

# PENGUPAHAN BURUH KONSTRUKSI DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Dewi Yustiarini<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Pendidikan Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Kejuruan, Universitas Pendidikan Indonesia  
E-mail: dewiyustiarini@upi.edu

**Abstrak.** Upah atau imbalan atau penghargaan dalam bentuk uang merupakan hak dari tiap pekerja setelah tuntas menyelesaikan kewajiban. Pekerja pada jasa konstruksi dalam hal ini biasanya disebut sebagai buruh konstruksi. Ketika pekerjaan dirasakan berat atau memiliki tanggung jawab yang lebih besar maka upah yang diterima pun lebih tinggi. Namun fenomena yang terjadi ada dasar penetapan besar atau kecilnya upah dari pekerjaan yang membutuhkan tenaga ataupun fisik dan dibandingkan dengan pikiran. Penelitian ini diawali dengan membuat hipotesa atau dugaan-dugaan berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, buruh konstruksi atau biasa disebut tukang atau laden pada umumnya dibayar dengan upah harian oleh pemberi kerja dalam hal ini disebut dengan mandor. Tak jarang upah yang diberikan ini dipotong denda jika buruh konstruksi melanggar aturan keselamatan kerja di proyek. Bahkan angka pemberian upah perhari ini jika dihitung dalam satu bulan lebih rendah dari UMR/UMP. Penelitian pengupahan buruh konstruksi dilakukan dengan metode kualitatif deskriptif. Mengumpulkan data sekunder kebijakan pengupahan dari mandor sebagai pemberi kerja dan data primer observasi ke lapangan serta melakukan wawancara ke buruh konstruksi sebagai penerima kerja. Materi wawancara meliputi kebijakan pengupahan mulai dari kewajiban membayar upah termasuk upah minim, upah lembur, waktu kerja, waktu istirahat, dan tunjangan hari raya. Hasil penelitian dibantu dengan FGD membentuk pola pengupahan buruh konstruksi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan hipotesa dan analisis data yang diperoleh selama penelitian. Diperoleh temuan upah yang diterima buruh konstruksi masih belum layak memenuhi kesejahteraan.

**Kata kunci:** buruh, ketenagakerjaan, konstruksi, upah, hukum

## I. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan namun lebih sering disebut dengan UU Ketenagakerjaan atau hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan yang dibahas mencakup semua hal dalam melindungi pekerja/buruh untuk menyelesaikan kewajiban dan memperoleh hak. Pekerja/buruh yang dimaksud adalah individu pria atau pun wanita berusia diatas 18 tahun dengan tempat kerja berada di dalam kantor serta di lapangan.

Menurut hukum ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 1, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sehingga pada tiap diri pekerja/buruh pada waktu sebelum dirinya bekerja, selama dirinya bekerja, dan sesudah masa dirinya bekerja dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh tertuang dalam perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja yang terjadi secara lisan dan tulisan memberikan suatu ikutan atau hubungan kerja. Seringkali terjadi untuk pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan secara akademis, memiliki ketrampilan dengan dilengkapi bukti tertulis, maka akan melakukan perjanjian kerja secara tertulis. Namun untuk pekerja/buruh yang tidak memiliki ijazah maka perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Hal ini menyebabkan mudahnya pemutusan hubungan kerja tanpa adanya sanksi hukum bagi pemberi kerja dan pekerja/buruh. Hubungan kerja secara lisan ini banyak terjadi pada pekerja/buruh yang memperoleh pekerjaan karena kemampuan fisik seperti buruh konstruksi.

Industri jasa konstruksi *unique* dengan waktu kerja menghasilkan barang/jasa lebih singkat dibandingkan industri manufaktur. *Unique* karena produk barang yang dihasilkan tidak akan bisa dibuat untuk keduanya sebab merupakan hasil karya tangan

manusia. Tidak dibuat secara massal seperti di industri manufaktur. *Unique* karena pekerja/buruh yang terlibat mulai dari yang memiliki kemampuan akademis, memiliki pengalaman bekerja di industri jasa konstruksi, dan kemampuan fisik tanpa dibutuhkan nilai akademis. Pekerja/buruh yang memiliki kemampuan fisik ini menjadi pilar utama dalam pelaksanaan mewujudkan barang yang dihasilkan dalam industri jasa konstruksi. Mereka inilah yang sering disebut sebagai buruh konstruksi.

Dalam organisasi proyek, buruh konstruksi sebagai penerima kerja, direkrut mandor sebagai pemberi kerja. Hubungan kerja antara buruh konstruksi dan mandor tidak dalam kontrak kerja tertulis. Buruh konstruksi diajak secara lisan, dijanjikan upah secara lisan, diberi beban pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara lisan oleh mandor.

Fenomena inilah yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Jika pekerja/buruh memiliki ijazah dan dikontrak secara tertulis dengan hubungan kerja yang lebih jelas dipertanggungjawabkan secara hukum, hal yang sebaliknya terjadi pada buruh konstruksi. Permasalahan yang ditemui mengenai kebijakan mandor dalam pengupahan kepada buruh konstruksi, termasuk waktur kerja, waktu istirahat, kewajiban membayar upah, dan penetapan upah minimum untuk buruh konstruksi.

Penelitian bertujuan untuk menghasilkan pola atau model pengupahan buruh konstruksi dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia. Sebab pembahasan yang ada di perundang-undangan tidak secara spesifik membahas buruh konstruksi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi topik pembahasan dan diskusi grup yang lebih besar untuk mulai memikirkan kesejahteraan pekerja/buruh pada industri jasa konstruksi dalam hal ini pemberian upah. Minim sekali menemukan buku yang membahas buruh konstruksi. Hukum perburuhan ini akan luas sekali cakupannya mulai dari kesejahteraan buruh, pengupahan, hubungan kerja, pemutusan kerja, sampai pada keselamatan kerja di proyek konstruksi. Pada penelitian ini dibatasi hanya untuk kebijakan pengupahan dari mandor sebagai pemberi kerja kepada buruh konstruksi sebagai penerima kerja.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### A. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan atau banyak juga diistilahkan sebagai hukum perburuhan, diatur dalam perundang-undangan yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini terdiri dari 193 Pasal (seratus sembilan puluh tiga pasal) dengan pembahasan terbagi dalam 18 (delapan belas) bab. Mulai dari pengertian, perencanaan, informasi ketenagakerjaan, pelatihan, hubungan kerja, sampai pada pemutusan hubungan kerja.

Namun khusus untuk bab X atau bab sepuluh, dibahas mengenai perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan, dimulai dari Pasal 67 sampai dengan

Pasal 101. Pengupahan secara khusus dibahas dalam Pasal 88 sampai dengan 98. Disebutkan pada Pasal 88 ayat 1 bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

### B. Pengupahan

Menurut Pasal 1 pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, dituliskan bahwa Upah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam Hubungan Kerja. Berbagai pihak yang terkait melihat Upah dari sisi masing-masing yang berbeda. Pekerja/Buruh melihat Upah sebagai sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya. Secara psikologis Upah juga dapat menciptakan kepuasan bagi Pekerja/Buruh. Di lain pihak, Pengusaha melihat Upah sebagai salah satu biaya produksi. Pemerintah melihat Upah, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin terpenuhinya kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya, meningkatkan produktivitas Pekerja/Buruh, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Sehingga upah dianggap hak bagi pekerja/buruh sebagai imbalan atas kewajiban yang sudah diselesaikan.

Menurut UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 dan dimuat juga dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 dalam Pasal 3, kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh, terdiri dari:

- 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 pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pengelompokan komponen upah menurut Surat Edaran Menaker No.SE-07/MEN/1990 dalam Rusli (2011), terdiri dari:

- a. Upah Pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
- b. Tunjangan Tetap adalah suatu pembayaran-pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah, dan lain-lain: tunjangan makan dan

tunjangan transpor dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap bila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

- c. Tunjangan Tidak Tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut upah pokok, seperti tunjangan tranpor yang didasarkan pada kehadiran. Tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangna tidak tetap bila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

Menurut Rusli (2011) dikutip dari Surat Edaran Menaker No.SE-07/MEN/1990, dijelaskan bahwa pendapatan non-upah terdiri dari:

- a. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/natura yang diberikan perusahaan oleh hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secaracuma-Cuma, saran ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lain.
- b. Bonus adalah bukan merupakan bagian upah, melauinkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas. Besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- c. Tunjangan Hari Raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

### C. Upah Minimum

Upah minimum dibahas secara khusus dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013. Menurut Pasal 1 yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Upah minimum terdiri dari upah minimum provinsi (UMP), upah minimum kabupaten/kota (UMK), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), dan upah minimum sektoran kabupaten/kota (UMSK).

Penetapan Upah Minimum didasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Gubernur menetapkan tahapan pencapaian KHL dalam bentuk peta jalan pencapaian KHL bagi Perusahaan Industri Padat Karya Tertentu dan bagi perusahaan lainnya dengan mempertimbangkan kondisi kemampuan dunia usaha. Peta jalan pencapaian KHL disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. menentukan tahun pencapaian Upah Minimum sama dengan KHL;
- b. memprediksi nilai KHL sampai akhir tahun pencapaian;

- c. memprediksi besaran nilai Upah Minimum setiap tahun;
- d. menetapkan prosentase pencapaian KHL dengan membandingkan prediksi besaran Upah Minimum dengan prediksi nilai KHL setiap tahun.

### D. Upah Lembur

Tanggal 25 Juni 2004, menteri tenaga kerja & transmigrasi mengeluarkan Keputusan No. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yg memperbaiki kekliruan dalam pasal 94 UU 13/2003 & sekaligus mencabut Keputusan Menaker No. KEP 72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok & tunjangan tetap, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah. Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apanila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% dari keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur adalah 75% dari keseluruhan upah.

Menurut Irsan (2016) Pasal 77 UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 menyatakan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, dan memberikan batasan waktu bekerja tidak boleh lebih dari:

- a. Tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu.
- b. Delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Hal ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu, misalnya pekerjaan pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), penebangan hutan, ketentuan diatur dengan keputusan menteri.

### E. Cara Pembayaran

Cara pembayaran upah secara yuridis wajib diatur dalam kesepakatan (perjanjian kerja), peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Abdul Khakim, 2016). Berdasarkan praktik di lapangan, cara pembayaran terbagi menjadi:

- a) Menurut waktu pembayaran, terdiri dari:
  - a. Upah bulanan, adalah upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap bulan. Biasanya pada akhir bulan berjalan atau awal bulan berikutnya. Jadi, upah dibayarkan sebulan sekali.
  - b. Upah mingguan, adalah upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh pada setiap minggu. Bisa seminggu sekali atau dua minggu sekali, jadi kembali pada kesepakatan kedua pihak.
- b) Menurut tempat pembayaran, terdiri dari:
  - a. Diterima langsung di kantor perusahaan, yang umumnya disepakati secara otomatis oleh para pihak dalam suatu perjanjian kerja.
  - b. Diterima langsung di lokasi kerja atau tempat-

tempat lain yang disepakati, berdasarkan pertimbangan kepraktisan atau kemudahan karena tempat kerja yang terpencar-pencar.

Melalui bank [Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan].

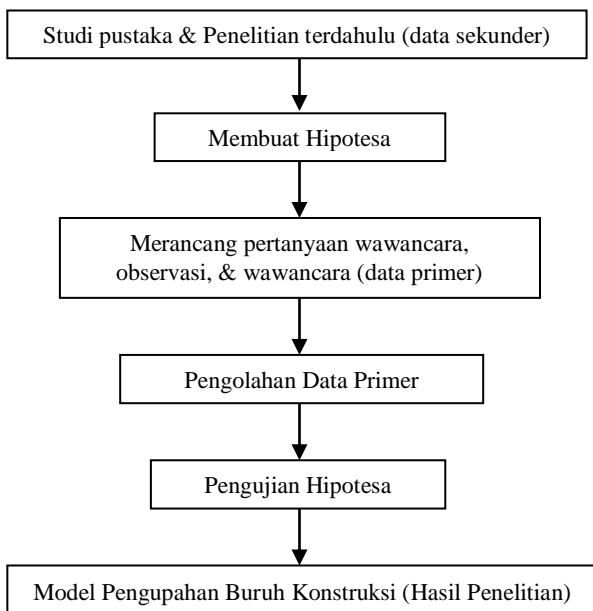
### III. METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan hipotesa berdasarkan penelitian terdahulu dan kajian literatur. Jenis data pada penelitian deskriptif ini merupakan data kualitatif dan proses penelitiannya mengambil kesimpulan dari khusus ke umum (proses induktif).

#### A. Merancang Pertanyaan Wawancara

Wawancara berisi daftar pertanyaan berdasarkan dari studi literatur, perundang-undangan, dan buku-buku publikasi yang berhasil dikumpulkan serta diskusi grup. Daftar pertanyaan ini diberikan kepada responden dalam hal ini buruh konstruksi yang terdiri dari tukang atau laden dengan minimal memiliki pengalaman kerja 1 tahun. Daftar pertanyaan ini awalnya diberikan pada 10 orang tukang untuk diuji. Selanjutnya diberikan kepada beberapa responden dengan cara mendatangi langsung lokasi proyek konstruksi.

#### B. Bagan Alur Penelitian



Gambar 1. Alur Penelitian

#### C. Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan survei langsung ke lokasi proyek konstruksi. Menemui tukang atau buruh konstruksi. Pengumpulan data berupa informasi yang dikumpulkan hanya pada suatu saat tertentu..

#### D. Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah tiap-tiap pertanyaannya. Kemudian diambil kesimpulan dari khusus ke umum. Tujuannya adalah dari hasil pengamatan terhadap obyek penelitian atau studi kasus (khusus) diharapkan dapat menghasilkan suatu teori (umum).

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian diawali dengan pengumpulan data sekunder yang terdiri dari studi pustaka dari buku dan jurnal sebagai kumpulan data penelitian terdahulu. Dari data sekunder ini disusun sebuah hipotesa atau dugaan-dugaan terkait dengan pengupahan buruh konstruksi. Hipotesa dapat ditulis dalam satu kalimat, yaitu dugaan sementara bahwa buruh konstruksi berkaitan erat dengan mandor atau penyalur buruh konstruksi.

Materi wawancara sebagai data primer disusun berdasarkan data sekunder. Dengan bekerja dalam satu tim dan rutin melakukan diskusi kelompok (grup), maka peneliti menyusun 19 (sembilan belas) pertanyaan terkait dengan pengupahan buruh konstruksi, diperlihatkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Materi wawancara

No	Pertanyaan
1	Bagaimana waktu pembayaran upah?
2	Apakah pembayaran upah dilakukan langsung oleh pemberi kerja?
3	Apakah pemberian upah selalu tepat waktu?
4	Berapakah upah yang anda terima tiap minggunya?
5	Apakah ada target yang diberikan oleh pemberi kerja anda?
6	Jika anda berhasil meraih target, apakah ada bonus tambahan?
7	Apakah upah yang anda terima termasuk uang makan?
8	Apakah Anda bekerja setiap hari?
9	Berapa jam anda bekerja?
10	Berapa jam istirahat per-hari ketika anda bekerja?
11	Apakah ada kemungkinan Anda tidak menerima upah?
12	Apakah ada upah untuk lembur?
13	Waktu lembur anda?
14	Berapa jam anda biasanya lembur?
15	Berapa nominal upah lembur yang diterima per-jamnya?
16	Jika Anda sakit dan tidak masuk kerja, apakah biaya pengobatan ditanggung pihak pemberi kerja?
17	Apakah Anda dilindungi dengan BPJS Ketenagakerjaan?
18	Apakah jika Anda terlambat masuk kerja, ada pemotongan upah?
19	Secara keseluruhan menurut anda, apakah upah sudah sesuai dengan beban pekerjaan anda?

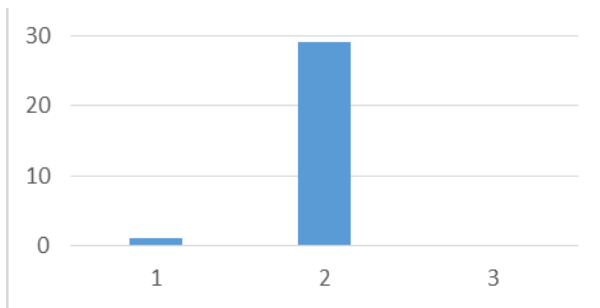
Materi wawancara diuji terlebih dahulu kepada 10 (sepuluh) orang narasumber. Narasumber untuk penelitian ini adalah buruh konstruksi yang sedang mengerjakan proyek konstruksi tanpa dibatasi nilai proyek konstruksi yang dikerjakan. Setelah diujicoba materi wawancara ini kemudian kembali disebarkan



untuk 30 (tiga puluh) orang narasumber yang berbeda di beberapa lokasi proyek konstruksi. Buruh konstruksi yang diwawancarai memiliki tiga kelompok usia, yaitu  $\leq 20$  tahun, 21 tahun sampai 30 tahun, dan  $\geq 31$  tahun. Diperoleh bahwa 43% (empat puluh tiga) persen buruh konstruksi berusia diantara 21 tahun sampai 30 tahun. Masa kerja buruh konstruksi sebanyak 60% (enam puluh) persen memiliki pengalaman kerja di bidang konstruksi lebih dari 5 tahun.

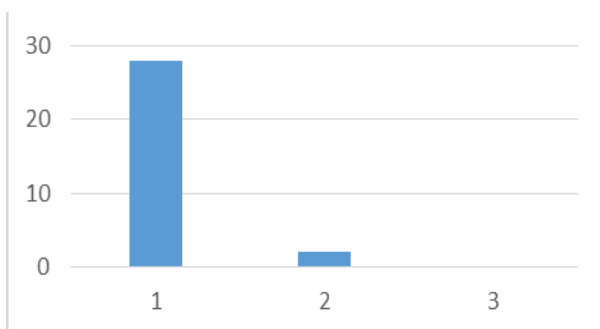
### 1. Cara Pembayaran Upah

Cara pembayaran upah menurut waktu pembayaran disusun sebagai materi wawancara pada pertanyaan nomor 1 (satu). Untuk pilihan jawaban dari pertanyaan nomor 1 (satu) yang tersedia yaitu borongan, mingguan, dan harian. Hasil yang diperoleh 96,67% (sembilan puluh enam koma enam puluh tujuh persen) menerima cara pembayaran upah secara mingguan. Sedangkan 3,33% (tiga koma tiga puluh tiga persen) menerima cara pembayaran upah secara. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Waktu pembayaran

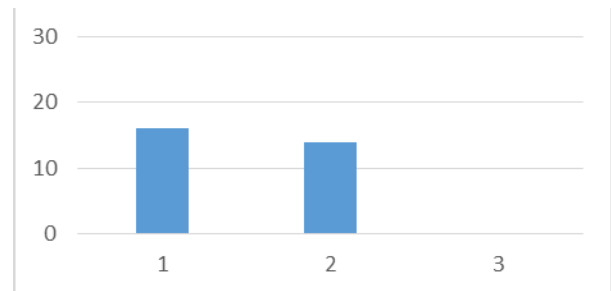
Cara pembayaran upah menurut tempat pembayaran disusun sebagai pertanyaan wawancara nomor 2 (dua). Pembayaran dilakukan secara langsung oleh pemberi kerja dan diterima langsung di lokasi kerja sebanyak 93,3% (sembilan puluh tiga koma tiga persen). Sedangkan 6,67% (enam koma enam puluh tujuh persen) tidak diberikan oleh pihak pemberi kerja. Tidak ada pembayaran melalui bank. Pemberian upah dilakukan tepat waktu dari pemberi kerja kepada buruh konstruksi sebagai pekerja. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Tempat pembayaran

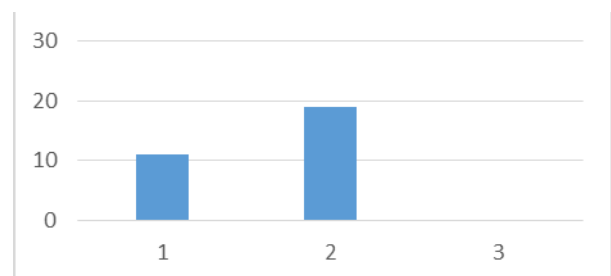
### 2. Upah

Jumlah nominal upah yang diterima oleh buruh konstruksi disusun sebagai materi wawancara pada pertanyaan nomor empat. Pilihan jawaban di berikan tiga yaitu kurang dari Rp 500.000,-, antara Rp 500.000 sampai Rp 1.000.000,-, dan lebih dari Rp 1.000.000. Sebanyak 53,33% (lima puluh tiga koma tiga puluh tiga persen) buruh konstruksi menerima upah mingguan kurang dari Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah). Sedangkan 46,67% (empat puluh enam koma enam puluh tujuh persen) buruh konstruksi menerima upah mingguan antara Rp 500.000,- sampai dengan Rp 1.000.000,-. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 4.



Gambar 4. Upah pekerja

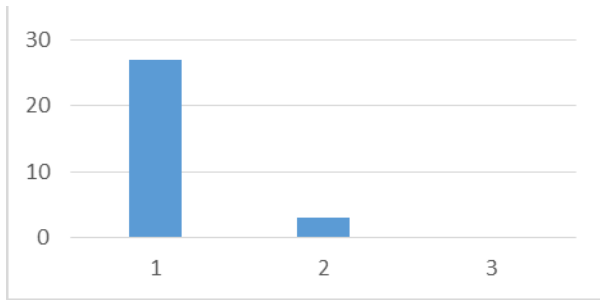
Upah yang diterima secara mingguan ini menarik pertanyaan lanjutan seperti uang makan, biaya pengobatan dan lain-lainnya. Berdasarkan jawaban dari pertanyaan wawancara nomor 7, tentang uang makan termasuk dalam upah, maka hasil yang diperoleh bahwa 63,33% upah tidak termasuk uang makan. Hanya 36,67% responden yang menggabungkan uang makan dalam upah. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 5.



Gambar 5. Uang makan

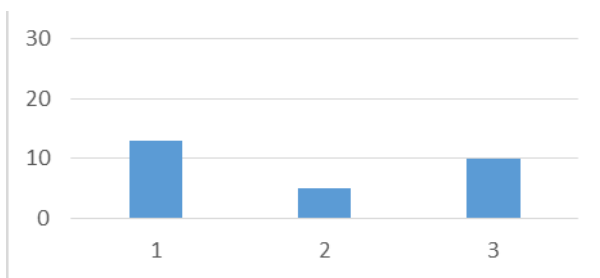
Selanjutnya mengenai pekerjaan konstruksi yang pada kondisi tertentu mengalami keterlambatan. Misalnya faktor cuaca sehingga membutuhkan kerja lembur untuk dapat diselesaikan tepat waktu. Terkait dengan kerja lembur, disusun pertanyaan wawancara nomor 12 tentang upah lembur.

Diperoleh hasil bahwa 90% (sembilan puluh persen) buruh konstruksi menerima upah lembur jika melakukan kerja lembur. Hanya 10% (sepuluh persen) saja yang tidak menerima upah lembur. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 6.



Gambar 6. Upah lembur

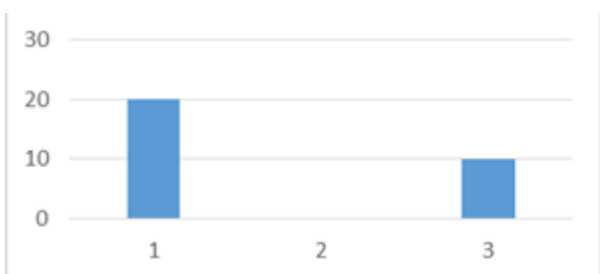
Nominal upah lembur yang diterima buruh konstruksi disusun pada materi wawancara nomor 15 (lima belas). Upah lembur diterima buruh konstruksi setengah dari upah kerja sebanyak 43,44% (empat puluh tiga koma empat puluh empat persen). Sedangkan 16,67% satu kali upah kerja dan 33,33% lainnya. Hasil pengolahan pada Gambar 7.



Gambar 7. Nominal upah lembur

### 3. Waktu Kerja

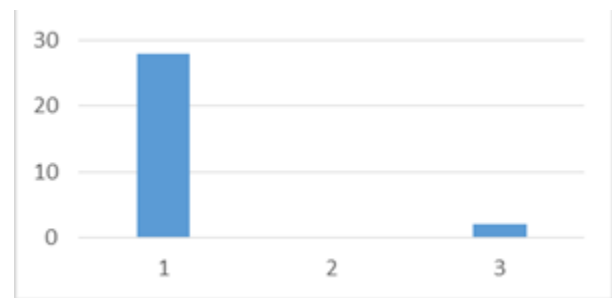
Waktu kerja terdiri dari 7 jam perhari untuk 6 hari kerja perminggu dan 8 jam perhari untuk 5 hari kerja perminggu. Waktu kerja disusun sebagai materi wawancara nomor 9. Sebanyak 63,33% (enam puluh tiga koma tiga puluh tiga persen) memiliki waktu kerja 8 jam perhari. Hasil pengolahan pada Gambar 8.



Gambar 8. Jam kerja hari

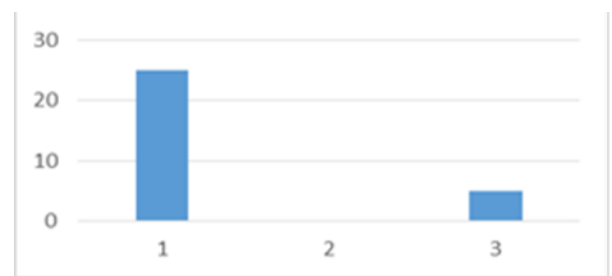
Diperoleh temuan bahwa sebanyak 93,33% (sembilan puluh tiga koma tiga puluh tiga persen) buruh konstruksi bekerja 8 jam perhari termasuk tanggal merah atau hari libur nasional. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 9. Selama jam kerja, buruh konstruksi memperoleh istirahat 1 jam

kerja/hari.



Gambar 9. Jadwal kerja

Selama jam kerja perhari, sebanyak 83,33% buruh konstruksi memperoleh istirahat selama 1 jam/hari. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 10.

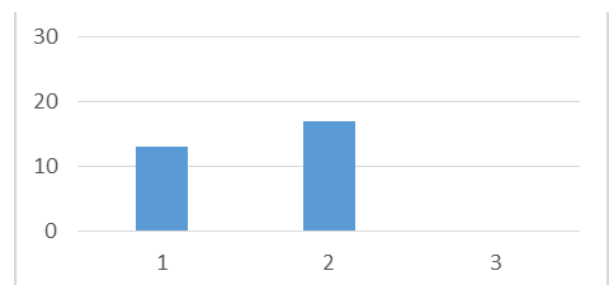


Gambar 10. Waktu istirahat

Adapun waktu lembur yang dijalankan buruh konstruksi sebanyak 93,33% (sembilan puluh tiga koma tiga puluh tiga persen) menjalankan lembur diatas jam kerja rutin. Buruh konstruksi menjalankan waktu lembur 1 sampai 2 jam perhari sebanyak 53,33% (lima puluh tiga koma tiga puluh tiga persen).

### 4. Bonus dan Tidak Menerima Upah

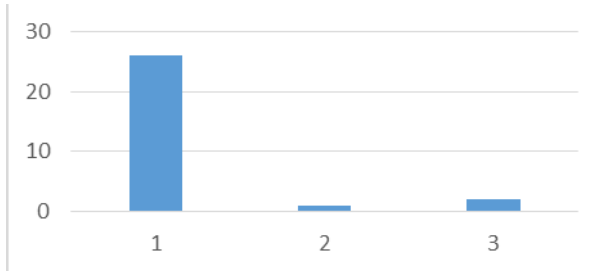
Pemberian bonus untuk pekerja terkait dengan target. Berdasarkan hasil wawancara, 56,66% (lima puluh enam koma enam puluh enam persen) buruh konstruksi tidak diberi target oleh pemberi kerja. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 11. Maka diperoleh pula 50% (lima puluh persen) buruh konstruksi tidak peroleh bonus.



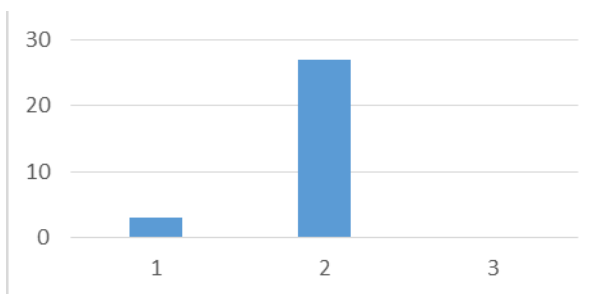
Gambar 11. Target kerja

Terdapat 89,65% (delapan puluh sembilan koma enam puluh lima persen) buruh konstruksi tidak

menerima upah jika sakit dan tidak masuk kerja. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Gambar 12. Namun diperoleh temuan bahwa 90% (sembilan puluh persen) butuh konstruksi tidak ada pemotongan upah jika terlambat masuk kerja. Hasil pengolahan data disajikan pada Gambar 13.



Gambar 12. Tanpa upah



Gambar 13. Tanpa pemotongan Upah

## 5. Pengujian Hipotesa

Dugaan sementara bahwa buruh konstruksi berkaitan erat dengan mandor atau penyalur buruh konstruksi. Hipotesa ini diuji dalam bentuk pertanyaan wawancara kepada buruh konstruksi. Hasil yang diperoleh tidak berbeda jauh dari Hipotesa yang penulis temukan. Bahwa buruh konstruksi sebanyak 86% (delapan puluh enam persen) melakukan perjanjian kerja secara tidak tertulis dengan pemberi kerja yaitu mandor.

Buruh konstruksi sejumlah 86% ini ditawarkan ikut kerja oleh mandor. Sehingga hipotesa menjadi benar. Sebanyak 10% (sepuluh persen) ditawarkan ikut kerja oleh pemilik proyek sekaligus pemberi kerja dan sisanya 3,33% (tiga koma tiga puluh tiga persen) ditawarkan ikut kerja oleh pemberi kerja lainnya. Sebanyak 93,3% buruh konstruksi diberi upah secara langsung di lokasi proyek oleh pemberi kerja yaitu mandor.

## V. KESIMPULAN

Model atau pola pengupahan buruh konstruksi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Buruh konstruksi diajak kerja oleh pemberi kerja yaitu mandor.
2. Buruh konstruksi diberi upah secara langsung oleh pemberi kerja.

3. Upah diberikan secara mingguan.
4. Buruh konstruksi bekerja sebanyak 8 jam/hari untuk 5 hari kerja ditambah dengan beberapa waktu lembur.
5. Buruh konstruksi tidak menerima bonus karena tidak ada target pekerjaan dari pemberi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Anonim, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Anonim, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 tahun 2013 tentang upah minimum.
- Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Husni. Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan (edisi revisi)*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Irsan, K., 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan terkait lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor.