahun bisa membaca tulisan latin.
- 8) Seluruh anak berusia 5 - 15 tahun bersekolah pada saat ini.
- 9) Bila anak hidup 2 atau lebih, keluarga yang masih pasangan usia subur memakai kontrasepsi (kecuali sedang hamil)

d. Keluarga Sejahtera III

Keluarga sejahtera tiga yaitu keluarga yang memenuhi syarat 1 sampai 9 dan dapat pula memenuhi syarat 1 sampai 7, syarat pengembangan keluarga yaitu :

- 1) Mempunyai upaya untuk meningkatkan pengetahuan agama.
- 2) Sebagian dari penghasilan keluarga dapat disisihkan untuk tabungan keluarga untuk tabungan keluarga.
- 3) Biasanya makan bersama paling kurang sekali sehari dan kesempatan itu dimanfaatkan untuk berkomunikasi antar anggota keluarga.
- 4) Ikut serta dalam kegiatan masyarakat di lingkungan tempat tinggalnya.
- 5) Mengadakan rekreasi bersama diluar rumah paling kurang 1 kali/6 bulan.
- 6) Dapat memperoleh berita dari surat kabar/TV/majalah.
- 7) Anggota keluarga mampu menggunakan sarana transportasi yang sesuai dengan kondisi daerah setempat.

e. Keluarga Sejahtera III Plus

Keluarga yang dapat memenuhi kriteria diatas dan dapat pula memenuhi kriteria-kriteria pengembangan keluarganya yaitu :

- 1) Secara teratur atau pada waktu tertentu dengan sukarela memberikan sumbangan bagi kegiatan sosial masyarakat dalam bentuk materiil.
- 2) Kepala Keluarga atau anggota keluarga aktif sebagai pengurus perkumpulan/yayasan/institusi masyarakat.

f. Keluarga Miskin.

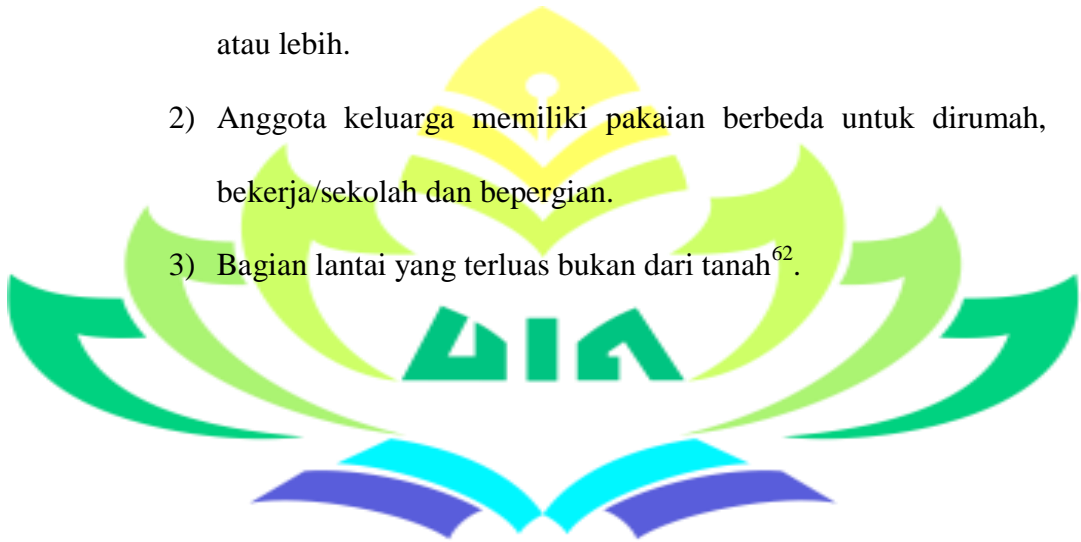
Keluarga miskin adalah keluarga Pra Sejahtera alasan ekonomi dan keluarga sejahtera I karena alasan ekonomi tidak dapat memenuhi salah satu atau lebih indikator yang meliputi :

- 1) Paling kurang sekali seminggu keluarga makan daging/ikan/telor.
- 2) Setahun terakhir seluruh anggota keluarga memperoleh paling kurang satu stel pakaian baru.
- 3) Luas lantai rumah paling kurang 8 M2 untuk tiap penghuni.

g. Keluarga miskin sekali.

Keluarga miskin sekali adalah keluarga Pra Sejahtera alasan ekonomi dan keluarga sejahtera I karena alasan ekonomi tidak dapat memenuhi salah satu atau lebih indikator yang meliputi:

- 1) Pada umumnya seluruh anggota keluarga makan 2 kali sehari atau lebih.
- 2) Anggota keluarga memiliki pakaian berbeda untuk dirumah, bekerja/sekolah dan bepergian.
- 3) Bagian lantai yang terluas bukan dari tanah⁶².



⁶² T.O Ichromi, *Peran Keluarga dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (jurnal sosiologi Indonesia no. 2), h. 60-71

BAB III

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Perusahaan

Sejarah Pertamina (PT Pertamina (Persero)) merupakan cerita yang mengasikkan untuk dibaca. Sebagai sumber pendapatan, peran Pertamina dari jaman penjajahan hingga kini sangat dominan. Jika Pertamina mengalami kesulitan keuangan, maka negara dan rakyat merasakan dampaknya. BUMN yang mengelola sumber daya alam berupa minyak dan gas bumi ini tidak bisa dipungkiri merupakan bagian dari sejarah Indonesia sejak Belanda hingga reformasi ini.

Pertamina merupakan BUMN terbesar di Indonesia. Tugas utama adalah mengelola pertambangan minyak dan gas bumi Indonesia. Selain itu, distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM) keseluruh Indonesia juga dikelola Pertamina. Tugas inilah yang membuat Pertamina memonopoli BBM di Indonesia. Monopoli Pertamina akhirnya dicabut dengan disahkannya Undang-Undang Minyak dan Gas Bumi No. 22 tahun 2001. Pada era gas rumah tangga, Pertamina juga bertugas mendistribusikan gas dalam tabung untuk rumah tangga ke seluruh Indonesia. Besarnya bisnis inilah yang membuat Pertamina sebagai perusahaan Raksasa Indonesia. Bahkan, Fortune Global 500 memasukkan Pertamina pada urutan 122 pada tahun 2013. Ini pengakuan dunia oleh lembaga independent terpercaya.

1. Pertamina Pada Era Penjajahan

Belanda sebagai negara penjajah Indonesia sudah lama tergiur dengan seluruh kekayaan bumi pertiwi termasuk minyak dan gas bumi. Selain Belanda, Amerika Serikat juga telah menancapkan kukunya untuk berpartisipasi dalam eksploitasi minyak dan gas bumi Indonesia.

a. Tahun 1871.

Pemboran sumur minyak pertama dilakukan oleh Belanda pada tahun 1871 di daerah Cirebon.

b. Tahun 1883.

Pengeboran sumur Telaga Said di Sumatera Utara.

c. Tahun 1885.

- 1) Produksi pertama sumur Telaga Said.
- 2) Produksi sumur Telaga Said ini menguak potensi minyak dan gas bumi Indonesia dimata dunia, terutama Belanda dan Amerika Serikat. Setelah diproduksikannya sumur Telaga Said, maka kegiatan industri perminyakan di tanah air terus berkembang.
- 3) Penemuan demi penemuan terus bermunculan. Penemuan-penemuan sumur baru banyak terjadi di wilayah Jawa Timur, Sumatera Selatan, Sumatera Tengah, dan Kalimantan Timur.

- 4) Untuk mengantisipasi prospek bisnis minyak yang bagus ini, Pemerintah Belanda mendirikan Royal Dutch Company di Pangkalan Berandan (Sumatera Utara).

d. Tahun 1887.

Pencarian minyak di Jawa Timur.

e. Tahun 1888.

Konsesi Sultan Kutai dengan JH Meeten di Sanga-Sang.

f. Tahun 1890.

Pendirian kilang Wonokromo & Cepu.

g. Tahun 1892.

Pembangunan kilang minyak di Pangkalan Berandan.

h. Tahun 1894.

Pendirian kilang Balikpapan oleh Shell Transport and Trading

i. Tahun 1899.

- 1) Sahnya Undang-Undang Pertambangan Pemerintah Hindia Belanda (Indische Mijnwet) yang mengatur kegiatan pencarian minyak bumi di Indonesia oleh perusahaan Amerika dan Belanda.
- 2) Amerika Serikat mengendus potensi minyak Indonesia dan berusaha untuk mendapatkannya. Mengetahui niatan ini, Pemerintah Belanda berusaha mencegahnya. Namun, Amerika tidak lantas menyerah dan

terus menekan Pemerintah Belanda di Den Haag. Tekanan tersebut membuahkan hasil, akhirnya muncul perusahaan patungan Amerika Serikat dan Belanda yakni SHELL dan NIAM (Jambi, Bunyu, dan Sumatera Utara).

- 3) Berikutnya, Standard Oil (perusahaan Amerika) masuk dan dipecah menjadi Standard Oil of New Jersey (membentuk Anak Perusahaan American petroleum Co) dan Nederlandsche Koloniale Petroleum Maatschappij (NKPM).
- 4) NKPM menemukan lapangan Talang Akar (Sumsel) yang merupakan lapangan terbesar di Hindia Belanda.
- 5) Mendirikan Kilang Sungai Gerong di seberang Kilang Plaju milik Shell.

j. Tahun 1933

- 1) Standard Oil of New Jersey yang mendapat konsesi Jawa dan Madura menggabungkan seluruh usahanya ke dalam Standard Vacuum Petroleum Maatschappij (SVPM) dalam bentuk patungan.
- 2) Di dalamnya ada bagian pemasaran Standard Oil of New York sekarang bernama Mobil Oil. Penggabungan ini diubah statusnya menjadi PT Standard Vacuum Petroleum (Stanvac) pada 1947.

k. Tahun 1922

Standard Oil of California masuk ke Kalimantan dan Irian Jaya

l. Tahun 1928

Gulf Oil (AS) masuk ke Sumatera Utara

m. Tahun 1929

Standard Oil of California masuk ke Sumatera Utara

n. Tahun 1933

Menggabungkan seluruh usahanya ke dalam Standard Vacuum Petroleum Standard Oil of New Jersey yang mendapat konsesi Jawa dan Madura Maatschappij (SVPM) dalam bentuk patungan. Di dalamnya ada bagian pemasaran Standard Oil of New York sekarang bernama Mobil Oil.

o. Tahun 1942 - 1945

- 1) Pada periode ini, penjajahan di Indonesia berganti dari Belanda ke Jepang. Dengan berkuasanya Jepang di Indonesia, maka semua aset-aset minyak milik Belanda dikuasai oleh Jepang.
- 2) Peran Jepang dalam industri perminyakan di Indonesia hampir tidak ada. Sebab, saat itu Jepang membutuhkan energi dan dana yang besar untuk membiayai perang di beberapa negara di Asia. Bahkan, Jepang berani menyerang Amerika Serikat. Salah satu jasa Jepang adalah pengembangan minyak jarak sebagai salah satu sumber energi. Jepang menghasilkan banyak minyak jarak untuk menggerakkan dan melumasi mesin-mesin perangnya.
- 3) Berdasarkan catatan, Jepang berhasil memproduksi minyak Indonesia pada angka 50 juta barel.

2. Pertamina Era Perjuangan - Pasca Proklamasi Kemerdekaan

Semangat berjuang pada era 1900-an telah berkobar di Indonesia. Pendirian Budi Utomo telah memicu munculnya banyak perkumpulan-perkumpulan orang pribumi. Demam ini juga menjadi dasar pendirian Laskar Buruh Minyak. Anggota Laskar Buruh Minyak adalah orang-orang bekas buruh minyak di masa penjajahan Belanda dan Jepang yang secara inheren memiliki keahlian dan menguasai proses produksi minyak bumi secara profesional. Laskar Buruh Minyak inilah yang merupakan cikal bakal profesional di bidang minyak di Indonesia.

Pada era ini, Indonesia berusaha merebut dan menguasai sumur-sumur minyak dari tangan Jepang dan Belanda. Laskar Buruh Minyak, Tentara Nasional Indonesia, dan Pemerintah Indonesia bahu membahu untuk bisa mengembalikan Sumber Daya Minyak ke pangkuan ibu pertiwi.

Secara umum ini adalah periode perang, yang mana masuk dalam Perang Asia Timur Raya. Produksi minyak mengalami gangguan. Pada masa pendudukan Jepang usaha yang dilakukan hanyalah merehabilitasi lapangan dan sumur yang rusak akibat bumi hangus atau pemboman lalu pada masa perang kemerdekaan produksi minyak terhenti. Namun ketika perang usai dan bangsa ini mulai menjalankan pemerintahan yang teratur, seluruh lapangan minyak dan gas bumi yang ditinggalkan oleh Belanda dan Jepang dikelola oleh negara.

Pemerintah Republik Indonesia mulai menginventarisasi sumber-sumber pendapatan negara, di antaranya dari minyak dan gas. Namun saat itu,

pengelolaan ladang-ladang minyak peninggalan Belanda terlihat tidak terkendali dan penuh dengan sengketa. Di Sumatera Utara misalnya, banyak perusahaan-perusahaan kecil saling berebut untuk menguasai ladang-ladang tersebut.

a. Tahun 1945.

- 1) Laskar Buruh Minyak didirikan dan dipimpin oleh Johan.
- 2) Laskar Buruh Minyak bernegosiasi dengan Jepang untuk menguasai sumur-sumur minyak di Indonesia. Awalnya Jepang menolak dengan alasan akan diberikan kepada Sekutu, tapi kemudian menyerahkan aset minyak ini kepada Laskar Buruh Minyak pada September 1945.
- 3) Berdirinya Perusahaan Tambang Minyak Negara Republik Indonesia (PTMNRI).
- 4) Berdirinya Perusahaan Tambang Minyak Indonesia (PTMN) di bekas tambang Royal Dutch Shel di Lapangan Nglobo, Semanggi, Ledok, dan Wonokromo.

b. Tahun 1947-1948.

- 1) Melalui Agresi Militer Belanda merebut semua aset tambang dari Laskar Buruh Minyak.
- 2) Selama periode ini produksi minyak menurun drastis akibat aksi bumi hangus yang dilakukan oleh Laskar Buruh Minyak.
- 3) SVPM berubah menjadi PT Standard Vacuum Petroleum (Stanvac).

c. Tahun 1957

- 1) Nasionalisasi minyak Indonesia.

- 2) Pendirian PT Eksploitasi Tambang Minyak Sumatera (PT ETMSU).
- 3) PT ETMSU berubah menjadi PT Permina.

3. Pertamina Dalam Integrasi Pengelolaan Minyak Dan Gas

Menyadari bahwa semua SDA harus dikuasai negara untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, pemerintah Indonesia kemudian menetapkan bahwa pihak yang berhak melakukan eksplorasi minyak dan gas di Indonesia adalah negara. Konteks negara ini diwakili oleh Pertamina. Banyak permasalahan di minyak dan gas Indonesia harus dihadapi pada periode 1960-an. Di lain pihak, jumlah SDM di bidang perminyakan sangat sedikit.

a. Tahun 1959

- 1) 50 Persen saham NV NIAM (perusahaan patungan Belanda Amerika Serikat) diambil alih oleh pemerintah.
- 2) NV NIAM berubah menjadi PT Permindindo.

b. Tahun 1961

- 1) PT Permindindo menjadi PN Permigan
- 2) PT Permina direstrukturisasi menjadi PN Permina.

c. Tahun 1960

PT Permina direstrukturisasi menjadi PN Permina.

d. Tahun 1968

PN Permina yang bergerak di bidang produksi digabung dengan PN Pertamina yang bergerak di bidang pemasaran guna menyatukan tenaga, modal dan sumber daya yang kala itu sangat terbatas. Perusahaan gabungan

tersebut dinamakan PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional (Pertamina).

4. Pertamina Menjadi Tonggak Minyak Dan Gas

Untuk memperkokoh perusahaan yang masih muda ini, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No. 8 tahun 1971, dimana di dalamnya mengatur peran Pertamina sebagai satu-satunya perusahaan milik negara yang ditugaskan melaksanakan pengusahaan migas mulai dari mengelola dan menghasilkan migas dari ladang-ladang minyak di seluruh wilayah Indonesia, mengolahnya menjadi berbagai produk dan menyediakan serta melayani kebutuhan bahan bakar minyak & gas di seluruh Indonesia.

5. Pertamina "Menjadi Perusahaan Energi Nasional Kelas Dunia"

Bergulirnya reformasi pada pemerintahan membuat kebijakan minyak dan gas Indonesia berubah. Setelah melalui DPR, Pemerintah akhirnya mengesahkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi. UU baru ini memiliki semangat reformasi yang intinya mencabut monopoli Pertamina di bisnis minyak dan gas.

Pasca penerapan UU No 22 Tahun 2001, fungsi regulator Pertamina di hulu dan hilir migas dicabut dan diserahkan kembali ke pemerintah. Pertamina ditempatkan sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bidang migas (operator) yang memiliki kedudukan yang sama dengan perusahaan minyak lainnya. Regulator hulu kemudian diserahkan kepada Badan Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (BPMIGAS) yang

sekarang menjadi Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas) Kementerian ESDM. Regulator di hilir diserahkan kepada Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi (BPH Migas).

Menjawab hal ini, Pertamina mendirikan PT Pertamina EP yang fokus bisnis di bidang hulu migas. Dalam bisnis hulu migas ini, Pertamina tidak mengalami hambatan yang berarti dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan migas dari dalam negeri dan luar negeri. Selain Pertamina EP juga ada anak usaha dibidang pengelolaan transportasi pipa migas, jasa pemboran, dan pengelolaan portofolio di sektor hulu.

Di hilir, Pertamina membuat tiga lini bisnis, yaitu Pengolahan, Niaga dan Pemasaran, dan Bisnis LNG. Bisnis hilir ini penuh dinamika, karena ada distribusi subsidi Bahan Bakar Minyak (BBM) dan Gas yang sering disebut PSO migas. UU mengamanatkan PSO dilaksanakan melalui mekanisme tender bebas atau sering disebut sebagai persaingan usaha yang wajar, sehat, dan transparan dengan penetapan harga sesuai yang berlaku di pasar.

Faktanya, distribusi PSO BBM dan gas di wilayah yang menguntungkan saja yang diincar oleh perusahaan migas swasta dalam negeri dan luar. Sementara, PSO BBM dan gas di wilayah yang tidak layak secara ekonomi (wilayah terpencil) tidak ada yang menginginkannya. Akhirnya, Pertamina mendapat tugas negara untuk distribusi PSO BBM dan gas di sebagian besar wilayah Indonesia.

a. Tahun 2001

Pengesahan UU No 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

b. Tahun 2002

- 1) Pembentukan BP Migas, kemudian pada tahun 2013 dibentuk SKK Migas.
- 2) Pendirian PT Pertamina Hulu Energi

c. Tahun 2003

Pertamina berubah bentuk menjadi PT Pertamina (Persero) berdasarkan PP No. 31/2003. Undang-Undang tersebut antara lain juga mengharuskan pemisahan antara kegiatan usaha migas di sisi hilir dan hulu.

d. Tahun 2004

Pembentukan BPH Migas

e. Tahun 2005

- 1) Mendirikan PT Pertamina EP
- 2) Mendirikan PT Pertamina EP Cepu
- 3) Mendirikan PT Pertamina Ritel
- 4) Mengubah logo dari kuda laut menjadi anak panah

f. Tahun 2006

- 1) Mendirikan PT Pertamina Geothermal Energy
- 2) Menganangkan program transformasi.

g. Tahun 2007

Mendirikan PT Pertamina Gas

6. Anak Usaha Pertamina

PT. Pertamina memiliki beberapa anak cabang perusahaan, yaitu:

- a. PT. Pertamina EP, bergerak di bidang eksplorasi, eksploitasi dan serta penjualan produksi minyak dan gas bumi hasil kegiatan eksploitasi.
- b. pengembangan sumber daya panas bumi.
- c. PT Pertamina Geothermal Energy, bergerak dalam bidang pengelolaan dan PT Pertamina Hulu Energi, bergerak dalam bidang pengelolaan usaha sektor hulu minyak & gas bumi serta energi baik dalam maupun luar negeri.
- d. PT Pertamina EP Cepu, bergerak dalam bidang eksplorasi, eksploitasi dan produksi di Blok Cepu.
- e. PT Pertamina Drilling Services Indonesia, bergerak di bidang pemboran dan kerja ulang pindah lapisan sumur-sumur migas dan geothermal.
- f. PT Tugu Pratama Indonesia, bergerak di bidang Jasa Asuransi Umum, Minyak dan Gas dan Industri operasi Marine Hull.
- g. PT Pertamina Dana Ventura, bergerak di bidang Investment Portfolio Management Services.
- h. PT Pertamina Bina Medika, bergerak di bidang pelayanan kesehatan dan Rumah Sakit di Jakarta.
- i. PT Patra Jasa, bergerak bidang hotel, motel management, kantor dan sewa properti.
- j. PT Pelita Air Service, bergerak dalam bidang transportasi udara, Aircraft Charter dan Regular Air Services.

- k. PT Pertamina Gas, bergerak dalam bidang niaga, transportasi distribusi, pemrosesan dan bisnis lainnya yang terkait dengan gas alam dan produk turunannya.
- l. PT Pertamina Patra Niaga, bergerak di Hilir Migas dalam bidang usaha perdagangan BBM, pengelolaan BBM, pengelolaan armada/fleet, dan pengelolaan depot, teknologi dan perdagangan Non BBM.
- m. PT Pertamina Trans Kontinental, bergerak dalam bidang Non Tanker Domestik Transportasi untuk industri minyak dan manajemen KABIL Jetty di Batam, Agency, Jasa Underwater dan HOP.
- n. PT Pertamina Retail, bergerak dalam bidang Retail SPBU.
- o. PT Pertamina Training & Consulting, bergerak dalam bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia, Analisis dan Konsultasi Manajemen Sistem sebagai bagian dari mempromosikan Minyak & Gas dan operasi Panas Bumi.
- p. PT Nusantara Regas, bergerak dalam pengadaan LNG, Penyediaan Fasilitas FSRU dan Fasilitas Lainnya serta penjualan Gas Bumi.
- q. PT Dana Pensiun Pertamina, mengelola data peserta dan mengembangkan dana guna memenuhi kewajiban membayar manfaat pensiun tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat subyek. PT Patra Dok Dumai, bergerak di bidang Teknologi Pemeliharaan Perbaikan Kapal.

Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia (National Oil Company), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT. Permina. Pada tahun 1961 perusahaan

tersebut berganti nama menjadi PN. Permina dan setelah merger dengan PN Pertamina ditahun 1968 namanya berubah menjadi PN Pertamina. Dengan bergulirnya Undang-undang No. 8 Tahun 1971 sebutan perusahaan menjadi Pertamina. Sebutan ini tetap dipakai setelah Pertamina berubah status hukumnya menjadi PT. Pertamina (Persero) pada tanggal 17 September 2003 berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2001 pada tanggal 23 November 2001 Tentang Minyak dan Gas Bumi.

B. Profil Perusahaan

PT. Pertamina (Persero) didirikan berdasarkan Akta Notaris Ienny Janis Ishak, S.H. No. 20 tanggal 17 September 2003 dan disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM melalui Surat Keputusan No. C-24025 HT.01.01 pada tanggal 09 Oktober 2003. Pendirian perusahaan ini dilakukan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Undang-undang No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas, Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1998 Tentang Perusahaan Perseroan (Persero), dan Peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2001 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 1998 dan Peralihannya Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2003 Tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina) Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Sesuai Akta pendiriannya, maksud dari perusahaan perseroan adalah untuk menyelenggarakan usaha dibidang minyak dan gas bumi, baik didalam

maupun diluar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait ata menunjang kegiatan usaha dibidang minyak dan gas bumi tersebut.

Adapun tujuan dari perusahaan perseroan adalah:

1. Mengusahakan keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perseroan secara efektif dan efisien.
2. Memberikan kontribusi dalam meningkatkan kegiatan ekonomi untuk kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, perseroan melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan usaha dibidang minyak dan gas bumi beserta hasil olahan dan turunannya.
2. Menyelenggarakan kegiatan usaha dibidang panas bumi yang ada pada saat pendiriannya, termasuk pembangkit listrik tenaga panas bumi (PLTP) yang telah encapai tahap akhir negosiasi dan berhasil menjadi milik perseroan.
3. Melaksanakan pengusahaan dan pemasaran Liquified Natural Gas (LNG) dan produk lain yang dihasilkan dari kilang LNG.
4. Menyelenggarakan kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha sebagaimana dimaksud dalam nomor 1, 2, 3.
5. Sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Migas Bara, Pertamina tidak lagi menjadi satu-satunya perusahaan yang memonopoli industri

Migas dimana kegiatan usaha minyak dan gas bumi diserahkan kepada mekanisme pasar.

C. Visi, Misi dan Tata Nilai PT. Pertamina (Persero)

Didalam pengembangan industri minyak dan gas bumi perlu adanya visi misi yang jelas dan terukur agar kerja-kerja perusahaan tersistematis dan mencapai target. Adapun visi dan misi PT. Pertamina (Persero) adalah sebagai berikut:

Visi : menjadikan perusahaan energi nasional kelas dunia.

Misi : menjalankan usaha minyak dan gas bumi serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

D. Jam Kerja

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak amin selaku ketua dari serikat pekerja Awak Mobil Tangki, dalam UU 13 tahun 2003 menyatakan bahwa kerja maksimal 8 jam sehari, namun pada kenyataannya waktu kerja di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang ini menerapkan jam kerja mulai pukul 08.00 WIB sampai jam 16.00 WIB, namun untuk pekerja Awak Mobil Tangki tidak demikian, tergantung pekerja AMT akan mendistribusikan BBM kedaerah mana. Sehingga ada yang bekerja 12 jam sehari, 14 jam sehari bahkan ada yang 24 jam dan upah yang didapat tidak

sesuai dengan kebutuhan hidup selama diperjalanan. Hal senada yang di sampaikan oleh bapak joko bahwa jam kerja di perusahaan ini tidak menentu padahal seharusnya maksimal kerja 8 jam jika lebih dari itu dihitung lembur dan di bayar, namun apalah daya kami sebagai pekerja kasar yang tidak punya kekuatan.

E. Sistem Upah di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang

Upah adalah uang dan lain sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan.

Sistem pengupahan yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja. Hal ini juga berdampak bagi masa depan usaha yang dijalankan. Jika karyawan merasa puas dan ketetapan yang ditetapkan oleh pengusaha, maka karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal. Jika sebaliknya, akan membuat kemerosotan usaha yang dijalankan dalam bentuk pelayanan yang kurang maksimal yang akan menimbulkan berkurangnya penikmat jasa yang diberikan oleh karyawan atau pekerja.

Sistem upah yang diterapkan di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang ini mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dimana Perusahaan tidak boleh membayar upah dibawah UMP yang telah ditetapkan

di daerah. Berdasarkan informasi yang penulis dapat bahwa gaji buruh Awak Mobil Tangki Pertamina sebesar 2,3 juta Rupiah. Kemudian gaji yang diterima buruh Awak Mobil Tangki terkadang di potong untuk kecelakaan kerja dan terkadang uang lembur tidak dibayarkan sehingga untuk memenuhi kebutuhan pekerja terpaksa hutang terlebih dahulu.



BAB IV

ANALISIS

A. Pola Penetapan Upah Menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dan Relevansinya Terhadap Nafkah Keluarga

Menurut peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan ada beberapa poin penting dalam hal penentuan upah, yaitu:

- l) Bahwa menurut pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan (1) menjelaskan kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja.
- m) Bahwa pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menegaskan bahwa penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar.
- n) Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah.
- o) Struktur dan skala upah wajib disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan dan masa kerja, pendidikan dan kompetensi.
- p) Pada pasal 43 Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan menyebutkan Penetapan upah minimum dilakukan setiap

tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

- q) Kebutuhan hidup sebagaimana disebut diatas merupakan standar kebutuhan seorang pekerja untuk hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 bulan.
- r) Kebutuhan hidup layak terdiri dari beberapa komponen, dan komponen tersebut terdiri atas beberapa jenis kebutuhan hidup.
- s) Pasal 43 (5) menjelaskan bahwa komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud ditinjau dalam jangka waktu 5 tahun sekali.
- t) Peninjauan komponen dan jenis kebutuhan hidup sebagaimana dimaksud dilakukan oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilakukan oleh Dewan Pengupahan Nasional.
- u) Kajian yang dilaksanakan oleh Dewan Pengupahan Nasional menggunakan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS).
- v) Formula perhitungan upah minimum menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai berikut $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi}_t + \% \text{PDB}_t)\}$

Dari beberapa poin diatas yang menjadi landasan atau acuan dalam hal menentukan besaran upah setidaknya ada beberapa hal yang rancu dan terkesan mengesampingkan prinsip-prinsip dalam bermuamalah yaitu prinsip suka sama suka atau ridho. Karena dengan peraturan tersebut buruh tidak dilibatkan dalam menentukan besaran upah yang akan diperoleh. Sehingga

upah yang diperoleh oleh buruh cenderung minim dan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

B. Penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang

PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang minyak dan gas. Berdasarkan informasi yang penulis dapat dari hasil wawancara dengan para buruh bahwa dalam hal Penentuan upah, PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang sudah mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Implementasi program atau kebijakan merupakan salah satu tahap yang penting dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak dan tujuan yang diinginkan. Secara sederhana implementasi bisa diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teori implementasi yang dikemukakan oleh George C. Edwards III. Dimana implementasi dapat dimulai dari kondisi abstrak dan sebuah pertanyaan tentang apakah syarat agar implementasi kebijakan dapat berhasil, menurut George C. Edward III ada empat variable dalam implementasi kebijakan yaitu :

1. Komunikasi (Communications)
2. Sumber Daya (Resources)
3. Sikap (Dispositions or Attitudes)

Ketiga faktor diatas harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat. Implementasi kebijakan adalah suatu proses dinamik yang meliputi interaksi banyak faktor.

Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia. tentu haruslah menaati peraturan yang diterbitkan oleh Pemerintah, salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Dalam hal ini penulis akan mengkaji penerapan Peraturan Pemerintah tersebut berlandaskan Teori Implementasi oleh George C. Edwards III. Faktor-faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut George C. Edwards III sebagai berikut :

1. Komunikasi

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika

para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Para implemetor kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan. Berkaitan dengan penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, berdasarkan informasi yang penulis dapat bahwa belum terdapat komunikasi yang merata antara Pihak pengusaha dan pihak pekerja. Hanya buruh atau pekerja yang berserikat saja yang mengetahui terkait penentuan upah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan karena hal tersebut menjadi pembahasan diinternal serikat pekerja.

2. Sumberdaya

Tentu menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim, jika personel yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan

program seperti dana dan sarana prasarana. Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Berkaitan dengan penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, penulis mendapatkan informasi bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi kontroversi atau penolakan dari para buruh atau pekerja adalah tidak dilibatkannya buruh dalam hal ikut andil menentukan upah berdasarkan survei kebutuhan hidup layak. itu disebabkan karena adanya Peraturan Pemerintah tersebut memberikan acuan dalam menentukan besaran upah hanya melihat faktor pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Sedangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi hanya dapat dikeluarkan oleh pemerintah itu sendiri sehingga buruh tidak diberikan ruang untuk bersama-sama menentukan upah.

3. Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah. Ada tiga bentuk sikap/respon

implementor terhadap kebijakan ; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yakni para buruh menolak penentuan upah dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, karena hal itu dianggap memiskinkan buruh secara sistematis dan berdampak terhadap kesejahteraan para buruh.

C. Dampak Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Terhadap Kesejahteraan Buruh

Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi. Kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat. Selanjutnya percepatan pertumbuhan ekonomi masyarakat memerlukan kebijakan ekonomi atau peranan pemerintah dalam mengatur perekonomian sebagai upaya menjaga stabilitas perekonomian.

Ekonom Italia, Vilfredo Pareto, telah menspesifikasikan suatu kondisi atau syarat terciptanya alokasi sumberdaya secara efisien atau optimal, yang kemudian terkenal dengan istilah syarat atau kondisi Pareto (*Pareto Condition*). Kondisi Pareto adalah suatu alokasi barang sedemikian rupa, sehingga bila dibandingkan dengan alokasi lainnya, alokasi tersebut takan merugikan pihak manapun dan salah satu pihak pasti diuntungkan. Atas kondisi Pareto juga bisa didefinisikan sebagai suatu situasi dimana sebagian atau semua pihak individu takan mungkin lagi diuntungkan oleh pertukaran sukarela.

Penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan tentu menimbulkan dampak yang serius terhadap keberlangsungan hidup para buruh, khususnya dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi dalam keluarga yaitu :

1. Dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan sebagai acuan dalam menentukan upah bagi para

pekerja atau buruh menimbulkan ketidak objektifan dalam menentukan besaran upah bagi buruh karena berdasarkan Peraturan tersebut upah tidak lagi ditentukan berdasarkan survei kebutuhan hidup layak setiap tahun melainkan 5 tahun sekali, padahal komponen kebutuhan hidup layak bisa saja sewaktu-waktu berubah.

2. Dengan diterapkannya Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 itu menghilangkan peran buruh dalam hal ikut menentukan besaran upah yang akan diperoleh. Karena besaran upah hanya ditentukan dengan melihat faktor pertumbuhan ekonomi dan inflasi.
3. Dengan upah yang tidak sesuai dengan kebutuhan hidup layak tentunya sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan buruh karena antara pemasukan dan pengeluaran sangat tidak seimbang. Bahkan terkadang buruh sering berhutang terlebih dahulu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan dan analisis yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penetapan upah minimum menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, kebutuhan hidup layak terdiri dari beberapa komponen, sedangkan komponen kebutuhan hidup layak ditinjau setiap 5 tahun yang dilakukan oleh menteri dengan mempertimbangkan hasil kajian dari dewan pengupahan dan data kajian tersebut menggunakan data dan informasi dari Badan Pusat Statistik (BPS). buruh tidak dilibatkan dalam penentuan upah tersebut. hal ini sangat merugikan para buruh dan kebijakan tersebut jauh dari tujuan dari pada kesejahteraan hidup para buruh. Sehingga berdampak terhadap pemenuhan kebutuhan ekonomi dalam keluarga karena minimnya upah yang diperoleh berdasarkan rumusan penetapan upah melalui Peraturan Pemerintah No. 78 Tentang Pengupahan.
2. Perusahaan Pertamina Patra Niaga Depot Panjang telah menerapkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan dalam hal menentukan besaran upah, namun dalam proses penerapannya masih terdapat beberapa hal yang menjadi kekurangan, seperti masih banyak

nya pekerja yang belum mengetahui rumusan penentuan upah menurut Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, artinya belum merata nya sosialisasi mengenai penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tersebut. kemudian masih banyak pekerja yang bekerja diatas 8 jam kerja. Larangan berserikat di PT. Pertamina Patra Niaga Depot Panjang pun terjadi sehingga penulis menilai buruh tidak mempunyai kekuatan dan peran dalam hal penentuan upah.

3. Dampak dari penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan adalah sebagai berikut :

- a. Melalui Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, penetapan upah tidak lagi mengacu berdasarkan Survei kebutuhan hidup layak melainkan dengan melihat pertumbuhan ekonomi dan inflasi sehingga buruh tidaklah diberikan ruang untuk ikut serta dalam menentukan upah.
- b. Melalui Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015, komponen kebutuhan hidup layak ditinjau selama 5 tahun sekali sehingga dampak yang terjadi adalah penetapan upah tidaklah objektif dengan melihat kebutuhan hidup layak karena kebutuhan itu dapat berubah setiap saat.
- c. Dengan minimnya upah buruh sehingga berdampak terhadap menurunnya tingkat kesejahteraan para buruh khususnya dalam hal pemenuhan kebutuhan nafkah keluarga.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebagai mahasiswa yang tentunya masih mempunyai banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, penulis berharap adanya penelitian-penelitian lanjutan, baik penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan mengenai implikasi dari Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
2. Penulis berharap, agar penelitian ini menjadi pertimbangan bagi pihak terkait sehingga dapat memberikan evaluasi terhadap penerapan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan agar dalam hal penentuan upah dapat lebih berpihak terhadap kesejahteraan buruh.
3. Disarankan kepada pemerintah agar meninjau kembali terkait Peraturan Pemerintah No. 78 Tentang Pengupahan agar penetapan upah sesuai dengan komponen kebutuhan hidup layak sehingga dapat menjawab permasalahan persoalan kemiskinan yang semakin tahun semakin meningkat. Kemudian dalam hal penentuan upah, buruh harus dilibatkan agar buruh dapat ikut andil dalam merumuskan kebijakan pengupahan sehingga dapat mencapai tujuan dari pada kesejahteraan social bagi para buruh.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, (Jakarta: Edisi Keempat, PT. Gramedia Pustaka Utama), h. 529.

¹Assiddiqie, jimly, *konstitusi dan konstitusionalisme Indoneisa*, (jakarta, sinar grafika, 2010), h. 256

¹Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)

¹Tihami, *fiqih munakahat* (jakarta: rajawali pers, 2009), edisi 2, hlm 163

¹Syekh Muhammad Yusuf Qardhawi, *Halal dan Haram dalam Islam*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 2003), h. 103

Cholid Narbuko dan Abu Ahmadi, *Methodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h.1.

Husaini Usman, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 42.

Burhan ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.26.

Abdul Qadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), h.86.

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h.188.

F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), h. 16

¹*Ibid.*, h. 17

¹Mulyadi, *Akutansi Manajemen: konsep Manfaat dan Rekayasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 373

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Pasal 1 ayat 1

¹Imam Sjah Putra Tunggal, *Hukum Ketenagakerjaan suatu pengantar* (Jakarta: Harvindo 2013), h. 50

¹ A. Kadir, *Hukum Bisnis Syariah Dalam Al-Quran*, (Jakarta: Amzah, 2013), h. 113

¹Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Sinar Grafika, 1994), h. 56

¹Abdul Fatah Idris, Abu Ahmadi, *Fiqih Islam Lengkap*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1994), h. 168

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 144-145

¹M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi Dalam Islam*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 227

¹ Imam Mustofa, *Fiqih Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 101

Sohari Sahrani dan Ruf'ah Abdullah, *Fiqih Muamalah*, (Bogor, Ghalia Indonesia, 2001), h. 167

¹Rachmat Syafe'i, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), h. 121

¹A. Riawan Amin Sc., *Buku Pintar Transaksi Syariah (menjalin kerja sama dan menyelesaikan sengketa berdasarkan panduan islam)*, (Jakarta Selatan: Penerbit Hikmah (Pt. Mizan Publika), 2010). H. 145

¹Taqyudin An-nabhani, *Membangun sistem sistem ekonomi alternatif perspektif islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 81

Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunah 13*, (Bandung: PT Al-ma'arif, 1987), h.15

¹ Abdurrahman Al-jaziri, *Fiqih Empat madzhab*, Alih Bahasa oleh H. Moh Zuhri Dipl. Tafl, et Al., (Semarang: As-syifa, 1994) cet Ke-2, h. 166

M.A. Mannan, *Ekonomi Islam dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Intermasa, 1992), Edisi-1, h. 116

¹Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringat Mengering*, (Jakarta: PPMI, 2000), cet-1, h. 41

M. Arskal Salim, *Etika Intervensi Negara:perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: Logos, 1990), h. 99-10

¹ Rozalinda, *Fiqih Ekonomi Syariah prinsip dan implementasinya pada sector keuangan syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),

Sayyid Sabiq, *Fiqih Sunnah*, (Beirut: Dar Al-Fikr, 1983),

Syamsul Anwar, *Hukum Perjanjian Syari'ah: Studi Tentang Teori Akad dalam Fiqih Muamalah*, (jakarta, Raja Grafindo Persada, 2010) h. 95

Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014),

Prof. Dr. H. Rachmad Syafei, MA., *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia), cet 4. 2001, h. 125

Izzudin Khatib At-tamimi, *Bisnis Islam*, (Jakarta: Fikahati Aneska, 1995)

Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006),

Lincoln Arsyad, Msc. *Ekonomi Mikro*, (Yogyakarta: Erlangga, 1999)