

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penelitian akan memaparkan hasil temuan yang ada di lapangan, baik berupa observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menyesuaikan pada fokus penelitian yang telah ditentukan mengenai Sistem Upah Kuli Bangunan Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Gunung Sekar Jl. Jaksa Agung Suprpto Kec. Sampang Kab. Sampang).

A. Paparan Data

Langkah awal dalam menganalisis sistem upah kuli bangunan perspektif uu no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu harus memahami latar belakang dan untuk mengetahui sistem upah tersebut dilakukan wawancara dengan kepala mandor.

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada suatu kehidupan bermasyarakat serta dalam berkerjasama ada sesuatu yang sangat berpengaruh terhadap watak dan juga sifat dari masyarakat yang berada dalam wilayah tersebut. Sehingga karakteristik masyarakat akan berbeda-beda satu sama lain. Seperti yang terjadi di lingkungan para kuli bangunan diantaranya letak geografis, pendidikan, potensi ekonomi dan keagamaan.

2. Struktur Pembagian Kerja

Vany Alif	: Kepala Mandor
Kurdi	: Kepala Tukang
Leman	: Tukang Serba Bisa
Abdurrahman	: Tukang Biasa

3. Jam Kerja Kuli Bangunan

Penentuan jam kerja di Gunung Sekar ditetapkan langsung oleh kepala mandor. Kepala mandor menetapkan jam kerja sesuai dengan perjanjian yaitu dari jam 08.00 WIB sampai 16.00 WIB.

Ketentuan waktu kerja diatas sudah mengatur batas waktu kerja untuk 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu dan untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. Pada sistem kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 jam dalam 1 minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja, maka waktu kerja bisa dianggap sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

4. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Berdasarkan apa yang telah peneliti dapatkan di lapangan baik dengan wawancara, observasi maupun dokumentasi. Maka data yang dapat peneliti jadikan paparan data berikut ini yaitu:

Sistem Upah Kuli Bangunan di Gunung Sekar

Dalam setiap organisasi pasti memerlukan sistem pengupahan di dalam mengelola keuangan yang nantinya diberikan kepada para kuli bangunan. Sehingga mandor dan tukang memiliki kesinambungan yang baik.

Berikut hasil wawancara mengenai sistem upah kuli bangunan seperti yang telah di paparkan oleh Bapak Vany selaku kepala mandor kuli bangunan. Sistem pemberian upah yang diterapkan dalam upah kuli bangunan.

Sistem dalam memberikan upah ini saya menggunakan harian. Dimana upah dibayar 1 minggu sekali, tepatnya setiap hari Kamis. Terkadang ada juga permintaan dari tukang yang 2 minggu sekali untuk dibayar. Upah disini terbilang cukup jelas karena sudah ada perjanjian dari awal untuk pembayaran 1x dalam seminggu. Untuk upah pada kuli bangunan disini berbeda-beda, karena sudah mempunyai tugas masing-masing. Untuk kepala tukang diberikan upah Rp. 145.000, Tukang serba bisa Rp. 130.000, dan Tukang biasa Rp. 125.000. Upah yang diberikan sudah termasuk dengan uang makan, karena saya takut para kuli lapar di waktu jam istirahat kadang saya belikan gorengan atau makanan berat supaya energinya semangat lagi.¹

¹ Vany Alif, Selaku Kepala Mandor, Wawancara Langsung (Sampang, 15 Februari 2023)

Dalam setiap pekerjaan pastinya upah adalah salah satu cara menarik perhatian bagi para kuli bangunan. Kadang para mandor menawarkan gaji yang tinggi dan ada juga yang lebih rendah dengan menepatkan pada sesuai dengan kinerja atau skill.

Setiap mandor tentunya dalam akad antara mandor dan kuli bangunan pastinya membuat kesepakatan kerja. Diantaranya dalam bidang pengupahan pada kuli bangunan yang diberikan oleh pihak mandor kemudian ada respon baik dari keduanya. Dalam masalah ini ada beberapa hal yang disampaikan, seperti yang disampaikan oleh Bapak Vany selaku kepala mandor.

Tanggapan kuli dalam strategi upah yang di terapkan.

Para kuli bangunan insyaallah tidak ada yang keberatan dengan masalah gaji. Karena saya sudah memberikan upah sesuai dengan kinerjanya. Saya sudah mengikuti SOP (Sistem Operasional) dalam menggaji para pekerja. Contohnya jika dalam minggu ini maka pada hari rabu saya akan memberikan info bahwa besok hari kamis saya akan memberikan upah tersebut dan tidak terlewatkan. Apalagi kalau ada barang yang harus di turunkan pada hari ini dan sudah lewat dari jam kerja maka saya akan konfirmasi kalau ada uang tambahan atau upah lembur.²

Penyampaian di atas dapat disimpulkan bahwa ada respon baik dari mandor terhadap penerapan gaji untuk kuli bangunan. Tidak ada yang komplain terhadap gaji uang yang diberikan mandor. Apalagi ketika mereka lembur, mereka akan mendapatkan insentif lain.

Faktor-faktor yang mendorong para kuli tertarik dengan strategi upah yang diterapkan dan kendala apa yang terjadi dalam mengerjakan.

ya alasan para kuli bangunan terdorong dalam strategi upah yang sudah diterapkan mungkin karna dibayar perminggu. Karena cukup membantu dalam keuangan keluarganya. Tidak semua orang mampu menunggu dibayar perbulan karena kebutuhan hidup yang tidak bisa di perkirakan. Mungkin dengan alasan dibayar perminggu dari situ pari kuli terdorong untuk bekerja sama dengan saya. Untuk kendala dalam bekerja disini ya bencana alam. Contohnya banjir ya otomatis pekerjaan akan tertunda dan cukup membuat suatu pekerjaan terhambat tidak selesai-selesai. Jika terjadi banjir otomatis saya kasi cuti dulu untuk para kuli sampai banjir tersebut surut.³

² Vany Alif, Selaku Kepala Mandor, Wawancara Langsung (Sampang, 15 Februari 2023)

³ Vany Alif, Selaku Kepala Mandor, Wawancara Langsung (Sampang, 15 Februari 2023)

Dari penyampaian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mendorong dalam menerima strategi upah karena faktor kebutuhan hidup sehari-hari keluarganya. Disamping itu juga sistem yang diterapkan menjadi daya tarik bagi para kuli. Dan mereka tidak bekerja 24jam hanya 8jam itu bisa salah satu dari alasan para kuli menjadi tertarik. Banjir masi menjadi salah satu kendala dalam terhambatnya suatu pekerjaan yang ada disamping, maka pekerjaan yang seharusnya 2minggu sudah selesai akan menjadi 1bulan.

Bekerja menjadi kuli bangunan bukanlah suatu pekerjaan yang sangat mudah. Banyak resiko yang harus di lalui, salah satunya yaitu jatuh dari ketinggian, tertusuk paku, dan lainnya. Menjadi kuli bangunan itu ditarget menyelesaikan banyak pekerjaan, tetapi perhatian terhadapnya tidak pernah sebanding dengan apa yang dilakukan.

Berikut hasil wawancara dengan para kuli bangunan yaitu:

Saya menjadi kepala tukang tidak semudah yang dibayangkan orang-orang diluar sana. Dikarenakan yang memberikan suatu arahan bagi pekerja yang lain harus saya sendiri, apabila ada kesalahan dalam mengerjakan yang harus bertanggung jawab saya sendiri. Saya sudah menjadi kuli bangunan sekitar 8 tahun dan sebelum menjadi kepala tukang ya saya sama seperti pekerja yang lainnya. Dari tukang biasa setelah lama kelamaan kerja bisa menjadi tukang serba bisa dan yang sekarang menjadi kepala tukang. Untuk upah disini cukup jelas karena sudah dibahas dari awal sebelum memulai bekerja yaitu dibayar 1x seminggu. Untuk pembagian upah saya sendiri yaitu sebesar 145.000 ribu. Dalam memberikan arahan sebelum mengerjakan tugas saya kasi tahu dulu apa yang mau dikerjakan butuh berapa bahan-bahannya dan juga berapa ukuran yang dimau oleh mandor. Dalam mengerjakan sebuah pekerjaan pastinya ada target selesai atau kontrak kerja karena selama saya bekerja biasanya sudah ada yang mengajak kerja sama juga maka dari itu dalam mengerjakan sebuah bangunan pastinya ada kontrak dari awal, kecuali ada bencana yang tidak di duga seperti banjir ya otomatis pekerjaan bisa juga tertunda.⁴

Hasil wawancara dengan kepala tukang bahwasanya menjadi seorang ketua atau leader memang tidak gampang dan mudah apa yang ada dipandangan seseorang. Dimana suatu pekerjaan tersebut harus sesuai dengan permintaan dari kepala mandor dan pastinya beban tersebut memang

⁴ Kurdi, Selaku Kepala Tukang, Wawancara Langsung (Sampang, 20 Februari 2023)

tidak sepenuhnya di ambil alih oleh kepala tukang ada beberapa pengawasan dari kepala mandor juga pastinya. Target selesai atau kontrak memang sudah sewajarnya ada, setiap orang pastinya ingin menikmati hasil dari kerja dari buruh bangunan dan yang paling utama adalah agar bisa memperkecil pengeluaran dalam pengerjaan sebuah bangunan.

Saya bekerja sebagai tukang serba bisa. Kemampuan dalam bekerja serba bisa ini cukup membantu saya dalam orang tertarik mengajak saya untuk bekerja sama dan sangat dibutuhkan karena untuk yang masi muda-muda hanya tukang biasa yang pekerjaannya hanya mengangkat batu, mengaduk semen dan lainnya. Kalo bidang yang saya kerjakan lumayan mengurus tenaga dan otak karena yang mengukur dalam pekerjaan ya saya jika terjadi kesalahan otomatis dikerjakan ulang dari awal. Untuk upah Alhamdulillah menurut saya sudah sesuai dengan kemampuan yang saya punya. Upah yang saya terima dalam seminggunya yaitu 130.000 ribu.⁵

Dari wawancara diatas bisa kita pahami dan renungkan bahwasanya ketika kita kerja tidak semata-mata kerja dan mendapatkan upah. Skill atau keterampilan dalam sebuah pekerjaan membawakan suatu keberuntungan dan kepercayaan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan karya. Dimana semakin bagus skill yang dimiliki semakin baik kualitas yang dihasilkan dan semakin mahal pula bayarannya.

Saya bekerja sebagai tukang biasa. Menjadi kuli bangunan sebenarnya bukan pekerjaan yang saya mau ya berhubung saya tidak ada pekerjaan dan di ajak saudara saya bekerja kasar seperti ini ya saya terima dari pada hanya menganggur dirumah. Seperti yang saya bilang barusan jika menjadi kuli bangunan bukan yang saya mau jadi yang saya bisa lakukan hanya mengangkat barang dan batu. Untuk mengaduk semen saya belum terlalu paham dalam perhitungannya jadi sudah ada yang mengerjakan seperti tukang serba bisa. Untuk upah yang saya terima dalam seminggu yaitu 125.000 ribu. Mungkin upah saya lebih sedikit dari pada bapak-bapak yang lain, berhubung kemampuan bekerja saya hanya itu saja jadi menurut saya itu wajar dalam upah yang diberikan.⁶

Pendapatan atau upah yang didapat memang tergantung dari jabatan dan hasil pengerjaannya, akan tetapi berdasarkan keterangan dari pekerja bahwa selama ini upah yang mereka dapat mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Tingkat kebutuhan

⁵Leman, Selaku Tukang Serba Bisa, Wawancara Langsung (Sampang, 20 Februari 2023)

⁶Abdurrahman, Selaku Tukang Biasa, Wawancara Langsung (Sampang, 20 Februari 2023)

perekonomian masyarakat dapat dikurangi, adapun UMK di Sampang yaitu sebesar Rp. 2.114.000,-.

Jika dirata-rata penghasilan pekerja sudah memenuhi Standar Upah Sampang berikut uraiannya: Dalam waktu sehari, jika kepala tukang mendapat upah Rp.145.000,- maka, Rp. 145.000×25 (hari) = Rp. 3.625.000/bulan. Melalui perhitungan tersebut, sudah jelas. Bahwa upah sudah memenuhi standar UMK. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepala mandor di gunung sekar sudah memenuhi upah layak bagi para pekerja kuli bangunan.

Dalam waktu sehari, jika tukang serba bisa mendapat upah senilai Rp. 130.000,- maka, Rp. 130.000×25 (hari) = Rp. 3.250.000/bulan. Melalui perhitungan tersebut, sudah jelas. Bahwa upah sudah memenuhi standar UMK. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tukang serba bisa di gunung sekar sudah memenuhi upah layak bagi para pekerja kuli bangunan.

Dalam waktu sehari, jika tukang biasa mendapat upah senilai Rp. 125.000,- maka, Rp. 125.000×25 (hari) = Rp. 3.125.000/bulan. Melalui perhitungan tersebut, sudah jelas. Bahwa upah sudah memenuhi standar UMK. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tukang biasa di gunung sekara sudah memenuhi upah layak bagi para pekerja kuli bangunan.

B. Temuan Penelitian

Berdasarkan dari hasil pengumpulan data yang telah di paparkan oleh penelitian terkait dengan bagaimana Sistem Upah Kuli Bangunan Di Gunung Sekar Jl. Jaksa Agung Suprpto Kec. Sampang Kab. Sampang Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah, terdapat temuan yang ditemukan diantaranya adalah sebagai berikut:

Sistem pembayaran upah kuli bangunan:

1. Sistem upah di Gunung Sekar sudah sesuai dengan akad kerja sama dari awal dengan para kuli bangunan atau buruh bangunan.

2. Para kuli bangunan di Gunung Sekar diberi upah sesuai dengan kinerja atau skill yang dikerjakan.

3. Kepala mandor memberikan upah setiap hari kamis 1x seminggu.

Pemberian upah dengan aspek keadilan memperhatikan pada prestasi kerja sebagai faktor yang layak mendapat apresiasi dan penghargaan. Selain memperhitungkan prestasi kerja dan senioritas, pemberian upah atau gaji juga harus memperhatikan kebutuhan hidup yang harus di penuhi para buruh. Besaran upah yang diberikan hendaknya mencukupi untuk menunjang kehidupan keluarga buruh secara layak.

C. Pembahasan

1. Sistem Upah Kuli Bangunan di Gunung Sekar Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Upah merupakan salah satu faktor yang paling sensitif, karena upah merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan upah yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.⁷

Upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-

⁷ Oki Wahyu Budijanto, “Upah Layak Bagi Pekerja/Buruh Dalam Perspektif Hukum dan HAM” *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, (Vol. 17, No.3, September, 2017), 400.

undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸

Kebijakan pemerintah terhadap upah pekerja atau buruh diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁹ Sistem pengupahan pada Gunung Sekar ini memiliki patokan yang jelas secara jumlah. Sistem upah di Gunung Sekar diukur dari kinerja pengerjaan suatu pekerjaan dan jabatan. Sistem pemberian upah ini akan diakumulasi dan akan diberikan kepada kuli bangunan setiap satu minggu sekali.

Dalam ketentuan ayat diatas menjelaskan bahwa di Gunung Sekar upah yang diberikan harus memenuhi kehidupan yang layak bagi pekerjanya. Dimana sistem upah pekerja atau buruh yang ditetapkan harus sesuai dan layak untuk diberikan kepada pekerja atau buruh, sebagaimana pemerintah memberikan aturan yaitu terkait UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) sehingga dengan begitu pekerja dapat mendapatkan kenyamanan serta kepuasan atas upah yang diberikan.

Pada pasal 88 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak

⁸ Nurul Hikmah, *Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Tinjau Dalam Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Ekonomi Islam, Prodi Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palangkaraya, 2018, 41.

⁹ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Malang: Literasi Nusantara, 2020), 87.

Bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.¹⁰ Maksudnya, jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa berdasarkan Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan dalam sistem pengupahan di Gunung Sekar sudah memenuhi peraturan dalam pasal 88 ayat 1 menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dimana upah yang diberikan sudah sesuai dan layak diberikan. dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan, dan sesuai dengan prestasi atau jabatan yang dimiliki.

Guna mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, telah ditempuh kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. Akan tetapi, ketentuan tersebut masih akan diatur dalam suatu peraturan pemerintah tentang perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Dimana ketentuan tersebut dimaksud dalam pasal 97 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu: *“Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan peraturan pemerintah”*.¹¹

¹⁰Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dari penjelasan pasal diatas, maka pemberian upah kepada buruh harus layak dan kebijakan dalam memberikan upah. Jika berbicara tentang kelayakan, sistem upah di gunung sekar bisa dibilang layak, dan sebelum penetapan upah diawal akad atau kontrak bekerja sama sudah dijelaskan sistem upah yang diterapkan dan berapa upah yang akan didapat oleh para pekerja atau buruh.

Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang diterima pekerja atau buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa diperusahaan. Dengan demikian, pekerja atau buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja atau buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan,dan kebutuhan lain. Sebab itu, para pekerja atau buruh dan serikat pekerja selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Di lain pihak, para pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya saja, sehingga pengusaha biasanya sangat hati-hati untuk meningkatkan upah.

Pemerintah berkepentingan juga untuk menetapkan kebijakan pengupahan, di satu pihak untuk tetap dapat menjamin standar kehidupan yang layak bagi pekerja atau buruh dan keluarganya,meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan daya beli masyarakat. Di lain pihak, kebijakan pengupahan harus dapat menstimulasi investasi untug mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja, serta mampu menahan laju inflasi.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap pekerja.

Yang dimaksud dengan hak-hak dan kewajiban pekerja terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap pekerja ini, yaitu bersangkutan dengan pemberian upah dan kontrak awal perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Dimana hak-hak tersebut sudah dilaksanakan oleh kepala mandor dan para pekerja buruh bangunan di gunung sekar.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak ke satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat kita pahami bahwa sistem upah di Gunung Sekar Jl. Jaksa Agung Suprpto Kec. Sampang Kab. Sampang sudah sesuai dengan syarat awal kontrak dan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Sistem Upah Kuli Bangunan di Gunung Sekar Jl. Jaksa Agung Suprpto Kec. Sampang Kab. Sampang Dalam Perspektif Hukum Ekonomi Syariah

Upah dalam Bahasa Arab disebut *ujrah* atau *ajr*, yang merupakan bentuk masdar dari kata kerja *ya'jir* atau *ajr*, yang berarti memberi hadiah atau upah atas pekerjaan. Dari segi Bahasa *al-ajru* yang berarti *'iwad* (ganti), dan *al-ujrah* atau *al-ajru* berarti penggantian menurut bahasa, dengan kata lain imbalan yang diberikan dengan imbalan upah atau

perbuatan. Pengertian upah secara *fiqih* tidak jauh dari makna linguistiknya, dan dalam konteks akad jasa ini, upah dapat diartikan sebagai harga yang harus dibayar oleh seorang majikan untuk jasa yang telah dikerjakan.¹²

Upah dalam Islam masuk juga dalam bab ijarah sebagaimana perjanjian kerja. Menurut bahasa ijarah berarti "upah" atau "ganti" atau imbalan, karena itu lafadz ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas. Dengan kata lain, sebagaimana dikemukakan oleh Wahbah al-Zuhaili, pada garis besarnya adalah ujarah terdiri atas, pertama, pemberian imbalan karena mengambil manfaat dari suatu barang, seperti rumah, pakaian dan lain-lain. Kedua, pemberian imbalan akibat suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seperti seorang pelayan jenis pertama mengarah kepada sewa menyewa dan yang kedua lebih menuju kepada ketenagakerjaan.¹³

Upah (*ujrah*) adalah suatu penerima sebagai sebuah imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atas jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan yang dinyatakan atau di nilai dari bentuk upah yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan. Sistem upah (*ujrah*) yang baik akan menentukan kesejahteraan bagi pekerja. Hal ini akan berdampak pada mandor, jika pekerja merasa puas dengan ketentuan yang ditetapkan oleh kepala mandor maka pekerja akan menjalankan pekerjaan dengan hasil maksimal. Tetapi jika sebaliknya maka akan membuat mogok kerja dalam mengerjakan sebuah proyek karena pekerja yang kurang maksimal.

¹²Afzalurrahman, Muhammad. *Sebagai Pedagang* (Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi, 2000), 395.

¹³Ana Annisa'atun, "Ketentuan Upah Menurut UU No.13 Tahun 2003 Dalam Perspektif Hukum Islam", 60-61.

Sistem upah (*ujrah*) di gunung sekar disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan yang dikerjakan. Semakin tinggi jabatannya maka semakin besar pula upah (*ujrah*) yang diterima oleh kuli bangunan. Pemberian *ujrah* tersebut merupakan wujud penghargaan terhadap pekerja yang dilakukan oleh kuli bangunan untuk menjamin dan meningkatkan kesejahteraan para kuli bangunan, para kuli dapat menerima langsung upahnya dari kepala mandor.

Upah menurut ijma' para ulama adalah suatu syariat, dikarenakan dibutuhkan oleh manusia. Dalam hal upah ini tidak ada seseorangpun ulama yang tidak menyepakati ijma' ini. Manusia membutuhkan sandang, pangan dan papan serta sebagian ingin kebutuhan sekunder hingga tersier mereka terpenuhi seperti kendaraan, hewan peliharaan dan kebutuhan lainnya yang menunjang kebutuhan hidup. Ulama Syafi'iyah mengemukakan pendapat bahwa *al-ijarah* adalah suatu akad yang di atasnya mengandung manfaat yang diperbolehkan oleh syara' serta sebagai suatu orientasi dalam transaksi tersebut. Hal yang diperbolehkan dan bisa diberikan sesuai dengan syara' adalah imbalan yang diketahui. Konsep tentang keabsahan upah mengupah sangatlah berkaitan dengan dengan *aqid* (orang yang berakad), *ma'qud 'alaihi* (barang yang menjadi obyek akad), *ujrah* (upah), zat akad (*nafs al-akad*), yaitu:

- a. Kedua belah pihak yang rela melakukan akad
- b. Manfaat harus secara jelas diketahui bersama
- c. Objek akad harus halal
- d. Objek bukan hal yang menjadi kewajiban dari penyewa atau pemberi upah

e. Upah harus bernilai harta dalam islam. Para Ulama menyepakati bahwa Khamar dan babi haram menjadi upah karena keduanya tidak memiliki nilai harta dalam islam.¹⁴

Dalam penerapan upah yang berada di Gunung Sekar diperhatikan dan sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh para kuli bangunan dan tidak merugikan pihak-pihak yang terlibat, yaitu antara para pekerja dan kepala mandor. Upah juga harus ditetapkan dengan tepat tanpa ada tekanan yang semestinya terhadap para pekerja. Kedua belah pihak dalam perjanjian kontrak atau akad (upah) harus menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kejujuran untuk semua dalam berstransaksi dengan tujuan tidak merugikan pihak lain.

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh.

Menurut para pekerja hak upah yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang telah dijanjikan pada awal akad sebelum mengerjakan sebuah pekerjaan. Dimana upah tersebut berbentuk uang dan tunjangan yang memang disepakati oleh kepala mandor dan para pekerja buruh kuli bangunan.

Dalam hasil penelitian yang saya tanyakan kepada bapak Vany selaku kepala mandor atau penanggung jawab atas upah di Gunung Sekar, mereka memiliki 3 orang pekerja atau buruh di antaranya kepala tukang, tukang serba bisa dan tukang biasa. Dimana para kuli yang telah disebut oleh bapak vany mempunyai tugas yang berada di bidangnya masing-masing dan untuk pemberian upah sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

¹⁴ Rostia Agung Hidayah, *Sistem Pengupahan Buruh di Perusahaan Daerah Perkebunan (PDP) Kahyangan Jember Cabang Panti Perspektif Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Hukum Ekonomi Syariah*, Skripsi Sarjana Fakultas Syariah, Prodi Hukum Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022, 56-57.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa besaran upah yang diberikan terhadap para pekerja dilihat dari jabatan dan pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja. Di dalam pandangan islam bahwasanya upah yang diberikan dilihat dari sektor pengerjaannya, karena adanya perbedaan kemampuan serta bakat yang mengakibatkan perbedaan penghasilan dan hasil material.

Sistem upah merupakan suatu prosedur penetapan upah yang diambil oleh organisasi atau pengusaha dalam memberikan imbalan atau jasa. Seperti yang terdapat di Gunung Sekar upah kerja bagi buruh yang diberikan oleh mandor adalah hasil kesepakatan yang berlaku pada para pekerja buruh yang diberikan sesuai dengan hasil kerja. Dengan pembayaran upahnya berdasarkan upah harian yang sudah ditetapkan.

Lama Bekerja

Lama dan tidaknya seseorang menjalankan profesi sebagai kuli bangunan atau buruh bangunan juga mempengaruhi bagaimana dalam melakukan suatu pekerjaan itu sendiri. Semakin lama seseorang menjalankan profesinya maka akan semakin banyak pengalaman dan pelajaran yang diperoleh begitu juga sebaliknya.

Jadi lama pengalaman bekerja sangat mempengaruhi hasil dari suatu karya yang dihasilkan. Lama atau tidaknya bekerja, sistem upah kuli bangunan di Gunung Sekar tidak sama. Sebagaimana sistem upah kuli bangunan yang telah dijelaskan diatas dapat dijawabkan jenis-jenisnya berdasarkan pekerjaannya dan perbandingan upah sebagai berikut:

a. Kepala Tukang

Pembayaran upah bagi buruh bangunan dibidang ini dilakukan setiap hari. Pada bagian pekerjaan ini yaitu mengawasi atau mengarahkan bagaimana permintaan dari mandor, upah yang diterima oleh kepala tukang sebesar Rp.145.000 per harinya.

b. Tukang Serba Bisa

Pembayaran upah bagi buruh bangunan dibidang ini dilakukan setiap hari. Pada bagian pekerjaan ini yaitu mengukur, memasang dan membangun pondasi sesuai dengan permintaan atau arahan dari kepala tukang dan mandor, upah yang diterima oleh tukang serba bisa sebesar Rp. 130.000 per hari.

c. Tukang Biasa

Pembayaran upah bagi buruh bangunan dibidang ini dilakukan setiap hari. Pada bagian pekerjaan ini yaitu mengaduk semen, mengangkat batu dan memberikan hasil semen yang telah di aduk kepada pekerja yang lain, upah yang diterima oleh tukang biasa sebesar Rp. 125.000 perhari.

Berkaitan dengan sistem upah yang diterima oleh para kuli bangunan di Gunung Sekar, bahwa pembayaran upah pada buruh dilihat dari jabatan atau tingkat pekerjaannya, yang mana dalam islam pemberian upah harus berlandaskan pada moralitas, keadilan, kebutuhan hidup layak, harta dunia dan akhirat, serta nominal atau besaran upah sesuai dengan kesepakatan awal perjanjian atau kontrak kerja.