

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN
LEPAS PT. WASKITA KARYA DALAM PROYEK
HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI**

SKRIPSI



Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang

**Disusun Oleh :
Yudhistira Rezon Sudiantoro Putra
NIM. 13.0201.0006**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT.
WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK
RESORT BALI**

Telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing skripsi untuk diajukan dihadapan tim penguji pada ujian skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang

OLEH:

YUDHISTIRA REZON SUDIJANTORO PUTRA

NIM : 13.0201.0006

BAGIAN : HUKUM PERDATA



**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2017**

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT.
WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK
RESORT BALI**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji pada Ujian Skripsi yang telah diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang pada Sabtu, 29 Juli 2017

Magelang, 29 Juli 2017

Tim Penguji:

1. Nurwati, SH., MH
2. Puji Sulistyaningsih, SH., MH
3. Mulyadi, SH., MH

1. 
2. 
3. 

Mengetahui,
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Magelang
Dekan



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudhistira Rezon Sudijantoro Putra

NIM : 13.0201.0006

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA HARIAN LEPAS PT. WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 20 Juli 2017



RIWAYAT HIDUP

Nama : Yudhistira Rezon Sudijantoro Putra
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 14 Juni 1995
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dsn. Krajan I rt 005 rw 003, Ds. Setail, Kec.
Gentenng, Kab. Banyuwangi
Alamat Email : Rezonputra15@gmail.com

Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2001-2007) : SD Negeri 2 Muntilan
SMP (2007-2010) : SMP Negeri 1 Muntilan
SMA (2010-2013) : SMK Negeri 1 Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2013-2017): S1 Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah
Magelang

Pengalaman Organisasi:
- Resimen Mahasiswa (2013-2016)

Magelang, 20 Juli 2017
Peneliti

Yudhistira Rezon Sudijantoro Putra
NIM. 13.0201.0006

MOTTO

Ing Donya iki ana rong warna sing diarani bener, yakuwi bener mungguhing
Pangeran lan bener saka kang lagi kuwasa
*Didunia ini ada dua macam kebenaran, yaitu benar dihadapan Tuhan dan benar
dihadapan yang sedang berkuasa.*

Ojo Dumeh Wong Gedhe
Jangan Mentang – Mentang jadi Orang Pembesar

Cakra Manggilingan
Hidup itu bagaikan roda yang terus berputar

Ngono ya Ngono ning aja Ngono
Kita boleh saja berperilaku sekehendak kita, tetapi jangan sampai berlebihan

Ana Catur Mungkur
Ada Pertentangan selalu dihindari

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT. WASKITA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Hukum program Strata Satu (S-1) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Bapak Basri, SH., MHum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Nurwati, SH., MH selaku dosen pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Ibu Pujisulistyaningsih SH.,MH selaku dosen pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
5. Staf Dosen dan Tata Usaha Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.
6. Bapak Triko Santoso, ST selaku Kepala Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali
7. Teman-teman semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas kebersamaan dan ilmu yang berguna bagi penulis.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Alloh SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Akhirnya hanya kepada Alloh SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi penulis umumnya dan bagi kita semua .

Magelang, 20 Juli 2017
Penulis

Yudhistira Rezon Sudijantoro Putra
NIM. 13.0201.0006

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk orang-orang yang saya cintai:

- Untuk cinta, kasih sayang, semangat, dan doa yang tak pernah putus, ibuku tersayang Rusilo Wardani
- Untuk tanggung jawab, panutan, ,motivasi, kekuatan, spirit, dan nasihat yang tak pernah padam, bapakku tercinta Bambang Sudijantoro
- Untuk semangatku, adik - adikku Shafa Brahmana, dan Shifa Tribuana
- Untuk bantuan, inspirasi, perhatian, dorongan, semangat, serta doa dan harapan, Roziatun Khasanah, Muhammad Fadhil Laksono, Delis Setyawan, Danang Gatot Dwijoyo, Eko Raharjo, dan seluruh teman teman yang lain
- Untuk keluarga keduaku, untuk kebersamaan, kepedulian, keceriaan, dan suka duka dari keluarga besar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Magelang angkatan 2013 terima kasih atas segala kebersamaan yang telah kita lalui bersama.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iv
Halaman Riwayat Hidup	v
Motto	vi
Kata Pengantar	vii
Halaman Persembahan	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Lampiran	x
Abstrak	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumsan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	9
BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan.....	12
B. Perlindungan Tenaga Kerja	28
C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	42
D. Pemutusan Hubungan Kerja.....	49
E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	54
BAB 111 METODA PENELITIAN	
A. Metode Pendekatan	59
B. Bahan Penelitian.....	59
C. Spesifikasi Penelitian	62
D. Populasi dan Sampel	62
E. Alat Penelitian.....	64
F. Metode AnalisisData.....	65
BAB 1V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT. Waskita Karya	66
B. Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas	71
C. Upaya Hukum Jika Pekerja Mengalami Kecelakaan Kerja	98
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi PT. Waskita Karya Perwakilan Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali	116
Lampiran 2 Struktur Organisasi Unit P2K3	117
Lampiran 3 Struktur Organisasi Tim Tanggap Gawat	118
Lampiran 4 Gambar Akibat Kecelakaan Kerja	119
Lampiran 5 Tabel Daftar Penerimaan Gaji dan Lembur Karyawan	120
Lampiran 6 Gambar Kondisi Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali	121

ABSTRAK

Keberadaan tenaga kerja harian lepas dalam proses pengerjaan proyek konstruksi bangunan maka harus adanya perlindungan yang dapat menjamin atas keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, dengan kondisi pengerjaan proyek konstruksi bangunan yang memiliki resiko tinggi, waktu kontrak yang menuntut pekerja untuk bekerja lembur guna menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai Perjanjian Proyek, hasil penelitian melalui artikel berita dapat dilihat di masyarakat tentang kecelakaan kerja konstruksi bangunan pada tahun 2005-2015 yang diteliti bahwa dari 205 kasus kecelakaan kerja yang bisa dikumpulkan dari artikel berita, bahwa jenis proyek gedung tercatat 175 paling banyak dari jenis proyek yang lainnya. Untuk itu dengan dilatar belakangi permasalahan ini maka penulis tergerak untuk menulis skripsi yang berjudul : “ **Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas PT. Waskita Karya Dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali** “

Adapun masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Bali
2. Bagaimana upaya hukum tenaga kerja harian lepas jika mengalami kecelakaan kerja ?

Metode Penelitian yang digunakan dengan menggunakan metode pendekatan penelitian yuridis normatif, yaitu suatu metode pendekatan yang dilakukan dengan cara menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan data sekunder data yang diperoleh dari bahan kepustakaan. Kedua data tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif yaitu menghasilkan data deskriptif analisis yang dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa perlindungan tenaga kerja harian lepas, PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali sudah mengupayakan perlindungan terhadap hak - hak pekerja harian lepas seperti perlindungan upah, perlindungan waktu kerja, perlindungan membuat dan mengikuti organisasi serikat pekerja, hak ketika pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, walaupun masih kurang sesuai dengan peraturan. Sebagai contoh perlindungan hukum yaitu terkait pemberian uang pesangon PT. Waskita Karya kepada pekerja harian lepas 1x gaji dan uang transport, berdasarkan Pasal 156 ayat 1 bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja pengusaha berkewajiban membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak yang seharusnya di terima” , untuk perhitungan pemberian uang pesangon di atur dalam Pasal 156 ayat 2 pekerja harian lepas berhak mendapatkan 2x gaji dari uang pesangon dan uang pengganti hak sudah sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 pemberian uang trans port pulang ketempat asal. Kemudian tentang perhitungan pemberian uang lembur yang diberikan PT. Waskita Karya dengan cara lumpsum harus tetap memperhatikan perhitungan upah lembur yang berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VII/2004 Pasal 11, Kemudian pemberian fasilitas kesejahteraan,

berdasarkan Pasal 100 ayat 2 kebijakan memberikan fasilitas kesejahteraan kepada pekerja juga harus melihat dari likwiditas keuangan proyek jadi tidak hanya melihat hak – hak pekerja akan tetapi harus juga melihat kemampuan keuangan kantor proyek.

Upaya hukum pekerja harian lepas di PT. Waskita Karya mengalami kecelakaan kerja, sesuai dengan peraturan proyek pekerja yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja bagian K3 di proyek akan membawa ke klinik yang berada dibelakang proyek, kemudian jika luka atau sakit tidak mampu meobati klinik, akan dirujuk kerumah sakit yang terdekat dan mampu mengobati luka dan kesehatan pekerja. Jika dalam upaya hukum melalui Bipartite dan Tripartite masih belum ketemu jalan keluar dan pekerja bisa menggugat pengusaha ke pengadilan

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Harian Lepas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu negara, terutama bagi negara yang sedang berkembang, ini sering didefinisikan sebagai suatu usaha yang berencana dilakukan secara sadar oleh suatu negara. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang juga melaksanakan pembangunan secara nasional mencakup hak asasi manusia, sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Fungsi Pemerintah untuk melakukan pengawasan disaat perkembangan pembangunan nasional, sesuai Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Pemerintah, Pengusaha, dan Tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, di perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya tidak akan dapat menghasilkan produk tanpa adanya pekerja, pekerja tidak dapat diabaikan

dalam suatu perusahaan karena selain memberikan suatu produk yang dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan maka harus memperhatikan mengenai perlindungan pekerja yang pada dasarnya dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹ Pasal 86 ayat 1 huruf a berbunyi “ Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Pekerja diperusahaan umumnya dibagi menjadi 2 (dua) berdasarkan status perjanjiannya yaitu: yang pertama, Tenaga kerja Tetap merupakan pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu. Pekerja yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan yang bukan musiman. Dan yang kedua, Perjanjian kerja tidak tetap terdiri dari; Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan tiga bulan) Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi “(1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. (2) Dalam masa percobaan kerja selama 3 (tiga) bulan, pengusaha dilarang membayar upah dibawah

¹ Ojs.unud.ac.id/Index.php?kerthasemaya/article/view/21911

² Abdul khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2014, hal 54,55, dan 56

upah minimum yang berlaku”, Tenaga kerja Borongan, dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/MEN/1999 Pasal 1 ayat 3 berbunyi “Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja”, dan Tenaga kerja Harian Lepas, dalam Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/IV/2004 Pasal 10 ayat 1 berbunyi “Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas”.

Mengenai pentingnya perlindungan hukum perkerja terkhusus pekerja harian lepas didalam sebuah proyek konstruksi bangunan, sesuai Pasal 3 ayat 1 berbunyi “Pada setiap pekerjaan konstruksi bangunan harus diusahakan pencegahan atau dikurangi terjadinya kecelakaan atau akibat kerja terhadap tenaga kerjanya, dari hasil penelitian melalui artikel berita dapat dilihat di masyarakat tentang kecelakan kerja konstruksi bangunan pada tahun 2005-2015 yang diteliti bahwa dari 205 kasus kecelakaan yang bisa dikumpulkan dari artikel berita, bisa dikelompokkan berdasarkan Jenis Proyek sebagai berikut: 3 proyek air, 175 proyek gedung, 17 proyek jalan dan jembatan, dan 10 proyek lainnya. Tipe Kecelakaan yang sering terjadi berdasarkan 205 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2005-2015, yaitu: a) Terjatuh, dengan jumlah sumber artikel 51; b) Terjepit dua benda dengan jumlah sumber artikel 1; c) Terkena arus listrik dengan jumlah sumber artikel

78; d) Tertimpa benda dengan jumlah sumber artikel 59; e) Kecelakaan kendaraan dengan jumlah sumber artikel 1; f) Longsor dengan jumlah sumber artikel 15.

Data di atas dapat dilihat terdapat enam macam tipe-tipe kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia dalam data tipe kecelakaan tersebut mirip dengan tipe kecelakaan yang dikeluarkan oleh OSHA (Occupational Safety and Health Administration) adalah bagian dari departemen tenaga kerja Amerika Serikat yang dibentuk dibawah Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan, tujuannya meningkatkan kondisi K3 dengan menerbitkan dan menegakkan peraturan (standar) untuk keselamatan dan kesehatan kerja,³ dimana tipe kecelakaan adalah terjatuh (43,9%), tertimpa (25,7%), terjepit (10,0%), dan tersengat listrik (6,1%)⁴. Salah satu hal yang menyebabkan resiko kecelakaan kerja dapat terjadi adalah upaya dari pengusaha untuk melakukan pencegahan dengan salah satu cara menutupi sisi-sisi lantai yang terbuka, sisi-sisi tangga yang terbuka, dan lubang-lubang yang terbuka dalam sebuah proyek, ketika upaya menutupi sisi-sisi dan lubang yang berbahaya masih kurang maksimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja berupa terjatuh dari tempat yang tinggi karena tidak ada pengaman berupa pagar di sisi lantai terbuka, terperosoknya pekerja dilubang-lubang yang terbuka, dikarenakan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang masih kurang maksimal dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja.

³ [http:// indosafetydirectory.com/occupational-safety-and-health-administration-osha/](http://indosafetydirectory.com/occupational-safety-and-health-administration-osha/)

⁴ http://www.researchgate.net/publication/309547245_Kecelakaan_Kerja_Proyek_Konstruksi_Di_Indonesia_Tahun_2005-2015

Sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.01/MEN/1980 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstriksi Bangunan, berbunyi “ Semua sisi-sisi lantai yang terbuka,lubang-lubang dilantai yang terbuka, atap-atap atau panggung yang dapat dimasuki, sisi-sisi tangga yang terbuka, semua galian-galian dan lubang-lubang yang dianggap berbahaya harus diberi pagar atau tutup pengaman yang kuat”, dan Pasal 3 ayat (1), berbunyi “ Pada setiap pekerjaan konstruksi harus diusahakan pencegahan atau dikurangi terjadinya kecelakaan atau sakit akibat kerja terhadap tenaga kerja”, kemudian Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain, meliputi: a). Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha; b). Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; c). Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan; d).Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁵

Kemudian disaat pelaksanaan proyek pengusaha sering memperkerjakan lembur dalam pengerjaannya yang tidak disadari memiliki resiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja, kenyataan yang terjadi terdapat ketidak sesuaian terhadap Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004,

⁵ <http://eprints.ums.ac.id/38834/4/BAB%201.pdf>

Contoh, ketika kegiatan pengecoran belum selesai, proyek memperkerjakan lembur pekerja akan tetapi dalam pelaksanaan lembur tersebut tidak ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja/buruh untuk kerja lembur, Salah satu dampak dari bekerja lembur mengakibatkan pekerja stres yang akan berdampak pada kesehatan, karena tuntutan untuk menyelesaikan sesuai waktu perjanjian, dan pola tidur yang tidak teratur mengakibatkan badan terasa lemah, dan produktivitas kerja menurun.

Sesuai dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 6 ayat (1) berbunyi: “Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan”, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 78 ayat 1 berbunyi” Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, harus ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan”, maka ada sebuah ketidak sesuaian antara perundang-undangan dengan kenyataan yang terjadi, bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 butir 31 ”Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”, peran Kantor Proyek memberikan kebijakannya untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja dari setiap pekerja konstruksi bangunan yang bekerja pada

proyek tersebut. Keberadaan pekerja harian lepas di PT. Waskita Karya dalam pengerjaan Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali dalam Tim Pelaksana memiliki peranan penting dikarenakan keterbatasan SDM pekerja tetap. Sebagai peranan pekerja harian lepas dalam pengerjaan sebuah proyek konstruksi bangunan maka harus adanya perlindungan yang dapat menjamin atas keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, dengan kondisi pengerjaan proyek konstruksi bangunan yang memiliki resiko tinggi, waktu kontrak yang menuntut pekerja untuk bekerja lembur guna menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai Perjanjian Proyek.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus dapat menjamin adanya kepastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, sesuai dalam Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Akan tetapi dalam upaya memperjuangkan aspirasi hak pekerja tersebut, pekerja harian lepas tidak memiliki organisasi serikat pekerja, Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja berbunyi “Serikat pekerja/Serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.” yang dapat menyalurkan

aspirasi para pekerja berupa hak pekerja, yaitu⁶: a). Hak atas upah yang adil; b). Hak untuk berserikat dan berkumpul; c) Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan; d) Hak untuk diproses hukum secara sah.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis ingin melakukan penelitian yang hasilnya akan dituliskan dalam bentuk skripsi dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA HARIAN LEPAS PT. WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI”

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan di dalam latar belakang penulis akan membatasi dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali?
2. Bagaimana upaya hukum jika pekerja harian lepas mengalami kecelakaan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Bali;
2. Untuk mengetahui upaya hukum jika pekerja harian lepas mengalami kecelakaan kerja.

⁶ Basani Situmorang dan Tim, 2012, Kompendium Hukum tentang Hukum Ketenagakerjaan, Badan Pembina Hukum Nasional, Jakarta, hal 43-44

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan tentang penerapan peraturan pemerintah tentang perlindungan Tenagakerja di Indonesia untuk melindungi hak dari pekerja harian lepas.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan tentang ketenagakerjaan kepada masyarakat luas pada umumnya dan pengusaha pada khususnya agar dari pengetahuan ini lebih berkurangnya perselisihan kepentingan antara pengusaha dengan pekerja.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang pengetahuan berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan.

4. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mengenai hal-hal yang harus segera dilaksanakan untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dengan tetap menjunjung tinggi penegakan hukum ketenagakerjaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 (lima) bab, masing-masing bab dibagi dalam sub-sub bab dan dibagi lagi dalam anak sub bab yang banyaknya disesuaikan dengan keperluan untuk mempermudah pembaca dalam memahami hubungan antara bab yang satu dengan yang lain.

Bab I Pendahuluan

Bab I ini berisi tentang : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab II mengenai Tinjauan Pustaka dibagi menjadi sub bab besar, sub bab yang pertama memuat mengenai Perlindungan Tenaga Kerja yang terdiri dari prinsip perlindungan tenaga kerja, jenis perlindungan tenaga kerja, obyek perlindungan tenaga kerja, perlindungan pekerja perempuan, perlindungan pekerja anak, dan perlindungan pekerja cacat, sub bab yang kedua memuat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, prinsip keselamatan dan kesehatan kerja, maksud dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja, kewajiban para pihak, program jaminan sosial kemudian sub bab ketiga perlindungan upah terdiri dari asas pengupahan, bentuk upah, upah minimum, upah lembur, beberapa hak pekerja tetap menerima upah, keterlambatan membayar upah, kemudian sub bab ke empat memuat hubungan kerja dan hubungan industrial, unsur hubungan kerja, kewajiban para pihak, perjanjian kerja, dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu, prinsip perjanjian kerja waktu tertentu, syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, kategori pekerjaan untuk pekerja kerja waktu tertentu, pengelompokan perjanjian kerja waktu tertentu, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, perubahan perjanjian kerja waktu tertentu jadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, kemudian sub bab yang ke lima memuat mengenai perselisihan hubungan industri, terdiri dari

pengertian hubungan industri, jenis perselisihan hubungan industri, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri, kemudian sub bab ke enam memuat mengenai pemutusan hubungan kerjapengertian pemutusan hubungan kerja, jenis jenis pemutusan hubungan kerja, prosedur pemutusan hubungan kerja, penetapan hak pemutusan hubungan kerja.

Bab III Metode Penelitian

Metode penelitian meliputi: metode pendekatan, bahan penelitian, spesifikasi penelitian, populasi dan sample, alat penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai hasil bagaimana penerapan peraturan tentang perlindungan tenagakerja harian lepas dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali agar dalam hubungan kerja tidak saling merugikan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi simpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN

1. Pengertian Pekerja

Istilah Pekerja selalu dibarengi dengan istilah Buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 3 memberi pengertian pekerja/buruh yang berbunyi “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Kemudian dalam Pasal 1 angka 8 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dinyatakan bahwa Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja di perusahaan umumnya dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Tenaga Kerja Tetap yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu. Pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.
- b. Tenaga kerja borongan, Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/MEN/1999 Pasal 1 ayat 3 berbunyi ” Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume

c. pekerjaan satuan hasil kerja”.

Menurut Pasal 1 ayat 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER 150/MEN/1999 berbunyi “ Pekerja Borongan adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah - ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau hasil kerja”.

d. Tenaga Kerja Harian Lepas, Dalam Keputusan Menteri Tenaga dan Transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/IV/2004 Pasal 10 ayat 1 berbunyi

“ Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas”. Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 berbunyi “Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian”.

2. Hubungan Kerja

Menurut Prof. Subekti, SH, Suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung

janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁷

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,SH adalah suatu perjanjian,dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain,(majikan) yang mengikat dirinya untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁸

a. Unsur Hubungan Kerja

Beberapa ahli berpendapat bahwa didalam perjanjiankerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah empat unsur penting yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan (Pasal 1601 a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang);
- 2) Adanya Perintah Orang lain (Pasal 1603 b KUH Perdata);
- 3) Adanya Upah (Pasal 1603 p KUH Perdata);
- 4) Terbatas Waktu Tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus – menerus.⁹

3. Perjanjian Kerja

a. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian yang sah menurut hukum hendaknya dijalankan dengan baik oleh pihak pengusaha dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Para tenaga kerja secara bersama-sama dengan pengusaha mewujudkan barang atau produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perjanjian

⁷ Subekti, *Hukum perjanjian*, Jakarta, PT Intermedia,1987, hal 1

⁸ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Grafindo Persada Mataram, 2003, hal 40

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal 39 - 40

yang dibuat hendaknya mencerminkan rasa keadilan. Untuk sahnya suatu perjanjian, menurut Pasal 1320 KUHPerdara ada 4 (empat) syarat - syarat sahnya perjanjian, yaitu:

- 1) Adanya kesepakatan para pihak
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Clausa yang halal

Syarat *pertama* dan *kedua* berkaitan dengan subyek perjanjian dan kemudian sebagai syarat-syarat subyektif. Sedangkan syarat *ketiga* dan *keempat* berkaitan dengan obyek perjanjian kemudian disebut sebagai syarat obyektif. Jika suatu perjanjian tidak terpenuhi syarat-syarat subyektifnya, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Ini berarti bahwa selama tidak ada pembatalan dari salah satu pihak, maka perjanjian tersebut harus berlaku seperti halnya perjanjian yang tidak mempunyai cacat. Sedangkan, apabila suatu perjanjian tidak terpenuhi syarat-syarat obyektifnya, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, sehingga dengan demikian perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada sejak semula.

Berdasarkan pada Pasal 1321 KUHPerdara, suatu kesepakatan dianggap sah apabila kesepakatan tersebut diberikan karena kekhilafan atau diperbolehkannya secara paksa atau karena penipuan. Sedangkan pada Pasal 1322 KUHPerdara, suatu kekhilafan akan mengakibatkan dapat dibatalkannya suatu perjanjian apabila kekhilafan itu mengenai

hakekat barang yang menjadi obyek perjanjian serta orangnya. Pada Pasal 1330 KUHPerdata menentukan mengenai orang-orang yang tidak cakap untuk mengadakan perjanjian, yaitu :

- 1) Orang yang belum dewasa
- 2) Orang yang ditaruh dibawah pengampuan
- 3) Orang-orang perempuan yang bersuami
- 4) Untuk semua yang dinyatakan tidak cakap menurut undang-undang

Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan, apa yang dikehendaki pihak yang satu maka dikehendaki pihak yang lain.

- b) Kemampuan atau kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 Tahun, (Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan adanya hak dan kewajiban.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian itu dianggap tidak pernah ada. Perjanjian kerja diatur dalam Buku III Bab 70 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1601-1603 Z, perjanjian kerja adalah:

Suatu perjanjian yang menyatakan kesanggupan pihak I

(buruh) untuk bekerja pada pihak lainnya (majikan atau penguasa) dengan menerima upah dan kesanggupan pihak majikan untuk menerima buruh sebagai pekerja dengan memberi upah.¹⁰

Pada umumnya didalam masyarakat, perjanjian kerja dibuat secara lisan. Kalaupun diadakan secara lisan isinya sangat singkat, misalnya memuat tentang besarnya upah dan macamnya pekerjaan. Perjanjian tertulis hak dan kewajiban pihak tenaga kerja dan pengusaha. Dengan demikian memuat adanya peraturan yang memuat syarat-syarat kerja dan pengusaha.¹¹

b. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja

1) Bentuk Perjanjian Kerja

Pada umumnya didalam masyarakat, perjanjian kerja dibuat secara lisan. Kalaupun diadakan secara tertulis isinya sangat singkat, misalnya memuat tentang besarnya upah dan macamnya pekerjaan. Perjanjian tertulis hak dan kewajiban pihak tenaga kerja dan pengusaha. Dengan demikian memuat adanya peraturan yang memuat syarat-syarat kerja antara pengusaha dan pekerja.

Tidak ada satupun peraturan yang mengikat bentuk tertulis atau lisan, karena dijamin dengan “*asas kebebasan berkontrak*”, yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan

¹⁰ Iman Supomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan (Perlindungan Buruh)*, Penerbit Pradya Paramita, Jakarta, hal. 1.

¹¹ Ibid, hal.66

ketertiban umum.

Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang sangat besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian. Hal ini hendaknya harus disadari dengan adanya perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati secara baik akan menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi pihak buruh maupun majikan. Akan lebih jauh nanti produktivitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha akan dapat mengembangkan perusahaannya dan lebih luas lagi membuka lapangan pekerjaan.

2) Isi Perjanjian Kerja

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur Perjanjian Kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maksudnya, apabila diperusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, isi perjanjian kerja, baik kualitas maupun kuantitas, tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.¹²

¹² F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 22

c. Pengelompokan Perjanjian Kerja

1) Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja

Dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu :

(a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

(b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja ini tersurat pada Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdara, yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Dengan demikian maka pengertian perjanjian waktu tidak tertentu adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha dimana jangka waktu tidak ditentukan baik dalam perjanjian, Undang-Undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

2) Berdasarkan status Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994; menyebutkan bahwa “Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian”. Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik kosmetik. Pekerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya.

d. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pada umumnya, suatu perjanjian akan berakhir bilamana tujuan perjanjian itu telah dicapai, dimana masing-masing pihak telah saling menunaikan prestasi yang diperlukan sebagaimana yang mereka kehendaki bersama-sama dalam perjanjian tersebut. Namun demikian, suatu perjanjian dapat juga berakhir karena hal-hal berikut ini:

- a. Lama waktu perjanjian yang ditentukan oleh para pihak telah terlewati;
- b. Batas maksimal berlakunya suatu perjanjian ditentukan oleh undang-undang;
- c. Ditentukan di dalam perjanjian oleh para pihak atau oleh undang-undang, bahwa dengan suatu peristiwa tertentu,

maka perjanjian akan berakhir;

- d. Dengan pernyataan penghentian oleh salah satu pihak (opzegging). Misalnya, perjanjian sewa-menyewa yang waktunya tidak ditentukan didalam perjanjian. Pernyataan penghentian ini harus dengan memperhatikan tenggang waktu pengakhiran menurut kebiasaan-kebiasaan setempat;
- e. Karena putusan hakim;
- f. Adanya kesepakatan para pihak (herroeping).

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Dasar-Dasar Hukum Perjanjian Waktu Tertentu

Menurut Prof. Subekti, SH, Suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbulah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.¹³ Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,SH adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain, (majikan) yang mengikat dirinya untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.¹⁴

¹³ Subekti, *Hukum perjanjian*, Jakarta, PT Intermasa,1987, hal 1

¹⁴ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Grafindo Persada Mataram, 2003, hal 40

Berdasarkan pasal 1320 KUHPperdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

- a. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikuti diri.
- b. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan
- c. Menyangkut hal yang tertentu
- d. Ada suatu sebab yang halal

Ketentuan pelaksanaan perjanjian Tenagakerja harian lepas diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagai berikut :

- a. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. (Pasal 10 ayat (2)).
- b. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. (Pasal 10 ayat (3))
- c. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. (Pasal 11).

Apabila perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih 3 bulan berturut-turut atau

lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat: a). Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja; b). Nama/alamat pekerja/buruh; c). Jenis pekerjaan yang dilakukan, dan; d). Besarnya upah dan/ atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja/buruh harian lepas disampaikan kepada instansi setempat yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan untuk dicatat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak memperkerjakan pekerja/buruh.¹⁵

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 sampai Pasal 66.
- 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu.
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain.

b. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Prinsip Perjanjian kerja waktu tertentu antara lain:¹⁶

¹⁵ F.X. Djumaldji S.H.,M.Hum, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal 14

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal 131

- 1) Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin minimal 2 rangkap;
- 2) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu
- 3) Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan
- 4) Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian
- 5) Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap

c. Syarat-Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 54 ayat 1 berbunyi “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

- 1) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- 3) jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) tempat pekerjaan;
- 5) besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat 2 berbunyi “Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh

bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 54 ayat 3 berbunyi “Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja”.

d. Kategori Pekerjaan Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 59 ayat 1 berbunyi “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1). pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2). pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3). pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4). pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

e. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun, untuk perpanjangan perjanjian pengusaha 7 hari sebelum perjanjian kerja yang berlaku berakhir, Perjanjian kerja yang

diperpanjang telah berakhir dapat di adakan pembaruan perjanjian kerja yang hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 2 tahun.¹⁷

f. Perubahan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) jadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagai berikut :

- 1). Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.(Pasal 10 ayat (2))
- 2). Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.(Pasal 10 ayat (3))
- 3). Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.(Pasal 11)

Apabila perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis.

¹⁷ Ibid, hal 23

B. PERLINDUNGAN TENAGA KERJA

1. Prinsip Perlindungan Tenaga Kerja

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dengan penghidupan yang layak langsung bergantung pada pekerjaan itu.¹⁸ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Perlindungan Tenaga Kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan hukum pekerja sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat 2 huruf b, c, dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh (Pasal 84).
- b. Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1))
- c. Setiap pekerjaan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat(1))
- d. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenagakerja (Pasal 99 ayat (1))

¹⁸ Senjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta, 1987, hal 2.

- e. Pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”
- f. Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyebutkan “ Setiap pekerja/Buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh”.
- g. Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/ Men/ VI/ 2004 yang menyebutkan “ Syarat kerja yang di perjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dan pada ketentuan dalam peraturan perundang- undang yang berlaku”.

2. Jenis Perlindungan Tenaga Kerja

Menurut Soepomo bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu : a). Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya; b). Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; c). Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁹

3. Obyek Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 86 ayat 1 huruf a Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003

¹⁹ Soepomo dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, P.T Citra Aditya, Bandung, 2003, hal 61

tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Bahwa lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi²⁰:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

4. Waktu Kerja

Waktu kerja yang diatur dalam pasal 77 ayat 2 berbunyi :

- a 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja perempuan yang diatur dalam pasal 76 ayat 3 berbunyi “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. memberikan makanan dan minuman bergizi; dan

²⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. P.T Citra Aditya, Bandung, 2014, hal 103

- b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Waktu Kerja Perempuan Pasal 76 ayat 4 berbunyi “Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.”

Waktu istirahat dan cuti kerja yang diatur dalam pasal 79 ayat 2

meliputi:

- 1) istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- 3) cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- 4) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Perlindungan pelaksanaan lembur. Perlindungan hak tenaga kerja harian lepas dalam menjalankan lembur diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

- a. Untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan.(Pasal 6 ayat (1)
- b. Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban :
 - 1) Membayar upah lembur;
 - 2) Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - 3) Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 jam atau lebih (Pasal 7 ayat (1)
 - 4) Pemberian makan dan minum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c tidak boleh diganti dengan uang. (Pasal 7 ayat (2)

Waktu kerja lembur. Pengertian tentang waktu kerja lembur terdapat pada, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur

- a. “ Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam)

- hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah". Pasal 1 (butir 1)
- b. Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Pasal 78 (butir 2)

Waktu Kerja Lembur dalam Pekerjaan Tertentu. Jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus ini terikat dengan hari-hari libur resmi, di mana jika pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh pada hari tersebut, wajib membayar upah kerja lembur. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003, pengertian pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Adapun jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus sebagai berikut:

- a. Pekerjaan dibidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. Pekerjaan dibidang pelayanan jasa transportasi;
- c. Pekerjaan dibidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. Pekerjaan dibidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;

- f. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. Pekerjaan di bidang usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. Pekerjaan di bidang media massa;
- i. Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. Pekerjaan di bidang konservasi; dan
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu prosen produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan baikan alat produksi.²¹

5. Perlindungan upah

a. Asas pengupahan

1) Peraturan Menteri Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan Upah

Pasal 2 berbunyi “Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus”.

Pasal 3 berbunyi “Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya”.

²¹ Abdul khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006, hal 30*

2) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 90 ayat 1 berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Pasal 90 ayat 2 berbunyi “Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Pasal 90 ayat 3 berbunyi “Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Pasal 91 ayat 1 berbunyi “Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 91 ayat 2 berbunyi “Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pasal 92 ayat 1 berbunyi “Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi”.

Pasal 92 ayat 2 berbunyi “Pengusaha melakukan peninjauan upah secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas”.

Pasal 92 ayat 3 berbunyi “Ketentuan mengenai struktur dan skala upah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri”.

b. Bentuk upah

Pasal 94 berbunyi “Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap”.

c. Upah minimum

Sesuai dengan Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor PER-17/MEN/VIII/2005. Pasal 1 ayat 1 berbunyi “Kebutuhan Hidup Layak yang selanjutnya disingkat KHL adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan”.

d. Upah lembur

Upah lembur adalah upah yang diberikan oleh pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi dari jam kerja (7 jam sehari dan 40 jam seminggu) atau pada hari istirahat mingguan, hari-hari besar

yang telah ditetapkan pemerintah (Surat Edaran Dirjen Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan Pengawasan Norma Kerja Nomor SE.02/M/BW/1987).²² Apabila pekerja telah bekerja lebih dari 40 jam seminggu, Pekerja yang bersangkutan berhak menerima upah lembur. Berdasarkan ketentuan Pasal 78 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian ditindaklanjuti dengan ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004, mengatur pengecualian kewajiban membayar upah kerja lembur karena ada pengecualian bagi pekerja yang memiliki tanggung jawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dibatasi waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pedoman perhitungan Upah Lembur sebagai berikut:

- a. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
- b. Upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan
- c. Dalam hal upah pekerja/buruh dibayar

Peraturan yang mengatur Waktu Kerja teradpat pada, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 77 dan 78, untuk secara harian perhitungan upah sebulan adalah upah sehari dikalikan 25 bagi yang bekerja 6 hari dalam seminggu, atau dikalikan 21 bagi yang bekerja 5 hari dalam seminggu, Berdasarkan

²² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal 131

Satuan Hasil upah sebulan adalah upah rata-rata 12 bulan terakhir, Dalam hal pekerja/buruh kurang dari 12 bulan upah sebulan dihitung rata selama bekerja, dengan ketentuan tidak boleh rendah dari Upah Minimum Setempat.

Cara perhitungan upah lembur :

1. Apabila Kerja lembur dilakukan pada hari kerja:
 - a. Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 150% kali upah sejam.
 - b. Untuk setiap jam kerja lembur berikut harus dibayar upah sebesar 200% kali upah sejam.
2. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 hari kerja 40 jam dalam seminggu, maka perhitungannya:
 - a. Untuk 7 jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, dan jam ke-8 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-9 dan ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.
 - b. Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah lembur 5 jam pertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-6 dibayar 300% kali upah sejam, jam ke-7 dan ke-8 dibayar 400% kali upah sejam.
 - c. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 jam

pertama dibayar 200% kali upah sejam, jam ke-9 dibayar 300% kali upah sejam, dan jam ke-10 dibayar 400% kali upah sejam.²³

e. Beberapa hak pekerja tetap menerima upah

Pasal 93 ayat 1 berbunyi “Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat 2 berbunyi “Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- 1) pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 2) pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- 3) pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- 4) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- 5) pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 6) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan

²³ Ibid

tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

- 7) pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- 8) pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- 9) pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pasal 93 ayat 1 berbunyi “ Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat 2 berbunyi “ Ketentuan pengusaha wajib membayar upah apabila : Pekerja sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan”.

Pasal 93 ayat 3 berbunyi “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit yaitu:

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Pasal 93 ayat 4 berbunyi “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c sebagai berikut:

- 1) pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
- 2) menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 3) mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- 4) membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 5) isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
- 6) suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari; dan
- 7) anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.
- 8) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

f. Keterlambatan membayar upah

Pasal 95 ayat 1 berbunyi “Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda”.

Pasal 95 ayat 2 berbunyi “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh”.

Pasal 95 ayat 3 berbunyi “Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah”.

Pasal 95 ayat 4 berbunyi “Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya”.

C. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

1. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan kerja

a. Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 86 ayat 1 berbunyi :“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 86 ayat 2 berbunyi “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”.

Pasal 86 ayat 3 berbunyi “Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat

(1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Pasal 87 ayat 1 berbunyi “Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Pasal 87 ayat 2 berbunyi “Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah”.

b. Undang- undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Pasal 7 berbunyi “Untuk pengawasan berdasarkan Undang-undang ini pengusaha harus membayar retribusi menurut ketentuan-ketentuan yang akan diatur dengan peraturan perundangan”.

Pasal 8 ayat 1 berbunyi “Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan diterimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya.

Pasal 8 ayat 2 berbunyi “Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur.

c. Undang- Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan

Pasal 23 ayat 1 berbunyi “Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal”.

Pasal 23 ayat 2 berbunyi “Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja”.

Pasal 23 ayat 3 berbunyi “Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja”.

d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men/1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Pasal 3 ayat 1 berbunyi “Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3”.

Pasal 2 ayat 2 berbunyi “Sistem Manajemen K3 sebagaimana di maksud dalam ayat (1) wajib dilaksanakan oleh pengurus, Pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan”.

2. Maksud dan tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja, uraian maksud penerapan system manajemen K3 antara lain:

- a. Terjadinya kecelakaan ditempat kerja sebgaiian besar karena faktor manusia dan sebgaiian kecil karena faktor teknis
- b. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta orang lain ang berada ditempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja agar tetap aman, perlu penerapan sistem manajemen K3.

- c. Untuk mengantisipasi hambatan teknis dalam era globalisasi perdagangan.
- d. Diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1996 tentang Sistem manajemen K3.²⁴

3. Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja

Ruang lingkup keselamatan kerja adalah meliputi setiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat dumber atau sumber-sumber bahaya.²⁵

Keselamatan dan Kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja

Unsur tempat kerja ada tiga, yaitu:

- a. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
- b. Adanya Sumber Bahaya
- c. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus – menerus maupun sewaktu- waktu.

Penanggung Jawab keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja, pengawasan atas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan oleh pejabat/ petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:

- a. Pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Depnaker.

²⁴ Ibid, hal 118

²⁵ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Indeks, hal 120

- b. Ahli keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.²⁶

4.Kewajiban para pihak

a. Kewajiban Pengusaha

Kecelakaan adalah kejadian merugikan yang tidak direncanakan,tidak terduga,tidak diharapkan serta tidak ada unsur kesengajaan, (Hitze, 1977)

Managemen Keselamatan dan kesehatan kerja (MK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, Prosedur, Proses dan Sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.²⁷

Menurut Mangkunegara (2002, p.163) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Mangkunegara (2002, p.170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:

²⁶ Abdul Khakim, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.P.T Citra Aditya, Bandung, 2014, hal 112

²⁷ <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jts/article/view/16901/16885>

- a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
- b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

Perlindungan tenagakerja teradap keselamatan dan kesehatan kerja di atur dalam. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.01/MEN/1980 tentang keselamatan dan kesehatan kerja pada konstruksi bangunan.

1. Pada setiap pekerjaan konstruksi harus diusahakan pencegahan atau dikurangi terjadinya kecelakaan atau sakit akibat kerja terhadap tenaga kerja. (Pasal 3 ayat (1))
2. Sewaktu pekerjaan dimulai harus segera disusun suatu unit keselamatan dan kesehatan kerja, hal tersebut harus diberitahukan kepada setiap tenaga kerja. (Pasal 3 ayat (2))
3. Unit keselamatan dan kesehatan kerja tersebut ayat (2) pasal ini meliputi usaha-usaha pencegahan terhadap: kecelakaan, kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan usaha-usaha penyelamatan. (Pasal 3 ayat (3))
4. Semua peralatan sisi-sisi lantai yang terbuka, lubang-lubang dilantai yang terbuka, atap-atap atau panggung yang dapat dimasuki, sisi-sisi tangga yang terbuk, semua galian-galian dan lubang-lubang yang dianggap berbahaya harus diberi pagar atau tutup pengaman yang kuat.

5. Setiap ujung-ujung mencuat yang membahayakan harus dilengkungkan atau dilindungi. (pasal 74)
6. Alat-alat penyelamat dan pelindung diri yang jenisnya disesuaikan dengan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing tenaga kerja harus disediakan dalam jumlah yang cukup. (Pasal 99 ayat (1))
7. Alat-alat termaksud pada ayat (1) pasal ini harus selalu memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan. (Pasal 99 ayat (2))
8. Alat-alat tersebut ayat (1) pasal ini harus digunakan sesuai dengan kegunaannya oleh setiap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja. (Pasal 99 ayat (3))
9. Tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja diwajibkan menggunakan alat-alat termaksud pada ayat (1). (Pasal 99 ayat (4))

b. Kewajiban dan hak pekerja

Menurut pasal 12 UU No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kewajiban dan hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1) Kewajiban Pekerja

- (a) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai
- (b) Pengawas atau ahli keselamatan kerja
- (c) Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan

- (d) Memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan tempat kerja.

2) Hak Pekerja

- (a) Meminta pada Pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan
- (b) Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggung-jawabkan.

D. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut. Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 berlaku untuk semua PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan

memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan-alasan tertentu yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja/buruh menikah;
- e. Pekerja/ buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

2. Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

- 1) PHK demi hukum
- 2) PHK atas Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- 3) PHK atas kehendak pekerja/buruh
- 4) PHK atas kehendak pengusaha.²⁸

Menurut Mohd. Syaufii Syamsuddin (2014), Berakhirnya hubungan Kerja terbagi menjadi lima macam, yakni²⁹ :

a. Berakhir Demi Hukum

- 1) Berakhir karena Perjanjian
- 2) Diakhiri dalam masa percobaan
- 3) Atas Permintaan Pekerja

²⁸ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2007, hal 94-96

²⁹ Abdul Khakim, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.P.T Citra Aditya, Bandung, 2014, hal 178 - 179

- 4) Pekerja Meninggal Dunia.
- 5) Karena Usia Pensiun
- 6) Atas Persetujuan Kedua Belah Pihak
- 7) Diputus Oeh Pengadilan

b. Keadaan Yang Melekat Pada Pribadi Pekerja

- 1) Sakit selama lebih dari satu tahun
- 2) Cacat total tetap
- 3) Karena terjadi perkawinan

c. Berkenaan Dengan Kelakuan Pekerja

- 1) Kesalahan Berat
- 2) Kesalahan diluar Kesalahan Berat

d. Berkenaan Dengan Tindakan Pengusaha

Pasal 169 ayat 1 yaitu : Pekerja dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- 2) membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;

- 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- 5) memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

e. Berkenaan Dengan Jalannya Perusahaan

- 1) Perusahaan Tutup
- 2) Perubahan Status Perusahaan
- 3) Perusahaan melakukan efisiensi
- 4) Perusahaan Pailit

3. Penetapan Hak Pemutusan Hubungan Kerja

- a. Uang Pesangon yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai akibat adanya pemutusan Hubungan kerja.
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja yaitu uang jasa Undang – Undang 12 Tahun 1964 sebagai penghargaan pengusaha kepada pekerja yang dikaitkan dengan lamanya masa kerja
- c. Ganti Penggantian Hak yaitu pembayaran berupa uang dari pengusaha kepada pekerja sebagai penggantian istirahat tahunan, istirahat

panjang, biaya perjalanan ke tempat dimana pekerja diterima bekerja, fasilitas pengobatan, fasilitas perumahan, dan lain – lain.³⁰

E. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Penyelesaian Sengketa Buruh Di Luar Pengadilan

Dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib dimulai dengan bipartite (perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih). Kalau perundingan tersebut tidak selesai, baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang ada di kantor yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kemudian, kalau juga tidak selesai, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Sementara itu, penyelesaian sukarela menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah melalui konsiliator dan arbiter yang dapat dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak.³¹

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 memungkinkan penyelesaian sengketa buruh/Tenaga Kerja diluar pengadilan.

a. Penyelesaian Melalui Bipartite

Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan

³⁰ Abdul Khakim, *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.P.T Citra Aditya, Bandung, 2014, hal 192

³¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007,hal 148

majikan. Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang No.2 Tahun 2004 dan minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut.

Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang

diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam pasal 19 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut.

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai.

Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan didepan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Undang-undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan majikan didalam suatu perusahaan. Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) berbunyi :

- 1) beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) cakap melakukan tindakan hukum
- 3) warga negara Indonesia
- 4) berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- 5) pendidikan sekurang-kurangnya Starata Satu (S-1)
- 6) berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter

- 7) menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase, dan
- 8) memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang No.2 Tahun 2004, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi.

Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-undang No.2 Tahun 2004, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula di ekekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan

Penyelesaian dan penyaluran sengketa Pekerja dan Tenaga Kerja di Undang-undang No.2 Tahun 2004 sebagai wadah peradilan Hubungan

Industrial disamping peradilan umum.

Dalam Pasal 56 Undang -undang No.2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.³²

³² <http://library.usu.ac.id/download/fh/hkadm-kelelung.pdf>

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisa, kecuali itu maka juga diadakan pemeriksaan yang lebih mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.³³

1. Metode pendekatan

Metode Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang menekankan pada ilmu hukum, tetapi di samping itu juga berusaha menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat. Penelitian ini difokuskan pada perlindungan hukum tenaga kerja harian lepas PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali.

2. Bahan penelitian

Sebagai bahan penelitian, peneliti menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu;

- a. Data primer adalah data yang dilakukan dengan wawancara bebas

³³ Soerjono Soekanto, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: UIPress, 1998, hal 43

terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dimungkinkan adanya variasi-variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara guna memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

- b. Data sekunder dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan guna mendapatkan landasan teoritis berupa pendapat-pendapat atau tulisan-tulisan para ahli atau pihak-pihak lain yang berwenang dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk-bentuk ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada.

Sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya bahan hukum yang mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan.³⁴

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari peraturan perundang-undangan terkait dengan perlindungan ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

³⁴ Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Jakarta: UI Press, 2008, hal 14

- c. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
 - d. Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja
 - e. Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
 - f. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
 - g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
 - h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER. 01/MEN/1980 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan.
 - i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepmen No. 233/ Men/ 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerja Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.
 - j. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur
- 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen

resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku, teks, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.³⁵

3. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam kasus ini adalah deskriptif-analisis, yaitu menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan diatas. Analisis deskriptif adalah metode analisa data dengan memilah data yang tepat untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya dilapangan.³⁶ Penelitian ini juga dilakukan dengan cara mendeskripsikan secara sistematis, faktual, akurat terhadap suatu obyek yang ditetapkan untuk menemukan sifat, karakteristik, dan faktor tertentu, dimulai dari faktor dan teori yang umum dipublikasikan terhadap data yang diperoleh untuk menjawab permasalahan, dan kemudian dianalisis dalam bentuk laporan penelitian.

Penelitian yang bersifat deskriptif adalah sesuatu bentuk penelitian yang ditunjukan untuk menggambarkan fenomena yang ada, penelitian ini dilakukan dengan menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum, dan praktek pelaksanaan perlindungan tenaga kerja harian lepas dengan pengusaha.

4. Populasi dan Sample

Pengertian populasi atau *universe* adalah seluruh obyek atau seluruh

³⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2008, hal 20-21

³⁶ Ibid, hal 21

individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh untuk yang akan diteliti, karena populasi biasanya sangat besar, maka kerap kali tidak mungkin untuk meneliti seluruh populasi itu³⁷. Populasi yang sangat besar dan luas, maka tidaklah mungkin meneliti seluruh populasi karena hal ini memerlukan waktu yang lama, serta tenaga, dan biaya yang besar, maka dari itu dalam penelitian ini tidaklah perlu menyelidiki semua obyek atau individu untuk mendapatkan gambaran yang besar mengenai keadaan populasi.

Teknik Pengambilan Sample dilakukan dengan mempergunakan teknik *purposive sampling* bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan pada tujuan tertentu. Teknik ini dipilih karena alasan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya dan jauh letaknya.³⁸ Teknik pengambilan sampel dengan mempergunakan *purposive simple* terdiri dari :

1. Pekerja yang memiliki kedudukan di struktur organisasi di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali pada tanggal penelitian 30 - 31 Juni 2017
2. Pekerja Harian Lepas yang bekerja untuk PT. Waskita Karya di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali

Kriteria-kriteria penerapan tersebut karena kedekatan sampel dengan permasalahan yang diteliti, baik dari segi posisi, wewenang atau aktifitasnya dalam memberikan penjelasan bagi permasalahan. Kriteria

³⁷ Roni Hanitijo Soemitro, *Metodelogi Hukum dan Jurimateri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990, hal 44

³⁸ Ibid, hal 51

yang dimaksud, yaitu pihak-pihak yang mempunyai kepentingan dan langsung dalam permasalahan, adapun responden dalam penelitian ini:

- a. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
- b. PT. Waskita Karya Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali
- c. Pengacara
- d. Pekerja harian lepas Proyek Meritus Seminyak Bali

Adapun penelitian ini dilakukan secara langsung kelokasi dngan tujuan untuk memperoleh data yang diperlukan berhubungan dengan masalah yang diteliti, lokasi penelitian dilakukan di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali.

5. Alat Penelitian

a) Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis, dan disertasi, peraturan-peraturan tentang ketenagakerjaan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

b) Wawancara/interview

Wawancara/interview yaitu alat pengumpulan data yang berisi pokok-pokok pertanyaan yang diperlukan untuk memandu jalannya wawancara, dengan tujuan agar dalam proses wawancara tidak terjadi terlewatnya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Metode interview ini

dilakukan untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai dalam penulisan skripsi ini adalah responden dan narasumber

6. Metode Analisis Data

Data primer dan data sekunder setelah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisa dengan metode analisis kualitatif berdasarkan peraturan yang berlaku. Pada tahapan ini data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan diajukan dalam penelitian.

Analisa data yang digunakan dalam metode kualitatif maksudnya ialah suatu cara penelitian untuk menghasilkan data deskriptif kualitatif yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan. Analisa tersebut diharapkan nantinya akan menghasilkan uraian yang bersifat deskriptif, yaitu uraian yang menggambarkan kenyataan-kenyataan yang terjadi pada Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Harian Lepas PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PT. WASKITA KARYA

1. Sejarah dan perkembangan PT.Waskita Karya

Perseroan didirikan sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pada tanggal 1 Januari 1961 melalui proses nasionalisasi perusahaan asing yang semula bernama Volker Aannemings Maatschapij N.V menjadi PN Waskita. Pada 1973, Perseroan berubah menjadi perusahaan Negara menjadi Perusahaan Perseroan dan melakukan perubahan nama menjadi PT.Waskita Karya (Persero), Bidang usaha Jasa Konstruksi, Beton Precast, Realty, Toll Road, dan Energi. Kepemilikan Saham Pemerintah Republik Indonesia 66,04%, dan Masyarakat 33,96%.³⁹

Perkembangan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk sebagai berikut ⁴⁰ :

1. Pada Tahun 1980-an Mengerjakan proyek skala besar seperti Bandara Udara Soekarno Hatta dan Reaktor Multiguna Siwabessy,
2. Tahun 1990-an Menyelesaikan berbagai gedung bertingkat seperti BNI City, Gedung BI, Mandiri Plaza Tower,
3. Tahun 1995 Meraih ISO 9001:1995,
4. Tahun 2005 Memperbaharui sertifikasi OHSAS 18001:2005,
5. Tahun 2006 Meraih ISO 14001:2006,

³⁹ Buku Panduan Pelaksanaan Pekerjaan Bagian V, PT. Waskita Karya, hal 3

⁴⁰ Opcit, PT. Waskita Karya, hal 4

6. Tahun 2007 Meraih sertifikasi Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3),
7. Tahun 2011 Meraih sertifikasi Audit Sistem Manajemen Pengamanan (Sistem Manajemen Pengamanan Swakarsa),
8. Tahun 2012 Go Public pada Desember 2012, dan Menerbitkan Obligasi Pada Mei 2012 dengan Peringkat A.
9. Tahun 2013 Meningkatkan peringkat obligasi menjadi A dan Mendirikan Waskita Sangir Energi,
10. Tahun 2014 Menerbitkan Obligasi PUB 1 tahap 1 bulan November 2014 dengan peringkat A dan mendirikan anak perusahaan Waskita Toll Road, Waskita Beton Precast, Waskita Karya Realty.
11. Tahun 2015 Memperoleh Penyertaan Modal Negara (PMN) sebesar Rp 3,5 Triliun serta Dana Publik sebesar Rp. 18 Triliun sehingga total dari Dana Penawaran Umum Terbatas melalui Right Issue sebesar Rp 5,3 Triliun, dann Mengembangkan investasi jalan tol dengan kepemilikan mayoritas maupun minoritas pada 12 ruas jalan tol dengan panjang hamper 524km baik Jawa atau Sumatera.

Visi : Menjadi Perusahaan Indonesia terkemuka di bidang industri konstruksi, rekayasa, investasi infrastruktur dan realty.

Misi : Meningkatkan nilai Perusahaan yang berkelanjutan melalui SDM yang berkompeten, Sistem dan teknologi terintegrasi, Sinergi dengan mitra usaha, Inovasi, serta diversifikasi usaha.

Motto : Maju dengan karya Bermutu

Budaya Perusahaan :

1. Excellenve berupa Kreatif, Inovatif, Responsif, Proaktif, Tangguh, dan Militan
2. Teamwork berupa Terbuka, Komunikatif, dan Peduli
3. Profesionalism berupa Ahli dibidangnya, Menjalankan hak dan kewajiban, dan Bekerja efektif dan efisien.⁴¹

2. Struktur Organisasi PT. Waskita Karya

a. Profil Dewan Komisaris

- 1) Badronin Haiti, Sebagai Komisaris Utama, Warga Negara Indonesia 58 Tahun lahir di Jember 24 Juli 1958;
- 2) Mohamad Hasan, Sebagai Komisaris Utama (Periode 8 Agustus 2012 hingga 25 November 2016), Warga Negara Indonesia, 63 Tahun lahir di Bandung 9 Mei 1953;
- 3) R. Agus Sartono, Sebagai Komisaris, Warga Negara Indonesia, 55 Tahun lahir di Purworejo 30 Oktober 1961;
- 4) Arif Baharudin, Sebagai Komisaris, Warga Negara Indonesia, 49 Tahun lahir di Pogalan 21 Mei 1967;
- 5) Danis H. Sumadilaga, Sebagai Komisaris, Warga Negara Indonesia, 56 Tahun lahir di Jakarta 28 Oktober 1960:
- 6) M. Aqil Irham, Sebagai Komisaris Independen, Warga Negara Indonesia, 47 Tahun lahir di Kotabumi 11 Desember 1969;

⁴¹ Laporan tahunan 2016, PT. Waskita Karya, hal 82

- 7) Viktor S. Sirait, Sebagai Komisaris Independen, Warga Negara Indonesia, 42 Tahun lahir di Porsea-Toba Somasir 17 Oktober 1974.

b. Profil Direksi

- 1) M. Choliq, Sebagai Direktur Utama, Warga Negara Indonesia, 64 Tahun lahir di Gresik 12 Desember 1962;
- 2) Tunggul Rajagukguk, Sebagai Direktur Keuangan, Warga Negara Indonesia, 54 Tahun lahir di Pematang Siantar 28 Agustus 1962;
- 3) Adi Wibowo, Sebagai Direktur Operasi II, Warga Negara Indonesia, 57 Tahun lahir di Yogyakarta 4 April 1959;
- 4) Nyoman Wirya Adnyana, Sebagai Direktur Operasi III, Warga Negara Indonesia, 53 Tahun lahir di Singaraja 23 September 1963;
- 5) Agus Sugiono, Sebagai Direktur Pengembangan dan SDM dan Pjs.Direktur Operasi I, Warga Negara Indonesia, 56 Tahun lahir di Cirebon 16 Oktober 1960;
- 6) Desi Arryani, Direktur Operasi I Periode 8 Agustus 2012 hingga 29 Agustus 2016, Warga Negara Indonesia, 53 Tahun lahir di Jakarta 29 Desember 1962.

c. Profil jajaran Eksekutif

- 1) Nana Mulyana, Sebagai Kepala Departemen Operasi, Warga Negara Indonesia, 55 Tahun lahir di Jakarta pada 18 Februari 1961;

- 2) Y. Ariandi Siregar, Sebagai Kepala Departemen Keuangan dan Resiko, Warga Negara Indonesia, 47 Tahun lahir di Lirik 6 Agustus 1969;
 - 3) Munib Lusianto, Sebagai Kepala Departemen SDM dan Sistem, Warga Negara Indonesia, 52 Tahun lahir di Yogyakarta 14 Januari 1964;
 - 4) Ridwan Darma, Kepala Divisi I, Warga Negara Indonesia, 55 Tahun lahir di Pariaman 11 April 1961;
 - 5) Tukijo, Sebagai Kepala Divisi II, Warga Negara Indonesia, 55 Tahun lahir di Sukoharjo 4 Maret 1961;
 - 6) Ibnu Nouval, Sebagai Kepala Divisi Reg Barat, Warga Negara Indonesia, 53 Tahun lahir di Jepara 3 Juli 1963;
 - 7) Fathor Rachman, Sebagai Kepala Divisi Reg Timur, Warga Negara Indonesia, 51 Tahun lahir di Pamekasan 14 Agustus 1965.⁴²
- d. Struktur Organisasi Perwakilan PT.Waskita dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali
- Struktur organisasi dapat digambarkan sebagai berikut (*lihat Lampiran*)
- 1) Dari struktur diatas dapat dijelaskan tentang Tugas dan Tanggung Jawab Personil
 - 1) Triko Santoso, sebagai Kepala Proyek, berstatus pegawai tetap PT.Waskita Karya, tugas dan tanggung jawab yaitu :

⁴² Ibid, hal 86 - 103

- a) Memimpin kegiatan pelaksanaan proyek dengan memperdaya gunakan sumber daya;
 - b) Melakukan pengendalian terhadap perencanaan pada proses kegiatan pelaksanaan lapangan;
 - c) Membuat laporan tentang kemajuan, kepegawaian, keuangan, peralatan, dan persediaan bahan di Proyek secara berkala;
 - d) Mengenali dan Mencari penyelesaian permasalahan yang terjadi selama proses kegiatan pelaksanaan di lapangan agar proyek dapat diselesaikan untuk menjamin tercapainya laba dan citra perusahaan.
 - e) Ikut Serta berperan dalam bidang pemasaran untuk mendapatkan Proyek Lanjutan/Baru
- 2) Sulton Wahyu Yordana, Kasi Teknik dan Administrasi Kontrak, Berstatus Pegawai Tetap PT. Waskita Karya, tugas dan tanggung jawab yaitu :
- a) Menyiapkan dan melengkapi metode konstruksi dan programkerja mingguan untuk pelaksanaan di lapangan;
 - b) Menjamin survey dan pengukuran di lapangan serta penyelidikan ulang kondisi tanah di lapangan bila diperlukan;
 - c) Menyiapkann Gambar As Built Drawing;
 - d) Menyiapkan Program penyesuaian biaya, mutu, dan waktu;
 - e) Berkerja sama dengan Kepala Proyek untuk mengendalikan keuangan;

- f) Menyiapkan jadwal waktu pelaksanaan dilapangan dan pengadaan sumber daya.
- 3) Bambang Sudijantoro, Jabatan Pelaksana ME, Status Pegawai Tetap PT. Waskita Karya
- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai program yang telah dibuat;
 - b) Menyiapkan tenaga kerja sesuai jadwal dan mengatur tugas-tugasnya setiap hari dilapangan;
 - c) Mengadakan dan pemeriksaan dan pengukuran hasil pekerjaan;
 - d) Bekerja sama dengan teknik dan Kapro membuat metode kerja;
- 4) Kuswandi, Jabatan Loglat, Berstatus Pegawai Tetap PT. Waskita Karya, tugas dan tanggung jawab yaitu :
- a) Bersama Teknik membuat jadwal pengadaan bahan dan peralatan di proyek;
 - b) Melakukan survey dan memberikan informasi kepada Kepala Proyek tentang sumber dan harga bahan serta sewa alat;
 - c) Menyelenggarakan pembelian bahan yang telah diputuskan oleh Kepala Proyek sesuai dengan jadwal pengadaan bahan dan Prosedur Pembelian;
 - d) Membantu peningkatan efisiensi pemakaian bahan dan Produktifitas alat.
- 5) Ni Ketut Dini S, Jabatan KSDM, Berstatus Pegawai Outsourcing, tugas dan tanggung jawab yaitu :
- a) Menyusun Cash Flow Keuangan Proyek setiap bulan;

- b) Melakukan pengendalian likwiditas dan pengendalian dana di Proyek;
 - c) Membuat laporan tentang Kepegawaian;
 - d) Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian proyek;
 - e) Menyelenggarakan pembukuan dan penyusunan laporan keuangan Proyek.
- 6) Sandi Angkasa, Jabatan Staf Teknik, Status Pegawai Outsourcing, tugas dan tanggung jawab yaitu :
- a) Menyiapkan Gambar As Built Drawing;
- 7) Danang, Jabatan Pelaksana, Status Pegawai Outsourcing, tugas dan tanggung jawab yaitu :
- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai program yang telah dibuat;
- 8) Ketut Restiyasa, Jabatan Pelaksana, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk perjanjian kerja secara lisan, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai program yang telah dibuat;
- 9) T. Sudarsono, Jabatan Staff Teknik, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk perjanjian kerja secara lisan, tugas dan tanggung jawab yaitu :
- a) Membantu Kasi Teknik untuk menyiapkan jadwal waktu pelaksanaan dilapangan dan pengadaan sumber daya.

10) Sigit Pamungkas, Jabatan Staff K3LMP, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk hubungan kerja secara tertulis, tugas dan tanggung jawab yaitu:

- a) Membantu Kepala Proyek dalam menyusun Rencana K3LM
- b) Menyusun kriteria penerimaan bahan/produk yang di pakai
- c) Melaksanakan Inspeksi dan tes
- d) Memelihara catatan dan dokumen K3, Mutu dan Lingkungan
- e) Mengelola dan mendistribusikan semua dokumen yang berhubungan dengan K3, Mutu, dan Lingkungan

11) Dewa Bayu Oka, Jabatan Staff KSDM, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk perjanjian kerja secara tertulis, tugas dan tanggung jawab yaitu :

- a) Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian proyek;
- b) Menyelenggarakan pembukuan dan penyusunan laporan keuangan Proyek.

12) Sarjono, Jabatan Staff Logistik, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk perjanjian kerja secara lesan, tugas dan Tanggung jawab yaitu :

- a) Membuat laporan tentang penggunaan alat, persediaan, dan pemakaian bahan.

13) Sudiharto, Jabatan Staff Logistik, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk hubungan kerja secara lesan, tugas dan tanggung jawab yaitu :

- a) Melaksanakan Inventarisasi dan pemeliharaan alat, termasuk kendaraan pengangkutan barang perlengkapan kerja dan workshop
- 14) Nurhedi, Jabatan Mekanik, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk perjanjian kerja secara lesan, tugas dan tanggung jawab yaitu:
- a) Menjalankan pekerjaan sesuai program yang telah dibuat.
- 15) Muhammad Rustan, Jabatan Surveyor, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk perjanjian kerja secara lesan, tugas dan tanggung jawab yaitu :
- a) Melakukan Survey dan pengukuran di lapangan serta penyelidikan ulang kondisi tanah dilapangan bila diperlukan.
- 16) Edy Kurniawan, Jabatan Ass. Surveyor, Status Pekerja Harian berdasarkan bentuk perjanjian kerja secara lesan, tugas dan tanggung jawab yaitu :
- a) Melakukan Survey dan pengukuran di lapangan serta penyelidikan ulang kondisi tanah dilapangan bila diperlukan.

Berdasarkan hasil penelitian maka pekerja harian lepas hanya menduduki jabatan staff di Organisasi dan ada yang tidak memiliki jabatan di Struktur Organisasi Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali, untuk tugas menyesuaikan dengan keahlian dari pekerja harian lepas tersebut semua kegiatan pelaksanaan Proyek harus dengan persetujuan dari Kepala Proyek. Ketika terjadi semua permasalahan hubungan kerja maka sesuai

dengan tugasnya Kepala Proyek harus dapat menyelesaikan permasalahan itu tanpa lewat jalur Litigasi, kemudian untuk bentuk perjanjian kerja dari pekerja harian lepas tertulis biasanya yang memiliki tugas dikantor proyek, dan bentuk perjanjian kerja secara lisan mayoritas bertugas di lapangan atau tidak memiliki jabatan di organisasi proyek alasan pekerja harian lepas di lapangan banyak yang lepas karena lebih mengandalkan hubungan pertemanan antara pekerja harian dengan pegawai tetap.

B. PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA HARIAN LEPAS PT. WASKITA KARYA DALAM PROYEK HOTEL MERITUS SEMINYAK RESORT BALI

Tujuan perlindungan tenagakerja untuk menjamin hak dan kewajiban dari pekerja harian lepas. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perUndang – Undang yang berlaku. Objek perlindungan Tenaga Kerja dari hasil penelitian meliputi:

1. Perlindungan Upah

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja. Hal ini tertulis dalam Pasal 88 ayat 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, motivasi utama seorang pekerja berkerja di perusahaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan peningkatan penghasilan dari upah yang sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya, pengusaha ketika menentukan jumlah upah juga memperhatikan Upah Minimum yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur.

Pekerjaan lembur yang sering dilakukan oleh pekerja harus menerima upah dari pengusaha sebagai imbalan kepada pekerja karena telah melakukan pekerjaan atas permintaan pengusaha yang melebihi 7jam sehari,6 hari kerja atau 8 jam,5hari kerja dan 40 jam seminggu atau pada hari istirahat mingguan, hari – hari besar yang telah ditetapkan pemerintah. Walaupun dalam prinsip pengupahan terdapat istilah “ *no work no pay* “ karena alasan tertentu pekerja tetap berhak menerima upah dari pengusaha yang di atur dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 salah satunya ketika pekerja mengalami sakit biasa atau karena kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tentang mekanisme pemberian upah kepada pekerja harian lepas dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017, Pekerja harian lepas ada sekitar 10 orang dan mereka kebanyakan dari Jawa kita memberikan Mess kepada mereka agar terjamin kehidupannya,untuk gaji harian di berikan per minggu $\frac{1}{2}$ dari gaji dan $\frac{1}{2}$ nya lagi minggu berikutnya, itu permintaan mereka sendiri seperti itu kalau nunggu 2 minggu lama, dan jika ada pekerja yang tidak masuk kerja tanpa keterangan memang akan dipotong 50.000 ribu per hari nya sampai 25% dari penghasilan tujuannya ya agar sama sama untung akan tetapi saya juga memberikan kelongaran kepada pekerja yaitu jika hari ini tidak hari maka besok saya Tanya dulu sebab sebabnya dan harus dengan bukti ketika tidak bisa memberikan penjelasan dengan sebenar – benarnya baru dipotong jadi tidak semata – mata tidak hadir langsung potong gaji”⁴³

⁴³ Wawancara dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, Tanggal 30 Mei 2017

Menurut Bapak Panji, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017 bahwa pemberian gaji 2 minggu sekali dibagi 2x, Messnya ya di proyek lantai 2 jadi kalau tidak bekerja eman - eman gajinya berkurang, ketika semisal saya tidak berangkat bekerja juga tidak langsung potong gaji tapi di hari saya kembali berangkat baru ditanya Tanya sebab tidak bekerja.”⁴⁴

Kemudian hasil wawancara tentang Upah yang tetap diberikan kepada pekerja, menurut Ibu Ni Ketut Dini, KSDM, tanggal 30 Mei 2017 bahwa “ hak upah tetap di berikan kepada pekerja setiap akhir bulan akan tetapi untuk pekerja harian lepas yang di lapangan mintanya 1 minggu $\frac{1}{2}$ dari gaji dan minggu berikutnya $\frac{1}{2}$ gaji sisanya, dan untuk masalah kecelakaan kerja yang dialami salah satu pekerja itu dia tetap dikasih upah seluruhnya selama masa pengobatan dan ketika sudah sembuh dia bisa datang kerja walaupun trauma maka dia tidak lagi mengoprasikan alat pembengkok besi lagi dia cuma 2 minggu tidak masuk kerja jadi gaji dia tetap utuh.”⁴⁵

Menurut Bapak Nurhedi, Mekanik Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017 bahwa ketika terjadi kecelakaan itu kantor proyek tetap memberikan gaji kepada yang mengalami kecelakaan, beda jika tidak memberikan keterangan yang jelas atau tidak izin saat tidak masuk itu bisa dipotong 50.000 ribu per harinya tapi potong gaji itu tidak sampai habis ada sisanya sedikit.”

Kemudian dikuatkan dengan pendapat beberapa pekerja terdiri dari:

⁴⁴ Wawancara dengan Bapak Panji, Pekerja Harian Lepas, Tanggal 31 Mei 2017

⁴⁵ Wawancara dengan Ni Ketut Dini, KSDM, tanggal 30 Mei 2017

Bapak Sigit Pamungkas, Staff Teknik, tanggal 30 Mei 2017 bahwa pekerja yang mengalami kecelakaan untuk upah selama dia tidak bekerja tetap diberikan secara utuh karena dia tidak melakukan kesalahan selama bekerja dan memang hak dia untuk menerima gaji untuk orang yang sakit.”

Pendapat Bapak Cak Agus, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017 bahwa kami disini kerja ikut dari kenalan seperti saya kenal dengan bapak bambang, saya lulusan SD makanya yang penting kerja aja, untuk hak contoh gaji sudah UMR dan siang juga di kasih makan kemudian kalau lembur dikasih makan jadinya uang gaji bisa utuh.⁴⁶

Menurut Bapak Sarjono bahwa di Proyek ada tunjangan berupa uang Pulsa, BBM, disediakan mess yang dekat dengan Proyek, pajak penghasilan juga sudah ditanggung oleh kantor proyek, dan disaat kerja juga dapat makan, untuk besar gaji sudah diatas UMR .⁴⁷

Pendapat Bapak Muhammad Ruslan, Surveyor, tanggal 31 Mei 2017 “ walaupun sekarang puasa mereka yang lain agama juga dapat hak yang sama salah satunya THR hari raya Idul Fitri untuk jumlah THR nya juga hampir sama walaupun pasti yang pekerja tetap dapat lebih dari yang harian Proyek.”⁴⁸

Menurut Bapak Kuswandi, Loglat, tanggal 30 Mei 2017 bahwa Untuk masalah keterlambatan pemberian gaji dari kantor proyek kepada pekerja belum pernah terjadi, kalau semisal terjadi maka ada perhitungannya 5% per hari untuk hari ke 4 sampai hari ke 8.”

⁴⁶ Wawancara dengan Cak Agus, Pekerja Harian Lepas, Tanggal 31 Mei 2017

⁴⁷ Wawancara dengan Bapak Sarjono, Logistik, tanggal 31 Mei 2017

⁴⁸ Wawancara dengan Bapak Sarjono, Logistik Harian Proyek, tanggal 31 Mei 2017

Wawancara dengan Cak Agus, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017 bahwa selama bekerja di proyek ini belum pernah ada keterlambatan pemberian gaji.”

Pendapat Bapak Ign Suteja Putra, Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, tanggal 1 Juni 2017 bahwa, Upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja harus mengaju pada UMK dari Denpasar yaitu Rp. 2.172.579 sesuai dengan Surat edaran menteri Ketenagakerjaan No B.175/MEN/PHIJSK UPAH/X/2016, kemudian mengenai keterlambatan pemberian upah jika terjadi maka pengusaha harus membayar denda sebesar 5% dari penghasilan pekerja hari ke 4 sampai dengan hari ke 8 kemudian denda itu dibayarkan kepada setiap pekerja yang belum menerima gaji dari pengusaha.”

Sesuai dengan Perjanjian Kerja Bapak Dewa Putu Bayu Oka Sutrisna

Upah setiap bulan sebesar : Rp. 3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah)

Lembur (Lumpsum) setiap bulan sebesar : Rp. 750.000,- (Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Total sebesar Rp. 3.750.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) yang dibayarkan pada setiap akhir bulan atau awal bulan berikutnya sesuai dengan likwiditas keuangan proyek.⁴⁹

Demiikian hasil Hasil Wawancara dengan Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017 bahwa waktu kerja yang dilakukan oleh pekerja sama seperti dalam surat perjanjian semua sama untuk pekerja dengan perjanjian tertulis maupun lisan bahwa kewajibannya seperti itu, untuk kelebihan jam

⁴⁹ Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Dewa Putu Bayu Oka Sutrisna, Nomor : 002/Wk. Drt. Meritus/Pkwt/20 16

makanya masuk kepada perhitungan lembur ya lumpsum yang diterima setiap bulannya, untuk perhitungan tersebut sudah dari kantor cabang region di Surabaya sebelum mereka bekerja sudah sepakat sebelumnya jadi mereka menerima resiko tersebut.”⁵⁰

Menurut Bapak Nurhedi, Mekanik Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017 bahwa “ Pemberian uang lembur dengan cara lumpsum per bulan, menurut saya besar nominal lumpsum sudah cukup banyak pekerjaan disini itu santai paling hanya saat tertentu harus lembur malam.”⁵¹ Hari Kerja PT. Waskita Karya Proyek Hotel Meritus Hari Senin s/d Sabtu : Mulai Pukul 08.00 Wita s/d 17.00 Wita

Hari Minggu: Bila diperlukan, bekerja sesuai dengan perintah dari atasan masing – masing dengan waktu istirahat Senin sampai dengan Kamis Istirahat jam 12.00 Wita sampai dengan 13.00 Wita, Hari Jumat Istirahat jam 11.30 Wita sampai dengan 13.30 Wita, hari Sabtu Istirahat jam 12.00 Wita sampai dengan 13.00 Wita⁵²

Hasil Wawancara dengan Bapak Saji LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang “ Jika lumpsum itu diberikan per bulan maka bisa seperti memberikan upah borongan karena melihat pekerjaannya sudah dilaksanakan atau belum”⁵³

⁵⁰ Wawancara dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017

⁵¹ Wawancara dengan Bapak Nurhedi, Mekanik Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017

⁵² Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Dewa Putu Bayu Oka Sutrisna, Nomor : 002/Wk. Drt. Meritus/Pkwt/20 16

⁵³ Wawancara dengan Bapak Saji, LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang, tanggal 17 Juni 2017

Kemudian pendapat Bapak Ign. Suteja Putra, Bagian Pengawasam Ketenagakerjaan, tanggal 1 Juni 2017 “ bahwa lumpsum itu kurang di benarkan untuk cara perhitungan upah lembur pekerja karena sudah ada cara menghitung sesuai dengan perundang-undangan,tetapi jika perhitungan itu sudah sesuai dengan Hak Pekerja tidak masalah karena terkadang lembur tidak bisa dipastikan waktunya tergantung kebutuhan pengusaha akan tetapi karena ini lingkup hukum perdata selama tidak ada yang menggugat jadi semua menerima semua hasil perjanjian yang sebelumnya di sepakati keduanya”⁵⁴

Dari hasil penelitian diatas penulis berpendapat bahwa menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat 1 berbunyi “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, besaran nominal upah minimum di atur dalam Pasal 88 ayat 4 Pemerintah menetapkan Upah minimum sebagaimana berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Jadi kebijakan PT.Waskita Karya dalam memberikan gaji kepada pekerja sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Denpasar Bali, Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota Denpasar.

Demikian pula tentang Pemotongan Upah yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja sesuai dengan Pasal 95 ayat 1 Undang –

⁵⁴ Wawancara dengan Bapak Ign.Suteja Putra, Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, tanggal 1 Juli 2017

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda, sesuai dengan hasil penelitian diatas bahwa memang pengusaha berhak untuk memberikan potongan gaji kepada pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan.

Sedangkan untuk pekerja yang tidak bisa bekerja karena sakit yang terjadi di proyek, menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat 2 pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Untuk perhitungan hak pemberian upah kepada pekerja yang tidak dapat bekerja karena alasan tertentu, menurut Pasal 93 ayat 3 berbunyi “Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit yaitu:

- e. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
- f. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
- g. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah; dan
 - untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Selain itu PT. Waskita Karya juga telah melakukan kewajiban untuk memberikan gaji penuh kepada pekerja yang mengalami kecelakaan dan tidak dapat bekerja selama 2 minggu.

Kemudian tentang Pembayaran Upah lembur yang diberikan PT. Waskita Karya dengan cara Lumpsum yang diberikan per bulan dapat dilihat dari surat perjanjian kerja Upah setiap bulan sebesar : Rp. 3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah)

Lembur (Lumpsum) setiap bulan sebesar : Rp. 750.000,- (Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), Total sebesar Rp. 3.750.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) yang dibayarkan pada setiap akhir bulan atau awal bulan berikutnya sesuai dengan likwiditas keuangan proyek.

Hari Kerja PT. Waskita Karya Proyek Hotel Meritus Hari Senin s/d Sabtu :
Mulai Pukul 08.00 Wita s/d 17.00 Wita

Hari Minggu: Bila diperlukan, bekerja sesuai dengan perintah dari atasan masing – masing dengan waktu istirahat Senin sampai dengan Kamis Istirahat jam 12.00 Wita sampai dengan 13.00 Wita, Hari Jumat Istirahat jam 11.30 Wita sampai dengan 13.30 Wita, hari Sabtu Istirahat jam 12.00 Wita sampai dengan 13.00 Wita, Jika dihitung pekerja dalam 1 minggu bekerja sebanyak 46 jam 1 minggu nya maka 46 jam dikurangi 40 jam hasilnya 6 jam dalam 1 minggu x 1 bulan hasilnya 24 jam per bulannya dengan pedoman perhitungan Upah Lembur sebagai berikut:

- d. Perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan
- e. Upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

2. Perlindungan Waktu Kerja

Perlindungan Tenaga kerja juga meliputi dari waktu kerja pekerja setiap harinya dan jumlah jam dalam setiap minggu tujuannya agar pekerja

memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia maka pekerja harus diberi waktu untuk istirahat mingguan, dan pembatasan waktu lembur.

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Sulton Yordana bahwa waktu kerja itu sudah mendapat persetujuan dari pekerja sendiri, akan tetapi pekerjaan Proyek itu menganut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 85 terkait waktu kerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003 jika pengerjaan tidak sesuai dengan jadwal tim pengawas dan terjadi keterlambatan maka kita juga yang tanggung denda.”⁵⁵

Sama halnya yang di utarakan Bapak Komang Sukartana Lece, bahwa waktu itu memang setiap harinya jam 8 sampai dengan jam 17.00 istirahat 1 jam pas jam 12.00 siang kalau jumat itu istirahat 2 jam waktu ibadah umat islam,tapi disini pekerjaannya santai jadi tidak terasa capek,kalau memang waktu itu berlebihan tetapi itu juga sebagai uang tambah saya lumayan uang tambahan itu.”⁵⁶

Demikian pula dengan Bapak Fauzi, bahwa dalam bekerja di proyek ini tidak keberatan untuk lebih dari 7 jam untuk 6 hari kerja jika itu aturannya karena kelebihan itu maka saya dapat uang tambahan, kalau dihitung jam cuma lebih 1 jam saja, terkadang jika tidak seperti itu malah susah saya tidak dapat uang lebih.”

⁵⁵ Wawancara dengan Bapak Sulton Yordana, Kasi T A K, tanggal 30 Mei 2017

⁵⁶ Wawancara dengan Bapak Komang Sukartana Lece, Driver, tanggal 31 Mei 2017

Kemudian Pendapat Bapak Ign Suteja Putra, Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan bahwa kelebihan itu harus masuk waktu lembur dan untuk jenis dan sifat pekerjaan proyek itu, waktu kerjanya mengikuti Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003 karena dalam pengerjaannya jika tidak secara bersinambungan pengerjaannya bisa merusak bahan atau konstruksi yang lainnya, akan tetapi walaupun itu diperbolehkan harus ada batas maksimal lembur perharinya adalah 3 jam jika pengusaha bisa menyiasatinya dengan pekerjaan (shift) atau bergantian.”⁵⁷

Kemudian menurut Bapak Saji, Pengacara LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang bahwa dalam waktu kerja di sebuah proyek bisa lebih daripada aturan di Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena sifat dan jenis nya pekerjaan tersebut dapat dikerjakan secara terus menerus karena memperhatikan bahan, cuaca,dan hasil pengerjaannya asalakan dalam prakteknya pekerja tidak merasa terbebani atas aturan yang diberikan pengusaha terkait waktu kerja.”⁵⁸

Menurut Bapak Triko Santoso, bahwa Waktu kerja lembur yang dilakukan pekerja terkadang bisa sampai pagi akan tetapi dilakukan kerja (Shift) saling bergantian untuk melakukan lembur yang lama.”⁵⁹

Menurut Nurhedi, bahwa ketika lembur tidak selalu pasti waktunya terkadang jika dibutuhkan bisa sampai pagi ataupun bisa sebentar

⁵⁷ Wawancara dengan Bapak Ign Suteja Putra, Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, tanggal 1 Juni 2017

⁵⁸ Wawancara dengan Bapak Saji, Pengacara LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang, tanggal 17 Juni 2017

⁵⁹ Wawancara dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017

pengerjaannya tergantung kondisi lapangan, untuk pelaksanaan lembur biasanya dikasih tunjangan tambahan berupa makan malam dikasih jam 9 malam jika lembur nya lebih dari jam 22.00 Wita malam, selesai jam kerja normal pukul 17.00 Wita kemudian istirahat sampai jam 19.00 Wita kemudia dimulai lembur sampai jam 22.00 Wita untuk makan malam diteruskan sampai pekerjaan yang direncanakan jadwal pelaksanaan proyek selesai.”⁶⁰

Hari Kerja PT. Waskita Karya Proyek Hotel Meritus :

Hari Senin s/d Sabtu : Mulai Pukul 08.00 Wita s/d 17.00 Wita

Hari Minggu: Bila diperlukan, bekerja sesuai dengan perintah dari atasan masing – masing.⁶¹ waktu istirahat untuk pekerja setiap harinya senin sampai dengan kamis dan sabtu selama 1 jam dan hari jumat selama 2 jam untuk hari minggu jika diperlukan dapat bekerja.

Dari hasil penelitian terkait perlindungan waktu kerja menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat 2 bahwa menerangkan sebagai berikut : 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Namun melihat praktek di PT. Waskita Karya bahwa waktu kerja di dalam

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak Nurhedi, Mekanik Tenaga Kerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017

⁶¹ Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Dewa Putu Bayu Oka Sutrisna, Nomor : 002/Wk. Drt. Meritus/Pkwt/20 16

proyek adalah Hari Senin s/d Sabtu : Mulai Pukul 08.00 Wita s/d 17.00 Wita

Hari Minggu: Bila diperlukan, bekerja sesuai dengan perintah dari atasan masing – masing

Pasal 79 ayat 2 Waktu istirahat dan cuti kerja meliputi:

istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

akan tetapi berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003, pengertian pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha, kemudian jenis dan sifat pekerjaan proyek ini yang apabila dihentikan akan mengganggu produsen produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan perbaikan alat produksi, jadi ada keleluasaan bagi pengusaha untuk memperkerjakan secara terus menerus dengan cara kerja bergantian, dalam Pasal 78 ayat 2 menyatakan bahwa waktu kerja lembur maksimal 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Perhitungan waktu kerja di PT. Waskita Karya jam 08.00 Wita sampai dengan 17.00 Wita berjumlah 9 jam kemudian dikurangi waktu

istirahat pada hari senin sampai hari kamis dan hari sabtu selama 1 jam, dan hari Jumat waktu Istirahat selama 2 jam maka $8 \text{ jam} \times 5 \text{ hari} = 40 \text{ jam}$ + 6 jam dari hari jumat hasilnya sebanyak 46 jam dalam seminggu. Sedangkan dalam perundang – undangan hanya 7 jam untuk 6 hari kerja dan maksimal 40 jam dalam 1 minggu sebanyak 46 jam dikurangi 40 jam maksimal waktu kerja dalam seminggu hasilnya ketemu 6 jam dalam seminggu tidak melanggar peraturan dan untuk ketentuan 3 jam lembur untuk perhari lebih sedikit jadi PT.Waskita Karya sesuai aturan perundang – undangan, jika menggunakan 8 jam untuk 5 hari kerja maka pekerja bisa beristirahat di hari sabtu dan minggu, untuk waktu kerja di hari sabtu maksimal 3 jam karena termasuk lembur, Kemudian jika berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus maka pekerjaan di PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali memiliki kebebasan untuk menentukan waktu kerja dengan kesepakatan pekerja dan pengusaha, agar dalam pekerjaan terus menerus menggunakan sistem kerja shift.

3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, untuk itu ditempuh dengan kebijakan penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja disetiap perusahaan.

Hasil penelitian tentang K3 dengan bapak Sigit Pamungkas, Sekertaris Unit P2K3 sebagai berikut :

K3 di proyek sudah sesuai standar PT. Waskita Karya dan menyesuaikan dengan keuangan Proyek, perlengkapan K3 yang ada di proyek sebagai contoh Rambu – rambu larangan, himbauan, dan penunjuk arah, Jaring untuk keamanan tepi lantai yang tinggi, Alat pemadam kebakaran ringan yang berjarak 25 meter, P3K ,dan Klinik kerja sama dengan proyek, untuk perlengkapan Keselamatan individual sudah sesuai jumlah pekerja di proyek seperti helm,kaos tangan, sepatu proyek,dan rompi⁶²

Menurut bapak Sudarsono, Staff Teknik sebagai berikut :

Untuk mengkontrol K3 juga dibuat unit P2K3 fungsinya sebagai tim yang memberikan standar K3 dari proyek ini,contoh : sebelum pengerjaan proyek dimulai unit P2K3 melakukan riset terkait air, lingkungan, kebisingan, dan lain – lain, ada pula organisasi tanggap darurat yang bertanggung jawab jika terjadi insiden sesuai dengan jenis kemungkinan kebakaran, huru hara, dan gempa bumi.⁶³

Berdasarkan penelitian dengan bapak Sigit Pamungkas, Sekertaris Unit P2K3 sebagai berikut :

Perlengkapan yang penting dipakai: Sepatu, Masker, Kacamata, Helm, Sarung Tangan, dan Rompi. Pekerja juga sering meremehkan memakai perlengkapan K3, maka pengusaha melakukan sebuah upaya agar tingkat

⁶² Wawancara dengan Bapak Sigit Pamungkas, Sekertaris Unit P2K3, tanggal 31 Mei 2017

⁶³ Wawancara dengan Bapak Sudarsono, Staff Teknik, tanggal 31 Mei 2017

kepatuhan pekerja meningkat dengan cara memberikan Peringatan akan memotong biaya opnam sebesar 50 ribu, dan memberikan hadiah sebesar 50ribu untuk pekerja yang disiplin. Pengusaha sudah melakukan Safety Morning dilakukan 2 minggu sekali pada hari jumaat pagi Evaluasi terkait K3.⁶⁴

Menurut Bapak Triko Santoso, bahwa “ untuk perlengkapan dan fasilitas K3 di proyek sudah sesuai dengan standar dan prosedur sudah kami usahakan semaksimal mungkin tetapi dilihat dari likuiditas keuangan proyek.”⁶⁵

Begitu pula pendapat Bapak Danang, bahwa “ fasilitas K3 seperti contoh jaring itu sudah sebisa mungkin di usahakan sama pihak kantor proyek dikarenakan proyek ini juga tidak lancar maka seperlunya yang penting keamanan terjamin, dengan himbauan teguran akan lebih efisien keuangan proyek.”⁶⁶

Pendapat Bapak Panji, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017 bahwa “ untuk himbuan dan teguran untuk memakai perlengkapan k3 ada akan tetapi itu ribet sekali buat saya jadi ya kadang bandel untuk melanggar aturan asal hati – hati aja waktu kerja, tapi kalau terjadi kecelakaan karena kelalaian saya bisa menanggung biaya pengobatan saya sendiri, karena kalau kecelakaan sebab manusia lalai cuma ditanggung sampai rawat inap kalau cek dan kontrol biaya sendiri.”⁶⁷

⁶⁴ Ibid

⁶⁵ Wawancara dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Danang, Pelaksana , tanggal 31 Mei 2017

⁶⁷ Wawancara dengan Bapak Panji, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017

Hasil penelitian tentang K3 dengan bapak Bambang Sudijantoro, Pelaksana M E sebagai berikut :

“ Ada pemeriksaan kesehatan untuk pekerja setiap bulannya di klinik belakang proyek, dalam pemeriksaan cek kolesterol,tekanan darah,gula, asam urat, dan lain lain”⁶⁸

Demikian pula Bapak Komang Sukartana Lece,

“ Untuk jaminan kesehatan sudah terjamin karena setiap bulannya ada check up kesehatan setiap bulan nya.”⁶⁹

Pendapat Bapak Nurhedi, Mekanik Pekerja Harian sebagai berikut :

“ Kebijakan Jaminan sosial hanya untuk para pekerja harian saja, sedangkan keluarga dari pekerja tidak mendapatkan walaupun kalau ingin mengajukan jaminan sosial untuk keluarga diperbolehkan langsung menemui kepada Kepala Proyek nanti dia yang menentukan.”⁷⁰

Demikian dengan Bapak Triko Santoso, “ Jaminan Sosial hanya untuk karyawan saja tidak dengan keluarga pekerja alasannya karena peraturan perusahaan seperti itu yang di haruskan untuk menjadi pegawai tetap dulu agar dapat dijaminan seluruh keluarga pekerja, pekerja harian lepas itu belum menjadi karyawan PT.Waskita Karya jika sudah selesai proyek atau habis waktu hubungan kerja maka dia bisa kerja dengan perusahaan lain karena belum ada ikatan hubungan kerja secara tetap maka tidak ada seperti itu.”⁷¹

⁶⁸ Wawancara dengan Bapak Bambang Sudijantoro, Pelaksana ME, tanggal 31 Mei 2017

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Komang Sukartana Lece, Driver Pick up, tanggal 31 Mei 2017

⁷⁰ Wawancara dengan Bapak Nuredi, Mekanik Pekerja Harian , tanggal 30 Mei 2017

⁷¹ Wawancara dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017

Berdasarkan hasil penelitian tentang Jaminan Kesehatan menurut pasal 99 ayat 1 bahwa menerangkan Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenagakerja akan tetapi dalam kenyataannya PT. Waskita Karya untuk pekerja harian lepas keluarganya tidak mendapatkan jaminan sosial jadi kurang sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 ketika suatu saat terjadi sesuai seperti yang diterangkan dalam pasal 160 ayat 1 keluarga pekerja kesejahteraannya akan berkurang.

Berdasarkan Pasal 100 ayat 3 bahwa Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa untuk penyediaan fasilitas kesejahteraan juga dilihat dari kemampuan perusahaan, sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Triko Santoso bahwa Pekerja harian lepas itu belum menjadi karyawan PT.Waskita Karya jika sudah selesai Proyek atau habis waktu hubungan kerja maka dia bisa kerja dengan perusahaan lain karena belum ada ikatan hubungan kerja secara tetap maka tidak ada seperti itu. Seterusnya untuk jaminan kesehatan berupa cek up tubuh setiap bulan adalah kebijakan perusahaan untuk menjaga kesehatan dan melaksanakan ketentuan Undang- undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pasal 8 ayat 1 berbunyi “Pengurus diwajibkan memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerdja jang akan diterimanja maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan jang diberikan padanya, Pasal 8 ayat 2 berbunyi “Pengurus diwajibkan memeriksa semua tenaga kerja yang berada dibawah

pimpinannya, secara berkala pada Dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh Direktur, upaya pengusaha untuk selalu menjaga kesehatan seluruh pekerja berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.05/Men/1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, Pasal 3 ayat 1 berbunyi “Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3”.

Berdasarkan Pasal 3 ayat 2 berbunyi “Sistem Manajemen K3 sebagaimana di maksud dalam ayat (1) wajib dilaksanakan oleh pengurus, Pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan”. Kewajiban Pengusaha adalah membuat sebuah Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (MK3) bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, Prosedur, Proses dan Sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan K3 dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.01/MEN/1980 tentang keselamatan dan kesehatan kerja pada konstruksi bangunan Pasal 3 ayat 2 menjelaskan Sewaktu pekerjaan

dimulai harus segera disusun suatu unit keselamatan dan kesehatan kerja, hal tersebut harus diberitahukan kepada setiap tenaga kerja, kemudian Pasal 3 ayat 3 Unit keselamatan dan kesehatan kerja meliputi usaha-usaha pencegahan terhadap: kecelakaan, kebakaran, peledakan, penyakit akibat kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan usaha-usaha penyelamatan.

Pengusaha dalam mengupayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja membuat Panitia Pembinaan Keselamatan dan kesehatan Kerja yang disingkat P2K3 sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per : Per.04/Men/1987 tentang Panitia Pembinaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Tatacara Penunjukan Ahli Keselamatan Kerja Pasal 3 ayat 1 menerangkan bahwa anggota dari P2K3 terdiri dari unsur pengusaha dan pekerja yang susunannya terdiri dari Ketua, Sekretaris, dan Anggota, untuk tugas dari P2K3 yaitu dalam Pasal 4 ayat 1 mempunyai tugas memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha atau pengurus mengenai masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa PT.Waskita Karya telah melaksanakan kewajibannya untuk membentuk P2K3 dengan anggota dari unsur pengusaha dan pekerja, system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sudah diupayakan sesuai penjelasan dari bapak Sigit selaku Sekertaris P2K3, untuk alat pelindung diri sesuai dengan hasil wawancara bahwa pengusaha sudah lengkap untuk perlengkapan

yang diwajibkan dipakai orang yang berada di dalam proyek melaksanakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/Men/VII/2010 tentang Alat Pelindung Diri pada Pasal 3 ayat 1 menerangkan meliputi pelindung kepala bisa memakai helm proyek, Pelindung mata dan muka ini bisa berupa masker dan kacamata jika sedang melakukan pemotongan besi dan las, pelindung telinga memakai kapas untuk pekerjaan yang menimbulkan suara keras seperti pengeboran, pelindung tangan dengan memakai kaos tangan, dan Pelindung kaki menggunakan Sepatu khusus proyek.

4. Perlindungan membentuk dan menjadi anggota Serikat Kerja

Tumbuhnya serikat pekerja berdampak positif terhadap pola dan sistem ketenagakerjaan di tanah air, data terakhir sampai dengan April 2013 jumlah Serikat Pekerja ditingkat nasional tercatat sebanyak 6 konfederasi serikat pekerja, 92 Federasi Serikat Pekerja, 11.852 Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan, dan 170 Serikat Kerja BUMN, dengan anggota Serikat Kerja keseluruhan 3.414.455 Pekerja.⁷²

Berdasarkan penelitian dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017 bahwa “pekerja bebas kalau mau membuat sebuah serikat pekerja akan tetapi saya juga belum pernah mendapati ada serikat kerja dalam proyek karena waktu cuma terbatas dan kami juga sebisa mungkin memberikan perlindungan kepada mereka, jika ada yang ikut

⁷² Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal 210

Serikat Kerja ya dipersilahkan asaltidak melakukan provokasi kepada pekerja yang sehingga mengakibatkan pekerjaan proyek terganggu”⁷³

Menurut Ibu Ni Ketut Dini S, KSDM, tanggal 30 Mei 2017 bahwa “ jika pekerja harian lepas membuat sebuah serikat kerja maka boleh saja, asal tidak mengganggu jadwal proyek,walaupun sepengalaman saya belom pernah mendapati ada serikat kerja di Proyek, jika ada yng ikut boleh saja.”⁷⁴

Wawancara dengan Cak Agus,Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017 bahwa “ Untuk membentuk serikat kerja tidak sempat karena fokus untuk bekerja, dan saya tidak tergabung dengan serikat kerja jarang pekerja proyek ikut serikat kerja, fungsi dari serikat kerja juga tidak tahu buat apa dan apa untungnya buat kita malah nanti banyak uang uang yang keluar.”⁷⁵

Begitu pula Bapak Panji, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017 “ Tidak perlu buat serikat kerja karena sudah nyaman disini terjamin semua, keinginan tidak ada karena buat apa ikut itu nanti uang banyak yang keluar buat ini itu.”⁷⁶

Hasil penelitian dengan cara wawancara Bapak Ign Suteja Putra, Bagian Pengawasn Ketenagakerjaan, tanggal 1 Juni 2017 bahwa untuk masalah Serikat Pekerja itu hak pekerja dan pengusaha tidak boleh melarangnya,kemudia untuk waktu jika ada acara di Serikat Pekerja maka

⁷³ Wawancara dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Ni Ketut Dini S, KSDM, tanggal 30 Mei 2017

⁷⁵ Wawancara dengan Cak Agus, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak Panji, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017

pengusaha wajib memberikan keluangan waktu untuk menghadiri acara Serikat Pekerja itu.”⁷⁷

Pendapat Bapak Saji, Pengacara LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang, tanggal 17 Juni 2017 bahwa dalam keikutsertaan pekerja harian lepas di proyek itu diperbolehkan saja, itu termasuk dalam perlindungan hak pekerja membuat atau ikut organisasi Serikat Pekerja, keuntungannya jika terjadi upaya hukum atau negosiasi kepada pengusaha.”⁷⁸

Berdasarkan dari hasil penelitian untuk membentuk atau ikut dalam serikat kerja menurut Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Pasal 1 ayat 1 Menerangkan pengertian dari Serikat Kerja yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik diperusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, Pasal 5 ayat 1 menerangkan bahwa Setiap Pekerja berhak untuk membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja, dan syarat membentuk Serikat Pekerja berdasarkan Pasal 5 ayat 2 membentuk Serikat Pekerja sekurang – kurangnya oleh 10 orang pekerja, tetapi pekerja harian lepas yang bekerja di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali diperbolehkan, dan dapat

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Ign Suteja Putra, Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, tanggal 1 Juni 2017

⁷⁸ Wawancara dengan Bapak Saji, Pengacara LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang, tanggal 17 Juni 2017

untuk membentuk atau mengikuti Serikat Pekerja akan tetapi karena Pekerja harian lepas sendiri tidak menginginkannya.

5. Pemutusan Hubungan Kerja

Bagi Pekerja pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti pekerja kehilangan penghasilan dan pekerjaan, tindakan pemutusan tidak hanya timbul karena prakarsa pengusaha, tetapi juga oleh sebab – sebab lain, Jenis jenis Pemutusan Hubungan kerja dapat dibagi menjadi 5 yaitu : Berakhir demi Hukum,Keadaan yang melekat pada Pribadi Pekerja, Berkenaan dengan Kelakuan Pekerja, Berkenaan dengan tindakan Pengusaha,dan Berkenaan Jalannya Perusahaan.

Berdasarkan penelitian dengan Triko Santoso, bahwa “untuk urusan Pemutusan hubungan kerja dengan pekerja harian lepas lebih dikarenakan kesepakatan antara kedua pihak dikarena tidak ada perjanjian, apalagi proyek ini tidak lancar dan akan di tutup sebelum pengerjaan selesai dapat pesangon 1x gaji dan uang transport.”⁷⁹

Kemudian dengan Bapak Bambang Sudijantoro, Pelaksana ME, tanggal 31 Mei 2017 bahwa “ kalau terjadi PHK karena proyek sudah selesai atau berhenti tengah jalan seperti proyek ini uang dari pengguna jasa tidak lancar, biasanya dikasih pesangon.walaupun sekedar untuk biaya transport pulang kampung dan 1x gaji”⁸⁰

⁷⁹ Wawancara dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek,tanggal 30 Mei 2017

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Bambang Sudijantoro, Pelaksana ME, tanggal 31 Mei 2017

Begitu juga Bapak Fauzi, bahwa “ Jika Pemutusan Hubungan Kerja biasanya kesepakatan karena pengerjaan proyek terkadang ada kemoloran ataupun berhenti ditengah jalan seperti proyek ini, kalau sehabis proyek biasanya kami di ajak lagi ke proyek yang lain biasanya dikasih 1x gaji.”⁸¹

Sama halnya dengan Bapak Panji bahwa ketika berakhirnya hubungan kerja tergantung dari waktu proyek, uang pesangon diberikan 1x gaji atau transport.

Wawancara dengan Bapak Ign Suteja Putra, Bagian Pengawasan Ketenagakerjaa, tanggal 1 Juni bahwa uang pesangon itu adalah sebuah kewajiban yang harus diberikan kepada pekerja jika berakhirnya hubungan kerja, uang pesangon ini sudah ada di Undang – Undang Ketenagakerjaan, jika pengusaha tidak memberikan uang pesangon kepada pekerja kalau berita itu sampai ke dinas pasti ada teguran ke pengusaha jika memang kebenarannya, untuk mengganti komponen uang pesangon itu asal tidak merugikan tak masalah semisal upah 1 bulan dan uang transport kalau pekerja pulang sampai Jakarta masih untung buat pekerja tapi jika hanya pulang ke jember transport Cuma 100rb itu merugikan pekerja.”⁸²

Wawancara dengan Bapak Saji, Pengacara LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang, tanggal 17 Juni 2017 bahwa pemberian uang pesangon harus diberikan dengan dasar sesuai dengan perundang – undangan.

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Fauzi, Pekerja Harian Lepas, tanggal 31 Mei 2017

⁸² Wawancara dengan Bapak Ign Suteja Putra, Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, tanggal 1 Juni 2017

Berdasarkan hasil Penelitian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja antara pekerja dengan pengusaha sesuai dengan teori bahwa jenis pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

- 5) PHK demi hukum
- 6) PHK atas Penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)
- 7) PHK atas kehendak pekerja/buruh
- 8) PHK atas kehendak pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja harian lepas dan PT.Waskita Karya merupakan kesepakatan dari kedua pihak yang disebabkan karena Proyek hotel itu ditutup. Menurut Mohhd Syauffi Syamsudin, didalam buku Abdul Khakim, Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia di halaman 179 bahwa, pemutusan hubungan kerja terdiri 5 macam salah satunya Berakhir Demi hukum yang didalamnya ada butir yang menjelaskan pemutusan hubungan kerja dapat dengan cara kesepakatan kedua belah pihak.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat 1 bahwa dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang pesangon dan atau uang penghargaan dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, untuk besaran uang pesangon dalam Pasal 156 ayat 2 menerangkan jika kurang dari 1 tahun kerja berhak mendapatkan uang pesangon 1 bulan upah, dan jika lama kerja 1 tahun atau lebih tapi kurang dari 2 tahun maka berhak mendapatkan uang

pesangon sebesar 2 bulan upah, kemudian berdasarkan pasal 156 ayat 4 untuk uang transport yang diberikan kepada pekerja adalah sebagai Uang Penggantian hak, untuk pemberian uang pesangon di PT. Waskita Karya adalah 1xgaji dan uang transport, contoh perhitungan biaya transport pekerja pulang ke jogja tempat asal dari Bapak Sarjono butuh biaya kurang lebih 300 ribu maka jika dihitung hak pekerja di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali memperoleh 3.000.000 juta uang pesangon dan 300.000 ribu uang penggantian hak sedangkan mereka berhak mendapatkan 6.000.000 juta, 2x gaji per bulan, jadi hak uang pesangon pekerja harian sebesar 3.000.000 juta tidak diberikan.

C. Upaya Hukum Jika Pekerja Mengalami Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja tidak saja menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat. Kecelakaan kerja suatu yang mengakibatkan kerugian harta benda, korban jiwa/ luka/ cacat maupun pencemaran, kecelakaan kerja terjadi akibat adanya hubungan kerja karena suatu pekerjaan, berdasarkan perUndang – Undangan bahwa pekerja memiliki hak untuk meminta pertanggung jawaban kepada pengusaha yang tidak mengupayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang bisa dengan cara diluar litigasi ataupun jalur litigasi.

Berdasarkan penelitian dengan Bapak Sigit, Sekertaris P2K3 bahwa dalam pengerjaan proyek hotel ini terjadi 1 kali kecelakaan kerja yang di

alami pekerja yaitu ibu jari tangan kiri seorang pekerja terkoyak alat beding besi beton, pada kejadian pekerja sudah memakai alat pelindung diri sesuai dengan peraturan proyek setelah kejadian tersebut Pengusaha melakukan penyelidikan sebab kecelakaan, sebab terjadi kecelakaan karena sarung tangan yang dikenakan bapak tersebut ketarik alat beding dia seponan menarik jarinya kalau tidak bisa tangan dia masuk alat beding, dari hasil ketika tidak di akibatkan Human error maka pengusaha akan menanggung seluruh biaya pengobatan sampai pekerja sembuh total.⁸³

Menurut Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017 adalah :

“ Untuk permasalahan hukum tidak ada, dan kami juga sudah ikut dari aturan kantor pusat, dan ketika terjadi masalah ya di musyawarahkan dulu kalau tidak bisa maka kami akan minta bantuan dari bagian legal untuk menyelesaikan masalah”.⁸⁴

Begitu pula yang disampaikan Bapak Sudiharto, “ Tidak ada masalah, kerja disini sudah nyaman kerjanya dari tunjangan dan gaji, kondisi tempat kerja nyaman, kalau semisal ada masalah ya dimusyawarahkan pasti ketemu jalan keluar pimpinannya enak dengan pekerja”⁸⁵

Pendapat bapak Bambang Sudijantoro, tanggal 19 Juli 2017 “Seandainya ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sampai meninggal maka proyek akan bertanggung jawab sampai pemakaman jenazah tersebut, untuk uang santunan kebijakan dari kepala proyek.”

⁸³ Wawancara dengan Bapak Sigit Pamungkas, Sekertaris Unit P2K3, tanggal 31 Mei 2017

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak Triko Santoso, Kepala Proyek, tanggal 30 Mei 2017

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Sudiharto, Logistik Pekerja Harian, tanggal 31 Mei 2017

Penjelasan Bapak Saji bahwa “ Jika masih dalam proses Bipartit atau tripartite sering tidak bisa membantu melakukan pendampingan hanya saat sudah masuk pengadilan, di proses bipartite memang khusus pekerja dan pengusaha untuk bermusyawarah, untuk terkait klausul yang terdapat pada surat perjanjian yang menyatakan upaya hukum hanya sampai dinas setempat tidak mengikat ketika sampai dinas dan masih belum ketemu jalan keluar dan pekerja ingin ke pengadilan bisa saja .”⁸⁶

Sesuai dengan dokumen Surat Perjanjian Kerja, Dewa Putu Bayu Oka Sutrisna, Nomor : 002/Wk. Drt. Meritus/Pkwt/2016 sebagai berikut :

Apabila terjadi permasalahan/ perselisihan antara Pihak Pertama dengan Pihak Kedua maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan secara musyawarah mufakat

Apabila jalan musyawarah mufakat tidak berhasil mencapai kata sepakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan melalui perantaraan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.⁸⁷

Wawancara dengan Bapak Crismon, “Ketika pekerja mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja langsung bilang sama pak sigit dia yang bertanggung jawab K3 di proyek, kemudian akan kontek klinik yang berada dibelakang proyek tanya apakah sanggup untuk mengobati luka atau kesehatan pekerja tersebut, jika tidak sanggup maka dokter klinik akan membuatkan surat rujukan kerumah sakit yang terdekat dan mampu

⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Saji, Pengacara LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang, tanggal 17 Juni 2017

⁸⁷ Surat Perjanjian Kerja, Dewa Putu Bayu Oka Sutrisna, Nomor : 002/Wk. Drt. Meritus/Pkwt/20 16

mengobati luka dan kesehatan pekerja, sesudah pekerja menerima pelayanan medis maka tim K3 melakukan penyelidikan sebab terjadinya kecelakaan tersebut, diakibatkan Human error atau Enginer Error, dan melaporkan kepada Dinas Perindustrian dan Tenagakerja.”⁸⁸

Pendapat Bapak Ign Suteja Putra, “ Dalam bekerja ada jaminan sosial yang dibayarkan pekerja dari gaji,iuran itu yang akan menanggung kesehatan dari pekerja yang mengalami kecelakaan”, akan tetapi jika pekerja tidak memiliki kartu jaminan sosial maka tanggung jawab pengusaha untuk menanggung biaya kesehatan,atau dengan kesepakatan kedua pihak”⁸⁹

Pendapat Bapak Saji LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang bahwa “ jika sebab kecelakaan karena Human error ditanggung pekerja dan pengusaha,ketika enggining error pengusaha menanggung semuanya.”⁹⁰

Menurut Bapak Ign Suteja Putra, “Kemudian untuk upaya hukum jika terjadi pembiaran pengusaha kepada pekerja maka bisa lapor kepada dinas perindustrian dan tenagakerja atas keluhan itu, tahapan tahapan penyelesaian perselisihan yang pertama adalah melalui Bipartit mereka bermusyawarah atas kecelakaan itu terkait tanggung jawab kepada pekerja, ketika tidak ketemu hasilnya maka penyelesaian melalui pegawai perantara adalah pegawai negeri sipil dari Dinas Tenaga Kerja yang ditunjuk sebagai pegawai perantara oleh Menteri Tenaga Kerja istilah lainnya adalah Tripartit pihak yang ikut adalah Dinas Tenaga kerja, pekerja, dan pengusaha, sifat dari acara tripartite adalah

⁸⁸ Wawancara dengan bapak Chrisimon, K3 pekerja harian, tanggal 31 Mei 2017

⁸⁹ Wawancara dengan Bapak Ign Suteja Putra, Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan, tanggal 1 Juni 2017

⁹⁰ Wawancara dengan Bapak Saji LKBH Universitas Muhammadiyah Magelang, tanggal 17 Juni 2017

musyawarah dicari jalan keluar atas permasalahan, contoh jika ada pekerja mengalami kecelakaan akan tetapi sebab pekerja yang bandel tidak taat aturan K3 di dalam proyek biasanya kantor proyek hanya menanggung saat tindakan operasi kalau parah, ataupun penanganan pertama, untuk cek seterusnya di tanggung sendiri oleh pekerja.”

Berdasarkan dari hasil penelitian terkait upaya hukum jika pekerja mengalami kecelakaan kerja sebenarnya ketika mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Sigit dan dan Crismon bahwa PT. Waskita Karya dengan baik bertanggung jawab kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja luka dan jiwa untuk uang santunan kematian dalam Pasal 6 ayat 2 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyelenggarakan jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

Kemudian mengantisipasi jika sewaktu pengusaha melakukan sikap tidak bertanggung jawab sesuai hasil wawancara dengan Bapak Ign Suteja Putra bahwa ada tahapan tahapan yang bisa dilakukan oleh pekerja.

Penyelesaian secara Bipartite penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara mandiri oleh mereka yang berselisih yang dilakukan secara musyawarah mufakat yaitu pekerja dan pengusaha mereka mencari mufakat tanpa pihak ketiga.

Penyelesaian melalui Tripartit terdiri dari pekerja, pengusaha, dan Pegawai perantara pegawai negeri sipil dari Dinas Tenaga Kerja yang ditunjuk sebagai pegawai perantara oleh Menteri Tenaga Kerja sesuai dengan Keputusan

Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-297/MEN/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara, akan tetapi jika dalam upaya melalui Tripartit tidak menemukan keadilan maka pekerja harian lepas dibolehkan untuk menggugat Pengusaha, namun di PT.Waskita Karya Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali tidak ada perselisihan hubungan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di Proyek Hotel

Meritus Seminyak Resort Bali PT. Waskita Karya Tbk, sebagai berikut :

a. Pengupahan

Upah minimum yang ditetapkan atas kesepakatan antara PT.Waskita Karya dengan pekerja harian lepas tidak boleh lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten/Kota Denpasar. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 90 ayat 1, dan Pasal 88 ayat 4 , Kemudian Upah Lembur PT.Waskita Karya memberikan pekerja upah lembur dengan cara Lumpsum per bulan diberikan dengan bentuk uang, lumpsum tersebut bentuk penghargaan atas waktu kerja lembur setelah waktu kerja dan waktu kerja yang lebih dari 8 jam perhari, 40 jam perminggu.

Kemudian tentang Pemotongan Upah PT. Waskita Karya sudah melakukan perlindungan ketenagakerjaan sebagai contoh ketika ada pekerja mengalami kecelakaan kerja dan tidak dapat masuk kerja dia tetap di berikan gaji penuh selama seminggu sesuai Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat 3.

- b. Waktu kerja di PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali, PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali memiliki kebebasan untuk menentukan waktu kerja dengan kesepakatan pekerja dan pengusaha atas dasar Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-223/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus maka pekerjaan dapat dilakukan pekerjaan terus menerus asal dengan sistem kerja Shift.
- c. Membuat dan menjadi anggota organisasi Serikat Pekerja berdasarkan Pasal 5 ayat 1 dan berdasarkan Pasal 5 ayat 2, pekerja harian lepas yang bekerja di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali diperbolehkan, dan dapat untuk membentuk atau mengikuti Serikat Pekerja akan tetapi karena Pekerja harian lepas sendiri tidak menginginkannya.
- d. Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja harian lepas dan PT.Waskita Karya merupakan kesepakatan dari kedua pihak yang disebabkan karena Proyek hotel itu ditutup, mengenai besaran uang pesangon dalam Pasal 156 ayat 2, dan pasal 156 ayat 4 untuk pemberian uang pesangon di PT. Waskita Karya adalah 1xgaji dan uang transport, mereka berhak mendapatkan 6.000.000 juta 2x gaji per bulan, jadi hak uang pesangon pekerja harian sebesar 3.000.000 juta tidak diberikan.
- e. Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan upaya pengusaha yang sudah cukup bagus K3 di proyek sudah sesuai standar PT. Waskita Karya dan menyesuaikan dengan keuangan Proyek, perlengkapan K3 yang ada di

proyek sebagai contoh Rambu – rambu larangan, himbauan, dan penunjuk arah, Jaring untuk keamanan tepi lantai yang tinggi, Alat pemadam kebakaran ringan yang berjarak 25 meter, P3K ,dan Klinik kerja sama dengan proyek, karena di lihat dari keuangan perusahaan, ketika terjadi kecelakaan kerja pihak pengusaha sudah melakukan tanggung jawab terhadap pekerjanya.

2. Upaya Hukum jika pekerja harian lepas di PT. Waskita Karya mengalami kecelakaan kerja, sesuai dengan peraturan proyek pekerja yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja bagian K3 di proyek akan membawa ke klinik yang berada dibelakang proyek,kemudian jika luka atau sakit tidak mampu meobati klinik,akan dirujuk kerumah sakit yang terdekat dan mampu mengobati luka dan kesehatan pekerja, sesudah pekerja menerima pelayanan medis maka tim K3 melakukan penyelidikan sebab terjadinya kecelakaan tersebut, diakibatkan Human error atau Enginer Error, dan melaporkan kepada Dinas Perindustrian dan Tenagakerja kemudian seandainya ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sampai meninggal dunia maka proyek akan bertanggung jawab sampai pemakaman jenazah tersebut,untuk uang santunan kebijakan dari kepala proyek, dan kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat mendapatkan tunjangan cacat sebesar sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2012,untuk kebijakan PT.Waskita Karya jika pekerja masih bisa melakukan pekerjaan maka tetap akan menerima kembali pekerja tetapi jika cacat yang parah

semisal buta maka proyek akan pemutusan hubungan kerja. Jika masih dalam proses Bipartit atau Tripartite sering tidak bisa membantu Pengacara melakukan pendampingan hanya saat sudah masuk pengadilan, di proses bipartite memang khusus pekerja dan pengusaha untuk bermusyawarah, untuk terkait klausul yang terdapat pada surat perjanjian yang menyatakan upaya hukum hanya sampai dinas setempat tidak mengikat ketika sampai dinas dan masih belum ketemu jalan keluar dan pekerja ingin menggugat pengusaha ke pengadilan itu bisa.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka penulis akan memberi saran kepada PT.Waskita Karya dan Pekerja Harian Lepas agar melakukan perbaikan, sebagai berikut :

- a. Untuk PT. Waskita Karya
 - a. Pemberian upah lembur dengan cara Lumpsum per bulan, harus tetap memperhatikan perlindungan upah lembur yang didalam perUndang – Undang mengatur dengan perhitungan per jam, agar kesejahteraan pekerja terjamin
 - b. Waktu kerja di dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali agar memperhatikan keselamatan dan kesehatan pekerja, karena dalam Keputusan Meteri TenagaKerja dan Trasnigrasi Kep no.233/Men/2003 dapat dilakukan pekerjaan terus menerus asal dengan sistem kerja Shift.

- c. Pemberian uang pesangon kepada pekerja dengan dasar Undang – Undang 156 ayat 2 tujuannya untuk melindungi hak pekerja saat Pemutusan Hubungan Kerja
 - d. Fasilitas K3 agar lebih di upayakan lagi terkait jarring pelindung dilantai yang tinggi, kerapihan terkait tangga yang dirintangi oleh pipa.
- b. Untuk Pekerja Harian Lepas
- a. agar bisa lebih disiplin untuk mematuhi perintah dan aturan perusahaan tujuannya agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan sakit akibat pekerjaan di proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali.
 - c. Untuk Pemerintah yang diwakili oleh Dinas Perindustrian dan Tenagakerja
 - a. agar melakukan pengawasan keperusahaan konstruksi terkait fasilitas K3, bertujuan untuk meminimalisir angka kecelakaan kerja dan menjamin kesehatan kerja pekerja harian lepas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2014
- Abdul Khakim, *Seri Hukum Ketenagakerjaan Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2006
- Basani Situmorang dan Tim, *Kompedium Hukum tentang Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Badan Pembina Hukum Nasional, 2012
- Djumadi, *Hukum Perburuhan perjanjian kerja*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 1992
- Hidayat Muharam, *Panduan memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2006
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2003
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, Pradnya Paramita, 2007
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2013
- Senjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rineka Cipta, 1990
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI-Press, 1987
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT Intermedia, 1987
- Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Indeks, 2010
- Ugo dan Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2011
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja
- Undang - Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan

Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja

Undang - Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor
KEP. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah
Kerja Lembur

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER. 01/MEN/1980
Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Konstruksi Bangunan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kepmen No. 233/ Men/
2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerja Yang Dijalankan Secara Terus
Menerus.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor
KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja
Lembur

<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jts/article/view/16901/16885>
diakses tanggal 24 Februari 2017

<http://lib.unnes.ac.id/2353/1/1515.pdf> diakses tanggal 24 Februari 2017

ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/21911/14540
[diakses tanggal 24 Februari 2017](#)

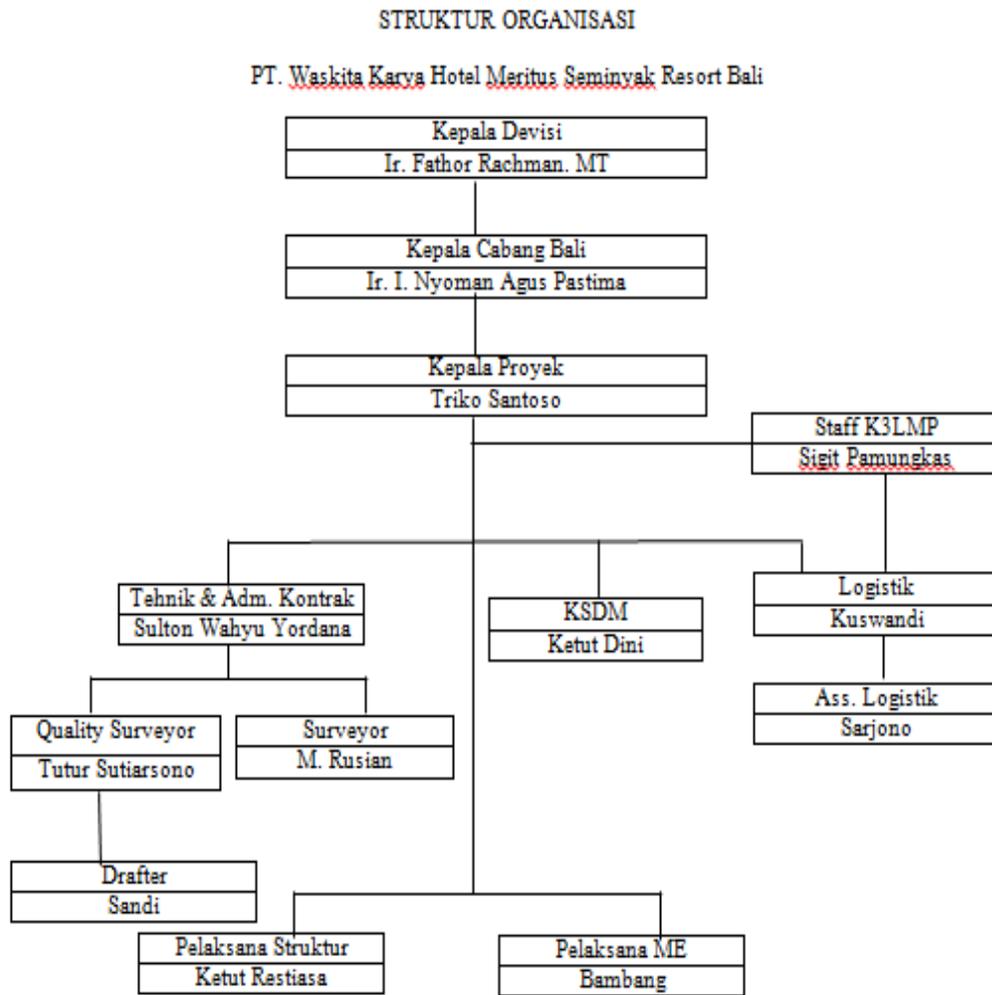
http://eprints.undip.ac.id/16994/1/Dian_Octaviani_Saraswati.pdf diakses
tanggal 24 Februari 2017

<http://eprints.ums.ac.id/38834/4/BAB%20I.pdf> diakses tanggal 24 Februari
2017

LAMPIRAN

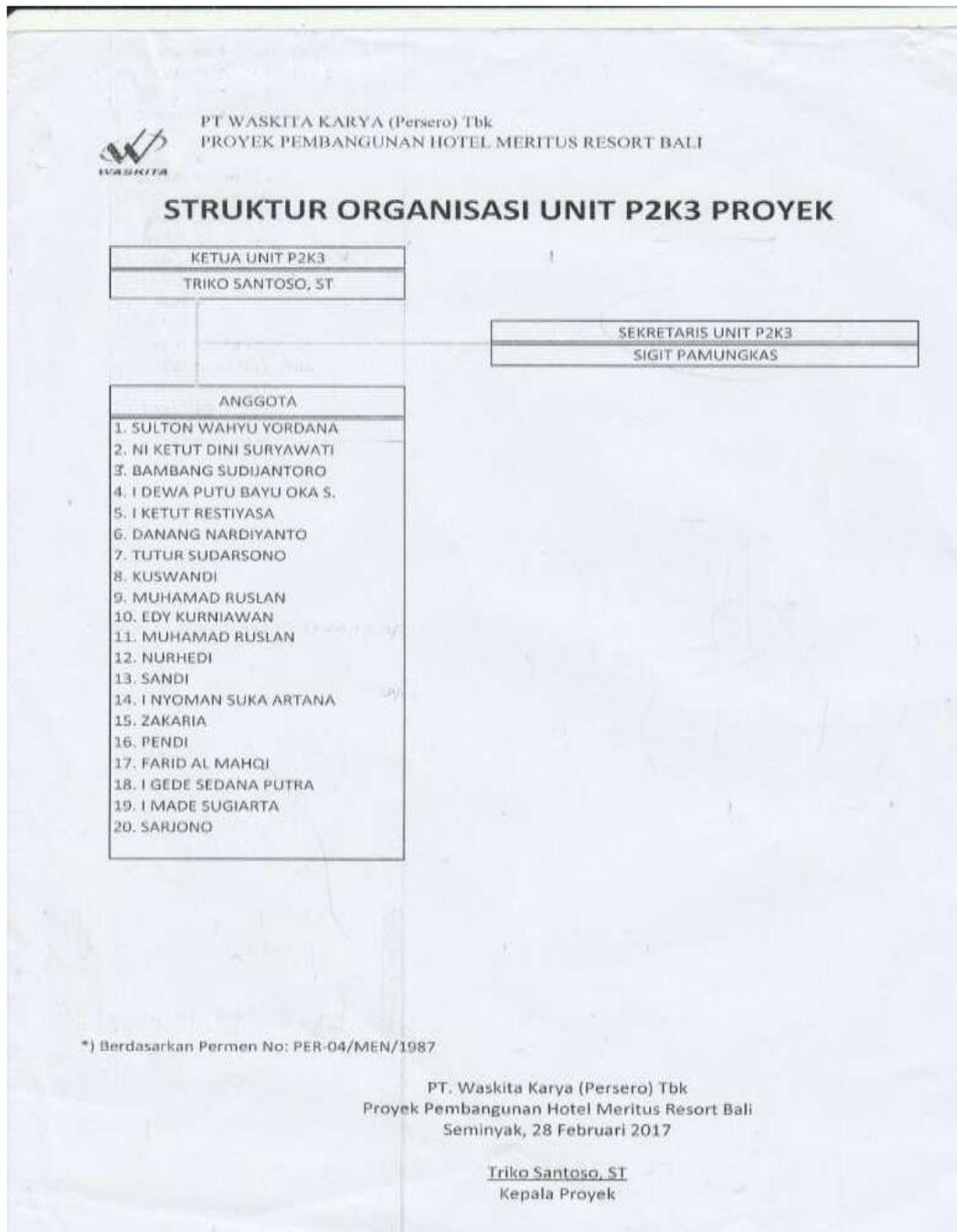
Lampiran 1

Struktur Organisasi PT. Waskita Karya Perwakilan Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali



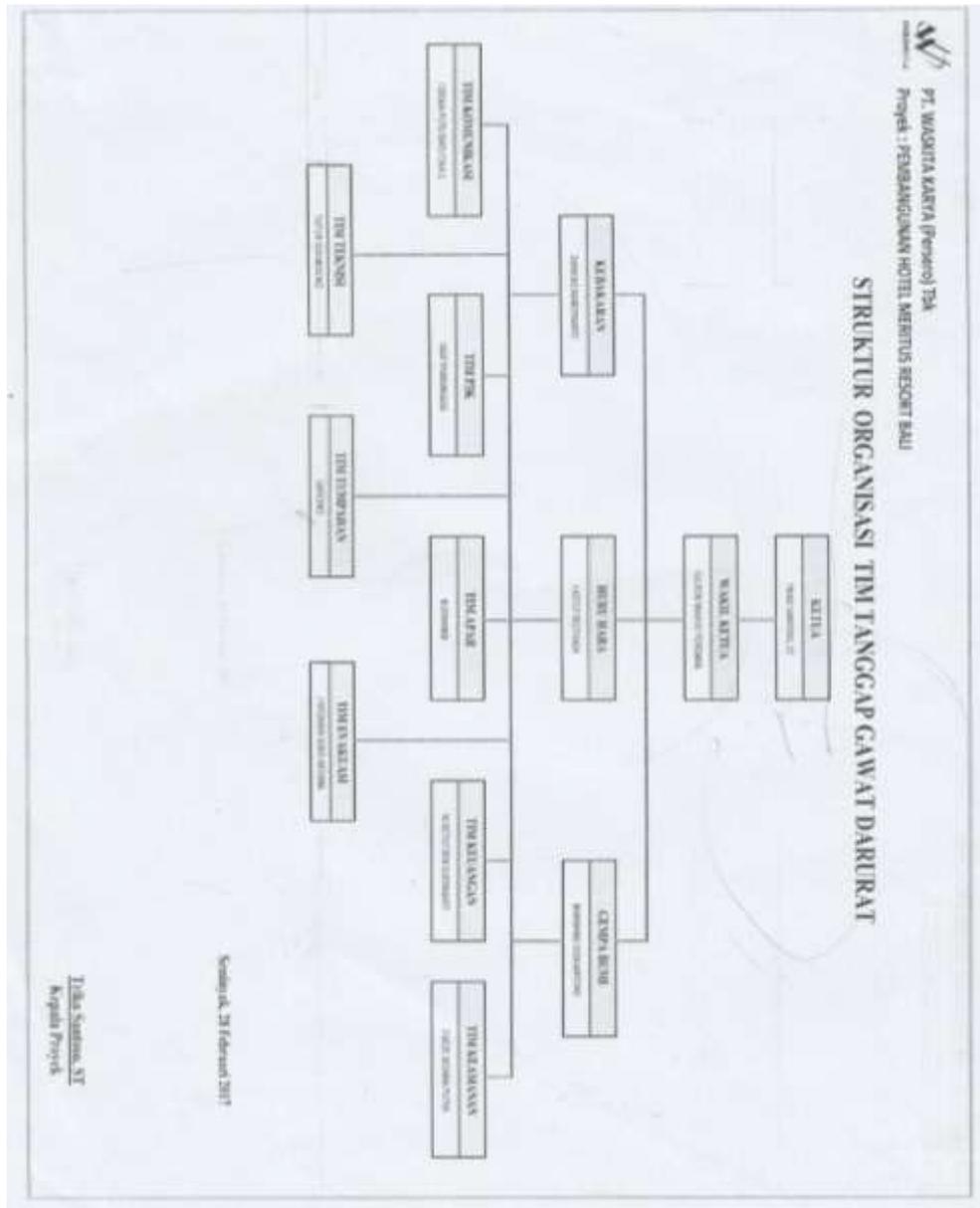
Lampiran 2

Struktur Organisasi Unit P2K3 PT. Waskita Karya dalam Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali



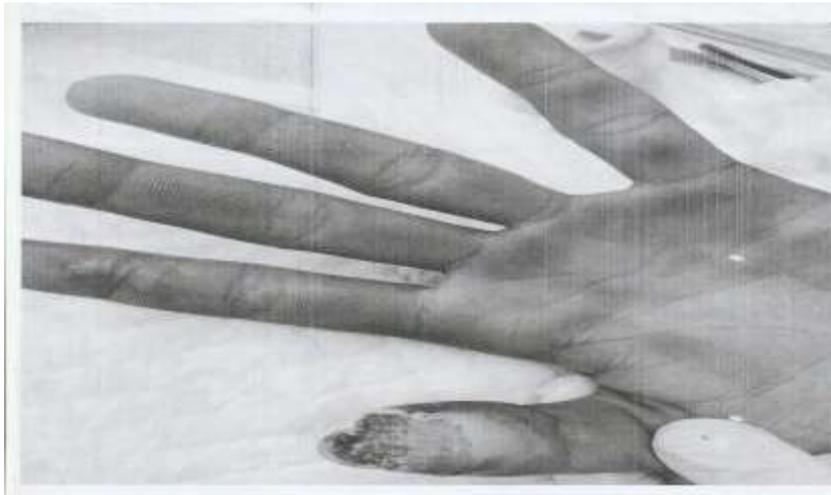
Lampiran 3

Struktur Organisasi Tim Tanggap Gawat Darurat PT. Waskita Karya dalam
Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali



Lampiran 4

Gambar akibat kecelakaan kerja di Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali



Lampiran 5

Tabel Daftar rincian penerimaan gaji dan lembur karyawan PT.Waskita Karya
 Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali

DAFTAR RINCIAN PENERIMAAN GAJI DAN LEMBUR KARYAWAN PROYEK PEMBANGUNAN HOTEL MERITUS PERIODE : FEBRUARI 2017												
NOI	NAMA	JABATAN	STATUS	Gaji	LEMBUR	SIWA	PULAK	OTW (1/3000)	BUNJAK DESIKAMA	NOI TA	KELOMPOK REKAMAN NOI US	KPI
1	TRIKO SANTOSO Budiono	Manajer Proyek	PT	4.500.000	-	-	-	-	4.500.000	-	4.500.000	-
2	SULTON W YORCHANA	Kasi T & K	PT	-	3.884.271	100.000	100.000	184.271	4.068.542	100.000	3.968.542	-
3	KUSYANDI	LOGGAT	PT	-	2.831.578	100.000	100.000	121.578	2.790.000	-	2.790.000	-
4	NARIMAN SUKUNTORO	Pemegang ME	PT	-	2.831.578	100.000	100.000	121.578	2.790.000	100.000	2.490.000	-
5	WIKATUTUM S	KOSOR	OS	-	2.457.888	100.000	100.000	157.888	2.360.000	-	2.360.000	-
6	SANDI ANDIKA	Tarif Teknik	OS	-	2.127.800	100.000	100.000	127.800	2.030.000	-	2.030.000	-
7	DANANG	Pelaksana	OS	-	1.382.878	100.000	100.000	82.878	1.300.000	-	1.300.000	-
8	KETUT RESTRINA	Pelaksana	THP	4.000.000	1.000.000	100.000	100.000	-	5.200.000	-	5.200.000	-
9	DEWA BRYU DKA	Har/KOSOR	THP	3.000.000	500.000	100.000	100.000	-	3.700.000	-	3.700.000	-
10	T SUCHONO	Tarif Teknik	THP	2.200.000	500.000	100.000	100.000	-	3.000.000	-	3.000.000	-
11	IGIT FAMBUNDA	Tarif Teknik	THP	2.200.000	500.000	100.000	100.000	-	3.000.000	-	3.000.000	-
12	IRAJONO	Logistik	THP	1.000.000	500.000	100.000	50.000	-	1.600.000	-	1.600.000	-
13	SEHWATI	Logistik	THP	1.250.000	500.000	100.000	50.000	-	2.000.000	1.000.000	1.700.000	-
14	MURIEDA	Melaksanakan	THP	3.700.000	500.000	100.000	100.000	-	4.500.000	-	4.500.000	-
15	SEHABAD RUSLAN	Supervisor	THP	3.000.000	500.000	100.000	100.000	-	4.200.000	-	4.200.000	-
16	EDY KURNIAWAN	ISS. Surveilans	THP	1.800.000	400.000	100.000	50.000	-	2.550.000	-	2.550.000	-
17	DANORA	Driver Asisten	THP	2.000.000	300.000	100.000	100.000	-	2.500.000	1.000.000	1.700.000	-
18	KENANG SUKANTO/Luca	Driver Pick up	THP	1.800.000	300.000	100.000	50.000	-	2.350.000	500.000	1.650.000	-
19	MADE SUSANTO	Security	THP	2.000.000	-	-	-	-	2.000.000	-	2.000.000	-
20	DEDI WISAMA PUTRA	Security	THP	2.000.000	-	-	-	-	2.000.000	-	2.000.000	-
21	PUTU	Security	THP	2.000.000	-	-	-	-	2.000.000	-	2.000.000	-

DAFTAR RINCIAN PENERIMAAN GAJI DAN LEMBUR KARYAWAN PROYEK PEMBANGUNAN HOTEL MERITUS PERIODE : FEBRUARI 2017												
22	FAHO	OS HAKTIF	THP	1.250.000	100.000	30.000	30.000	-	1.580.000	-	1.580.000	-
23	FAHRE	K 3	THP	1.750.000	100.000	30.000	30.000	-	2.000.000	1.000.000	1.000.000	-
24	FARE SUSANTO	K 3	THP	1.750.000	100.000	30.000	30.000	-	2.000.000	-	2.000.000	-
25	WIDHUL ANAN	K 3	THP	1.750.000	100.000	30.000	30.000	-	2.000.000	-	2.000.000	-
26	CHRISMON	K 3	THP	1.750.000	100.000	30.000	30.000	-	2.000.000	-	2.000.000	-
				Jumlah	20.900.000	1.600.000	2.000.000	21.500.000	74.800.000	1.000.000	69.800.000	100.000.000

Mengirimkan:  Yika Santoso
 Kapala Proyek

Menerima:  Sultan Wahyu Yordana
 T&K

Disetujui: 24 Februari 2017
 Direktur Teknik:  N. Satrio Dinal
 KESK

Lampiran 6

Gambar Kondisi Proyek Hotel Meritus Seminyak Resort Bali



