



## Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Borongan Bangunan Atas Keterlambatan Pemberian Upah (Perumahan Tamansari 2)

**Hindun Siva Afriani**  
Universitas Padjadjaran

**Muhamad Rizal**  
Universitas Padjadjaran

**Sari Usih Natari**  
Universitas Padjadjaran

Alamat: Jl. Cintaratu, Desa Cintaratu, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, Jawa Barat 46396

Korespondensi penulis: [hindunsivaafriani@gmail.com](mailto:hindunsivaafriani@gmail.com)

**Abstract.** *Contract work in construction is one of the common forms of work performed in the construction industry. In contract work, workers are hired to complete construction projects within a specified timeframe and agreed-upon cost. However, there are often cases where contract workers experience delays or wage payment postponements. The research aims to analyze the legal protection for contract workers in the construction industry concerning delayed wage payments. In Indonesia, there are labor regulations that govern the rights and obligations of workers, including wage payments. If there is a delay in wage payment, workers have the right to file a lawsuit or report the violation to the authorities. This research adopts a qualitative research method, analyzing data and gathering information from various sources. Legal protection plays a crucial role in safeguarding workers. Some relevant legal roles include employment agreements, which enable workers to enter into contractual agreements with employers that protect their rights.*

**Keywords:** *legal protection, wages, workforce, and workers' rights.*

**Abstrak.** Pekerjaan borongan bangunan merupakan salah satu bentuk pekerjaan yang umum dilakukan dalam industri konstruksi. Dalam pekerjaan borongan, pekerja disewa untuk menyelesaikan proyek konstruksi dalam jangka waktu tertentu dengan biaya yang telah disepakati sebelumnya. Namun, sering kali terjadi kasus dimana para tenaga kerja borongan mengalami keterlambatan atau penundaan pembayaran upah. Penelitian bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap tenaga kerja borongan bangunan dengan konteks keterlambatan pemberian upah. Di Indonesia, terdapat peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja termasuk pembayaran upah. Jika terjadi keterlambatan pembayaran upah, maka pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan atau melaporkan pelanggaran kepada pihak berwenang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan menganalisis data dan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber. Perlindungan hukum memiliki peran penting dalam melindungi pekerja. Beberapa peran hukum yang relevan antara lain melalui perjanjian kerja, yang memungkinkan pekerja menjalin perjanjian kontrak dengan pemberi kerja yang melindungi hak-hak mereka.

**Kata kunci:** hak-hak pekerja, perlindungan hukum, tenaga kerja, dan upah

## **LATAR BELAKANG**

Pekerjaan borongan bangunan adalah salah satu bentuk pekerjaan yang umum dilakukan dalam industri konstruksi. Dalam pekerjaan borongan, para pekerja disewa untuk menyelesaikan proyek konstruksi dalam jangka waktu tertentu dengan biaya yang telah disepakati sebelumnya. Namun, sering kali terjadi kasus dimana para tenaga kerja borongan menghadapi keterlambatan atau penundaan dalam penerimaan upah mereka.

Keterlambatan pemberian upah kepada tenaga kerja dapat memberikan dampak negatif yang signifikan. Para pekerja seringkali mengandalkan upah mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti makan, tempat tinggal, hingga biaya pendidikan. Keterlambatan pembayaran upah dapat mengakibatkan kesulitan keuangan yang serius bagi para pekerja, serta menyebabkan tekanan dan ketidakpuasan di tempat kerja.

Dalam konteks ini, penting untuk memperhatikan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja borongan bangunan dalam keterlambatan pemberian upah. Perlindungan hukum yang memadai akan membantu menjamin hak-hak pekerja dan memberikan jaminan bahwa mereka akan menerima upah yang pantas dan tepat waktu.

Di banyak negara, termasuk Indonesia terdapat peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja termasuk hal pembayaran upah. Di Indonesia sendiri antara lain, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan turunannya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, memberikan kerangka hukum yang mengatur masalah upah.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamatkan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk menerima upah yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, peraturan ketenagakerjaan juga mengatur tentang waktu pembayaran upah, yang dimana upah harus dibayar secara teratur sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Jika terjadi keterlambatan pembayaran upah kepada tenaga kerja borongan bangunan, maka pekerja memiliki hak untuk mengajukan gugatan atau melaporkan pelanggaran kepada pihak berwenang. Pihak berwenang tersebut itu seperti Departemen Tenaga Kerja, yang memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan dipatuhi dan menindak tegas pelanggaran yang terjadi.

Dalam beberapa kasus yang terjadi, hukuman atau sanksi administratif dapat diberlakukan terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan pembayaran upah kepada pekerja borongan. Selain itu, pemberian kompensasi tambahan atau bunga atas keterlambatan pembayaran upah juga dapat menjadi bagian dari perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja borongan atas keterlambatan pemberian upah perlu terus diperkuat dan disesuaikan dengan tantangan zaman. Adanya platform daring atau sistem digital untuk mencatat kehadiran dan melacak pembayaran upah juga memberikan potensi baru dalam melindungi hak-hak pekerja.

Namun, meskipun ada peraturan ketenagakerjaan yang jelas, terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi dalam melindungi tenaga kerja borongan bangunan dari keterlambatan pemberian upah. Salah satu tantangan tersebut adalah adanya kurang jelasnya dalam kontrak kerja borongan. Terkadang, kontrak kerja borongan tidak menyediakan ketentuan yang jelas mengenai waktu pembayaran upah, sehingga pekerja menjadi rentan terhadap penundaan pembayaran.

Selain itu, permasalahan administratif dan keuangan pada pihak pengusaha juga dapat menjadi penyebab keterlambatan pembayaran upah. Terkadang pengusaha menghadapi masalah likuiditas atau konflik internal yang menghambat proses pembayaran upah tepat waktu. Dalam kasus seperti ini, diperlukan tindakan penegakan hukum yang efektif untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan pembayaran upah dilakukan segera setelah jatuh tempo.

Selain upaya penegakan hukum, pendekatan lain untuk melindungi tenaga kerja borongan bangunan adalah melalui pengembangan kesadaran dan pendidikan tentang hak-hak pekerja. Para pekerja perlu mengetahui hak-hak mereka, termasuk hak untuk menerima upah yang tepat waktu, serta mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang tersedia.

Organisasi serikat pekerja atau lembaga non-pemerintah juga dapat memainkan peran penting dalam mengadvokasi hak-hak pekerja dan memberikan bantuan hukum kepada mereka. Mereka dapat memberikan pendampingan hukum, memberi nasihat tentang cara mengajukan gugatan atau melaporkan pelanggaran, serta memfasilitasi dialog antara pekerja dan pengusaha untuk mencapai penyelesaian yang adil.

Permasalahan yang dibahas pada artikel ini, bahwa bagaimana undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia digunakan untuk melindungi tenaga kerja borongan bangunan. Selain itu, bagaimana peran lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada hubungan industrial. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan dapat memberikan pemahaman lebih baik mengenai isu berupa studi kasus yang diangkat, dimana untuk mendorong diskusi yang lebih luas mengenai perlindungan hak-hak pekerja.

Maka disimpulkan, bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja borongan bangunan atas keterlambatan pemberian upah adalah penting untuk memastikan keadilan dan kesejahteraan pekerja. Diperlukan peraturan ketenagakerjaan yang kuat, penegakan hukum yang efektif, pendidikan tentang hak-hak pekerja, serta peran aktif dari organisasi pekerja dalam melindungi dan memperjuangkan kepentingan mereka. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang adil dan produktif bagi para tenaga kerja borongan bangunan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian Tenaga Kerja**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum di Indonesia yang mengatur mengenai hubungan ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja ialah setiap orang yang bekerja untuk orang lain atau badan hukum dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah. Definisi ini mencakup pekerja formal yang dipekerjakan oleh perusahaan atau badan usaha tertentu dan menerima upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

### **Jenis Pengupahan**

Upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja. Besarannya ditentukan dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku berdasarkan pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Perbedaan antara upah dan gaji terletak pada sifatnya. Upah merupakan pembayaran dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Sedangkan gaji adalah bentuk upah yang dibayar secara *reguler* dalam periode waktu tertentu, disertai dengan imbalan dalam bentuk uang berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. Gaji umumnya diberikan kepada karyawan dengan status tetap atau kontrak dalam jangka waktu tertentu.

Sistem upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (bayaran atau upah) yang diterima oleh pekerja. Terdapat berbagai macam teori dan sistem upah diantaranya sistem upah berdasarkan waktu, sistem upah borongan, sistem upah hasil, sistem upah bonus, dan sistem upah berkala. Indonesia menerapkan 3 jenis sistem upah yaitu pertama, sistem upah berdasarkan satuan waktu, dimana sistem ini ditentukan berdasarkan periode waktu kerja karyawan seperti jumlah jam, hari, minggu, atau bulan.

Kedua, sistem upah borongan dimana didasarkan pada volume pekerjaan yang disepakati pada awal perjanjian antara pengusaha dan pekerja. Upah yang dibayar mencakup pekerjaan, mulai dari awal hingga selesai sehingga kemungkinan besar tidak ada tambahan upah di luar kesepakatan. Dan yang ketiga adalah sistem upah hasil, sistem ini umumnya diterapkan di perusahaan industri. Dalam sistem ini, pengusaha membayar upah kepada karyawan berdasarkan jumlah produksi atau hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Dengan demikian, besaran upah yang diterima oleh setiap karyawan akan berbeda karena dihitung berdasarkan hasil pekerjaan atau produktivitas individu mereka.

### **Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja**

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah upaya untuk melindungi hak-hak, kepentingan, dan kesejahteraan pekerja dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, aman, dan seimbang antara hak-hak pekerja dan kepentingan pengusaha. Berikut ini adalah aspek-aspek perlindungan hukum yang umum diberikan kepada tenaga kerja.

1. Hak-hak ketenagakerjaan, perlindungan hukum memberikan jaminan atas hak-hak fundamental pekerja seperti hak untuk mendapatkan upah yang layak, jam kerja yang wajar, cuti, keamanan kerja, perlakuan yang adil, dan hak untuk berorganisasi dan berserikat dalam serikat pekerja.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja, pekerja memiliki hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat
3. Upah dan jaminan sosial, perlindungan hukum juga melibatkan ketentuan mengenai upah yang adil dan pembayaran tepat waktu kepada pekerja.
4. Perlindungan terhadap diskriminasi, hukum ketenagakerjaan melarang diskriminasi dalam pengambilan keputusan kerja seperti diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, etnis, atau faktor lainnya yang tidak relevan dengan kualifikasi pekerjaan.
5. Perlindungan terhadap PHK, Undang-Undang ketenagakerjaan memberikan ketentuan mengenai prosedur dan syarat-syarat pemutusan hubungan kerja, termasuk pembayaran pesangon, hak-hak pekerja dalam kasus pemutusan, dan proses penyelesaian sengketa yang adil.
6. Mekanisme penyelesaian sengketa, sistem hukum menyediakan mekanisme dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, baik dengan bipartit atau tripartit.

Perlindungan hukum bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki hak-hak yang dilindungi dan terjamin dalam lingkungan kerja yang adil dan aman. Dalam hal ini, perlindungan hukum memiliki peran penting untuk memastikan bahwa pekerja borongan bangunan mendapatkan hak-hak mereka dengan adil dan tepat waktu.

Dalam undang-undang ketenagakerjaan, sering kali memberikan perlindungan terhadap upah pekerja dengan mengatur ketentuan tentang pembayaran upah minimum, tenggat waktu pembayaran, serta sanksi bagi yang melanggar. Namun, terlepas dari perlindungan hukum yang ada, masih ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh pekerja dalam melindungi hak-hak terkait pembayaran upah. Beberapa tantangan ini termasuk akses terhadap sistem peradilan yang terkadang rumit dan mahal, serta kekuatan tawar-menawar yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha.

Untuk mengatasi tantangan ini, maka penting untuk memperkuat sistem penegakan hukum serta memastikan pekerja memiliki akses yang mudah dijangkau ke lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Selain itu, kesadaran dan pendidikan mengenai hak-hak pekerja dan prosedur hukum terkait harus ditingkatkan, baik di kalangan pekerja maupun pengusaha.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena dalam konteks yang lebih mendalam dan kompleks. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan interpretatif yang dimana dalam mengumpulkan dan menganalisis data menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, studi kasus, dan juga analisis dokumen yang dimana berupa undang-undang. Selain itu, tujuan menggunakan metode studi kasus ini adalah untuk memahami situasi yang kompleks dan juga kontekstual dengan memeriksa dari variabel dan juga sumber data yang didapat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Perumahan Tamansari 2 berada di daerah Pangandaran, merupakan salah satu proyek dari PT. Citra Suhandi Wirandanu. Perumahan ini dirancang atau dibangun untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal bagi masyarakat yang mencari hunian nyaman dan aman. PT. Citra Suhandi Wirandanu merupakan perusahaan yang berfokus di bidang konstruksi dan telah memiliki lebih dari 500 unit di daerah Pangandaran.

Adapun hasil penelitian bahwa faktor yang mempengaruhi keterlambatan upah dikarenakan 3 faktor yaitu pembeli unit di perumahan tamansari tidak membayar secara cash atau full pembayaran, tetapi pembeli membayar secara kredit, pihak manajemen mengalami kesulitan dalam administrasi keuangan, serta adanya kenaikan harga pada bahan-bahan pembangunan.

### Pembahasan

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen Perumahan Tamansari 2 lambat dalam membayar upah kepada tenaga kerja borongan bangunan tersebut dijelaskan bahwa.

1. Perusahaan dapat menghadapi masalah keuangan yang mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah kepada tenaga kerja.
2. Jika manajemen Perumahan Tamansari 2 ini menghadapi kesulitan dalam mengelola keuangan perusahaan dengan baik.
3. Jika perusahaan hanya mengandalkan pembayaran dari pelanggann maka akan mengalami keterlambatan dalam pembayaran upah.
4. Jika perencanaan proyek tidak efektif, seperti kurangnya estimasi waktu dan biaya yang akurat maka perusahaan akan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan proyek sehingga akibatnya membayar upah tenaga kerja terhambat.

Berdasarkan pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Maka hukum memiliki peran penting dalam melindungi pekerja borongan bangunan, dengan demikian berikut ini beberapa peran hukum dalam melindungi tenaga kerja:

1. Perjanjian kerja, hukum memungkinkan pekerja borongan bangunan untuk menjalin perjanjian kontrak dengan pemberi kerja. Kontrak ini harus memuat ketentuan-ketentuan yang melindungi hak-hak pekerja, termasuk upah yang dijamin, jangka waktu pekerjaan, kondisi kerja, serta persyaratan keamanan dan keselamatan.

2. Upah dan pengupahan, hukum ketenagakerjaan sendiri mengatur hak upah pekerja dan kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan.
3. Standar keselamatan dan kesehatan kerja, hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan kondisi kerja yang tidak aman atau berbahaya. Yang dimana pengusaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman, peralatan yang sesuai, dan melaksanakan tindakan pencegahan untuk melindungi pekerja dari risiko kecelakaan atau cedera.
4. Jam kerja dan istirahat, hukum juga mengatur jam kerja yang wajar, waktu istirahat dan cuti yang dijamin untuk pekerja, dimana bertujuan untuk mencegah eksploitasi pekerja dan memastikan keseimbangan antara waktu kerja pekerja dan memastikan keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi pekerja.
5. Perlindungan hukum terhadap diskriminasi, dimana hukum melindungi pekerja dari diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan faktor lainnya.

Selain itu, terdapat hukum-hukum lainnya yang melindungi pekerja borongan bangunan, seperti hukum ketenagakerjaan terkait cuti, pesangon, perlindungan sosial, dan hukum ketenagakerjaan terkait perlindungan buruh migran jika pekerja berasal dari negara lain. Penting bagi pekerja borongan bangunan untuk mengetahui hak-hak mereka yang dijamin oleh hukum dan memperoleh bantuan hukum jika diperlukan untuk menjaga kepentingan dan perlindungan mereka.

### **Peran Undang-Undang Ketenagakerjaan**

Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia, yang terutama diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan beberapa perlindungan bagi tenaga kerja borongan bangunan terkait keterlambatan pembayaran upah. Berikut ini, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja borongan bangunan untuk melindungi hak-hak mereka:

1. Kontrak kerja, pastikan bahwa kontrak kerja sah dimana harus mencantumkan rincian upah, jangka waktu pekerjaan, dan ketentuan pembayaran.
2. Pembayaran upah, sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan upah harus dibayar paling lambat 1 bulan sekali dan dalam waktu 7 hari setelah jatuh tempo pembayaran upah. Namun, jika mengalami keterlambata maka perlu meminta klasifikasi kepada pemberi kerja.
3. Penyelesaian perselisihan, jika pemberi kerja mengabaikan pembayaran upah atau terjadi perselisihan terkait pembayaran, maka perlunya mengajukan gugatan atau permohonan penyelesaian ke pengadilan Hubungan Industrial setempat.



4. Pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja, pekerja dapat mengajukan pengaduan terkait keterlambatan pembayaran upah kepada Dinas Tenaga Kerja setempat.
5. Serikat pekerja, pekerja dapat bergabung dengan serikat pekerja atau serikat buruh agar dapat memberikan kekuatan kolektif dalam melindungi hak-hak pekerja.

Pentingnya untuk dicatat, bahwa ketersediaan dan keefektifan perlindungan hukum dapat bervariasi tergantung pada kondisi dan implementasi di wilayah masing-masing. Jika mengalami masalah dalam pembayaran upah yang terlambat, maka sebaiknya konsultasikan dengan ahli hukum atau pengacara tenaga kerja untuk mendapatkan nasihat yang lebih tepat dan sesuai dengan situasi yang dialami.

### **Peran Lembaga Sengketa Ketenagakerjaan**

Selain hukum, lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan juga memainkan peran penting dalam mengatasi permasalahan yang terjadi dalam hubungan industrial. Peran lembaga ini adalah untuk memberikan mekanisme yang adil dan efektif dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Berikut ini, beberapa peran utama lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

1. Mediasi, lembaga ini sering kali menyediakan layanan mediasi dimana mediator yang netral dan terlatih membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk mencapai kesepakatan secara sukarela. Selain itu, mediator memfasilitasi komunikasi, mempromosikan pemahaman, serta mencari solusi agar kedua belah pihak puas.
2. Arbitrase, lembaga ini juga dapat menyediakan layanan arbitrase dimana penyelesaian sengketa dilakukan melalui sidang arbitrase yang dipimpin oleh arbiter independen. Langkah ini sering digunakan karena prosesnya yang lebih cepat dan fleksibel.
3. Penyelesaian perselisihan kolektif, lembaga ini dapat mengatasi perselisihan kolektif antara serikat pekerja dan pengusaha. Dimana mereka membantu dalam negosiasi perjanjian kerja kolektif, penyelesaian mogok kerja, atau pemutusan hubungan kerja secara massal.
4. Penegakan keputusan, keputusan yang dihasilkan oleh lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan ini memiliki kekuatan hukum dan harus dipatuhi oleh kedua belah pihak.

Melalui peran-peran ini, lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan membantu mengatasi permasalahan dalam hubungan industrial dengan cara yang terstruktur, netral dan adil. Mereka juga berkontribusi pada penyelesaian sengketa yang efisien, mengurangi konflik, dan mempromosikan hubungan kerja yang sehat antara pekerja dan pengusaha.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang dapat diambil, bahwa tenaga kerja borongan bangunan perlu mendapatkan perlindungan hukum yang memadai terkait keterlambatan pemberian upah atau pembayaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selain itu, memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai solusi dalam mengatasi suatu permasalahan yang terjadi dalam konteks keterlambatan membayar upah yang dimana dengan memahami mengenai perlindungan hukum untuk mengatasi permasalahan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.

Meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai perlindungan hukum tenaga kerja borongan bangunan dan mungkin dapat memberikan rekomendasi atau langkah-langkah perbaikan bagi PT. Citra Suhandi Wirandanu atau pihak-pihak terkait lainnya dalam memastikan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

Maka untuk mengatasi keterlambatan pembayaran upah kepada tenaga kerja borongan, pentingnya bagi manajemen Perumahan Tamansari 2 untuk memperbaiki manajemen keuangan, melakukan perencanaan proyek yang efektif, memastikan kontrak yang jelas dengan tenaga kerja, serta memprioritaskan pembayaran kepada pekerja sebagai bentuk komitmen yang baik.

Selain itu, pemerintah dan badan terkait perlu mengkaji dan memperkuat perlindungan hukum bagi tenaga kerja borongan bangunan. Dengan melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pembayaran yang dilakukan oleh pengembang atau kontraktor kepada tenaga kerja borongan agar dapat membantu mencegah terjadinya keterlambatan pembayaran yang tidak adil. Tenaga kerja juga perlu memahami hak-haknya berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan juga memiliki bukti tertulis tentang perjanjian kerja atau kontrak yang memuat ketentuan terkait pembayaran.

## DAFTAR REFERENSI

- Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, R. A. W. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya*. 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.23887/jatayu.v2i1.28770>.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, (2018). *Panduan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Firmansyah. (n.d). *Ini Perbedaan Jasa Tukang Harian dan Borongan Bangunan*. <https://tanganketiga.com/jasa-tukang-harian-dan-borongan/#:~:text=Istilah%20jasa%20borongan%20biasa%20kita,bangunan%20selain%20jasa%20pekerja%20harian>. Diakses pada 15 Juni 2023.
- Harahap, A. M. (2020). Pengantar Hukum Ketenaga Kerjaan. In *Literasi Nusantara*.
- Joenoos, S., & Kuncahyati, D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Borongan Bangunan. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 4(1), 55–70. <https://doi.org/10.47532/jirk.v4i1.260>
- Kemnaker. *Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. <https://www.kemnaker.go.id>. Diakses pada 20 juni 2023
- Latfhifa D. (2022). *3 Jenis Sistem Upah yang Umum Digunakan di Indonesia Apa Saja*. <https://www.online-pajak.com/seputar-pph21/sistem-upah>. Diakses pada 16 juni 2023
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.