

ABSTRAK

Pengupahan masih menjadi hal krusial di dalam sebuah hubungan kerja yang sering menimbulkan permasalahan antara pemberi kerja dengan pekerja. Terutama pengupahan pada jenis pekerjaan tertentu seperti pekerja borongan yang mekanisme pengupahan ditentukan atas dasar kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Peneliti mengambil contoh kasus pengupahan di PT Mataram Bragam Engineering karena mekanisme pemberian upah kepada pekerja borongan di perusahaan ini dilakukan melalui perantara seorang *leader*. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah Bagaimana mekanisme pelaksanaan pemberian upah bagi pekerja borongan di PT Mataram Bragam Engineering, Apakah Praktik pemberian upah bagi pekerja borongan melalui *leader* di PT Mataram Bragam Engineering sudah sesuai dengan perjanjian kerja dan menjamin pemenuhan hak dari pekerja borongan berupa upah, serta Bagaimana mekanisme pemberian upah yang seharusnya bagi pekerja borongan di PT Mataram Bragam Engineering agar sesuai dengan perjanjian kerja dan menjamin perlindungan hak dari pekerja borongan berupa upah.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Metode pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan menganalisis bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat dengan menggunakan acuan ilmu hukum. Sumber data utama yang digunakan adalah data primer yang dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara kepada pihak terkait. Sedangkan data sekunder yang digunakan sebagai pelengkap diperoleh melalui peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku, artikel, jurnal, dan literatur hukum yang terkait.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Mekanisme pemberian upah bagi pekerja borongan di PT Mataram Bragam Engineering yang dilakukan melalui perantara seorang *leader* pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan di awal sebelum pekerjaan dilakukan. (2) Praktik pemberian upah bagi pekerja borongan di PT Mataram Bragam Engineering tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan terdapat tindakan penyelewengan yang dilakukan oleh *leader* dalam memberikan upah kepada pekerja borongan yang menyebabkan pekerja borongan tidak menerima haknya berupa upah secara utuh. (3) Mekanisme pemberian upah yang seharusnya diterapkan bagi pekerja borongan di PT Mataram Bragam Engineering adalah dengan memberikan upah secara langsung kepada pekerja borongan tanpa melalui perantara *leader*. Hal ini diterapkan dengan tujuan agar meminimalisasi risiko adanya tindakan dari *leader* yang tidak sesuai dengan kesepakatan. Perlu adanya perjanjian kerja tertulis yang dibuat secara sah dan mengikat secara hukum untuk mengatur mengenai pelaksanaan hubungan kerja sehingga apabila timbul tindakan dari salah satu pihak di dalam perjanjian kerja yang menyimpang dari perjanjian kerja, tindakan tersebut dapat dimintai pertanggungjawaban secara hukum.

Kata Kunci: *Pengupahan, Pekerja Borongan, Perjanjian Kerja, Hak Pekerja*