

**TINJAUAN HUKUM POSITIF PADA PENUNDAAN UPAH BURUH  
BANGUNAN HARIAN LEPAS  
(Studi Kasus di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jatèn,  
Kabupaten Karanganyar)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada

Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



Oleh :

**PUTRI SULISTYAWATI**  
**NIM.18.21.1.1.059**

**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)  
JURUSAN HUKUM EKONOMI SYARIAH DAN FILANTROPI ISLAM  
FAKULTAS SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN MAS SAID  
SURAKARTA**

**2022**

**TINJAUAN HUKUM POSITIF PADA PENUNDAAN UPAH BURUH  
BANGUNAN HARIAN LEPAS  
(Studi Kasus di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten,  
Kabupaten Karanganyar)**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Dalam Bidang Ilmu Hukum Ekonomi Syariah

Disusun Oleh:

**PUTRI SULISTYAWATI**  
**NIM. 18.21.1.1.059**

Surakarta, 15 September 2022

Disetujui dan Disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



**Luthfiana Zahriani, S.H., M.H.**

NIP : 19760827 200003 2007

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : PUTRI SULISTYAWATI

NIM : 18.21.1.1.059

PROGRAM STUDI : HUKUM EKONOMI SYARIAH (MUAMALAH)

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “**TINJAUAN HUKUM POSITIF PADA PENUNDAAN UPAH BURUH BANGUNAN HARIAN LEPAS (Studi Kasus di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar)**”

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Surakarta, 15 September 2022



Putri Sulistyawati

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi

Sdr : Putri Sulistyawati

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Syariah

Universitas Islam Negeri (UIN)

Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Putri Sulistyawati NIM : 18.21.1.1.059 yang berjudul:

**TINJAUAN HUKUM POSITIF PADA PENUNDAAN UPAH BURUH BANGUNAN HARIAN LEPAS (Studi Kasus di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar)**

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah).

Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Surakarta, 15 September 2022

Dosen Pembimbing



**Luthfiana Zahriani, S.H., M.H.**

NIP : 19760827 200003 2007

**PENGESAHAN**

**TINJAUAN HUKUM POSITIF PADA PENUNDAAN UPAH BURUH  
BANGUNAN HARIAN LEPAS  
(Studi Kasus di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jatèn,  
Kabupaten Karanganyar)**

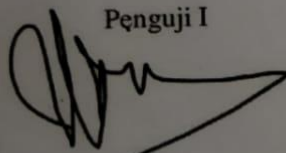
Disusun Oleh :

**PUTRI SULISTYAWATI**

**NIM. 18.21.1.1.059**

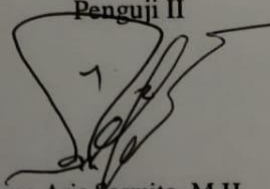
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
Pada hari Kamis, 15 September 2022 / 18 Safar 1444 H.  
Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar  
Sarjana Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Penguji I



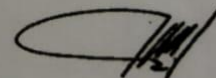
Dr. Muh. Nashiruddin, S.Ag.  
M.A, M.Ag.  
NIP. 197712022003121003

Penguji II



Seno Aris Sasmito, M.H.  
NIP. 199208062019031000

Penguji III



Dr. Drs. Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 196804051994031004

Dekan Fakultas Syariah



Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A.  
NIP. 19750409 199903 1 001

## MOTTO

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَخْفَ عَرْفُهُ

*“Dari Abdullah ibn Umar, ia berkata bahwa Rasulullah bersabda:  
"Bayarlah upah pekerja sebelum kering keringatnya."  
(HR. Ibn majah).*

## **PERSEMBAHAN**

Penulis persembahkan karya ini kepada mereka yang telah setia berada dalam ruang dan waktu kehidupan penulis:

1. Kedua orang tua tercinta : Bapak Bejo Susanto dan Ibu Suparni.  
Terimakasih kepada Bapak yang sudah memberikan kekuatan, kasih sayang dan pelajaran yang cukup berharga untuk mencapai keinginan penulis dan terimakasih kepada Ibu yang sudah memberikan doa dan keridhoannya.
2. Adik tercinta Alm. Dimas Arya Santoso, Eva Ramadhan Ashsyifa dan Adnan Daniswara Pamungkas. Terimakasih atas kasih sayang dan perhatiannya.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta didasarkan pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987 tanggal 22 Januari 1988. Pedoman transliterasi tersebut adalah:

### 1. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, sedangkan dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf serta tanda sekaligus. Daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin adalah sebagai berikut:

| Huruf Arab | Nama        | Huruf Latin        | Nama                       |
|------------|-------------|--------------------|----------------------------|
| ا          | <i>Alif</i> | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan         |
| ب          | <i>Ba</i>   | B                  | Be                         |
| ت          | <i>ta</i>   | T                  | Te                         |
| ث          | <i>Ša</i>   | Š                  | Es (dengan titik di atas)  |
| ج          | <i>Jim</i>  | J                  | Je                         |
| ح          | <i>Ha</i>   | Ḥ                  | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ          | <i>kha</i>  | Kh                 | Ka dan ha                  |
| د          | <i>dal</i>  | D                  | De                         |
| ذ          | <i>Žai</i>  | Ž                  | Zet (dengan titik di atas) |
| ر          | <i>ra</i>   | R                  | Er                         |
| ز          | <i>zai</i>  | Z                  | Zet                        |
| س          | <i>sin</i>  | S                  | Es                         |
| ش          | <i>syin</i> | Sy                 | Es dan ye                  |
| ص          | <i>Šad</i>  | Š                  | Es (dengan titik di bawah) |
| ض          | <i>Đad</i>  | Ḍ                  | De (dengan titik di bawah) |



| Huruf Arab | Nama          | Huruf Latin | Nama                        |
|------------|---------------|-------------|-----------------------------|
| ط          | <i>Ṭa</i>     | Ṭ           | Te (dengan titik di bawah)  |
| ظ          | <i>Ẓa</i>     | Ẓ           | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع          | <i>'ain</i>   | ...'        | Koma terbalik di atas       |
| غ          | <i>gain</i>   | G           | Ge                          |
| ف          | <i>fa</i>     | F           | Ef                          |
| ق          | <i>qaf</i>    | Q           | Ki                          |
| ك          | <i>kaf</i>    | K           | Ka                          |
| ل          | <i>lam</i>    | L           | El                          |
| م          | <i>mim</i>    | M           | Em                          |
| ن          | <i>nun</i>    | N           | En                          |
| و          | <i>wau</i>    | W           | We                          |
| ه          | <i>ha</i>     | H           | Ha                          |
| ء          | <i>hamzah</i> | ...'        | Apostrop                    |
| ي          | <i>ya</i>     | Y           | Ye                          |

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia terdiri dari vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama          | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------------|-------------|------|
| ـَ    | <i>Fathah</i> | A           | A    |
| ـِ    | <i>Kasrah</i> | I           | I    |
| ـُ    | <i>Ḍammah</i> | U           | U    |

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transiterasi   |
|----|------------------|----------------|
| 1. | كتب              | <i>Kataba</i>  |
| 2. | ذكر              | <i>Žukira</i>  |
| 3. | يذهب             | <i>Yazhabu</i> |

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf maka transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

| Tanda dan Huruf | Nama                  | Gabungan Huruf | Nama    |
|-----------------|-----------------------|----------------|---------|
| أ...ى           | <i>Faṭḥah dan ya</i>  | Ai             | a dan i |
| أ...و           | <i>Faṭḥah dan wau</i> | Au             | a dan u |

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transliterasi |
|----|------------------|---------------|
| 1. | كيف              | <i>Kaifa</i>  |
| 2. | حول              | <i>Ḥaula</i>  |

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

| Harakat dan Huruf | Nama                           | Huruf dan Tanda | Nama                |
|-------------------|--------------------------------|-----------------|---------------------|
| أ...ى             | <i>Faṭḥah dan alif atau ya</i> | ā               | a dan garis di atas |
| أ...ي             | <i>Kasrah dan ya</i>           | ī               | i dan garis di atas |
| أ...و             | <i>Ḍammah dan wau</i>          | ū               | u dan garis di atas |

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transliterasi |
|----|------------------|---------------|
| 1. | قال              | <i>Qāla</i>   |
| 2. | قبيل             | <i>Qila</i>   |
| 3. | يقول             | <i>Yaqūlu</i> |
| 4. | رَمَى            | <i>Ramā</i>   |

#### 4. *Tā Marbūṭah*

Transliterasi untuk *Tā Marbūṭah* ada dua (2), yaitu:

- Tā Marbūṭah* hidup atau yang mendapatkan harakat *Fatḥah*, *kasrah* atau *Dammah* transliterasinya adalah /t/.
- Tā Marbūṭah* mati atau mendapat harakat sukun transliterasinya adalah/h/.
- Apabila pada suatu kata yang di akhir katanya *Tā Marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang /al/ serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Tā Marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan/h/.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transliterasi                          |
|----|------------------|--|
| 1. | روضة الأطفال     | <i>Rauḍah al-atfāl/ raudatul atfāl</i> |
| 2. | طلحة             | <i>Ṭalhah</i>                          |

#### 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *Tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda yaitu tanda *Syaddah* atau *Tasydīd*. Dalam transliterasi ini tanda *Syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *Syaddah* itu.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transliterasi  |
|----|------------------|----------------|
| 1. | ربنا             | <i>Rabbana</i> |
| 2. | نزل              | <i>Nazzala</i> |

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab dilambangkan dengan huruf yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariyyah*.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Sedangkan kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qamariyyah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti dengan huruf *Syamsiyyah* atau *Qamariyyah*, kata sandang ditulis dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan kata sambung.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab | Transliterasi    |
|----|------------------|------------------|
| 1. | الرجل            | <i>Ar-rajulu</i> |
| 2. | الجلال           | <i>Al-Jalāhu</i> |

## 7. *Hamzah*

Sebagaimana yang telah disebutkan di depan bahwa *Hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Apabila terletak diawal kata maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab berupa huruf *Alif*. Perhatikan contoh berikut ini:

| No | Kata Bahasa Arab | Transliterasi     |
|----|------------------|-------------------|
| 1. | أكل              | <i>Akala</i>      |
| 2. | تأخذون           | <i>Ta'khuduna</i> |
| 3. | النؤ             | <i>An-Nau'u</i>   |

## 8. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem bahasa Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf kapital itu digunakan seperti yang berlaku dalam EYD yaitu digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandangan maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah nama diri tersebut, bukan huruf awal atau kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan tersebut disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab      | Transliterasi                          |
|----|-----------------------|--|
| 1. | وما محمد الا رسول     | <i>Wa mā Muhaamdun illā rasūl</i>      |
| 2. | الحمد لله رب العالمين | <i>Al-hamdu lillhi rabbil 'ālamīna</i> |

## 9. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata baik *Fi'il*, *Isim*, maupun *Hurūf* ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka penulisan kata tersebut dalam transliterasinya bisa dilakukan dengan dua cara yaitu bisa dipisahkan pada setiap kata atau bisa dirangkai.

Contoh:

| No | Kata Bahasa Arab         | Transliterasi   |
|----|--------------------------|---|
| 1. | وان الله هو خير الرازقين | <i>Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn / Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn</i> |
| 2  | فاوفو الكيل و الميزان    | <i>Fa aufū al-Kaila wa al-mīzāna/ Fa auful-kaila wal mīzāna</i>                   |

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum.wr.wb.*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“STUDI KOMPARASI HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM PADA SISTEM PENGUPAHAN BURUH BANGUNAN HARIAN LEPAS (Studi Kasus di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jatèn, Kabupaten Karanganyar)”**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Srata 1 (S1) Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syari‘ah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, S.Ag., M.Pd. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Ismail Yahya, S.Ag., M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
3. Dr. Ah. Kholis Hayatuddin, M.Ag. selaku Ketua Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
4. Masjupsi, S.Ag., M.Hum. selaku Sekretaris Jurusan Hukum Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
5. Muhammad Julijanto, S.Ag., M.Ag. selaku Koordinator Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta.
6. H. Susilo Surahman, S.Ag., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik.

7. Luthfiana Zahriani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
8. Dr. Muh.Nashiruddin, S.Ag., M.A., M.Ag., Seno Aris Sasmito, M.H., dan Dr. Drs. Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dosen penguji.
9. Seluruh Dosen Fakultas Syariah yang telah berkontribusi, baik untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.
10. Seluruh Staf Karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta yang telah berkontribusi dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
11. Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya do'a serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semua, Aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang membutuhkannya, Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Surakarta, 15 September 2022



Putri Sulistyawati  
NIM : 18.21.1.1.059



## ABSTRAK

Putri Sulistyawati, NIM 182111059 : **“TINJAUAN HUKUM POSITIF PADA PENUNDAAN PENGUPAHAN BURUH BANGUNAN HARIAN LEPAS (Studi Kasus di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jatèn, Kabupaten Karanganyar)”**.

Dalam hubungan kerja, satu pihak ada yang sebagai penyedia jasa yang disebut buruh, serta sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan atau pemberi kerja. Dalam hukum positif disebutkan bahwa setiap buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya dan negara menjamin serta memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara yang bekerja. Namun, di Dusun Suruhtani terjadi penundaan upah pada buruh bangunan harian lepas dalam pembangunan rumah seorang warga.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan praktik penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas dan praktik penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang pada pembangunan rumah seorang warga yang ditinjau dari perspektif hukum positif.

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Sumber data primer penelitian diperoleh dari hasil wawancara dengan pemilik bangunan dan empat buruh bangunan, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari Undang-undang Dasar, Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri dan Buku yang mempunyai relevansi yang sama. Metode analisis yang digunakan deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktik sistem pengupahan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang dalam sistem pengupahan buruh harian lepas dihitung harian dengan dibayarkan seminggu sekali pada hari Sabtu, namun terdapat penundaan upah yang disengaja oleh pemilik bangunan sebanyak 2 kali. Berdasarkan komparasi hukum positif dan hukum Islam pada sistem pengupahan buruh bangunan harian lepas pada pembangunan rumah tersebut apabila ditinjau dari hukum positif bahwa perjanjian kerja sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan skala pengupahan sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas dikarenakan pengupahan buruh tidak kurang dari UMK Kab. Karanganyar yang berlaku. Namun, praktik pengupahan belum sesuai dengan aturan PP No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan dikarenakan adanya penundaan upah, serta dalam hal penundaan upah belum sesuai dengan PP No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan karena pemilik bangunan tidak menerapkan denda keterlambatan pembayaran upah yang dilakukannya pada buruh bangunan, hal tersebut dikarenakan tidak adanya perjanjian tertulis antara pemberi kerja dan buruh.

**Kata kunci** : upah, buruh harian lepas, hukum positif.

## ABSTRACT

Putri Sulistyawati, NIM 182111059: **“POSITIVE LEGAL REVIEW ON THE POSTPONEMENT OF THE WAGES OF FREELANCE DAILY CONSTRUCTION WORKERS (Case Study in Suruhtani Hamlet, Suruhkalang Village, Jaten District, Karanganyar Regency)”**.

In a work relationship, one party is a service provider called labor, as well as a party providing employment or an employer. In positive law it is mentioned that every laborer has the right to receive the same wages for work of equal value and the state guarantees and provides legal protection for every citizen who works. However, in Dusun Suruhtani, there was a delay in wages for daily construction laborers in the construction of a resident's house.

The purpose of this research is to explain the practice of delaying the hiring of daily construction laborers and the practice of delaying the hiring of daily construction laborers in Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang on the construction of a citizen's house viewed from a positive legal perspective.

This research method uses a qualitative method with a type of field research. The primary data source of the research was obtained from the results of interviews with the building owner and four construction workers, while the secondary data source was obtained from the Constitution, Laws, Government Regulations, Ministerial Regulations and Books that have the same relevance. The analytical method used is qualitative descriptive.

The results of this study show that the practice of the freelance daily construction labor remuneration system in Suruhtani Hamlet, Suruhkalang Village in the freelance day labor remuneration system is calculated daily by being paid once a week on Saturdays, but there is a deliberate delay in wages by building owners as much as 2 times. Based on the comparison of positive law and Islamic law on the wage system of freelance daily construction workers on the construction of the house when viewed from the positive law that the employment agreement is in accordance with the Manpower Law and the scale of remuneration is in accordance with the Regulation of the Minister of Manpower concerning the Protection of Freelance Daily Workers because the wages of workers are not less than the applicable MSE of Karanganyar Regency. However, the practice of wages has not been in accordance with the regulation of PP No. 36 of 2021 concerning wages due to wage delays, and in the event that wage delays have not been in accordance with PP No. 36 of 2021 concerning wages because the building owner does not apply the fine for late payment of wages he made to construction workers, this is due to the absence of a written agreement between the employer and the laborer.

**Keywords** : wages, freelance day labor, positive law.

## DAFTAR ISI

|  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>   | <b>i</b>                            |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>  | <b>ii</b>                           |
| <b>SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI .....</b>   | <b>iii</b>                          |
| <b>NOTA DINAS .....</b>  | <b>iv</b>                           |
| <b>PENGESAHAN .....</b>  | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>MOTTO.....</b>  | <b>vi</b>                           |
| <b>PERSEMBAHAN .....</b>   | <b>vii</b>                          |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>  | <b>viii</b>                         |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>  | <b>xv</b>                           |
| <b>ABSTRAK.....</b>  | <b>xvii</b>                         |
| <b>ABSTRACT .....</b>  | <b>xviii</b>                        |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>xix</b>                          |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>   | <b>xxii</b>                         |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>  | <b>xxiii</b>                        |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>   | <b>xxiv</b>                         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>   | <b>1</b>                            |
| A. Latar Belakang Masalah .....  | 1                                   |
| B. Rumusan Masalah.....  | 4                                   |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 4                                   |
| D. Manfaat Penelitian .....  | 4                                   |
| E. Kerangka Teori .....  | 5                                   |
| F. Tinjauan Pustaka.....   | 8                                   |
| G. Metode Penelitian .....   | 12                                  |
| H. Sistematika Penulisan .....   | 16                                  |
| <b>BAB II PENGUPAHAN MENURUT HUKUM POSITIF DAN DEFINISI<br/>BURUH HARIAN LEPAS .....</b> | <b>17</b>                           |
| A. Pengupahan Menurut Hukum Positif.....   | 17                                  |
| 1. Definisi Pengupahan.....  | 17                                  |
| 2. Syarat Perjanjian Kerja.....  | 20                                  |
| 3. Jenis dan Bentuk Perjanjian Kerja.....  | 22                                  |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 4.  | Macam-Macam Sistem Pengupahan .....   | 24        |
| 5.  | Berakhirnya Perjanjian Kerja .....  | 28        |
| B.  | Buruh Harian Lepas .....  | 29        |
| 1.  | Definisi Buruh .....  | 29        |
| 2.  | Jenis – Jenis Buruh .....   | 33        |
| 3.  | Hak Para Pekerja .....  | 33        |
| 4.  | Kewajiban Pekerja .....   | 35        |
| 5.  | Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja .....   | 36        |
| <b>BAB III PRAKTIK SISTEM PEGUPAHAN BURUH BANGUNAN HARIAN LEPAS DI DUSUN SURUHTANI, DESA SURUHKALANG, KECAMATAN JATEN, KABUPATEN KARANGANYAR.....</b>                                 |   | <b>37</b> |
| A.  | Gambaran Umum Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar .....  | 37        |
| 1.  | Kondisi Geografis .....   | 37        |
| 2.  | Kondisi Demografi .....   | 38        |
| 3.  | Bidang Ekonomi .....  | 41        |
| 4.  | Perangkat Desa .....  | 43        |
| B.  | Praktik Sistem Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar .  | 44        |
| 1.  | Profil Pemilik Bangunan di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar .....  | 44        |
| 2.  | Profil Buruh Bangunan Harian Lepas Pada Pembangunan Rumah Bapak Suparno di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar. ....                    | 46        |
| 3.  | Praktik Sistem Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas Pada Pembangunan Rumah Bapak Suparno di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar ..... | 48        |
| <b>BAB IV ANALISIS TINJAUAN HUKUM POSITIF PADA PENUNDAAN PENGUPAHAN BURUH BANGUNAN HARIAN LEPAS DI DUSUN SURUHTANI, DESA SURUHKALANG, KECAMATAN JATEN, KABUPATEN KARANGANYAR.....</b> |   | <b>55</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| A. Analisis Praktik Penundaan Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas<br>Di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten<br>Karanganyar Ditinjau Dari Hukum Positif ..... | 55        |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <b>63</b> |
| A. KESIMPULAN.....  | 63        |
| B. SARAN-SARAN .....  | 64        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>65</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>68</b> |

## **DAFTAR TABEL**

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Jumlah Penduduk Desa Suruhkalang Berdasarkan Umur..... | 39 |
| Tabel 1. 2 Mata Pencarian Penduduk Desa Suruhkalang.....          | 40 |
| Tabel 1. 3 Pendidikan penduduk desa suruhkalang .....             | 41 |
| Tabel 1. 4 Kesejahteraan keluarga desa suruhkalang.....           | 42 |
| Tabel 1. 5 Data Pemilik Bangunan di Desa Suruhkalang .....        | 44 |
| Tabel 1. 6 Estimasi Biaya Pembangunan.....                        | 45 |
| Tabel 1. 7 Data Buruh Bangunan Harian Lepas.....                  | 46 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Peta Desa Suruhkalang..... | 37 |
|---------------------------------------|----|

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....                 | 68 |
| Lampiran 2 Pedoman Wawancara.....                  | 69 |
| Lampiran 3 Hasil Wawancara .....                   | 71 |
| Lampiran 4 Bukti Foto Pelaksanaan Penelitian ..... | 82 |



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia sering disebut sebagai makhluk sosial, makhluk ekonomi, makhluk aktualisasi diri dan makhluk yang berbicara atau berpikir. Sebagai makhluk sosial, manusia merupakan makhluk bermasyarakat yang senang berkumpul dan berkelompok, satu sama lainnya saling membutuhkan. Sebagai makhluk aktualisasi diri, manusia senantiasa berusaha untuk mengaktualkan dirinya dengan keadaan agar tidak ketinggalan. Sebagai makhluk yang berbicara, manusia juga disebut sebagai makhluk yang berakal, yang selalu berpikir baik dalam ucapan maupun perbuatan. Sebagai makhluk ekonomi, manusia bertujuan mencari kenikmatan sebesar-besarnya dan menjauhi ketidaknyamanan sebisa mungkin.<sup>1</sup> Oleh sebab itu, manusia cenderung untuk selalu berusaha mencapai kualitas hidup yang lebih baik, salah satunya dengan bekerja. Dengan bekerja manusia memperoleh pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pekerjaan merupakan suatu kegiatan fisik dan mental manusia untuk menghasilkan barang dan jasa bagi orang lain ataupun bagi dirinya sendiri yang dilakukan atas dasar kemauan sendiri atau dibawah perintah orang lain dengan menerima upah ataupun hasil dari pekerjaannya.

---

<sup>1</sup> Atang ABD. Hakim dan Jaih Mubarak, *Metodologi Studi Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 207.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dapat diartikan bahwa negara memberikan jaminan pekerjaan kepada warga negara dan negara wajib untuk menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya.<sup>2</sup>

Pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja ditandai dengan adanya perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja berisi mengenai hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja.

Dalam perjanjian kerja para pihak akan menyepakati bersama-sama mengenai hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh para pihak dalam suatu hubungan kerja. Pekerja wajib menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan perintah dari pemberi kerja, serta berhak mendapatkan upah dan juga perlindungan kerja sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku, sedangkan pemberi kerja wajib memberikan upah sesuai dengan yang disepakati dan memberikan perlindungan kepada pekerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan berhak mendapatkan keuntungan dari hasil kerja dari pekerjaannya berupa barang dan atau jasa.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor. 75).

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dalam setiap pekerjaan dan negara menjamin bahwa setiap warga memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa membedakan hal apapun termasuk kesempatan kerja kepada penyandang cacat. Dalam hal ini bukan hanya pekerjaan yang layak untuk warga negara tetapi juga memberikan perlindungan hukum bagi setiap warga negara yang bekerja.<sup>4</sup> Salah satunya tentang pengupahan dikarenakan setiap buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.<sup>5</sup>

Dalam pengupahan buruh bangunan harian lepas yang bertempat di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar khususnya di salah satu pembangunan rumah menggunakan sistem kerja buruh harian lepas. Namun, dalam praktik di kehidupan sehari-hari dalam pembangunan tersebut bahwa pengupahan buruh harian lepas masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh buruh dikarenakan adanya penundaan upah sehingga hal tersebut dapat berdampak terhadap para buruh. Belum lagi penundaan pembayaran upah yang terkadang membuat semangat bekerja para buruh menurun dan biasanya mereka akan bermalas-malasan dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut permasalahan penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas dengan tinjauan hukum positif yang akan

---

<sup>4</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

dituangkan dalam karya ilmiah berbentuk skripsi yang berjudul **“Tinjauan Hukum Positif Pada Penundaan Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas (Studi Kasus Di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar).”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana praktik penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar?
2. Bagaimana tinjauan hukum positif pada penundaan pengupahan buruh bangunan harian di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menjelaskan praktik penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar.
2. Menjelaskan tinjauan hukum positif pada penundaan pengupahan buruh bangunan harian di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar.

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

1. Secara teoritis, sebagai karya ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan bagi penyusun khususnya dan masyarakat pada umumnya tentang hal-hal

yang berkaitan dengan pengupahan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar dan sebagai sumbangan pemikiran yang berkaitan dengan hukum positif.

2. Secara praktis, penelitian ini dimaksudkan untuk menyebarluaskan informasi mengenai tinjauan hukum positif pada penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar.

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Pengupahan Menurut Hukum Positif**

Upah merupakan tujuan utama yang ingin didapat oleh orang yang bekerja, guna memenuhi segala kebutuhannya. Disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, tepatnya pasal 1 ayat (30) menyatakan bahwa

“upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.<sup>6</sup>

Dalam hal upah mengupah juga terdapat beberapa kebijakan dalam pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi hak para buruh sebagaimana disebutkan dalam PP No 36 tahun 2021 tentang pengupahan pada Bab II pasal 5 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa

---

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

“Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya”.<sup>7</sup>

## 2. Buruh Harian Lepas

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) Pasal 1 angka 2 tenaga kerja adalah:

“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 3 UUK pengertian pekerja atau buruh yaitu:

“pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pekerja adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah.<sup>8</sup> Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja atau buruh. Tersirat unsur-unsur

---

<sup>7</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

yang ada dalam pengertian pekerja atau buruh adalah bekerja pada orang lain, dibawah perintah orang lain dan mendapat upah.<sup>9</sup>

Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER - 06/MEN/1985 Tentang perlindungan pekerja harian lepas pasal 1 huruf a pekerja atau buruh harian lepas adalah:

“pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian”.<sup>10</sup>

Dapat disimpulkan bahwa pekerja atau buruh harian lepas yaitu pekerja yang berkerja atas suatu pekerjaan tertentu yang mana waktu kerja dan beban pekerjaan itu dapat berubah ubah sesuai dengan kesepakatan antara buruh dengan pengusaha, dengan menerima upah berdasarkan kehadiran buruh untuk bekerja secara harian.

Menurut Wikipedia buruh disamakan dengan Pekerja, Tenaga Kerja atau Karyawan. Mereka adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk

---

<sup>9</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008), hlm. 08.

<sup>10</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja.<sup>11</sup>

## **F. Tinjauan Pustaka**

Penelitian yang secara khusus membahas tentang tinjauan hukum positif pada penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas, yang sejauh ini belum pernah dilakukan. Namun, penelitian serupa yang mengangkat judul, obyek, dan subjek yang bersinggungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini terdapat beberapa yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, dan akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Skripsi dengan judul Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan) oleh Siti Maesaroh (2019). Dalam hasil penelitiannya tersebut Siti Maesaroh berkesimpulan bahwa upah yang dibayarkan secara tunai telah memenuhi rukun dan syarat dalam upah kerja dan sudah sesuai dengan hukum Islam. Namun, praktik upah kerja buruh cangkul yang di tangguhkan tidak memenuhi syarat dalam akad

---

<sup>11</sup> Fuad Riyadi, "Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam", *Iqtishadia*, (Kudus), Vol 8, No. 1, Maret 2015, hlm. 162.



upah kerja.<sup>12</sup> Dalam skripsinya, Siti Maesaroh memaparkan tentang sistem pengupahan pada buruh cangkul, sedangkan penelitian penulis berobjek pada buruh bangunan harian lepas dan menggunakan tinjauan hukum positif.

2. Skripsi dengan judul Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi Kasus pada Counter Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris Kartasura) oleh Agnes Clara Rahmawati. Dalam hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa karyawan di conter banana nugget De BANANAS di swalayan laris Kartasura menggunakan sistem part time, dimana karyawannya bekerja dengan sistem dua shift yaitu shift pagi bekerja dari pukul 10.00 sampai 15.00 WIB dan shift sore bekerja dari pukul 15.00 sampai 21.00 WIB. Sistem pengupahan karyawan pada counter De BANANAS ditinjau dari akad ijarah belum tepat atau sesuai dengan konsep ijarah, dikarenakan untuk ijab dan kabulnya masih belum tepat.<sup>13</sup> Dalam skripsinya, Agnes Clara Rahmawati memfokuskan tentang sistem pengupahan pada karyawan di conter banana nugget De BANANAS di swalayan laris Kartasura, sedangkan penelitian penulis berobjek pada buruh bangunan dengan sistem pengupahan harian lepas dan menggunakan tinjauan hukum positif.

---

<sup>12</sup> Siti Maesaroh, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan)", *Skripsi*, Jurusan Muamalah Universitas Islam Negeri Raden Intan Malang, (Malang, 2019).

<sup>13</sup> Agnes Clara Rahmawati, "Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi Kasus pada Counter Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris Kartasura)", *Skripsi*, Jurusan Hukum Ekonomi Syariah IAIN Surakarta, (Surakarta, 2020).

3. Jurnal Ilmiah dengan judul Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Prespektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga (studi kasus Perumahan Mapanget Griya Indah) oleh Murni Ngurawan. Dalam hasil penelitian tersebut Murni Ngurawan menemukan dua sistem upah buruh yang berlaku di Perumahan Mapanget Griya Indah yaitu buruh harian, dan buruh pemborong atau buruh yang berasal dari pemborong pekerjaan. Pembayaran upah yang diberikan oleh perusahaan yaitu pertama untuk buruh harian yang sebagai kepala tukang atau biasa disebut dengan bas mendapatkan upah sebesar Rp. 100.000,- perhari, kedua untuk buruh harian sebagai pembantu kepala tukang atau biasa disebut kenek mendapatkan upah Rp. 80.000,- perhari, sedangkan standar upah untuk buruh dari pemborong yaitu pertama untuk buruh yang sebagai kepala tukang mendapatkan upah Rp. 150.000,- perhari, kedua untuk buruh pembantu kepala tukang mendapatkan upah Rp. 100.000,- perhari. Penulis berkesimpulan bahwa pelaksanaan sistem pengupahan buruh di Mapanget Griya Indah sah, sedangkan dalam pembayaran upahnya perusahaan ini belum menerapkan sistem pembayaran yang adil dan merata kepada buruh harian dan buruh dari para pemborong sesuai dengan syariat Islam.<sup>14</sup> Penelitian Murni Ngurawan memfokuskan pada prinsip keadilan dalam upah mengupah dari perspektif Islam secara luas, sedangkan penelitian yang akan

---

<sup>14</sup> Murni Ngurawan, "Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Prespektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga", *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah* (Manado), Vol 12, No 2, tahun 2016.

dilakukan penulis berfokus pada sistem pengupahan buruh bangunan harian lepas yang ditinjau dengan hukum positif.

4. Skripsi dengan judul Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekan Baru Menurut Perspektif Ekonomi Islam oleh Putri Nuraini. Dalam hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa sistem pengupahan buruh bongkar muat di Pelabuhan Wira Indah Pekan baru adalah sistem upah borongan per kapal dengan menghitung banyaknya barang yang dimuat per kapal. Jangka waktu pembayaran upah dilaksanakan sebulan sekali kemudian upah dibagikan langsung oleh bendahara pelabuhan. Sistem pengupahan buruh bongkar muat di Pelabuhan Wira Indah Pekan Baru belum diterapkannya standar upah bagi buruh bongkar muat dan belum memenuhi hukum syariah, karena dalam syariat Islam setiap majikan berkewajiban untuk menetapkan standar upah bagi para pekerjanya.<sup>15</sup> Dalam skripsinya, Putri Nuraini memaparkan tentang sistem pengupahan pada Buruh Bongkar Muat di Pelabuhan Wira Indah Pekan Baru Menurut Perspektif Ekonomi Islam, sedangkan penelitian penulis berobjek pada buruh bangunan dengan sistem pengupahan harian lepas dan menggunakan tinjauan hukum positif.
5. Skripsi dengan judul Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Sumur Pandanwangi Di Seruyan (Di Tinjau dari

---

<sup>15</sup> Putri Nuraini, "Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Di Pelabuhan Wira Indah Pekan Baru Menurut Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi*, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, (Riau, 2013).

Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam) oleh Yulianti. Dalam hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan Untuk upah tetap sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten atau kota (UMK) akan tetapi untuk upah harian sendiri ada ketidakadilan karena ketidaksesuaian upah yang telah di tetapkan berdasarkan surat keputusan direksi sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit PT. Sumur Pandanwangi di Seruyan yaitu bulanan, akan tetapi tidak ada kepastian untuk tanggal pembayaran upah. Sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja sendiri seperti berhutang di koperasi, warung dan sesama pekerja.<sup>16</sup> Dalam skripsinya Yuliani menjelaskan terhadap sistem pembayaran upah pekerja perkebunan kelapa sawit Pt. Sumur Pandanwangi Di Seruyan dengan tinjauan UU Ketenagakerjaan dan ekonomi Islam, sedangkan penelitian penulis berobjek pada buruh bangunan dengan sistem pengupahan harian lepas dan menggunakan tinjauan hukum positif.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian dengan cara terjun langsung

---

<sup>16</sup> Yulianti, "Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Sumur Pandanwangi Di Seruyan (Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, (Palangkaraya, 2017).

kelengkapan untuk memperoleh data yang berdasarkan wawancara dan *observasi*.<sup>17</sup> Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Sifat dalam penelitian skripsi ini bersifat *deskriptif*. *Deskriptif* yaitu menggambarkan sesuatu gejala atau fakta bertujuan untuk memberikan data-data yang jelas tentang gejala dan fakta tersebut. Dalam penelitian ini akan dideskripsikan tentang bagaimana sistem pengupahan buruh bangunan harian lepas ditinjau dari hukum positif.<sup>18</sup>

2. Data dan Sumber Data penelitian ini lebih fokus pada persoalan penundaan pengupahan buruh bangunan harian. Oleh karena itu sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>
  - a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan atau objek yang diteliti. Dalam hal ini data primer yang diperoleh peneliti bersumber dari pemilik bangunan dan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar.
  - b. Data sekunder adalah data yang telah lebih dulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari penelitian sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya data asli. Data sekunder yang diperoleh peneliti dari buku-buku yang mempunyai

---

<sup>17</sup> Albi dan Johan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), hlm. 11.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 12.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 215.

*relevansi* dengan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, antara lain Undang-undang Dasar, Undang-undang, Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri.<sup>20</sup>

### 3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini adapun lokasi dan waktu dalam penelitian sistem pengupahan buruh bangunan harian lepas sebagai berikut:

- a. Lokasi penelitian yang dilakukan di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar.
- b. Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Juni 2022 - Juli 2022

### 4. Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara (*interview*), yaitu sebuah percakapan antara dua orang atau lebih yang pertanyaannya ditujukan oleh peneliti kepada pemilik bangunan dan buruh bangunan harian lepas untuk di jawab secara langsung secara lisan melalui tatap muka dengan beberapa pertanyaan yang terstruktur dengan jenis pertanyaan terbuka.<sup>21</sup>
- b. Observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan cara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian. Observasi yang dilakukan yaitu dengan mengamati proses pembangunan rumah

---

<sup>20</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : Intermedia, 2002), hlm. 130.

<sup>21</sup> Albi dan Johan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), hlm.

di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar.<sup>22</sup>

- c. Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berdasarkan catatan, transkrip, buku, foto.<sup>23</sup>

## 5. Analisis Data

Setelah keseluruhan data dikumpulkan maka langkah selanjutnya yaitu penulis menganalisis data tersebut agar dapat ditarik kesimpulan. Dalam analisa data, digunakan data kualitatif, karena data yang diperoleh dari literatur yang ada dilapangan, kemudian ditarik kesimpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan.

Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Deskriptif adalah suatu penelitian untuk memberikan gambaran atau deskriptif tentang keadaan yang dilakukan secara objektif, kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung analisis.

Penulisan juga menggunakan metode dedutif yaitu dari fakta-fakta yang sifatnya umum atau peristiwa-peristiwa yang konkrit, kemudian dari peristiwa tersebut ditarik generalisasi yang bersifat khusus.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 109.

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 145.

<sup>24</sup> Albi dan Johan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), hlm.

## H. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran pola pemikiran penulis yang tertuang dalam skripsi ini maka penulis menyusun sistematika pembahasan yang dibagi menjadi lima bab, yang masing-masing bab terdiri dari sub bab yang berkaitan erat dan merupakan kesatuan yang utuh yang berkaitan satu dengan yang lainnya:

Bab Pertama Pendahuluan, menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi. Isi dari bab pendahuluan ini merupakan pengembangan yang dikemukakan dalam proposal skripsi.

Bab Kedua, Pengupahan Menurut Hukum Positif dan Definisi Buruh Harian Lepas, meliputi uraian tentang pengupahan menurut hukum positif dan tinjauan umum tentang buruh harian lepas.

Bab Ketiga, Praktik Penundaan Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas Di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, meliputi uraian tentang gambaran lokasi penelitian di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang secara geografis dan praktik penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang.

Bab Keempat, Analisis Tinjauan Hukum Positif Pada Penundaan Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar.

Bab Kelima Penutup. Meliputi kesimpulan dan saran-saran.



## **BAB II**

### **PENGUPAHAN MENURUT HUKUM POSITIF DAN DEFINISI BURUH HARIAN LEPAS**

#### **A. Pengupahan Menurut Hukum Positif**

##### **1. Definisi Pengupahan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah juga dapat diartikan sebagai gaji atau imbalan atas suatu pekerjaan, hasil dari akibat dari suatu pekerjaan atas terjadinya resiko.<sup>1</sup>

Dapat disimpulkan bahwa upah itu merupakan suatu imbalan atas apa yang telah dikerjakan oleh seseorang, baik upah itu berupa uang maupun barang yang diberikan oleh majikan kepada buruh atau pekerjanya. Upah ini diberikan sebagai imbalan atas apa yang ia kerjakan, upah ini juga sebagai hubungan timbal balik antara pekerja dengan majikannya.

Upah merupakan tujuan utama yang ingin didapat oleh orang yang bekerja, guna memenuhi segala kebutuhannya. Disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, tepatnya pasal 1 ayat (30) menyatakan bahwa

“upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

---

<sup>1</sup> Yatim Riyanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm. 310.

perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”<sup>2</sup>

Dengan demikian, menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh. Oleh karena itu, menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 kebijakan perlindungan pengupahan meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon, dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

<sup>3</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

Dalam hal upah mengupah juga terdapat beberapa kebijakan dalam pengupahan yang ditetapkan pemerintah untuk melindungi hak para buruh sebagaimana disebutkan dalam PP No 36 tahun 2021 tentang pengupahan pada Bab II pasal 5 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa

“Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan meliputi upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.”<sup>4</sup>

Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja, yaitu:

- 1) Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
- 2) Hubungan kerja sektor informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling peraya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.
- 3) Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 51, UU No. 13 tahun 2003, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara

---

<sup>4</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis.<sup>5</sup>

## 2. Syarat Perjanjian Kerja

Adapun dalam perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

a. Ada Orang Dibawah Pimpinan Orang Lain.

Dalam konteks ini berarti ada pimpinan dan ada orang yang dipimpin. Pimpinan mempunyai wewenang untuk mengatur dan memerintah orang yang dipimpinnya. Pemimpin disini dapat manajer atau pengusahanya sendiri, sedang orang yang dipimpin adalah pekerjanya.<sup>6</sup>

b. Penunaian Kerja.

Perjanjian Kerja mengandung unsur penunaian kerja, dimana satu pihak akan menunaikan atau melaksanakan kerja dari pihak lain. Yang tersangkut dalam Perjanjian Kerja adalah manusianya yang akan menunaikan/melaksanakan kerja tersebut.<sup>7</sup>

c. Jangka Waktu.

Bahwa terikatnya seorang pekerja dalam Perjanjian Kerja mempunyai jangka waktu. Jangka waktu Perjanjian Kerja dibedakan menjadi dua, yaitu jangka waktu tertentu dan jangka waktu tidak

---

<sup>5</sup> Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, (Jakarta: BPHN Puslitbang, 2010), hlm. Xiv.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. Xvi.

<sup>7</sup> *Ibid.*

tertentu. Perjanjian Kerja jangka waktu tertentu atau Perjanjian Kerja untuk karyawan kontrak biasanya satu tahun, dapat diperpanjang satu kali lagi. Dan dalam keadaan tertentu merupakan Perjanjian Kerja untuk karyawan tetap, akan berakhir apabila terjadi PHK, baik karena pensiun, mengundurkan diri, dipecat, atau meninggal dunia.<sup>8</sup>

d. Ada Upah

Yang dimaksud dengan upah yaitu suatu penerimaan sebagai imbalan dari 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 dan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.<sup>9</sup> Upah terdiri atas komponen-komponen sebagai berikut :

- 1) Upah Pokok adalah upah dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan, dan besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- 2) Tunjangan Pokok adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini tidak dipengaruhi jumlah kehadiran.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. Xvii.

<sup>9</sup> *Ibid.*

- 3) Tunjangan Tidak Tetap adalah tunjangan yang diberikan bersamaan dengan upah tiap bulannya. Tunjangan ini hanya diberikan bila pekerja masuk kerja.<sup>10</sup>

### 3. Jenis dan Bentuk Perjanjian Kerja

Jenis-jenis perjanjian kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, didasarkan atas jangka waktu atau selesainya pekerjaan. Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.<sup>11</sup> Dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis sifat dan pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat di antaranya :
  - 1) Pekerjaan yang menurut sifatnya sekali selesai atau sementara.
  - 2) Pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dalam waktu paling lama 3 (tiga) tahun.
  - 3) Pekerjaan yang sifatnya musiman.
  - 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, hlm. Xxiv.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. Xix.

- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, adalah mengenai hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu atau tidak dibatasi oleh selesainya pekerjaan. Dalam perjanjian ini dapat di syaratkan adanya masa percobaan dengan jangka waktu paling lama tiga bulan.<sup>12</sup>

Dalam praktik di kenal 2 (dua) bentuk perjanjian kerja :

- 1) Perjanjian Tertulis, adalah perjanjian-perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu menginginkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum.
- 2) Tidak tertulis, bahwa perjanjian yang oleh undang-undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

c. Pendorongan Pekerjaan

Dalam perjanjian pendorongan pekerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pendorongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Syarat-syarat dalam Perjanjian Pendorongan Pekerjaan yang harus dipenuhi adalah:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan ;
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. Xx.

- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung<sup>13</sup>

#### 4. Macam-Macam Sistem Pengupahan

Terdapat beberapa pendekatan yang biasa digunakan oleh pengusaha dalam menentukan sistem upah bagi para pekerjanya,<sup>14</sup> diantaranya sebagai berikut :

##### a. Sistem Upah Menurut Waktu

Sistem ini mendasarkan pembayaran upahnya menurut waktu kerja seorang pekerja. Satuan waktunya dapat ditentukan per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Contohnya perusahaan X menetapkan pembayaran upahnya per hari sebesar Rp. 50.000, maka jika seorang pekerja bekerja selama 10 hari, upah yang akan dia terima sebesar 10 hari x Rp. 50.000 = Rp.500.000. Kebaikan sistem upah menurut waktu adalah sebagai berikut : Pekerja tidak perlu bekerja terburu-buru. Pekerja tahu dengan pasti jumlah upah yang akan diterima. Keburukan sistem upah menurut waktu adalah Pekerja biasanya kurang giat dan kurang teliti, karena besarnya upah tidak didasarkan atas prestasi kerja.<sup>15</sup>

##### a. Sistem Upah Borongan

Sistem ini mendasarkan pemberian upah berdasarkan balas jasa atas suatu pekerjaan yang dipaketkan atau diborongkan. Contohnya, upah untuk membangun tower sebuah operator seluler, pembuatannya diborongkan

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hlm. xxiii.

<sup>14</sup> Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum...* hlm. Xxviii.

<sup>15</sup> *Ibid.*



kepada perusahaan yang bergerak dibidangnya. Kebaikan sistem upah borongan adalah sebagai berikut : Pekerja mengetahui dengan pasti jumlah upah yang akan diterima. Bagi majikan, tidak perlu berhubungan langsung dengan pekerja dan mengetahui dengan pasti berapa jumlah upah yang harus dibayarkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Keburukan sistem upah borongan adalah sebagai berikut : Jika terjadi salah perhitungan, pekerjaan tidak dapat diselesaikan dan terhenti di tengah jalan.

#### c. Sistem Co-Partnership

Sistem ini memberikan upah kepada pekerjanya berupa saham atau obligasi perusahaan. Dengan saham atau obligasi tersebut, para pekerja merasa memiliki sendiri perusahaan tersebut. Dalam sistem ini, pengusaha dan pekerja merupakan partner atau mitra usaha. Kebaikan sistem Co-Partnership adalah sebagai berikut : Apabila perusahaan mendapatkan keuntungan besar, maka pekerja menerima upah yang besar pula.<sup>16</sup> Keburukan sistem Co-Partnership adalah sebagai berikut : Pada saat perusahaan mendapatkan kerugian, maka masing-masing uang yang ditanamkan dalam saham tidak memberikan keuntungan.

#### d. Sistem Upah Bagi Hasil

Sistem ini memberikan upah kepada pekerjanya dengan sistem bagi hasil. Biasanya digunakan dalam penggarapan lahan pertanian dimana pemilik

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. Xxix.

lahan dan penggarap lahan membagi hasil pertaniannya dengan presentase tertentu sesuai dengan kesepakatan bersama.

e. Sistem Upah Menurut Prestasi

Sistem ini menentukan upah berdasarkan prestasi kerja yang diperoleh oleh para pekerja. Dengan demikian, besarnya upah yang diperoleh oleh seorang pekerja bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu oleh pekerja tersebut.

f. Sistem Upah Skala

Sistem ini menentukan besaran upah berdasarkan tingkat kemajuan dan kemunduran hasil penjualan. Jika hasil penjualan meningkat, maka upah bertambah, dan sebaliknya.<sup>17</sup> Kebaikan dari sistem ini adalah sebagai berikut : Pekerja giat bekerja dan produktivitasnya tinggi. Keburukan sistem ini adalah sebagai berikut : Kualitas kerja kadang kurang diperhatikan sebagai akibat pekerja bekerja terlampau keras. Jumlah upah tidak tetap.

g. Sistem Upah Premi

Sistem ini merupakan kombinasi sistem upah prestasi yang ditambah dengan sejumlah premi tertentu. Contohnya, jika Elya sebagai pekerja menyelesaikan 200 potong pakaian dalam 1 jam, maka dibayar Rp 5000,00 dan jika terdapat kelebihan dari 200 potong, maka diberikan premi.

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hlm. xxx.

Misalnya prestasi kerjanya 210 potong per jam, maka Elya akan mendapatkan Rp 5000,00 ditambah  $(10/200 \times \text{Rp } 5000,00) = \text{Rp}5250,00$  dan seterusnya.<sup>18</sup>

#### h. Sistem Bonus

Sistem ini memberikan upah tambahan kepada pekerja dari sebagian keuntungan perusahaan pada akhir tahun buku. Jadi selain upah tetap bulanan, pekerja mendapatkan upah tambahan sebagai bonus atas partisipasinya dalam membangun perusahaan sehingga mendapatkan keuntungan. Kebaikan sistem ini adalah pekerja ikut bertanggung jawab bahkan berkepentingan atas kemajuan perusahaan. Keburukan sistem ini adalah tidak semua pekerja mampu menunjukkan hasil yang dicapai atas kemajuan perusahaan.

#### i. Sistem Upah Indeks Biaya Hidup

Sistem ini mengaitkan pemberian upah dengan turun naiknya biaya hidup. Jika biaya hidup meningkat, maka upah pekerja dinaikan, dan sebaliknya. Dalam sistem ini, upah dapat dibayarkan dalam bentuk barang, seperti sembako.

#### j. Upah Lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan ketika buruh bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur dalam peraturan perburuhan/ketenagakerjaan

---

<sup>18</sup> *Ibid.*

yaitu lebih dari 8 jam sehari untuk 5 hari kerja, dan 7 jam sehari untuk 6 hari kerja, atau jumlah akumulasi kerjanya 40 jam seminggu. Upah lembur juga diberikan ketika buruh bekerja pada waktu istirahat mingguan dan hari-hari besar yang ditetapkan pemerintah, peraturan membatasi waktu lembur selama 3 jam per hari atau 14 jam seminggu.<sup>19</sup> Upah lembur untuk kerja lembur yang dilakukan pada hari biasa (lembur tidak dilakukan pada saat istirahat mingguan atau libur resmi yang ditetapkan oleh pemerintah) adalah :

- 1) Untuk 1 jam pertama besaran upah lembur adalah 1,5 kali dari upah lembur per jam.
- 2) Upah untuk setiap jam lembur berikutnya besaran upah lembur adalah 2 kali dari upah lembur per jam.

#### k. Upah Minimum

Upah minimum pada dasarnya dimaksudkan untuk menjaga agar pekerja yang paling marginal di pasar tenaga kerja dapat tetap menerima upah yang wajar dan layak. Dengan konsep ini, upah minimum merupakan jaring pengaman (safety net) di pasar tenaga kerja dan pengupahan.

### 5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Alasan berakhirnya perjanjian kerja adalah :

#### a. Pekerja meninggal dunia

---

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. Xxi.

- b. Berakhir karena jangka waktu dalam perjanjian
- c. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial
- d. Adanya keadaan atau kejadian yang dicantumkan dalam perjanjian kerja
- e. Pemutusan hubungan kerja<sup>20</sup>

## **B. Buruh Harian Lepas**

### **1. Definisi Buruh**

Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh  
Pada zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang yang bekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain sebagainya. Pemerintah Belanda menjuluki orang-orang ini sebagai *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang bekerja di kantor-kantor, tempat-tempat pemerintah, atau mereka yang bekerja halus dijuluki sebagai *white collar* (berkerah putih).

*Divide et impera* atau yang lebih dikenal dengan politik pecah belah sudah menjadi prinsip hidup para Penjajah Belanda. Salah satu realisasi prinsip ini merupakan dikotomi profesi yang dilakukan pemerintah Belanda terhadap *white collar* dengan *blue collar*. Perlakuan dan pelabelan status sosial diantara keduanya membuat Pemerintah Belanda berhasil memecah belah pribumi. Orang-orang *blue collar* yang bekerja kasar harus patuh dan tunduk kepada *white collar* yang bekerja halus. Orang-orang yang bekerja kasar disamakan kedudukannya seperti

---

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. xx.

budak, sedangkan orang yang bekerja halus adalah majikan dari budak (pekerja kasar).<sup>21</sup>

Pada tahun 1974 melalui Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila, istilah buruh direkomendasikan diganti dengan kata pekerja. Karena istilah buruh dianggap kurang pantas karena setiap kali mendengar kata buruh maka orang-orang akan memikirkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah. Menurut paham *Marxisme*, buruh dianggap sebagai suatu golongan yang dapat menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu, istilah buruh dianggap mempunyai pengaruh negatif karena tidak mendorong terciptanya kerjasama yang baik, sikap gotong royong, dan suasana kekeluargaan. Untuk itu istilah buruh perlu adanya penggantian. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, kita harus kembali ke UUD 1945 yang pada penjelasan pasal 2 disebutkan, bahwa yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain. Jelas di sini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu, disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Batu: Literasi Nusantara, 2020 ), hlm. 33.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 34.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) Pasal 1 angka 2 tenaga kerja adalah:

“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 3 UUK pengertian pekerja atau buruh yaitu:

“pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Pekerja adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah.<sup>23</sup> Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja atau buruh. Tersirat unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja atau buruh adalah: bekerja pada orang lain, dibawah perintah orang lain dan mendapat upah.<sup>24</sup>

Berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja Nomor PER - 06/MEN/1985 Tentang perlindungan pekerja harian lepas pasal 1 huruf a pekerja atau buruh harian lepas adalah:

“pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah ubah

---

<sup>23</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

<sup>24</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Semarang University Press, 2008), hlm. 08.

dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian<sup>25</sup>

Dapat disimpulkan bahwa pekerja atau buruh harian lepas yaitu pekerja yang berkerja atas suatu pekerjaan tertentu yang mana waktu kerja dan beban pekerjaan itu dapat berubah ubah sesuai dengan kesepakatan antara buruh dengan pengusaha, dengan menerima upah berdasarkan kehadiran buruh untuk bekerja secara harian.

Menurut Wikipedia buruh disamakan dengan Pekerja, Tenaga Kerja atau Karyawan. Mereka adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

<sup>26</sup> Fuad Riyadi, “Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”, *Jurnal Iqtishadia*, (Kudus), Vol 8, No. 1, Maret 2015, hlm. 162.



## 2. Jenis – Jenis Buruh

Jenis-jenis buruh dapat dibedakan menurut jenis dan pekerjaannya di dalam Kamus Bahasa Indonesia buruh dapat dibedakan menjadi:

- a. Buruh harian yaitu buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja
- b. Buruh kasar yaitu buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai kelebihan dibidang tertentu
- c. Buruh musiman yaitu buruh yang bekerja pada musim-musim tertentu.
- d. Buruh pabrik yaitu buruh yang bekerja di pabrik
- e. Buruh tambang yaitu buruh yang bekerja di pertambangan
- f. Buruh terampil yaitu buruh yang mempunyai ketrampilan tertentu
- g. Buruh tani yaitu buruh yang menerima upah degan bekerja di kebun atau di sawah orang lain
- h. Buruh terlatih yaitu buruh yang sudah dilatih untuk ketrampilan tertentu<sup>27</sup>

## 3. Hak Para Pekerja

Menurut peraturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, para pekerja diberikan hak-hak sebagai berikut:

---

<sup>27</sup> Yatim Riyanto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995), hlm. 158.

a. Cuti Tahunan

Cuti tahunan diberikan pada setiap pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. Lamanya cuti tahunan adalah 12 hari kerja.<sup>28</sup>

b. Istirahat Panjang

Pekerja yang telah bekerja 6 tahun terus-menerus pada perusahaan yang sama, berhak mendapatkan istirahat panjang selama 2 bulan. Istirahat panjang ini dilaksanakan pada tahun ke-7 dan tahun ke-8 dengan masing-masing dilaksanakan selama 1 bulan.

c. Cuti Haid

Cuti yang diberikan kepada pekerja perempuan yang merasa sakit pada hari pertama dan hari kedua waktu haid.

d. Cuti Hamil/Bersalin/Keguguran

Cuti yang diberikan pada pekerja perempuan 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan. Untuk keguguran, cuti diberikan selama 1,5 bulan setelah keguguran dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

e. Cuti Karena Alasan Mendesak

Pengusaha wajib memberikan cuti pada pekerja karena alasan mendadak.<sup>29</sup>

f. Berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

---

<sup>28</sup> Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli...* hlm. xlv.

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. xlv.

Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Jamsostek ini terdiri dari :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja
- 2) Jaminan Kematian
- 3) Jaminan Hari Tua
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

#### **4. Kewajiban Pekerja**

- a. Memahami, mengetahui dan mematuhi aturan dan prinsip-prinsip dalam bekerja termasuk mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, berpartisipasi dalam pelatihan, dan lain-lain.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan prinsip-prinsip ketenagakerjaan, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Menjaga ketertiban dan harmoni di tempat kerja.
- d. Memberitahukan kepada pengawas di tempat kerja ketika melihat kecelakaan kerja atau bahaya terhadap kehidupan atau kesehatan pekerja<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. xvii.

## 5. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

### a. Hak Pemberi Kerja :

- 1) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
- 2) Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- 3) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

### b. Kewajiban Pemberi Kerja :

- 1) Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- 2) Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.
- 3) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki/laki dan perempuan.
- 4) Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- 5) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- 6) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- 7) Wajib mengikut sertakan dalam program Jamsostek.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hlm. Xivii.

**BAB III**  
**PRAKTIK SISTEM PEGUPAHAN BURUH BANGUNAN HARIAN LEPAS**  
**DI DUSUN SURUHTANI, DESA SURUHKALANG, KECAMATAN**  
**JATEN, KABUPATEN KARANGANYAR**

**A. Gambaran Umum Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar**

**1. Kondisi Geografis**

Desa Suruhkalang adalah salah satu desa di Kecamatan Jaten yang memiliki luas  $\pm 302.575$  Ha yang secara administratif dibatasi oleh:<sup>1</sup>

- a. Sebelah Utara : Desa Jati Kec. Jaten
- b. Sebelah Barat : Desa Kragilan Kec. Mojolaban Sukoharjo
- c. Sebelah Selatan : Desa Jatisobo dan Kayuapak Kec. Polokarto Sukoharjo
- d. Sebelah Timur : Kalurahan Lalung Kec. Karanganyar

Gambar 1.1  
Peta Desa Suruhkalang



Sumber : Peta Desa Suruhkalang<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wikipedia, dikutip dari [https://id.wikipedia.org/wiki/Suruhkalang,\\_Jaten,\\_Karanganyar](https://id.wikipedia.org/wiki/Suruhkalang,_Jaten,_Karanganyar), diakses pada 21 Juni 2022.

<sup>2</sup> Peta Desa Suruhkalang Tahun 2022.

Wilayah yang memiliki ketinggian 110 – 130 mt dari permukaan laut ini berhawa sedang dengan suhu rata-rata 29 - 30 °C dan curah hujan relatif sedang. Desa ini terbagi menjadi 6 dusun, yaitu: Suruhtani, Jetak, Sanggrahan, Jetis, Semenharjo, dan Suruhkalang. Dengan Rt. Sebanyak 24, Rw. Sebanyak 6.

Topografi wilayah termasuk dataran rendah dengan kondisi tanah sebagian besar lahan pertanian yaitu seluas ± 204.683 Ha yang sudah diairi irigasi secara teknis. Dengan keadaan tanah sebagian besar subur, oleh karena itu banyak penduduknya memanfaatkan tanahnya untuk menanam padi, palawija dan juga sejenisnya.

Dengan orbitrasi Jarak dari pusat pemerintahan kecamatan ditempuh dengan jarak ± 6 Km, jarak dari pusat pemerintahan kota ditempuh dengan jarak 8 Km, jarak dari kota atau ibukota kabupaten ditempuh dengan jarak 5 Km sedangkan jarak dari ibukota provinsi ditempuh dengan jarak 115 Km<sup>3</sup> dengan akses jalan yang mudah ditempuh dan mudah untuk dilalui berbagai kendaraan transportasi.

## **2. Kondisi Demografi**

Jumlah penduduk Desa Suruhkalang sebanyak 5.459 jiwa, terdiri dari laki-laki 2.716 jiwa dan perempuan 2.743 jiwa. Jumlah KK sebanyak 1.778,

---

<sup>3</sup> Buku Monografi Desa Suruhkalang Tahun 2021.

sedangkan jumlah penduduk dewasa sebanyak 3.816 orang, terdiri laki-laki 1.889 orang, perempuan 1.927 orang.<sup>4</sup> Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1  
Jumlah Penduduk Desa Suruhkalang Berdasarkan Umur

| KEL. UMUR      | L           | P           | JUMLAH      |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| 0-4            | 178         | 188         | 366         |
| 5-9            | 214         | 196         | 410         |
| 10-14          | 230         | 232         | 462         |
| 15-19          | 205         | 200         | 405         |
| 20-24          | 230         | 203         | 433         |
| 25-29          | 174         | 190         | 364         |
| 30-34          | 160         | 171         | 331         |
| 35-39          | 195         | 210         | 405         |
| 40-44          | 228         | 231         | 459         |
| 45-49          | 204         | 223         | 427         |
| 50-54          | 195         | 187         | 382         |
| 55-59          | 163         | 157         | 320         |
| 60-64          | 136         | 125         | 261         |
| 65-69          | 82          | 81          | 163         |
| 70-75          | 55          | 61          | 116         |
| 75 KEATAS      | 67          | 88          | 155         |
| <b>JUMLAH:</b> | <b>2716</b> | <b>2743</b> | <b>5459</b> |

Sumber : Buku Data Kependudukan Kabupaten Karanganyar Semester II Tahun 2021 Per 31 Desember 2021

Dilihat dari mata pencaharian, penduduk Desa Suruhkalang rata-rata bekerja sebagai Buruh tani, Petani, Buruh bangunan, Karyawan Pabrik, sebagian kecil sebagai Pegawai, Pengusaha dan Pedagang. Meskipun begitu ada pula yang tidak memiliki pekerjaan (pengangguran) atau mata pencaharian tetap. Dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>4</sup> Buku Data Kependudukan Kabupaten Karanganyar Semester II Tahun 2021 Per 31 Desember 2021.

Tabel 1. 2  
Mata Pencaharian Penduduk Desa Suruhkalang

| MATA PENCAHARIAN                          | JML | MATA PENCAHARIAAN                              | JML  |
|---|-----|--|------|
| Petani                                    | 380 | Buruh Usaha Jasa Hiburan Dan Pariwisata        | 24   |
| Buruh Tani                                | 140 | Pemilik Usaha Warung, Rumah Makan Dan Restoran | 3    |
| Pemilik Usaha Pertanian                   | 32  | Pegawai Negeri Sipil                           | 28   |
| Buruh Usaha Peternakan                    | 48  | Polri  | 4    |
| Pemilik Usaha Peternakan                  | 72  | Dokter Swasta                                  | 6    |
| Montir                                    | 6   | Guru Swasta                                    | 22   |
| Tukang Batu                               | 96  | Pensiunan TNI/POLRI                            | 3    |
| Tukang Kayu                               | 18  | Pensiunan Pns                                  | 46   |
| Tukang Sumur                              | 4   | Pensiunan Swasta                               | 54   |
| Pemulung                                  | 3   | Pembantu Rumah Tangga                          | 21   |
| Tukang Jahit                              | 4   | Sopir  | 46   |
| Tukang Kue                                | 2   | Buruh Migran Perempuan                         | 19   |
| Tukang Rias                               | 3   | Buruh Migran Laki Laki                         | 12   |
| Pengrajin Industri Rumah Tangga Lainnya   | 4   | Tidak Mempunyai Mata Pencaharian Tetap         | 1765 |
| Pemilik Usaha Jasa Hiburan Dan Pariwisata | 2   | Jasa Penyewaan Peralatan Pesta                 | 5    |

Sumber : Buku Monografi Desa Suruhkalang<sup>5</sup>

Sedangkan apabila dilihat dari segi pendidikannya maka rata-rata penduduk Desa Suruhkalang mayoritas berpendidikan tamat SD dan Tamat SLTP, SLTA, dan ada pula yang belum tamat SD atau belum sekolah. Sementara sisanya tamat perguruan tinggi. Meskipun begitu sebagian besar penduduknya masih ada yang menempuh pendidikan, baik dari kalangan SD sampai jenjang perguruan tinggi. Sebagaimana pada tabel berikut:

<sup>5</sup> Buku Monografi Desa Suruhkalang Tahun 2021.



Tabel 1. 3  
Pendidikan penduduk desa suruhkalang

| PENDIDIKAN     |     |     |        |
|----------------|-----|-----|--------|
|                | L   | P   | JUMLAH |
| BELUM SEKOLAH  | 481 | 482 | 963    |
| BELUM TAMAT SD | 257 | 301 | 558    |
| SD             | 582 | 651 | 1233   |
| SLTP           | 551 | 561 | 1112   |
| SLTA           | 707 | 549 | 1256   |
| DIPLOMA I/II   | 4   | 12  | 16     |
| DIPLOMA III    | 43  | 61  | 104    |
| S1             | 87  | 124 | 211    |
| S2             | 4   | 2   | 6      |
| S3             | 0   | 0   | 0      |

Sumber : Buku Data Kependudukan Kabupaten Karanganyar Semester II Tahun 2021 Per 31 Desember 2021<sup>6</sup>

Dilihat dari tabel diatas bahwa kondisi pendidikan dapat berpengaruh terhadap kemampuan Sumber Daya Manusia yang ada di Desa Suruhkalang serta taraf melek huruf masyarakatnya. Tidak hanya itu bahwa lapangan pekerjaan juga dipengaruhi oleh taraf pendidikan seseorang.

### 3. Bidang Ekonomi

Mayoritas penduduk Desa Suruhkalang bermata pencaharian sebagai buruh, baik buruh tani, buruh bangunan maupun buruh pabrik. Permasalahan utama yang dihadapi oleh warga Suruhkalang berkaitan dengan bidang ekonomi adalah minimnya sumber penghasilan karena hanya berasal dari satu

---

<sup>6</sup> Buku Data Kependudukan Kabupaten Karanganyar Semester II Tahun 2021 Per 31 Desember 2021.

sumber, kemudian minimnya keterampilan, mereka hanya mampu dan terampil dalam bidangnya saja, selain itu minimnya alternatif bidang usaha karena keterbatasan modal usaha.

Namun demikian selain buruh ada pula yang mempunyai usaha pengrajin batu bata dan genteng, tetapi mereka juga mengalami permasalahan dengan ketersediaan bahan baku. Serta sekarang batu bata sudah tidak terlalu populer dikarenakan pembangunan rumah sekarang menggunakan batako ataupun herbel karena dianggap lebih praktis dan pengerjaannya bisa dibilang lebih mempersingkat waktu.

Perekonomian penduduk desa sangat mempengaruhi kesejahteraan keluarga, dikarenakan perekonomian suatu keluarga sangat berpengaruh pada faktor pendidikan dan juga faktor kesehatan. Rata-rata penduduk desa suruhkalang berada pada keluarga sejahtera 3<sup>7</sup>, yang mana kesejahteraan setiap keluarga sudah termasuk dalam tingkat baik. Tetapi juga tidak menutup kemungkinan bahwa keluarga prasejahtera sudah tidak ada. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. 4  
Kesejahteraan keluarga desa suruhkalang

|                                  |      |
|----------------------------------|------|
| Jumlah keluarga prasejahtera     | 142  |
| Jumlah keluarga sejahtera 1      | 333  |
| Jumlah keluarga sejahtera 2      | 389  |
| Jumlah keluarga sejahtera 3      | 808  |
| Jumlah keluarga sejahtera 3 plus | 0    |
| Total jumlah kepala keluarga     | 1672 |

Sumber : Buku Monografi Desa Suruhkalang<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Buku Monografi Desa Suruhkalang Tahun 2021

<sup>8</sup> *Ibid.*

#### 4. Perangkat Desa

- a. Kepala Desa: Mawan Thohari, SH.
- b. Sekretaris Desa: Paradita Prasetia, S.I.Kom.
- c. Kasi Pemerintahan: Suyanto
- d. Kasi Kesejahteraan: Mariya
- e. Kasi Pelayanan: Sumadi
- f. Kaur Umum: Riya Widayati, AMd. Kep.
- g. Kaur Keuangan: Parwanto
- h. Kaur Perencanaan: Eni Sri Harjanti, SH.
- i. SKD: Hartopo
- j. Pembantu Umum: Sularno
- k. Tukang kebun: Diro Dikromo
- l. Kepala Dusun Suruhtani : Krismunanto
- m. Kepala Dusun Jetak : Tulus Murwanto
- n. Kepala Dusun Sanggrahan : Budi Santoso
- o. Kepala Dusun Jetis : Andi Kristianto
- p. Kepala Dusun Semenharjo : Agung Kristianto
- q. Kepala Dusun Suruhkalang : Joko Parwanto<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Bagan Perangkat Desa Suruhkalang Tahun 2022.

**B. Praktik Sistem Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar**

**1. Profil Pemilik Bangunan di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar**

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti pada pembangunan rumah seorang warga di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar. Dengan profil pemilik sebagai berikut :

Tabel 1. 5  
Data Pemilik Bangunan di Desa Suruhkalang<sup>10</sup>

| Nama    | Usia     | Pekerjaan       | Alamat                 |
|---------|----------|-----------------|------------------------|
| Suparno | 50 tahun | Karyawan Swasta | Suruhtani, Suruhkalang |

Sumber : Wawancara dengan Bapak Suparno

Berdasarkan dari wawancara Bapak Suparno, bahwa beliau merupakan karyawan swasta yang sudah lama bekerja merantau di Jakarta puluhan tahun dan beliau mempunyai lahan tanah kosong di Desa Suruhkalang tepatnya di Dusun Suruhtani dengan luas  $\pm 120 \times 95 \text{ m}^2$  yang akan dibangun sebuah bangunan dengan luas bangunan  $\pm 110 \times 85 \text{ m}^2$  dan sekarang dibangun dengan tujuan bangunan tersebut sebagai rumah sekaligus toko.<sup>11</sup> Lama pembangunan sudah 3 bulan dengan libur 2 minggu dikarenakan hari raya Idul Fitri dan presentase progres bangunan sudah mencapai 50-60%.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

<sup>11</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

<sup>12</sup> Observasi Pembangunan Rumah, di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, 17 Juni 2022.

Dalam pembangunan tersebut diperkirakan lama pembangunan sekitar 4-5 bulan, jika semua bahan material tersedia dengan baik. Dengan model bangunan kurang lebih rumah dengan gaya modern, yang memiliki 3 kamar tidur, satu kamar mandi, juga dapur dan dengan ruang los yang rencana akan digunakan untuk toko<sup>13</sup>.

Pemilik bangunan menyediakan modal dalam pembangunan tersebut ±Rp. 95.000.000 untuk bahan material bangunan dan juga upah buruh. Estimasi biaya merupakan perkiraan biaya yang akan dikeluarkan oleh pemilik bangunan dan kemungkinan masih bisa berubah mengikuti harga bahan material bangunan dan menyesuaikan dengan request pemilik bangunan terhadap bangunan yang akan dibangun. Dengan tabel estimasi sebagai berikut :

Tabel 1. 6  
Estimasi Biaya Pembangunan

| NO | URAIAN                        | BANYAKNYA  | JUMLAH   |
|----|-------------------------------|--|--|
| 1. | Bahan material bangunan       |  | Rp.<br>50.000.000                              |
| 2. | Upah buruh (Tukang)<br>(Kuli) | 110x25harix4bulanx2orang<br>100x25harix4bulanx2orang | Rp.<br>22.000.000<br>Rp.<br>20.000.000+        |
|    | <b>JUMLAH</b>                 |  | Rp.<br>42.000.000<br><b>Rp.<br/>92.000.000</b> |

Sumber : Wawancara dengan Bapak Suparno<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

<sup>14</sup> *Ibid.*

**2. Profil Buruh Bangunan Harian Lepas Pada Pembangunan Rumah Bapak Suparno di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jatèn, Kabupaten Karanganyar.**

Pada pembangunan rumah Bapak Suparno terdapat 4 buruh bangunan harian lepas<sup>15</sup>, berikut adalah tabel profil buruh bangunan pada pembangunan rumah Bapak Suparno di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang :

Tabel 1. 7  
Data Buruh Bangunan Harian Lepas

| No | Nama     | Status Buruh | Usia     | Lama Bekerja | Pendidikan | Upah Harian | Alamat    |
|----|----------|--------------|----------|--------------|------------|-------------|-----------|
| 1. | Anto     | Tukang 1     | 37 Tahun | 10 Tahun     | SMA        | Rp. 110.000 | Suruhtani |
| 2. | Wijianto | Tukang 2     | 41 Tahun | 3Tahun       | SMP        | Rp. 110.000 | Suruhtani |
| 3. | Sunarno  | Kuli 1       | 49 Tahun | 5 Tahun      | SMP        | Rp. 100.000 | Suruhtani |
| 4. | Cahyo    | Kuli 2       | 26 Tahun | 2 Tahun      | SMP        | Rp. 100.000 | Suruhtani |

Sumber : Wawancara Buruh Bangunan

Berdasarkan hasil wawancara dengan buruh bangunan bahwa rentan usia buruh berkisar dari 26 tahun sampai 50 tahun dengan pengalaman bekerja yang berbeda. Dari pengalaman kerja itulah dapat dilihat keterampilan kerja dari para tukang dan buruh. Ada pula tukang yang sudah pernah bekerja di luar pulau Jawa salah satunya Bapak Anto, berdasarkan wawancara beliau bahwa lama bekerja juga mempengaruhi pengalaman

<sup>15</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

dalam pekerjaan, terutama dalam keterampilan bekerja. Bagi beliau lama bekerja ataupun pengalaman kerja merupakan nilai plus dalam bekerja. Tentu saja bagi yang belum lama bekerja di bidang pembangunan tidak mendapat nilai minus, tetapi merupakan tantangan tersendiri bagi tukang untuk berbagi pengalaman kerja kepada buruh yang belum lama berpengalaman.<sup>16</sup>

Jika dilihat dari segi pendidikan pada tabel diatas mayoritas buruh merupakan lulusan SMP. Karena dalam kontruksi pembangunan merupakan lapangan kerja informal maka lulusan tidak begitu diperhatikan karena yang dibutuhkan adalah kemauan, tekad dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Dari semua buruh tersebut mereka bekerja sebagai buruh bangunan dikarenakan faktor keterampilan juga tamatan sekolah. Berdasarkan wawancara dengan Saudara Sunarno, bahwa beliau pernah melamar untuk bekerja selain buruh bangunan dan beliau merasa tidak cocok dengan pekerjaan lain, dikarenakan keterampilan beliau lebih ke dalam pembangunan atau kontruksi dan dikarenakan tamatan sekolah beliau tidak memenuhi kriteria perusahaan maka beliau memutuskan untuk bekerja tetap sebagai buruh bangunan.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Anto, Tukang 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.45 WIB.

<sup>17</sup> Sunarno, Kuli 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.33 WIB.

### **3. Praktik Sistem Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas Pada Pembangunan Rumah Bapak Suparno di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar**

Praktik Pengupahan pada buruh bangunan harian lepas yang terjadi di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang bisa dibilang sederhana. Berawal dari pemilik bangunan yang ingin membangun rumah, pemilik bangunan mulai mencari tukang bangunan untuk memulai pembangunan. Namun, sebelum proses pembangunan tentu saja pemilik bangunan terlebih dahulu menanyakan bersedia atau tidaknya tukang untuk bekerja dalam proses pembangunan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Suparno, bahwa tukang dan kuli merupakan masyarakat Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang dan perekrutan buruh dilakukan oleh individu atau pemilik bangunan. Tukang memiliki tanggung jawab lebih besar daripada kuli karena tukang dipercaya pemilik bangunan untuk bekerja dalam pembangunan tersebut.<sup>18</sup>

Jika tukang bangunan direkrut oleh pemilik bangunan maka kuli direkrut oleh tukang bangunan, dikarenakan kuli bertugas untuk membantu mempermudah pekerjaan tukang. Maka pemilik bangunan memberikan wewenang kepada tukang untuk merekrut kuli yang sekiranya membuat tukang merasa cocok dengan pekerjaan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Anto, bahwa tukang bangunan membutuhkan kuli bangunan untuk membantu pekerjaan pokok tukang. Tugas seorang kuli biasanya

---

<sup>18</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.



ngaduk pasir, semen, dan angkat junjung bahan material. Adapun kerjasama tim antara tukang dan kuli harus kompak agar dapat mengerjakan pembangunan secara maksimal dan pekerjaan juga rapi. Dalam hal perekrutan beliau biasanya merekrut kenalan, dikarenakan sudah akrab juga sudah mengetahui bagaimana kinerja kuli tersebut.<sup>19</sup>

Berdasarkan wawancara pada Saudara Cahyo sebagai kuli bangunan, bahwa beliau direkrut oleh tukang untuk menjadi kuli dalam pembangunan tersebut. Dan dalam pekerjaan tersebut bahwa jaminan kesehatan ditanggung oleh buruh sendiri dan dikarenakan menggunakan sistem buruh bangunan harian lepas, sesuai kesepakatan bersama maka buruh dapat kembali pulang untuk istirahat dan makan pada saat jam istirahat, hal ini disebabkan juga karena buruh bangunan di pembangunan tersebut merupakan tetangga pemilik bangunan.<sup>20</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Suparno selaku pemilik bangunan, bahwa kesepakatan kerja menggunakan bentuk perjanjian kerja lisan. Dikarenakan menurut beliau jika menggunakan lisan tidak ribet dan tidak menggunakan materai maupun tanda tangan, hal tersebut juga dilatar belakangi oleh adat kebiasaan masyarakat Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Anto, Tukang 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.45 WIB.

<sup>20</sup> Cahyo, Kuli 2, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.55 WIB.

<sup>21</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

Kemudian, setelah kedua belah pihak menyepakati hari dimulainya pembangunan maka pemilik bangunan juga siap dengan persiapan bahan baku pembangunan dan tukang maupun kuli juga siap dengan jasanya. Dalam kesepakatan tersebut kedua belah pihak juga sudah sepakat dengan nominal upah yang akan didapat juga sistem pengupahan yang berlaku.

Berdasarkan wawancara dengan saudara Sunarno bahwa sistem waktu kerja yang berlaku pada pembangunan tersebut yaitu dari hari Senin – Sabtu di mulai dari pukul 08.00-16.00 WIB, sedangkan hari Minggu libur. Dengan jenis buruh, harian lepas yaitu dimana pemilik bangunan mengganti jatah makan dengan uang atau dapat disebut juga dengan uang ganti makan. Dalam pekerjaan ini jika buruh halangan hadir untuk bekerja, maka buruh biasanya ijin pada pemilik bangunan disertai alasannya.<sup>22</sup>

Adapun pemilik bangunan akan memberikan upah kepada buruh bangunan dan buruh bangunan akan melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil atau upah yang sepadan dari pekerjaannya tersebut.

Dalam pembangunan ini pemilik bangunan menggunakan sistem buruh bangunan harian lepas dengan nominal upah untuk tukang Rp. 110.000 per hari dan kuli Rp. 100.000 per hari.<sup>23</sup> Dalam kesepakatan nominal upah

---

<sup>22</sup> Sunarno, Kuli 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.33 WIB.

<sup>23</sup> Cahyo, Kuli 2, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.55 WIB.

biasanya tukang bangunan mengatakan nominal upah yang akan dibayarkan dan nominal upah kuli mengikuti upah tukang<sup>24</sup>.

Dalam pembayaran upah buruh bangunan disesuaikan oleh upah pada umumnya dan besaran upah disesuaikan pada keterampilan buruh. Dikarenakan buruh bangunan merupakan sektor informal maka pengupahan tidak mengikuti UMR (Upah Minimum Regional) ataupun UMK (Upah Minimum Kabupaten atau Kota) yang berlaku tetapi mengikuti pengupahan pada umumnya atau bisa disebut sesuai adat setempat yang disepakati bersama.

Berdasarkan wawancara pada Bapak Wijianto bahwa nominal upah buruh bangunan setiap daerahnya berbeda-beda tergantung biaya hidup di daerah tersebut dan mengikuti adat setempat nominal pengupahan daerah tersebut. Misalnya di daerah kota dengan daerah pedesaan nominal upahnya berbeda, Perbedaan nominal berkisar Rp.10.000-20.000.<sup>25</sup>

Dalam pembayaran upah buruh bangunan biasanya ada harian dan harian lepas, tergantung kesepakatan antara buruh bangunan dengan pemilik bangunan. Berdasarkan wawancara Bapak Anto bahwa perbedaan upah harian dan harian lepas terletak pada nominal upah dan juga fasilitas yang didapat buruh. Perbedaan nominal biasanya Rp.10.000 per hari dan fasilitas yang didapat bagi buruh bangunan harian yaitu mendapat sarapan, makan

---

<sup>24</sup> Anto, Tukang 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.45 WIB.

<sup>25</sup> Wijianto, Tukang 2, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.35 WIB.

siang dan makan sore, sedangkan buruh bangunan harian lepas biasanya hanya disediakan air minum oleh pemilik bangunan.<sup>26</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Saudara Sunarno selaku kuli bangunan, bahwa pengupahan buruh bangunan di bayarkan seminggu sekali pada hari Sabtu dengan pemilik bangunan mendatangi rumah buruh pada malam hari lebih tepatnya ba'da Maghrib. Jadi, transaksi pengupahan terjadi di kediaman buruh bangunan.<sup>27</sup>

Dalam praktik pengupahannya bahwa pemilik bangunan pernah melakukan penangguhan upah kepada buruh bangunan dengan 2 kali penangguhan dengan lama penundaan satu minggu. Berdasarkan wawancara pada Bapak Suparno selaku pemilik bangunan, bahwa estimasi biaya pembangunan yang di buat diawal ternyata melebihi budget yang disediakan oleh pemilik bangunan. Dikarenakan faktor kenaikan harga bahan baku bangunan atau material bangunan berdampak juga pada penundaan upah pada buruh bangunan.<sup>28</sup>

Adanya penundaan pengupahan mengakibatkan beberapa dampak bagi buruh bangunan maupun pemilik bangunan. Dampak dari penundaan bagi keluarga buruh yaitu tersendatnya kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan pokok makan. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Wijianto bahwa beliau segan untuk menanyakan tentang penundaan upah yang dilakukan pemilik

---

<sup>26</sup> Anto, Tukang 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.45 WIB.

<sup>27</sup> Sunarno, Kuli 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.33 WIB.

<sup>28</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

bangunan dikarenakan pemilik bangunan merupakan tetangga dekatnya dan jika ingin berhenti dari pekerjaan pembangunan secara tiba-tiba beliau merasa segan. Tidak hanya itu, bahwa beliau juga lumayan sulit jika harus mencari pekerjaan lain selain di pembangunan tersebut dikarenakan masih dalam tahap new normal setelah wabah covid-19.<sup>29</sup>

Berdasarkan dari data diatas bahwa dalam sistem pengupahan buruh bangunan harian lepas pada pembangunan rumah Bapak Suparno menggunakan perjanjian kerja secara lisan, dengan jangka waktu 4 sampai 5 bulan dan perjanjian berakhir saat pembangunan sudah selesai. Terdapat juga penangguhan upah yang terjadi sebanyak dua kali dengan lama penundaan selama seminggu. Dari penundaan upah tersebut mengakibatkan dampak seperti hilangnya semangat bekerja dan tertundanya target dari pembangunan tersebut, serta berdampak pada kehidupan ekonomi buruh dalam memenuhi kebutuhan pokok kesehariannya.

Dari penundaan pengupahan tersebut diketahui bahwa pihak pemilik bangunan tidak menerapkan denda keterlambatan pengupahan yang dilakukannya pada buruh bangunan tersebut, dikarenakan dalam perjanjian lisan hanya disebutkan bahwa pemilik bangunan akan membayarkan upah buruh seminggu sekali pada hari Sabtu.

Berdasarkan dari data diatas bahwa dalam sistem pengupahan buruh bangunan harian lepas pada pembangunan rumah tersebut menggunakan

---

<sup>29</sup> Wijianto, Tukang 2, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.35 WIB.

perjanjian kerja secara lisan, dengan jangka waktu 4 sampai 5 bulan dan perjanjian berakhir saat pembangunan sudah selesai. Terdapat juga penundaan upah yang terjadi sebanyak dua kali dengan lama penundaan selama seminggu. Dari penundaan upah tersebut mengakibatkan dampak seperti hilangnya semangat bekerja dan tertundanya target dari pembangunan tersebut, serta berdampak pada kehidupan ekonomi buruh dalam memenuhi kebutuhan pokok kesehariannya.

**BAB IV**  
**ANALISIS TINJAUAN HUKUM POSITIF PADA PENUNDAAN**  
**PENGUPAHAN BURUH BANGUNAN HARIAN LEPAS DI DUSUN**  
**SURUHTANI, DESA SURUHKALANG, KECAMATAN JATEN,**  
**KABUPATEN KARANGANYAR**

**A. Analisis Praktik Penundaan Pengupahan Buruh Bangunan Harian Lepas Di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar Ditinjau Dari Hukum Positif**

Mekanisme praktik pengupahan pada buruh bangunan harian lepas Di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, yang dilakukan pada pembangunan rumah berdasarkan hasil penelitian di tinjau dari hukum positif, sebagai berikut :

1. Ada Orang Dibawah Pimpinan Orang Lain.

Yang berarti ada pimpinan dan ada orang yang dipimpin. Pimpinan mempunyai wewenang untuk mengatur dan memerintah orang yang dipimpinnya.<sup>1</sup> Pemimpin pada pembangunan yaitu Bapak Suparno, sedangkan orang yang dipimpin adalah tukang bangunan dan kuli bangunan. Namun, pada pembangunan ini bahwa pemilik bangunan memberikan wewenangnya kepada tukang bangunan selama proses pembangunan ini berlangsung.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, (Jakarta: BPHN Puslitbang, 2010), hlm Xvi.

<sup>2</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

Adapun tugas bagi tukang bangunan yaitu orang yang menanggungjawab proses pembangunan tersebut dari awal sampai dengan selesainya pembangunan dan juga menyampaikan pendapat dari pemilik bangunan. Sedangkan tugas kuli yaitu membantu mempermudah pekerjaan pokok tukang, seperti ngaduk pasir, semen, dan angkat junjung bahan material.<sup>3</sup>

Sebagaimana berdasarkan UU Ketenagakerjaan pada pasal 50 menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh, yang artinya bahwa dalam suatu hubungan kerja terdapat orang pertama sebagai pemimpin atau pemberi kerja dan orang kedua atau ketiga yang menjadi orang dibawah pimpinan atau buruh.<sup>4</sup> Berdasarkan analisis penulis, dalam praktik pembangunan rumah Bapak Suparno yang terjadi di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar tersebut sudah sesuai dengan aturan UU Ketenagakerjaan yang berlaku.

## 2. Penunaiian Kerja

Mengandung unsur penunaiian kerja, dimana satu pihak akan menunaiikan atau melaksanakan kerja dari pihak lain. Yang tersangkut dalam perjanjian

---

<sup>3</sup> Anto, Tukang 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.45 WIB.

<sup>4</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).



kerja pada pembangunan rumah Bapak Suparno adalah tukang bangunan dan kuli bangunan.<sup>5</sup>

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan pasal 52 ayat 1 bahwa perjanjian kerja didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Berdasarkan analisis penulis, pelaksanaan kerja antara pemilik bangunan dan buruh bangunan sudah sesuai dengan aturan UU Ketenagakerjaan yang berlaku karena pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan maupun peraturan perundang-undangan dalam perjanjian kerja pembangunan rumah tersebut, dan buruh bangunan maupun pemilik bangunan sudah mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum.<sup>6</sup>

### 3. Jangka waktu

Terikatnya seorang pekerja dalam perjanjian kerja mempunyai jangka waktu. Dalam perjanjian kerja pada pembangunan rumah Bapak Suparno ini menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu atau berakhirnya perjanjian kerja berdasarkan jangka waktu atau selesainya pekerjaan. Berdasarkan penelitian penulis, bahwa pemilik bangunan dan buruh menggunakan bentuk

---

<sup>5</sup> Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum...* hlm. Xvi.

<sup>6</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

perjanjian kerja secara lisan karena dilatar belakangi oleh adat kebiasaan masyarakat Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang setempat.<sup>7</sup>

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan pada bab IX hubungan kerja pada pasal 51 ayat 1 bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan dengan lisan maupun tertulis.<sup>8</sup> Namun, dalam UU Ketenagakerjaan pasal 57 ayat 2 dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis, bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dinyatakan sebagai perjanjian untuk waktu tidak tertentu. Jadi, jika dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak menggunakan perjanjian tertulis sebagaimana yang dimaksud, maka perjanjian tersebut termasuk dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu.<sup>9</sup> Berdasarkan analisis penulis, bahwa dalam perjanjian pada pembangunan rumah Bapak Suparno belum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang berlaku, dikarenakan perjanjian kerja menggunakan bentuk lisan pada perjanjian kerja waktu tertentu.

#### 4. Ada upah

Upah yaitu imbalan dari pemberi kerja 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

---

<sup>7</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

<sup>8</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

<sup>9</sup> *Ibid.*

perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan buruh.<sup>10</sup>

Berdasarkan penelitian bahwa dalam pembangunan tersebut, pemilik bangunan menggunakan sistem buruh bangunan harian lepas dengan nominal upah untuk tukang Rp. 110.000 per hari dan kuli Rp. 100.000 per hari.<sup>11</sup> Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas pasal 7 bahwa Pengupahan bagi pekerja harian lepas didasarkan atas upah harian yang besarnya tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum yang ditentukan oleh Pemerintah.<sup>12</sup> Berdasarkan analisis penulis bahwa UMK Kab. Karanganyar tahun 2022 sebesar Rp. 2.054.040<sup>13</sup>, sedangkan upah buruh bangunan dalam pembangunan rumah Bapak Suparno yaitu untuk tukang sebesar Rp. 2.750.000 dan upah kuli sebesar Rp. 2.500.000. Maka dalam praktik pengupahan buruh tidak kurang dari UMK Kab. Karanganyar yang berlaku dan pengupahan tersebut sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan kesepakatan perjanjian kerja kedua belah pihak bahwa sistem waktu kerja yang berlaku pada pembangunan tersebut yaitu dari hari Senin – Sabtu di mulai dari pukul 08.00-16.00 WIB, sedangkan hari Minggu

---

<sup>10</sup> Basani Situmorang, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum...* hlm. Xvii.

<sup>11</sup> Cahyo, Kuli 2, Wawancara Pribadi, 17 Juni 2022, Pukul 10.55 WIB.

<sup>12</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

<sup>13</sup> Gaji UMK dan UMR, Dikutip Dari <https://gajipokok.com/gaji-umr-karanganyar/> Diakses Pada 08 Agustus 2022.

libur dengan pembayaran upah pada hari Sabtu dan transaksi pengupahan terjadi di rumah buruh. Pembangunan diperkirakan selesai selama 4-5 bulan, dengan jaminan kesehatan ditanggung sendiri oleh buruh bangunan.<sup>14</sup> Berdasarkan PP No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan pasal 55 ayat 3 bahwa upah dapat dibayarkan dengan cara harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan perjanjian yang disepakati<sup>15</sup> dan berdasarkan UU Ketenagakerjaan pasal 86 bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>16</sup> Dapat penulis analisis bahwa dalam pembangunan rumah tersebut, buruh bangunan belum mendapat haknya dalam hal jaminan kesehatan.

Selain itu, dalam praktik pengupahannya pemilik bangunan pernah melakukan penundaan upah secara sengaja kepada buruh bangunan dengan 2 kali penundaan, dengan lama penundaan satu minggu.<sup>17</sup> Berdasarkan PP No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan pasal 55 ayat 1 bahwa pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Dan Pasal 61 ayat 1 huruf a tentang pengusaha yang terlambat membayar dan atau tidak membayar upah dikenai denda dengan ketentuan mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda

---

<sup>14</sup> Sunarno, Kuli 1, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.33 WIB.

<sup>15</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

<sup>16</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

<sup>17</sup> Suparno, Pemilik Bangunan, *Wawancara Pribadi*, 17 Juni 2022, Pukul 10.30 WIB.

sebesar 5% untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan.<sup>18</sup> Selain itu, berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pasal 55 ayat 4 dijelaskan bahwa jangka waktu pembayaran upah oleh pengusaha tidak boleh lebih dari 1 (satu) bulan, apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayarkan maka berdasarkan PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pasal 61 ayat 1 huruf c dikenakan denda keterlambatan 6% untuk setiap hari keterlambatan dan ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintahan.<sup>19</sup>

Berdasarkan analisis penulis bahwa dalam praktik pengupahan pada pembangunan rumah Bapak Suparno tersebut belum sesuai dengan PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pasal 55 ayat 1 karena keterlambatan pengupahan pada buruh dan juga pemilik bangunan tidak menerapkan denda keterlambatan pembayaran upah yang dilakukannya pada buruh bangunan dikarenakan tidak adanya perjanjian tertulis sebagaimana dalam PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan pasal 59 ayat 1 yang berbunyi:

“pengusaha atau buruh yang melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama karena kesengajaan atau kelalaiannya dikenakan denda apabila diatur secara tegas dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”.<sup>20</sup>

Hal tersebut berdampak pada buruh bangunan dikarenakan tidak adanya perjanjian tertulis yang dapat membantu buruh untuk mendapatkan haknya

---

<sup>18</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

setelah buruh melakukan kewajibannya. Dampak yang didapat buruh dari penundaan upah tersebut yaitu hilangnya semangat bekerja, tersendatnya kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari – hari buruh terutama pada keluarganya, dikarenakan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan utama buruh.

Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja tidak tertulis yang dilakukan oleh pemberi kerja atau pemilik bangunan tersebut tidak menguntungkan pihak buruh bangunan karena buruh tidak dapat leluasa dalam mendapatkan haknya setelah menyelesaikan kewajibannya sebagai buruh bangunan, sedangkan pihak pemilik bangunan sudah mendapatkan hak nya namun lalai dalam melakukan kewajibannya, salah satunya memberikan upahnya pada buruh bangunan tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada pengupahan buruh bangunan harian lepas di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Praktik sistem pengupahan buruh bangunan harian lepas pada pembangunan rumah di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang, yaitu berawal dari pemilik bangunan melakukan perjanjian kerja antara kedua belah pihak, dengan sistem pengupahan harian lepas yang mana upah dihitung per hari dengan dibayarkan seminggu sekali pada hari Sabtu. Dengan kesepakatan kerja tersebut maka timbullah hak dan kewajiban sebagai pemberi kerja dan buruh. Namun, dalam praktiknya terdapat penundaan upah yang disengaja oleh pemilik bangunan sebanyak 2 kali dengan lama satu minggu, hal tersebut berdampak pada kehidupan sehari-hari buruh dalam memenuhi kebutuhan pokoknya, dikarenakan pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan utama buruh.
2. Tinjauan hukum positif pada penundaan pengupahan buruh bangunan harian lepas pada pembangunan rumah di Dusun Suruhtani, Desa Suruhkalang yaitu bahwa perjanjian kerja dalam pembangunan rumah tersebut sudah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, dikarenakan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan maupun peraturan perundang-undangan dalam perjanjian kerja pembangunan rumah tersebut, dan buruh bangunan

maupun pemilik bangunan sudah mampu atau cakap dalam melakukan perbuatan hukum. Selain itu dalam skala pengupahan sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas dikarenakan pengupahan buruh tidak kurang dari UMK Kab. Karanganyar yang berlaku. Namun, dalam ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu belum sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dikarenakan perjanjian kerja menggunakan bentuk lisan pada perjanjian kerja waktu tertentu, dan pada praktik pengupahan belum sesuai dengan PP No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan dikarenakan penundaan upah secara sengaja kepada buruh bangunan, serta dalam hal penundaan upah belum sesuai dengan PP No. 36 tahun 2021 tentang pengupahan karena pemilik bangunan tidak menerapkan denda keterlambatan pembayaran upah yang dilakukannya pada buruh bangunan, hal tersebut dikarenakan tidak adanya perjanjian tertulis antara pemberi kerja dan buruh.

## **B. SARAN-SARAN**

1. Penelitian penulis terbatas pada penundaan upah buruh bangunan harian lepas. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti pada sistem pengupahan buruh harian lepas pada sektor lainnya yang ada dalam masyarakat.
2. Bagi masyarakat, baik sebagai pemilik bangunan maupun buruh, dapat melakukan hak dan kewajiban masing masing dengan baik dan penuh tanggung jawab.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu: Literasi Nusantara, 2020.
- Ashyadie, Zaeni, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.
- Hakim, Atang ABD, dkk, *Metodologi Studi Islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Johan, Albi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV. Jejak, 2018.
- Pujiastuti, Endah, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Riyanto, Yatim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1995.
- Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Situmorang, Basani, *Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta: BPHN Puslitbang, 2010.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa, 2002.

### Jurnal:

- Hidayati, Nur Ika Novi, “Pengupahan dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif”, *Jurnal Az Zarka*, Vol 9, No 2, Desember 2017.
- Ngurawan, Murni, “Sistem Pengupahan Buruh Bangunan dalam Prespektif Ekonomi Islam dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga”, *Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah*, Vol 12, No 2, tahun 2016.

Riyadi, Fuad, “Sistem Dan Strategi Pengupahan Perspektif Islam”, *Jurnal Iqtishadia*, (Kudus), Vol 8, No. 1, Maret 2015.

### **Skripsi:**

Agnes Clara Rahmawati, “Praktik Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Akad Ijarah (Studi Kasus pada Counter Banana Nugget De BANANAS di Swalayan Laris Kartasura)”, *Skripsi* Jurusan Hukum Ekonomi Syariah IAIN Surakarta, (Surakarta, 2020).

Putri Nuraini, “Sistem Pengupahan Buruh Bongkar Muat Di Pelabuhan Wira Indah Pekan Baru Menurut Perspektif Ekonomi Islam”, *Skripsi* Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, (Riau, 2013).

Siti Maesaroh, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Praktik Upah Kerja Buruh Cangkul (Studi di Kampung Argomulyo Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan)”, *Skripsi* Jurusan Muamalah Universitas Islam Negeri Raden Intan Malang, (Malang, 2019).

Yulianti, “Sistem Pembayaran Upah Pekerja Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Sumur Pandanwangi Di Seruyan (Di Tinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Ekonomi Islam)”, *Skripsi* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, (Palangkaraya, 2017).

### **Undang-undang:**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 Tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6648).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor. 75).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39).

**Internet:**

Wikipedia, dikutip dari  
[https://id.wikipedia.org/wiki/Suruhkalang,\\_Jaten,\\_Karanganyar](https://id.wikipedia.org/wiki/Suruhkalang,_Jaten,_Karanganyar),  
diakses pada 21 Juni 2022.

Gaji UMK dan UMR, Dikutip Dari <https://gajipokok.com/gaji-umr-karanganyar/> diakses Pada 08 Agustus 2022.



## Lampiran 2

### PEDOMAN WAWANCARA

#### 1. Wawancara Informan Pemilik Bangunan

Nama :  
Usia :  
Alamat :  
Pendidikan :

Pertanyaan.

1. Apa alasan tujuan dari pembangunan ini?
2. Berapa luas tanah yang anda bangun untuk rumah dan toko?
3. Bagaimana anda merekrut buruh bangunan?
4. Bagaimana sketsa bangunan yang anda inginkan?
5. Berapa modal yang anda siapkan untuk pembangunan ini?
6. Sudah berapa lama proses pembangunan ini berlangsung?
7. Bagaimana sistem waktu kerja yang anda terapkan?
8. Bagaimana sistem pengupahan antara tukang dan kuli?
9. Apa alasan anda menggunakan sistem buruh harian lepas?
10. Bentuk perjanjian apa yang anda gunakan untuk merekrut buruh?
11. Apakah ada penangguhan upah pada pengupahan yang anda lakukan?
12. Apa alasan anda menunda pembayaran pada buruh?

## 2. Wawancara Informan Buruh Bangunan

Nama :  
Usia :  
Alamat :  
Pendidikan :

Pertanyaan.

1. Di pembangunan ini anda bekerja dengan posisi sebagai apa?
2. Berapa lama anda bekerja menjadi buruh bangunan dan bagaimana pengalamannya?
3. Apa saja yang membedakan posisi pekerjaan anda dengan posisi pekerjaan yang lain di pembangunan ini?
4. Bagaimana perjanjian pekerjaan ini dilakukan?
5. Bagaimana sistem waktu kerja di pembangunan ini?
6. Apakah ada jaminan kesehatan dalam pekerjaan ini?
7. Apa alasan anda menjadi buruh bangunan?
8. Siapa yang merekrut anda untuk bekerja di pembangunan disini?
9. Bagaimana sistem pengupahan di pembangunan ini?
10. Apakah ada penangguhan upah dalam pengupahan?
11. Apa dampak dari penangguhan upah tersebut pada kehidupan anda sehari hari?
12. Apakah pekerjaan buruh bangunan ini sebagai pekerjaan utama anda?

### Lampiran 3

#### HASIL WAWANCARA

##### 1. Wawancara Informan Pemilik Bangunan

Nama : Suparno  
Usia : 50 Tahun  
Alamat : Suruhtani, Suruhkalang  
Pendidikan : SMP

Pertanyaan dan Jawaban.

##### 1. Apa alasan tujuan dari pembangunan ini?

*“Saya sudah bekerja sebagai karyawan swasta sekitar lebih dari puluhan tahun mbak, tapi saya kerjanya di jakarta. karena saya ingin mencoba usaha dirumah juga ingin kumpul keluarga dan kebetulan saya mempunyai tanah kosong didesa jadi saya berniat dan melakukan pembangunan ini. Rencana dari pembangunan ini insyaallah bangunannya digunakan untuk rumah dan juga toko mbak.”*

##### 2. Berapa luas tanah yang anda bangun untuk rumah dan toko?

*“Luas tanahnya kurang lebih 120x95 m<sup>2</sup> mbak, kalo bangunannya kemungkinan akan jadi 110x85m<sup>2</sup>.”*

##### 3. Bagaimana anda merekrut buruh bangunan?

*“Jadi, saya mendatangi rumah tukang bangunan untuk menanyakan apakah dia bisa menjadi tukang dipembangunan rumah saya atau tidak. Dan kebetulan tetangga dekat saya ada yang tukang bangunan dan sudah berpengalaman. Jadi saya mendatangi rumahnya terlebih dahulu. Dan beliau ternyata bersedia, setelah itu kami berdiskusi tentang model bangunan yang saya harapkan dan estimasi biaya yang sekiranya dibutuhkan dan juga waktu yang diperlukan untuk membangun rumah*

*tersebut. Dalam diskusi tersebut beliau membutuhkan satu tukang lagi dan beberapa kuli bangunan jadi saya serahkan perekrutan kuli pada tukang tetapi kalo kuli saya yang rekrut.”*

4. Bagaimana sketsa bangunan yang anda inginkan?  
*“Kurang lebih rumah dengan gaya modern, yang memiliki 3 kamar tidur, satu kamar mandi, juga dapur dan dengan ruang los yang rencana akan digunakan untuk toko.”*
5. Berapa modal yang anda siapkan untuk pembangunan ini?  
*“Sekitar kurang lebih Rp. 95.000.000 untuk bahan material bangunan dan juga upah buruh.”*
6. Sudah berapa lama proses pembangunan ini berlangsung?  
*“Pembangunan sudah berjalan 3 bulan ini tapi sempat libur 2 minggu dikarenakan hari raya idul fitri kemarin dengan progres pembangunan sudah sekitar 50-60%.”*
7. Bagaimana sistem waktu kerja yang anda terapkan?  
*“Senin – Sabtu di mulai dari pukul 08.00-16.00 WIB.”*
8. Bagaimana sistem pengupahan antara tukang dan kuli?  
*“Tukang upahnya 110 per hari klo kuli 100 per hari, dibayarkan setiap hari sabtu, jadi seminggu sekali.”*
9. Apa alasan anda menggunakan sistem buruh harian lepas?  
*“Karena kalo pake harian lepas saya hanya cukup mengganti dengan uang makan, dan biasanya uang makan sekitar Rp. 10.000 per hari. Sedangkan kalo pakai harian, saya harus memfasilitasi buruh dengan sarapan, makan siang dan makan sore. Jadi saya lebih memilih harian lepas, tentu saja dengan kesepakatan bersama.”*
10. Bentuk perjanjian apa yang anda gunakan untuk merekrut buruh?  
*“Jadi kalau untuk perjanjian kerja sama itu ya cukup dengan lisan mbak, tidak pakai surat bermaterai dan tanda tangan. Karena dari dulu sudah biasa hanya dengan menggunakan lisan.”*



11. Apakah ada penangguhan upah pada pengupahan yang anda lakukan?

*“Selama pembangunan ini dalam pengupahan saya pernah melakukan penangguhan upah sebanyak 2 kali dengan lama penundaan satu minggu kepada buruh tetapi tidak berurutan.”*

12. Apa alasan anda menunda pembayaran pada buruh?

*“Karena uang yang seharusnya untuk upah buruh saya dahulukan untuk membeli bahan baku bangunan karena terdesak mbak. Tetapi setelah itu saya mengusahakan untuk segera membayar upah para buruh juga walaupun cukup terlambat agak lama.”*

## 2. Wawancara Informan Buruh

Nama : Anto  
 Usia : 37 Tahun  
 Alamat : Suruhtani, Suruhkalang  
 Pendidikan : SMA

### Pertanyaan dan Jawaban.

1. Di pembangunan ini anda bekerja dengan posisi sebagai apa?  
*"Tukang."*
2. Berapa lama anda bekerja menjadi buruh bangunan dan bagaimana pengalamannya?  
*"Sekitar 10 tahun mbak, dari pengalaman sekian lama itu bekerja, saya sudah pernah bekerja sebagai buruh tukang bangunan di kalimantan mbak, sekitar setahunan saya bekerja sebagai buruh tukang bangunan disana. Walaupun hanya buruh tukang bangunan alhamdulillahnya saya sudah pernah pergi keluar pulau jawa, juga dapat pengalaman kerja yang luar biasa."*
3. Apa saja yang membedakan posisi pekerjaan anda dengan posisi pekerjaan yang lain di pembangunan ini?  
*"Tanggung jawab dan upah."*
4. Bagaimana perjanjian pekerjaan ini dilakukan?  
*"Bentuk lisan"*
5. Bagaimana sistem waktu kerja di pembangunan ini?  
*"Senin-Sabtu, pukul 08.00-16.00 WIB."*
6. Apakah ada jaminan kesehatan dalam pekerjaan ini?  
*"Tidak ada."*
7. Apa alasan anda menjadi buruh bangunan?  
*"Karena keahliannya Cuma ini."*
8. Siapa yang merekrut anda untuk bekerja di pembangunan disini?  
*"Pemilik bangunan, tapi kalo rekrut kuli, dari pemilik bangunan diserahkan pada saya, karena pada umumnya memang tukang butuh kuli mbak untuk membantu pekerjaan pokok tukang. Tugas kuli biasanya ya ngaduk pasir, semen, trus angkat junjung bahan material juga. Jadi kerjasama tim antar tukang dan kuli itu harus kompak biar bisa mengerjakan maksimal dan pekerjaan juga rapi. Kalo dalam hal perekrutan sih biasanya saya merekrut kenalan mbak, disamping sudah*

*akrab juga sudah tau bagaimana kinerja kuli tersebut jadi biar semua urusan juga gampang kalo nanganinnya mbak.”*

9. Bagaimana sistem pengupahan di pembangunan ini?

*“Harian lepas, dibayar seminggu sekali pada hari sabtu, kalo tukang upahnya Rp. 110.000 per hari.”*

10. Apakah ada penangguhan upah dalam pengupahan?

*“Iya ada, Pernah 2 kali, jadi seminggu gak dibayar terus lebih 2-3 hari baru dibayar.”*

11. Apa dampak dari penangguhan upah tersebut pada kehidupan anda sehari-hari?

*“Ya bagi keluarga agak tersendat dalam masalah keuangan makan untuk sehari-hari karena kan satu-satunya mata pencaharian dan kurang semangatlah untuk kerja disitu lagi tapi mau bagaimana lagi kondisi covid 19 belum stabil jadi susah juga kalo mau nyari kerja lain.”*

12. Apakah pekerjaan buruh bangunan ini sebagai pekerjaan utama anda?

*“Iya, karena nggak ada keahlian lain juga.”*

### 3. Wawancara Informan Buruh

Nama : Wijianto  
 Usia : 41 Tahun  
 Alamat : Suruhtani, Suruhkalang  
 Pendidikan : SMP

#### Pertanyaan dan Jawaban.

1. Di pembangunan ini anda bekerja dengan posisi sebagai apa?  
*“Sebagai tukang mbak”*
2. Berapa lama anda bekerja menjadi buruh bangunan dan bagaimana pengalamannya?  
*“Sekitar 3 tahun, kalo pengalaman ya cuma disekitar mbak.”*
3. Apa saja yang membedakan posisi pekerjaan anda dengan posisi pekerjaan yang lain di pembangunan ini?  
*“Kalo menurut saya tanggung jawabnya mbak.”*
4. Bagaimana perjanjian pekerjaan ini dilakukan?  
*“Bentuk lisan.”*
5. Bagaimana sistem waktu kerja di pembangunan ini?  
*“Senin-Sabtu, pukul 08.00-16.00 WIB.”*
6. Apakah ada jaminan kesehatan dalam pekerjaan ini?  
*“Tidak ada, ditanggung sendiri.”*
7. Apa alasan anda menjadi buruh bangunan?  
*“Karena keahliannya cuma ini.”*
8. Siapa yang merekrut anda untuk bekerja di pembangunan disini?  
*“Pemilik bangunan.”*
9. Bagaimana sistem pengupahan di pembangunan ini?  
*“Harian lepas, dibayar seminggu sekali pada hari sabtu, kalo tukang upahnya Rp. 110.000 per hari mbak. Jadi, kalo nominal upah itu mengikuti upah pada umumnya mbak, walaupun pada umumnya upah buruh bangunan setiap tahunnya berbeda. Ada peningkatan nominal dan juga biasanya per daerah beda nominalnya. Setau saya karena per daerah kan beda beda biaya untuk hidupnya juga.”*
10. Apakah ada penangguhan upah dalam pengupahan?  
*“Kalo penundaan upah ada sih mbak kalo nggak salah dua kali penundaan mbak. Jadi semisal hari ini (sabtu) gajian, upahnya masih diberikan hari kamisnya. Kalo dampaknya sih ya lebih ke keluarga kalo*

*saya, misalnya untuk kebutuhan pokok sehari-hari atau juga untuk jajan anak, kadang juga agak males kerja kalo ke inget gajian pernah ketunda. Tapi ya mau bagaimana lagi, soalnya juga masih tetangga dekat juga, agak perkewuh kalo mau nanyain kenapa ketunda lumayan lama dan jika keluar dari pekerjaan pembangunan tersebut secara tiba-tiba. Dan juga sekarang nyari pekerjaan bisa dibilang lumayan sulit mbak karena masih tahap new normal setelah wabah covid-19.”*

11. Apa dampak dari penangguhan upah tersebut pada kehidupan anda sehari-hari?

*“Ya bagi keluarga agak tersendat dalam masalah keuangan makan untuk sehari-hari karena kan satu-satunya mata pencaharian dan kurang semangatlah untuk kerja disitu lagi tapi mau bagaimana lagi kondisi covid 19 belum stabil jadi susah juga kalo mau nyari kerja lain.”*

12. Apakah pekerjaan buruh bangunan ini sebagai pekerjaan utama anda?

*“Iya, karena nggak ada keahlian lain juga.”*

#### 4. Wawancara Informan Buruh

Nama : Sunarno  
 Usia : 49 Tahun  
 Alamat : Suruhtani, Suruhkalang  
 Pendidikan : SMP

##### Pertanyaan dan Jawaban.

1. Di pembangunan ini anda bekerja dengan posisi sebagai apa?  
*"Sebagai kuli mbak."*
2. Berapa lama anda bekerja menjadi buruh bangunan dan bagaimana pengalamannya?  
*"5 tahun. Kalo pengalaman ya Cuma kuli mbak disekitar sini."*
3. Apa saja yang membedakan posisi pekerjaan anda dengan posisi pekerjaan yang lain di pembangunan ini?  
*"Kalo menurut saya tanggung jawab."*
4. Bagaimana perjanjian pekerjaan ini dilakukan?  
*"Bentuk lisan."*
5. Bagaimana sistem waktu kerja di pembangunan ini?  
*"Senin-Sabtu, pukul 08.00-16.00 WIB."*
6. Apakah ada jaminan kesehatan dalam pekerjaan ini?  
*"Tidak ada."*
7. Apa alasan anda menjadi buruh bangunan?  
*"Karena alasan saya bekerja sebagai buruh bangunan ya karena keterampilan saya hanya disini mbak, lulusan saya juga cuma SMP. Jadi kalo mau melamar di perusahaan agak sulit mbak, karena dari dulu sampe sekarang apalagi jaman sekarang minimal punya ijazah SMA atau sederajat."*
8. Siapa yang merekrut anda untuk bekerja di pembangunan disini?  
*"Pemilik bangunan."*
9. Bagaimana sistem pengupahan di pembangunan ini?  
*"Harian lepas, kalo tukang upahnya Rp. 100.000 per hari. Jadi, gajianya itu seminggu sekali mbak, biasanya dibayarkan pada hari sabtu malam hari. Ya gak malam banget sekitar ba'da magrib biasanya pemilik bangunan datang kerumah saya untuk membayarkan upah."*
10. Apakah ada penangguhan upah dalam pengupahan?

*“Iya ada, Pernah 2 kali, jadi seminggu gak dibayar terus lebih 2-3 hari baru dibayar.”*

11. Apa dampak dari penangguhan upah tersebut pada kehidupan anda sehari-hari?

*“Ya bagi keluarga agak tersendat dalam masalah keuangan makan untuk sehari-hari dan kurang semangatlah untuk kerja disitu lagi.”*

12. Apakah pekerjaan buruh bangunan ini sebagai pekerjaan utama anda?

*“Iya, Karena dulu pernah melamar di perusahaan nggak memenuhi kriteria. Mau beralih ke pedagang juga gak ada bakat. Walaupun upah buruh bangunan nggak seberapa sama tenaganya ya lumayan lah untuk kebutuhan sendiri sehari-hari.”*

## 5. Wawancara Informan Buruh

Nama : Cahyo  
 Usia : 26 Tahun  
 Alamat : Suruhtani, Suruhkalang  
 Pendidikan : SMP

### Pertanyaan dan Jawaban.

1. Di pembangunan ini anda bekerja dengan posisi sebagai apa?  
*“Kuli.”*
2. Berapa lama anda bekerja menjadi buruh bangunan dan bagaimana pengalamannya?  
*“2 tahun, kalo pengalaman sebagai kuli ya Cuma sekitar sini mbak.”*
3. Apa saja yang membedakan posisi pekerjaan anda dengan posisi pekerjaan yang lain di pembangunan ini?  
*“Tanggung jawab.”*
4. Bagaimana perjanjian pekerjaan ini dilakukan?  
*“Bentuk lisan.”*
5. Bagaimana sistem waktu kerja di pembangunan ini?  
*“Senin-Sabtu, pukul 08.00-16.00 WIB.”*
6. Apakah ada jaminan kesehatan dalam pekerjaan ini?  
*“Tidak ada, kalo terluka saat kerja ya ditanggung sendiri.”*
7. Apa alasan anda menjadi buruh bangunan?  
*“Karena keahliannya Cuma ini.”*
8. Siapa yang merekrut anda untuk bekerja di pembangunan disini?  
*“Tukang anto, jadi dalam pembangunan ini bahwa benar jika saya direkrut oleh pak tukang Anto untuk menjadi kuli disini. Saya kenal beliau karena memang kami tetangga dan sering kerja bareng juga di pembangunan. Kalo jaminan kesehatan ditanggung sendiri mbak, semisal terluka saat kerja juga ditanggung sendiri. Karena kan kerja di pembangunan tidak seperti kerja di perusahaan.”*
9. Bagaimana sistem pengupahan di pembangunan ini?  
*“Harian lepas, dibayar seminggu sekali pada hari sabtu, kalo tukang upahnya Rp. 100.000 per hari.”*
10. Apakah ada penangguhan upah dalam pengupahan?



*“Iya ada, Pernah 2 kali, jadi seminggu gak dibayar terus lebih 2-3 hari baru dibayar.”*

11. Apa dampak dari penangguhan upah tersebut pada kehidupan anda sehari-hari?

*“Ya bagi keluarga agak tersendat dalam masalah keuangan makan untuk sehari-hari dan kurang semangatlah untuk kerja disitu lagi.”*

12. Apakah pekerjaan buruh bangunan ini sebagai pekerjaan utama anda?

*“Iya, karena nggak ada keahlian lain juga.”*

## Lampiran 4

### BUKTI FOTO PELAKSANAAN PENELITIAN

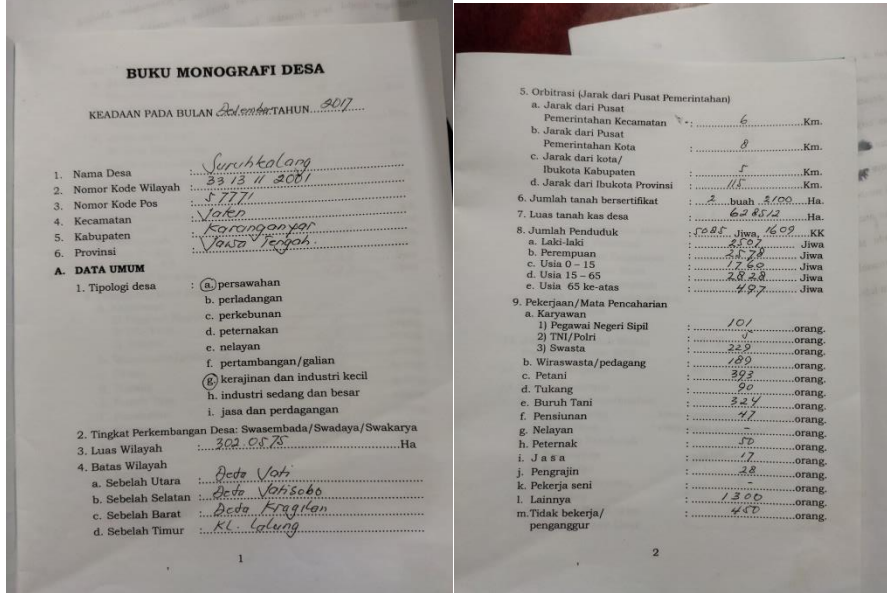
#### 1. Para Buruh Sedang Bekerja dan Wawancara Bersama Buruh



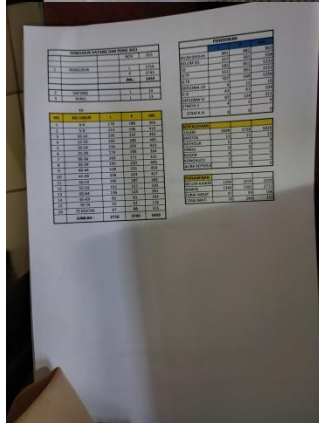
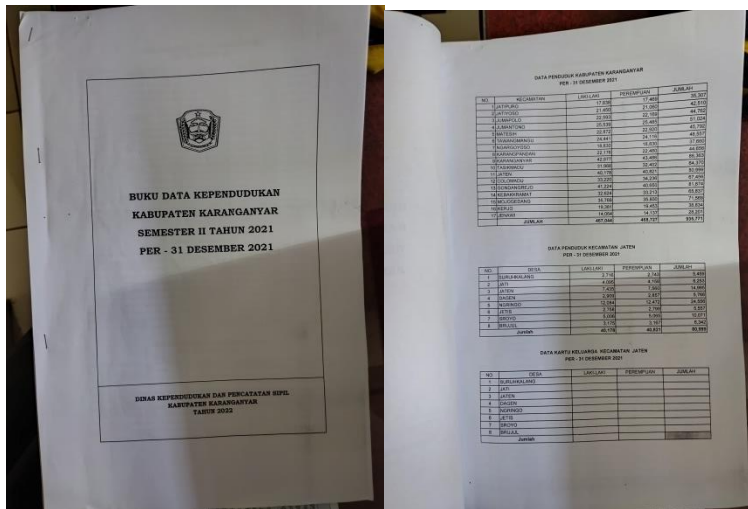
## 2. Progres Bangunan



3. Data Desa Suruhkalang



4.



**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. Nama : Putri Sulistyawati
2. NIM : 18.21.1.1.059
3. Tempat, Tanggal lahir : Karanganyar, 06 Juni 2000
4. Jenis kelamin : Perempuan
5. Alamat : Suruhtani, Rt.05/01, Suruhkalang, Jaten,  
Karanganyar
6. Nama ayah : Bejo Susanto
7. Nama ibu : Suparni
8. Riwayat Pendidikan
  - a. SD Negeri 02 Jatisobo Lulus tahun 2012
  - b. SMP Negeri 1 Polokarto Lulus Tahun 2015
  - c. SMA Negeri 1 Polokarto (Jurusan IPA) Lulus Tahun 2018
  - d. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta Masuk Tahun 2018

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Surakarta, 15 September 2022



Putri Sulistyawati