

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaturan Hukum Tentang Pekerja Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Proyek Konstruksi

4.1.1 Bentuk dan Isi Kontrak Kerja Yang Digunakan Antara Pekerja dan CV. Raja Sarana Perkasa Dalam Pelaksanaan Proyek Konstruksi

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja di Indonesia. Dalam Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁷³ Ketentuan ini menegaskan bahwa kontrak kerja merupakan bentuk perikatan hukum yang mengikat kedua belah pihak dalam suatu hubungan kerja dengan kewajiban yang bersifat timbal balik.

Pada Pasal 52 ayat (1) mengatur bahwa perjanjian kerja yang sah harus memenuhi empat unsur pokok, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan atau kewenangan hukum untuk melakukan perikatan, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan hukum, kesusilaan, dan ketertiban umum. Ketentuan ini penting karena jika salah satu unsur tidak terpenuhi, maka perjanjian kerja tersebut dapat dianggap batal demi hukum. Dalam konteks pelaksanaan proyek konstruksi, sering kali ditemukan bahwa hubungan kerja tidak dituangkan secara tertulis,

⁷³ No. U. U. R. I. (13). Tahun 2003 Ketenagakerjaan. 25 Maret 2003. *Jakarta, 13AD*.

atau hanya bersifat lisan dan tidak memenuhi unsur-unsur hukum yang sah. Hal ini berdampak pada lemahnya posisi pekerja dalam menuntut haknya ketika terjadi wanprestasi dari pihak pemberi kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hadir sebagai instrumen reformasi regulasi yang mengubah sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai sistem kerja kontrak. Salah satu perubahan signifikan yang dibawa oleh UU ini adalah penyesuaian terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam ketentuan baru, pekerja PKWT yang telah menyelesaikan masa kerja kini berhak atas kompensasi, meskipun status kerjanya tidak tetap. Selain itu, durasi PKWT dapat diperpanjang hingga maksimal lima tahun, memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk menyesuaikan kebutuhan kerja dengan skala proyek yang dijalankan.⁷⁴

Menurut Subekti perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum perikatan, yang pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang menimbulkan akibat hukum, yaitu hak di satu pihak dan kewajiban di pihak lain.⁷⁵ Dalam konteks ketenagakerjaan, kontrak kerja mengandung unsur timbal balik yang kuat karena adanya prestasi dan kontra-prestasi, yakni tenaga kerja di satu sisi dan upah di sisi lain. Subekti juga menekankan bahwa perjanjian hanya sah apabila dilandasi kesepakatan bebas

⁷⁴ Dewi, A. A. L., & Sukasih, N. L. P. E. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Angkasa Pura Suport Badung. *Jurnal Interpretasi Hukum*.

⁷⁵ Sinaga, N. A. (2017). Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(2).

yang dicapai tanpa paksaan atau penipuan. Oleh sebab itu, apabila suatu kontrak kerja dibuat secara sepihak oleh pengusaha tanpa ruang partisipasi dari pekerja, maka secara yuridis dapat dipertanyakan keabsahannya. Hal ini menjadi sangat penting dalam proyek konstruksi di mana pekerja sering tidak terlibat dalam proses perancangan kontrak. Oleh karena itu, pemahaman terhadap hak dan kewajiban yang tercantum dalam perjanjian kerja menjadi krusial agar tidak terjadi ketimpangan dalam pelaksanaannya.

Sudikno Mertokusumo juga menjelaskan perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum, yaitu tindakan hukum sukarela di mana satu pihak atau lebih mengikatkan diri terhadap pihak lainnya dalam suatu hubungan hukum tertentu. Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja merupakan bentuk perjanjian timbal balik yang harus memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Apabila kontrak kerja dibuat dengan melanggar hukum, seperti melanggar batasan waktu PKWT atau tidak memenuhi hak normatif pekerja, maka kontrak tersebut dapat dibatalkan atau dianggap tidak sah. Dengan demikian, kontrak kerja dalam sektor konstruksi harus dibentuk berdasarkan hukum positif dan asas keadilan agar tidak merugikan salah satu pihak, khususnya pekerja. Pemahaman ini sejalan dengan perlindungan hukum yang bertujuan menjamin keseimbangan antara kepentingan pemberi kerja dan pekerja. Dalam praktiknya, banyak perusahaan

konstruksi yang abai terhadap prinsip ini sehingga menyebabkan konflik industrial dan sengketa ketenagakerjaan.⁷⁶

Lebih lanjut, menurut Widyantoro dan Kurniawan, kontrak kerja dalam pekerjaan konstruksi memiliki tiga karakteristik utama yang wajib dipenuhi untuk menjamin legalitas dan keberlanjutan hubungan kerja. Pertama, kontrak harus terbentuk melalui konsensus bebas antara para pihak, tanpa adanya dominasi dari satu pihak terhadap pihak lainnya. Kedua, kontrak dapat berbentuk lisan atau tertulis, tetapi bentuk tertulis memiliki kekuatan pembuktian yang lebih kuat di hadapan hukum. Ketiga, substansi kontrak harus selaras dengan prinsip keadilan, kepatutan, dan kepastian hukum agar dapat diterima secara sosial dan yuridis. Dalam praktiknya, ketiga karakteristik ini kerap diabaikan oleh perusahaan, terutama dalam proyek-proyek berbasis kontrak sementara. Penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak kerja yang tidak memenuhi prinsip-prinsip tersebut cenderung melahirkan potensi wanprestasi dan mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyusun perjanjian kerja yang akomodatif dan berorientasi pada hak-hak pekerja, terutama dalam sektor konstruksi yang berisiko tinggi.⁷⁷

⁷⁶ Herman, M. S. N. (2022). *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Bagi Penyedia Jasa Konstruksi Dalam Kasus Kegagalan Bangunan Yang Berbasis Nilai Keadilan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).

⁷⁷ Kurniawan, F., & Widyantoro, V. G. (2020). *Perkembangan Prinsip dan Tanggung Gugat dalam Kontrak Kerja Pekerjaan Konstruksi*. Arena Hukum, Universitas Airlangga.

Perekrutan tenaga kerja dalam proyek konstruksi dilakukan dengan beberapa metode yang disesuaikan dengan kebutuhan dan skala proyek yang akan berlangsung, diantaranya;⁷⁸

1. Metode rekrutmen langsung biasanya dilakukan oleh kontraktor utama dengan cara membuka lowongan, menyaring pelamar, dan memilih tenaga kerja yang sesuai kualifikasi. Metode ini memberikan kontrol lebih besar kepada perusahaan terhadap kualitas dan kompetensi pekerja. Rekrutmen langsung juga lebih cocok untuk proyek dengan durasi panjang dan tenaga kerja tetap. Selain itu, metode ini memungkinkan perusahaan membentuk budaya kerja internal yang konsisten. Namun, proses seleksi dan pelatihan awal memerlukan waktu dan biaya tambahan.
2. Melalui subkontraktor, di mana tanggung jawab pengadaan tenaga kerja diserahkan kepada pihak ketiga yang memiliki spesialisasi. Subkontraktor bertanggung jawab menyediakan tenaga kerja sesuai bagian pekerjaan tertentu yang mereka tangani, seperti instalasi, pengecatan, atau plumbing. Keuntungan dari metode ini adalah efisiensi waktu dan tenaga karena perusahaan tidak perlu menangani proses rekrutmen secara langsung. Namun, metode ini juga memiliki risiko, terutama jika subkontraktor tidak memenuhi standar mutu atau tidak menjaga keselamatan kerja. Oleh karena itu, penting bagi kontraktor utama untuk mengawasi secara ketat pelaksanaan kerja oleh subkontraktor.

⁷⁸ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

3. *Outsourcing* yaitu dengan memanfaatkan jasa perusahaan penyedia tenaga kerja. Metode ini cocok untuk proyek bersifat sementara atau ketika ada kebutuhan mendadak terhadap tenaga kerja dalam jumlah besar. Perusahaan outsourcing bertanggung jawab menyediakan pekerja, membayar gaji, dan mengurus administrasi ketenagakerjaan. Dalam sistem ini, hubungan kerja secara formal terjadi antara tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa, bukan dengan kontraktor utama. Walaupun lebih fleksibel, outsourcing memiliki tantangan tersendiri dalam hal pengawasan dan penegakan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, penting bagi kontraktor untuk memastikan bahwa perusahaan outsourcing telah memenuhi ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Teori perlindungan hukum yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo memberikan pandangan progresif terhadap fungsi hukum dalam masyarakat. Rahardjo (2006) menegaskan bahwa hukum tidak boleh dipandang semata sebagai kumpulan norma yang bersifat formal dan kaku, melainkan harus dimaknai sebagai sarana untuk menciptakan keadilan sosial, khususnya dalam melindungi kelompok-kelompok yang lemah secara struktural.⁷⁹ Dalam pandangan ini, pekerja sering kali menempati posisi subordinat dalam hubungan industrial, terutama dalam sektor-sektor seperti konstruksi, di mana hubungan kerja bersifat fleksibel dan rawan eksploitasi. Oleh karena itu, hukum harus mampu tampil sebagai institusi yang memberi jaminan

⁷⁹ Ramadhona, A. (2023). *Rekonstruksi Regulasi Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Outsourcing Yang Berbasis Nilai Keadilan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).

perlindungan, bukan hanya menegakkan aturan prosedural. Sebagaimana dinyatakan oleh Rahardjo, “Hukum harus mampu menampilkan wajahnya sebagai institusi perlindungan sosial, bukan hanya kumpulan norma abstrak.” Pernyataan ini menekankan bahwa hukum seharusnya tidak netral terhadap ketimpangan kekuasaan, melainkan hadir sebagai alat pembelaan terhadap hak-hak masyarakat marginal, termasuk pekerja konstruksi.

Dalam praktik pelaksanaannya pada CV. Raja Sarana Perkasa, bentuk hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan sangat beragam dan ditentukan oleh durasi proyek serta kebutuhan perusahaan. Pekerja tetap adalah pekerja yang dipekerjakan dalam jangka panjang dan menjadi bagian dari struktur organisasi perusahaan secara permanen. Mereka memiliki hak-hak penuh seperti jaminan sosial, cuti tahunan, dan pesangon sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Biasanya, pekerja tetap digunakan untuk mengisi posisi strategis atau teknis yang sifatnya berkelanjutan dalam perusahaan. Kestabilan dan loyalitas pekerja tetap menjadi nilai tambah dalam mendukung efisiensi proyek. Namun, rekrutmen pekerja tetap juga membawa tanggung jawab jangka panjang terhadap kesejahteraan mereka.⁸⁰

Selain pekerja tetap, terdapat juga pekerja kontrak yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan proyek. Mereka bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang memuat durasi kerja, hak dan kewajiban, serta besaran upah. Pekerja kontrak banyak

⁸⁰ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

digunakan dalam proyek yang memiliki tenggat waktu dan volume kerja tertentu. Sistem ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja sesuai kebutuhan proyek. Namun, perusahaan tetap harus memperhatikan ketentuan hukum agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja kontrak. Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak juga harus dijamin agar tidak terjadi ketidakadilan dalam hubungan kerja.⁸¹

Terdapat pula pekerja harian lepas, yaitu pekerja yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan harian dan dibayar per hari kerja. Mereka tidak memiliki hubungan kerja jangka panjang dan biasanya dipekerjakan untuk pekerjaan ringan atau tambahan. Meskipun fleksibel, sistem ini rentan terhadap pelanggaran hak pekerja karena tidak adanya jaminan kerja dan penghasilan tetap. Oleh karena itu, pengusaha wajib memberikan perlindungan minimal, seperti upah yang sesuai UMP dan perlindungan keselamatan kerja. Pemerintah melalui pengawasan ketenagakerjaan harus memastikan bahwa pekerja harian lepas tetap mendapatkan perlakuan yang adil. Bentuk hubungan kerja ini perlu disesuaikan dengan karakteristik proyek dan kebijakan SDM perusahaan.⁸²

Pekerja konstruksi umumnya tidak memiliki kontrak kerja tertulis, tidak terlindungi oleh jaminan sosial, dan sering mengalami pelanggaran terhadap hak-hak normatif mereka, seperti upah layak dan perlindungan keselamatan kerja (K3). Maka dari itu, negara perlu merancang dan menerapkan peraturan

⁸¹ *Ibid.*

⁸² *Ibid.*

perundang-undangan yang secara eksplisit berpihak pada perlindungan pekerja. Teori perlindungan hukum ini menjadi dasar normatif lahirnya regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketiga regulasi tersebut merupakan bentuk konkret hadirnya negara untuk menjamin keadilan bagi pekerja, yang sering kali berada pada posisi tawar yang lemah dalam proses kontraktual. Konteks ini juga mencerminkan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak cukup hanya disusun berdasarkan teori perjanjian semata, tetapi harus bertumpu pada nilai-nilai perlindungan sosial.

CV. Raja Sarana Perkasa dalam pelaksanaan proyek konstruksi menggunakan tiga jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan *Outsourcing*. Pemilihan bentuk kontrak kerja disesuaikan dengan kebutuhan proyek dan posisi pekerjaan, di mana PKWT lebih umum digunakan untuk pekerjaan proyek yang bersifat temporer, sedangkan PKWTT untuk posisi struktural yang lebih permanen dalam perusahaan. Setiap kontrak kerja disusun berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan bahwa perjanjian kerja hanya sah apabila memenuhi unsur kesepakatan para pihak, kecakapan hukum, objek pekerjaan yang halal, dan adanya sebab yang dibenarkan oleh hukum. Dalam praktiknya, calon pekerja diwajibkan memahami seluruh isi kontrak

sebelum menandatangani, serta dibekali penjelasan lisan oleh pihak personalia agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesepakatan dan kehendak bebas para pihak telah dipenuhi sebagaimana dimaksud dalam doktrin perjanjian dalam hukum perdata dan ketenagakerjaan.⁸³

Di dalam kontrak secara eksplisit dicantumkan besaran upah, rincian jam kerja operasional, ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan). Misalnya, dalam kontrak PKWT untuk pekerja bagian lapangan, disebutkan bahwa upah yang diterima sebesar Rp3.200.000 per bulan dengan waktu kerja enam hari dalam seminggu, dan tambahan uang lembur apabila bekerja melebihi delapan jam per hari. Selain itu, terdapat klausul mengenai ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD) seperti helm, sepatu safety, dan rompi reflektif yang disediakan oleh perusahaan. Dalam hal pekerja mengalami kecelakaan kerja, perusahaan wajib melaporkan dan menjamin perawatan melalui fasilitas BPJS sesuai ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a dan b UU Ketenagakerjaan.⁸⁴

Pada penelitian yang dilakukan peneliti, peneliti mewawancarai narasumber yaitu Bapak Raja Muda Pane selaku Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa yang telah memberikan informasi kepada peneliti dimana dengan keberadaan kontrak kerja yang memuat secara lengkap hak-hak

⁸³ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

⁸⁴ *Ibid.*

normatif pekerja, seperti upah minimum, waktu kerja dan istirahat, jaminan sosial, serta jaminan keselamatan kerja, maka posisi hukum pekerja menjadi lebih kuat secara struktural. Hal ini mencerminkan pelaksanaan teori perlindungan hukum oleh Satjipto Rahardjo yang menegaskan bahwa hukum harus hadir sebagai institusi perlindungan sosial yang mampu membela kelompok rentan dalam relasi kerja. Dalam praktiknya, bentuk kontrak seperti ini menjadi model yang dapat direplikasi oleh perusahaan konstruksi lain, terutama dalam rangka menurunkan risiko perselisihan hubungan industrial dan meningkatkan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan nasional. Maka, dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja di CV. Raja Sarana Perkasa telah memenuhi asas legalitas, kepastian hukum, serta menjamin perlindungan normatif bagi pekerjanya secara jelas dan bertanggung jawab.

4.1.2 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Antara Pekerja dan Pemberi Kerja Dalam Pekerjaan Proyek Kontruksi

Tenaga kerja yaitu setiap lelaki ataupun perempuan akan melaksanakan kerja, yakni didalam ataupun diluar hubungannya bekerja untuk dihasilkan barang ataupun jasa dalam mencukupi keperluan dimasyarakat.⁸⁵ Halim menyatakan jika tenaga kerja yaitu yang melakukan pekerjaan di ataupun kepada perusahaan, upah dibayarkan perusahaannya dengan resmi melakukan hubungannya kerja terhadap perusahaan yakni diwaktu yang ditentukan ataupun dijangka waktu yang tidaklah ditentukan.⁸⁶

⁸⁵ Munir Fuadi, 2016, Pengantar Hukum Bisnis, Citra Aditya Bakti, Bandung. hlm. 191

⁸⁶Khakim, A. (2014). Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaa Indonesia, PT. Citra Aditya, Bandung.

Dalam ketentuan Pasal 1 angka I UU No 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, ketenagakerjaan yakni semua hal dimana berkaitan pada tenaga kerja diwaktu sebelum, selama, serta sesudah selesai dimasa hubungannya berkerja.⁸⁷ Tenaga kerja yaitu obyek, yakni tiap individu dimana sanggup melaksanakan pekerjaannya agar dihasilkan barang ataupun jasa, demi keperluan sendiri serta orang lain. Berdasarkan pada peran serta kedudukannya di ketenagakerjaan, dibutuhkan pembangunannya ketenagakerjaan guna peningkatan kualitas tenaga kerja, serta peranan dipembangun dalam meningkatkan perlindungannya tenaga kerja serta keluarga berdasarkan pada harkat serta martabat.⁸⁸

Menurut Riniadi Saswati, hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan hukum yang tercipta karena adanya kesepakatan kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Pendapat ini sejalan dengan pengertian yuridis yang telah diuraikan dalam peraturan perundang-undangan. Riniadi menekankan bahwa unsur pekerjaan, upah, dan perintah merupakan aspek yang tak dapat dipisahkan dalam mendefinisikan hubungan kerja. Dalam hubungan kerja, pekerja berada dalam posisi subordinat terhadap pengusaha, yang berwenang memberikan perintah kerja serta melakukan pengawasan. Hubungan subordinasi ini membedakan hubungan kerja dengan hubungan kemitraan atau kontrak bebas lainnya. Oleh karena itu, perlu penguatan aspek legal dari hubungan kerja agar tercipta keadilan dalam hubungan industrial.⁸⁹

⁸⁷ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸⁸ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸⁹ Saswati, R. (2016). Hubungan Kerja Antara Distributor Dan Agen Ditinjau Dari Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Judiciary (Jurnal Hukum Dan Keadilan)*.

Hubungan kerja merupakan fondasi hukum dalam relasi antara pengusaha dan pekerja di Indonesia. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja didefinisikan sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mengandung unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut bersifat kumulatif dan harus ada secara bersamaan agar hubungan kerja dianggap sah secara hukum. Tanpa salah satu dari unsur tersebut, hubungan kerja tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh hukum positif Indonesia. Definisi ini menjadi acuan utama dalam praktik ketenagakerjaan, baik di sektor formal maupun informal.⁹⁰

Dalam pelaksanaan suatu proyek konstruksi, terdapat beberapa entitas yang memiliki peran penting, mulai dari perencanaan hingga penyelesaian pekerjaan. Masing-masing pihak memegang tanggung jawab yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap keberhasilan proyek. Diantaranya yaitu:⁹¹

1. Pihak utama adalah pemilik proyek (Owner), yang bertugas menyediakan dana, menentukan kebutuhan proyek, dan menetapkan tujuan akhir pembangunan. Pemilik proyek bisa berasal dari sektor swasta, seperti perusahaan properti, atau dari sektor publik seperti instansi pemerintah. Keputusan pemilik proyek biasanya sangat menentukan arah dan skala pembangunan, termasuk dalam pemilihan kontraktor dan konsultan.

⁹⁰ Kamus Hukum Indonesia. (n.d.). Definisi Hubungan Kerja menurut PP No. 35 Tahun 2021. <https://kamus-hukum.com/definisi/4329/Hubungan%20Kerja>

⁹¹ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

Keterlibatan pemilik proyek sepanjang pelaksanaan juga sangat penting untuk memastikan proyek berjalan sesuai rencana dan anggaran yang telah ditetapkan.

2. Konsultan, yang terbagi menjadi dua yaitu konsultan perencana dan konsultan pengawas. Konsultan perencana bertugas menyusun gambar teknis, spesifikasi rencana kerja, serta estimasi anggaran biaya konstruksi secara rinci dan profesional. Perencanaan yang matang dan komprehensif menjadi pedoman utama bagi kontraktor dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan. Sementara itu, konsultan pengawas memiliki peran penting dalam mengawasi pelaksanaan proyek agar sesuai dengan perencanaan teknis dan standar mutu. Mereka berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemilik proyek dalam memastikan tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Kehadiran konsultan pengawas di lokasi proyek juga menjadi jaminan mutu dan kontrol terhadap pelaksanaan pekerjaan.
3. Kontraktor adalah pelaksana utama kegiatan fisik konstruksi, yang ditunjuk berdasarkan proses pengadaan seperti tender atau penunjukan langsung. Tanggung jawab utama kontraktor adalah melaksanakan pembangunan berdasarkan gambar rencana dan spesifikasi teknis yang diberikan oleh konsultan. Kontraktor memiliki sumber daya manusia dan alat yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan secara efisien dan profesional. Dalam praktiknya, kontraktor juga bertanggung jawab atas keselamatan kerja dan pengendalian mutu di lapangan. Pengawasan internal oleh kontraktor menjadi pelengkap terhadap pengawasan yang dilakukan oleh

konsultan pengawas. Kerja sama yang baik antara kontraktor dan konsultan sangat menentukan hasil akhir proyek.

Dalam pelaksanaan proyek konstruksi di CV. Raja Sarana Perkasa, ditemukan sejumlah permasalahan yang cukup kompleks dan bersifat berulang antara lain:⁹²

1. keterlambatan pencairan dana dari kantor, yang secara langsung berdampak terhadap kelancaran operasional proyek di lapangan. Keterlambatan ini menyebabkan gangguan dalam distribusi upah pekerja, pembelian material, serta pemenuhan kebutuhan logistik proyek lainnya. Keterlambatan dana tidak jarang terjadi akibat prosedur administrasi internal. Ketika dana belum cair, maka progres pekerjaan juga terhambat, yang pada akhirnya menimbulkan tekanan bagi para pekerja dan mandor di lapangan. Kondisi ini menciptakan ketimpangan antara target pekerjaan yang dituntut cepat selesai, dengan realitas ketersediaan sumber daya yang belum terpenuhi secara optimal.
2. Kurangnya profesionalitas sebagian pekerja, rendahnya kualitas hasil pekerjaan, hingga ketidakmampuan mengikuti arahan teknis dari mandor. Dalam kondisi tertentu, perusahaan terpaksa melakukan tindakan pemulangan pekerja lebih awal (*early termination*) karena dianggap tidak memenuhi standar kerja yang dibutuhkan proyek. Namun, langkah ini tidak selalu dibarengi dengan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) yang

⁹² Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

sah secara hukum, terutama jika hubungan kerja tidak dituangkan dalam kontrak tertulis yang memadai. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak, baik dari sisi pekerja yang diberhentikan tanpa kompensasi maupun dari sisi perusahaan yang terancam tuntutan ketenagakerjaan.

3. Pekerja telah menunjukkan etos kerja yang maksimal, namun tidak diimbangi dengan kecepatan pembayaran tagihan atau upah oleh pihak kantor. Ketidaksesuaian antara volume kerja yang sudah dicapai dengan pencairan dana yang tertunda dapat menimbulkan ketegangan dan konflik antara manajemen proyek dan tenaga kerja. Para pekerja merasa bahwa kontribusi kerja keras mereka tidak dihargai secara layak, terutama ketika pembayaran upah mengalami penundaan tanpa penjelasan yang transparan. Situasi ini berpotensi melahirkan perselisihan hak.
4. Rendahnya kesadaran pekerja dalam penggunaan alat pelindung diri (APD) selama bekerja di lapangan. Berdasarkan pengamatan langsung, meskipun perusahaan telah menyediakan APD seperti helm, rompi reflektif, dan sepatu safety, namun sebagian besar pekerja enggan menggunakannya dengan alasan tidak nyaman atau memperlambat gerak kerja. Rendahnya kepatuhan terhadap protokol keselamatan ini berisiko menimbulkan kecelakaan kerja, yang pada akhirnya merugikan pekerja dan perusahaan. Padahal, ketentuan Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 mengatur secara jelas bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja selama menjalankan tugasnya. Rendahnya kepatuhan terhadap K3

juga menunjukkan pentingnya edukasi berkelanjutan dan penegakan disiplin dari pengawas lapangan. Penerapan sanksi yang proporsional bagi pelanggaran K3 dapat menjadi upaya preventif untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja di proyek konstruksi.

Kontrak kerja yang digunakan CV. Raja Sarana Perkasa tidak hanya memuat hak dan kewajiban pokok pekerja, tetapi juga secara tegas mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila terjadi konflik antara pekerja dan pemberi kerja. Pengaturan ini merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang penting, karena memberikan kepastian prosedural dalam hal terjadi sengketa hak, kepentingan, atau pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan klausul dalam kontrak, apabila muncul perselisihan, maka langkah pertama yang harus ditempuh adalah melalui:⁹³

1. Bipartit, yaitu negosiasi antara kedua belah pihak secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga. Ketentuan ini sejalan dengan Pasal 3 dan 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyebutkan bahwa setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui bipartit dalam jangka waktu maksimal 30 hari kerja sejak timbulnya perselisihan.
2. Apabila dalam proses bipartit tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak dapat menempuh jalur mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja setempat. Mediator hubungan industrial yang ditunjuk akan memberikan anjuran

⁹³ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

tertulis sebagai bentuk penyelesaian non-litigasi, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 17 UU No. 2 Tahun 2004. Apabila kedua pihak sepakat dengan anjuran tersebut, maka kesepakatan bersama dapat dicatatkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan memiliki kekuatan hukum yang sama dengan putusan pengadilan. Dalam hal mediasi gagal atau salah satu pihak menolak anjuran mediator, maka proses selanjutnya adalah pengajuan gugatan ke PHI untuk diputus secara litigasi.

Pada penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja di lingkungan proyek konstruksi CV. Raja Sarana Perkasa telah dirancang secara sistematis dalam kontrak kerja. Setiap perjanjian kerja mencantumkan klausul penyelesaian sengketa secara bertahap. Mekanisme yang telah digunakan CV. Raja Sarana Perkasa telah sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memberikan tahapan penyelesaian mulai dari bipartit, mediasi, arbitrase, hingga litigasi. Adanya klausul ini merupakan bentuk perlindungan hukum preventif sekaligus represif sebagaimana dikemukakan oleh Hadjon bahwa perlindungan hukum dapat diberikan melalui aturan internal kontrak maupun sarana penyelesaian konflik apabila terjadi pelanggaran. Pencantuman prosedur ini juga berfungsi sebagai jaminan kepastian hukum bagi pekerja dalam menghadapi kemungkinan wanprestasi dari pihak perusahaan. Mekanisme yang telah digunakan CV. Raja Sarana Perkasa telah sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang memberikan tahapan penyelesaian mulai dari bipartit, mediasi, arbitrase, hingga litigasi. Adanya klausul ini merupakan bentuk perlindungan hukum preventif sekaligus represif sebagaimana dikemukakan oleh Hadjon bahwa perlindungan hukum dapat diberikan melalui aturan internal kontrak maupun sarana penyelesaian konflik apabila terjadi pelanggaran. Pencantuman prosedur ini juga berfungsi sebagai jaminan kepastian hukum bagi pekerja dalam menghadapi kemungkinan wanprestasi dari pihak perusahaan.

4.2 Akibat Hukum Terhadap Pekerja Atas Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Proyek Konstruksi

4.2.1 Bentuk-Bentuk Wanprestasi Dalam Proyek Konstruksi

Wanprestasi dalam konstruksi seringkali berupa keterlambatan pekerjaan, pelanggaran spesifikasi teknis, atau tidak mematuhi jadwal yang telah ditetapkan. Usman menjelaskan bahwa: “Wanprestasi merupakan keadaan di mana pihak debitur tidak memenuhi prestasi yang telah diperjanjikan, baik dalam bentuk tidak melakukan, melakukan tidak tepat waktu, maupun melakukan tidak sesuai kualitas.”⁹⁴ Menurut Pasal 1243 KUH Perdata, wanprestasi terjadi bila "si berutang tidak memenuhi perikatannya, maka ia wajib mengganti biaya, rugi dan bunga, apabila ia dalam hal itu telah dinyatakan lalai.”⁹⁵

⁹⁴ Rachmadi Usman, *Hukum Perjanjian: Teori dan Praktik* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), h. 143.

⁹⁵ KUHPerdata, Pasal 1243, Lembaran Negara Republik Indonesia.

Dalam proyek konstruksi, bentuk wanprestasi juga termasuk pelaksanaan pekerjaan oleh tenaga kerja tidak bersertifikasi, atau pelanggaran sistem K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yang jelas diatur dalam UU No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, “Penyedia jasa wajib memenuhi standar kompetensi kerja dan keselamatan konstruksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.”⁹⁶

Wanprestasi dalam proyek konstruksi adalah kondisi ketika salah satu pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja gagal memenuhi kewajiban sebagaimana yang telah disepakati dalam kontrak. Kegagalan tersebut dapat terjadi baik dari pihak kontraktor maupun pekerja, dan memiliki konsekuensi hukum yang cukup signifikan dalam pelaksanaan proyek. Bentuk-bentuk Wanprestasi ini muncul dari berbagai aspek, mulai dari pelaksanaan teknis pekerjaan hingga pelanggaran administratif yang mengganggu kelangsungan dan kualitas proyek. Dalam praktiknya, bentuk wanprestasi kerap kali menjadi penyebab utama keterlambatan penyelesaian proyek dan pembengkakan anggaran, yang pada akhirnya menimbulkan kerugian finansial bagi pemberi kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami jenis-jenis wanprestasi ini sebagai dasar untuk mengidentifikasi pelanggaran kontrak dan menentukan langkah hukum yang tepat. Salah satu bentuk wanprestasi yang paling umum ditemukan dalam proyek konstruksi antara lain:⁹⁷

⁹⁶ UU No. 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, Pasal 44 ayat (1).

⁹⁷ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

1. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan tanpa alasan yang sah. Keterlambatan ini mengakibatkan proyek tidak selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah disepakati dalam kontrak kerja. Penyebab keterlambatan dapat bersumber dari buruknya manajemen waktu, kekurangan tenaga kerja, atau kelalaian dalam merencanakan jadwal kerja. Meskipun terdapat faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi jalannya proyek, namun alasan-alasan tersebut harus dibuktikan dan dibenarkan secara hukum agar tidak dianggap sebagai wanprestasi. Pemberi kerja dalam hal ini memiliki hak untuk memberikan peringatan atau bahkan mengajukan gugatan ganti rugi apabila keterlambatan tersebut menimbulkan kerugian yang nyata. Oleh karena itu, keterlambatan yang tidak disertai dengan justifikasi kuat merupakan pelanggaran serius terhadap kontrak.⁹⁸
2. Hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan spesifikasi teknis yang telah ditentukan dalam dokumen kontrak. Dalam dunia konstruksi, setiap proyek memiliki spesifikasi teknis yang rinci yang mencakup material, metode pelaksanaan, serta kualitas akhir dari bangunan yang dikerjakan. Ketidaksesuaian terhadap spesifikasi ini bisa terjadi akibat penggunaan bahan berkualitas rendah, kesalahan teknis dalam pelaksanaan, atau kurangnya pengawasan dari pihak pelaksana lapangan. Kondisi tersebut jelas menyalahi perjanjian dan berpotensi membahayakan fungsi maupun keselamatan bangunan yang dibangun. Dalam situasi seperti ini, pemberi

kerja berhak menolak hasil pekerjaan, meminta perbaikan, atau memutuskan kontrak secara sepihak dengan tetap mengikuti ketentuan hukum yang berlaku. Oleh sebab itu, ketelitian dalam membaca dan memahami isi kontrak sangat penting agar tidak terjadi pelanggaran terhadap ketentuan teknis.⁹⁹

3. Meninggalkan pekerjaan tanpa pemberitahuan juga merupakan bentuk wanprestasi yang sering terjadi, terutama dalam proyek yang berskala besar dan berlangsung dalam jangka waktu panjang. Dalam banyak kasus, pekerja tiba-tiba menghentikan aktivitasnya di lapangan tanpa menyampaikan alasan atau konfirmasi kepada pihak manajemen. Tindakan ini tidak hanya menghambat kelancaran proyek, tetapi juga merusak sistem koordinasi yang telah dibangun antara pekerja, pengawas, dan pemberi kerja. Keputusan untuk menghentikan pekerjaan tanpa dasar yang jelas dianggap sebagai pelanggaran berat terhadap kontrak kerja, dan dapat dikenakan sanksi administratif maupun pemutusan hubungan kerja. Selain itu, tindakan ini dapat merugikan pihak lain yang telah bergantung pada jadwal penyelesaian pekerjaan tertentu. Dalam ranah hukum perdata, perilaku seperti ini dapat dikategorikan sebagai wanprestasi aktif yang merugikan pihak lain secara langsung.¹⁰⁰
4. Bentuk wanprestasi terakhir yang juga tidak kalah penting adalah pelanggaran terhadap ketentuan dalam kontrak kerja, baik secara eksplisit

maupun implisit. Pelanggaran ini bisa berupa tidak mematuhi instruksi teknis dari atasan, mengabaikan kewajiban administratif seperti laporan harian atau absensi, hingga melakukan pekerjaan tambahan tanpa izin. Setiap klausul dalam kontrak kerja memiliki kekuatan hukum mengikat, sehingga pengabaian terhadap salah satu bagian dari kontrak sama halnya dengan melanggar keseluruhan perjanjian. Dalam praktiknya, banyak kasus wanprestasi yang timbul dari kelalaian administratif seperti tidak mengisi laporan kemajuan proyek, yang berdampak pada ketidakjelasan informasi dalam manajemen proyek. Oleh karena itu, disiplin dan tanggung jawab dalam memenuhi isi kontrak menjadi bagian integral dari upaya mencegah terjadinya wanprestasi. Pelanggaran terhadap kontrak ini dapat diselesaikan melalui peringatan tertulis hingga penyelesaian hukum, tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan.¹⁰¹

Pada penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa wanprestasi dalam pelaksanaan proyek konstruksi di CV. Raja Sarana Perkasa muncul dalam berbagai bentuk yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan kegagalan dalam memenuhi prestasi sesuai perjanjian kerja. Bentuk wanprestasi yang paling umum terjadi adalah keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, yang sering kali disebabkan oleh lemahnya manajemen proyek, kurangnya pengawasan teknis, serta ketidakteraturan dalam pencairan dana dari kantor pusat. Keterlambatan ini menyebabkan proyek tidak dapat diselesaikan sesuai jadwal kontraktual, yang pada

gilirannya berdampak pada tertundanya pembayaran kepada subkontraktor dan pekerja harian. Menurut Pasal 1243 KUH Perdata, tindakan lalai memenuhi kewajiban ini termasuk dalam kategori wanprestasi yang mengharuskan pihak yang bersalah untuk memberikan ganti rugi. Dalam praktiknya, keterlambatan ini menjadi sumber utama munculnya sengketa antara pelaksana proyek dan pemberi kerja, serta menurunkan kredibilitas perusahaan di hadapan mitra kerja. Selain itu, bentuk wanprestasi lainnya yang sering ditemukan adalah hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan spesifikasi teknis yang ditetapkan dalam kontrak konstruksi. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk wanprestasi dalam proyek konstruksi sangat beragam dan tidak dapat dilihat dari satu sisi saja. Baik pekerja maupun pemberi kerja dapat menjadi pihak yang wanprestasi, tergantung pada konteks pelanggaran terhadap isi kontrak. Kompleksitas proyek konstruksi yang melibatkan banyak aktor dan ketergantungan waktu menjadikan setiap bentuk pelanggaran kontrak berdampak sistemik terhadap keseluruhan jalannya proyek. Oleh karena itu, identifikasi bentuk-bentuk wanprestasi secara jelas dan sistematis menjadi sangat penting untuk menentukan tindakan korektif dan strategi penyelesaian hukum yang tepat. Peneliti menyarankan agar setiap kontrak kerja konstruksi mencantumkan batas waktu, standar teknis, dan mekanisme pengawasan yang ketat untuk meminimalkan risiko wanprestasi sejak awal pelaksanaan proyek.

4.2.2 Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Wanprestasi, Dan Proses Hukumnya

Akibat hukum merupakan konsekuensi normatif yang muncul dari suatu tindakan atau peristiwa hukum, baik yang dilakukan secara sukarela maupun yang terjadi secara otomatis menurut hukum. Dalam konteks hukum perdata, akibat hukum tidak hanya terjadi karena perbuatan hukum yang disengaja, seperti membuat perjanjian, tetapi juga bisa timbul karena kejadian tertentu yang mengakibatkan perubahan pada hubungan hukum antara para pihak. Peristiwa hukum tersebut dapat menciptakan hak dan kewajiban baru, mengubah hak dan kewajiban yang telah ada, atau bahkan menghapuskan hubungan hukum yang telah terbentuk sebelumnya. Oleh karena itu, setiap tindakan atau kelalaian yang menimbulkan akibat hukum harus dilihat dalam kerangka kepastian dan keadilan hukum.

Menurut Yahya Harahap, “Akibat hukum adalah timbulnya hak dan kewajiban yang menjadi konsekuensi langsung dari lahirnya suatu hubungan hukum berdasarkan hukum positif yang berlaku.”¹⁰² Penjelasan ini menegaskan bahwa suatu perbuatan atau peristiwa yang diatur oleh hukum akan memunculkan dampak hukum yang mengikat, baik secara perdata maupun pidana. J. Satrio menambahkan, “Akibat hukum adalah pengaruh yuridis dari suatu perbuatan atau peristiwa, di mana hukum memberikan sanksi, baik berupa pengakuan, perlindungan, maupun hukuman terhadap

¹⁰² Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata: Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), h. 43.

subjek hukum yang terlibat.”¹⁰³ Dengan kata lain, akibat hukum menjadi alat untuk mengatur dan menertibkan interaksi antara subjek hukum, baik individu maupun badan hukum, dalam sistem hukum nasional.

Dalam hukum perdata Indonesia, akibat hukum secara eksplisit dijelaskan melalui berbagai ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer). Menurut Pasal 1233 KUHPerdata, perikatan lahir karena perjanjian atau karena undang-undang. Artinya, ketika seseorang mengikatkan diri dalam suatu kontrak, maka sejak saat itu pula berlaku konsekuensi hukum yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.¹⁰⁴ Artinya, hubungan hukum yang menimbulkan akibat tertentu antara para pihak bisa berasal dari kesepakatan bersama (kontrak) maupun dari ketentuan hukum yang berlaku meskipun tanpa kesepakatan. Misalnya, dalam konteks wanprestasi, apabila seseorang lalai memenuhi prestasi yang telah diperjanjikan, maka timbul hak bagi pihak yang dirugikan untuk menuntut pemenuhan prestasi, ganti rugi, atau bahkan pemutusan hubungan hukum. Setiap akibat hukum tersebut mempunyai dasar dan bentuk penyelesaian yang berbeda, tergantung dari jenis pelanggaran dan nilai kepentingan yang dilanggar. Selanjutnya, Pasal 1267 KUHPerdata menyatakan bahwa, “Pihak terhadap siapa perikatan itu tidak dipenuhi, dapat memilih apakah ia, dengan syarat-syarat apabila perlu, menuntut dipenuhinya perikatan atau pemenuhannya yang disertai dengan ganti rugi, atau hanya menuntut ganti rugi.”¹⁰⁵

¹⁰³ BAB, V. (2023). *SUBJEK HUKUM. PENGANTAR HUKUM PERDATA*, h. 73.

¹⁰⁴ KUHPerdata, Pasal 1233.

¹⁰⁵ KUHPerdata, Pasal 1267.

Dalam hubungan kerja proyek konstruksi, pekerja memiliki kewajiban hukum dan kontraktual yang harus dipenuhi secara konsisten dan bertanggung jawab. Ketika pekerja terbukti melakukan wanprestasi, maka tindakan tersebut tidak hanya melanggar kontrak kerja, tetapi juga dapat memunculkan akibat hukum yang cukup serius. Pemberi kerja dalam hal ini memiliki hak untuk menjatuhkan sanksi berdasarkan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Bentuk sanksi yang lazim dikenakan antara lain berupa pemotongan upah, pemberian peringatan tertulis, pemutusan hubungan kerja (PHK), hingga tuntutan ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkan. Langkah-langkah ini harus tetap dilaksanakan sesuai prosedur hukum agar tidak menimbulkan pelanggaran terhadap hak pekerja.¹⁰⁶

Ada beberapa sanksi yang menjadi pusat pada pekerjaan di CV. Raja Sarana Perkasa, antara lain:¹⁰⁷

1. Pemotongan upah merupakan sanksi administratif yang biasanya diterapkan pada pelanggaran ringan, seperti ketidakhadiran tanpa alasan atau keterlambatan kerja yang berulang. Meskipun tampak sederhana, sanksi ini tetap harus didasarkan pada ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Pemberi kerja tidak boleh sewenang-wenang dalam menetapkan pemotongan upah tanpa dasar

¹⁰⁶ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

¹⁰⁷ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

hukum yang jelas, karena hal tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak normatif pekerja. Oleh karena itu, setiap bentuk pemotongan wajib disertai dengan dokumentasi dan pemberitahuan resmi kepada pihak yang bersangkutan. Pemotongan ini seringkali menjadi langkah awal yang dilakukan sebelum pemberi kerja mengambil tindakan lebih tegas terhadap pekerja yang wanprestasi.

2. Peringatan tertulis merupakan tindakan formal yang menjadi tahapan awal dari proses penegakan disiplin kerja terhadap pekerja yang melanggar kewajibannya. Biasanya, peringatan tertulis diberikan secara bertahap, mulai dari peringatan pertama hingga ketiga, tergantung dari berat ringannya pelanggaran dan kebijakan internal perusahaan. Pemberian peringatan ini harus disampaikan secara resmi dan disertai bukti pelanggaran serta ruang klarifikasi bagi pekerja. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memperbaiki sikap dan menjalankan kewajibannya sesuai kontrak. Jika setelah peringatan tersebut pekerja tetap melakukan pelanggaran, maka pemberi kerja berhak untuk menerapkan sanksi yang lebih berat.
3. Sanksi yang lebih serius, yakni pemutusan hubungan kerja (PHK), dapat dijatuhkan apabila wanprestasi yang dilakukan tergolong sebagai kesalahan berat. PHK harus dilakukan dengan sangat hati-hati karena berkaitan langsung dengan hak pekerja atas penghidupan dan kesejahteraannya. Dalam hal ini, Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 menyatakan, “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja

terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja melakukan kesalahan berat.”¹⁰⁸ Ketentuan ini menjadi dasar hukum yang sah bagi pemberi kerja untuk memberhentikan pekerja yang secara nyata melanggar kewajiban pokok dalam kontraknya. Namun demikian, PHK harus melalui prosedur yang telah ditetapkan, termasuk memberikan hak-hak pekerja seperti pesangon dan hak atas penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Didalam surat perjanjian kerja pada RSP Group terdapat beberapa pasal antara lain:¹⁰⁹

1. PASAL 15 PENGAKHIRAN PERJANJIAN

- 1). Kedua belah pihak sepakat untuk mengesampingkan berlakunya ketentuan dalam pasal 1226 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata untuk pengakhiran perjanjian yang diatur dalam pasal ini.
- 2). PIHAK PERTAMA berhak untuk mengakhiri perjanjian ini secara sepihak dengan memberitaukan secara tertulis hak tersebut kepada PIHAK KEDUA, dengan didahului peringatan tertulis sebanyak 2 (Dua) kali berturut-turut dengan tenggang waktu 7 (tujuh) hari kalender, dalam hal PIHAK KEDUA:
 - a. Dalam waktu 7 (Tujuh) hari kalender setelah tanggal mulai pelaksanaan tersebut dalam pasal 4 Perjanjian ini tidak atau belum melaksanakan Pekerjaan Subkontraktor tanpa alasan yang wajar, atau;

¹⁰⁸ Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 81 ayat (1).

¹⁰⁹ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

- b. Dalam waktu 7 (Tujuh) hari kalender berturut-turut sama sekali menghentikan pelaksanaan Pekerjaan Subkontraktor tanpa alasan yang wajar. Atau;
 - c. Menolak atau mengabaikan perintah tertulis dari PIHAK PERTAMA untuk membongkar, menyingkirkan atau memperbaiki pekerjaan atau bahan/barang yang tidak memenuhi persyaratan Perjanjian ini.
 - d. Karena kelalaian terlambat dalam menyelesaikan Pekerjaan Subkontraktor sehingga ganti rugi keterlambatan melampaui batas maksimum.
- 3). Perjanjian ini dengan sendirinya berakhir dalam hal PIHAK KEDUA jatuh pailit, atau mengajukan pailit atas kepailitannya, atau menyerahkan pekerjaannya sebagai jaminan kepada krediturnya, atau sebagai badan usaha melakukan likuidasi (kecuali likuidasi sukarela untuk maksud penggabungan atau reorganisasi), atau telah dilakukan penyitaan atas barang-barangnya.
- 4). Apabila terjadi Pengakhiran Perjanjian sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 dan Pasal 3 ini, maka
- a. PIHAK PERTAMA sendiri atau dengan menunjuk pihak lain berhak mengadakan bahan/barang, peralatan dan tenaga kerja serta melanjutkan pelaksanaan pekerjaan.
 - b. PIHAK KEDUA harus menyerahkan kepada PIHAK PERTAMA semua arsip gambar, data, perhitungan dan keterangan lainnya yang berhubungan dengan Perjanjian ini.

c. PIHAK KEDUA berhak meminta pembayaran atas pekerjaan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya sampai sebelum pengakhiran Perjanjian ini setelah diperhitungkan dengan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya.

2. PASAL 16 PENYELESAIAN PERSELISIHAN

1. Setiap perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak sehubungan dengan Perjanjian ini pada dasarnya akan diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat.
2. Jika penyelesaian perselisihan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini diatas mengalami kegagalan, maka KEDUA BELAH PIHAK memilih domisili hukum yang tetap dan tidak berubah di kantor Panitera Pengadilan Negeri di wilayah Medan Sumatera Utara.

Dalam praktiknya, ganti rugi terhadap kerugian yang ditimbulkan juga menjadi salah satu konsekuensi yang dapat dikenakan kepada pekerja yang melakukan wanprestasi. Apabila tindakan atau kelalaian pekerja menyebabkan kerusakan material, keterlambatan proyek, atau kehilangan peluang usaha, maka pemberi kerja dapat menuntut kompensasi atas kerugian tersebut. Tuntutan ini harus dibuktikan secara hukum, baik melalui bukti tertulis, kesaksian, maupun hasil audit kerugian proyek. Menurut Ahmad Siregar dalam bukunya Aspek Hukum dalam Kontrak Konstruksi, disebutkan bahwa, “Apabila pekerja melanggar kewajiban pokoknya dalam pelaksanaan proyek konstruksi, maka pemberi kerja berhak memberikan sanksi termasuk PHK

setelah dilakukan prosedur sesuai peraturan ketenagakerjaan.”¹¹⁰ Pandangan ini menegaskan bahwa sanksi hukum tidak dapat dijatuhkan secara sepihak tanpa mengikuti prosedur dan prinsip keadilan yang berlaku.

Dengan demikian, akibat hukum dari wanprestasi pekerja dalam proyek konstruksi mencerminkan perlunya keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pemberi kerja berhak menegakkan disiplin kerja demi kelancaran proyek, namun juga wajib menghormati hak pekerja sesuai ketentuan hukum yang berlaku. Setiap tindakan hukum yang diambil harus dilakukan secara proporsional dan akuntabel agar tidak menimbulkan konflik lanjutan atau pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan. Dalam kerangka hukum perdata, wanprestasi bukan hanya soal pelanggaran kontrak, tetapi juga tentang tanggung jawab dan pemulihan kepercayaan dalam hubungan kerja.

Sebelum dilakukan PHK, pengusaha harus melalui proses sebagai berikut:

1. Memberikan peringatan tertulis (SP)
2. Melakukan klarifikasi atau mediasi
3. Jika tidak ada titik temu, PHK dilakukan sesuai UU
4. Bila terjadi perselisihan, dapat dilanjutkan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

Undang-Undang Pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan, “Pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta

¹¹⁰ Ahmad Siregar, *Aspek Hukum dalam Kontrak Konstruksi* (Medan: USU Press, 2021), h. 66.

instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.”¹¹¹ Menurut Ridwan, “Penyelesaian perselisihan hubungan kerja termasuk akibat wanprestasi harus dilalui dengan prinsip bipartit terlebih dahulu. Jika tidak tercapai, maka diselesaikan melalui PPHI.”¹¹²

Pada penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat dari wanprestasi dalam pelaksanaan proyek konstruksi tidak hanya merupakan bentuk sanksi administratif, tetapi juga memiliki dimensi hukum yang kompleks dan berdampak terhadap perlindungan hak pekerja. Peneliti mencatat bahwa di CV. Raja Sarana Perkasa, pemberi kerja cenderung menggunakan PHK sebagai opsi terakhir setelah tahapan sanksi administratif dilalui, seperti pemotongan upah dan peringatan tertulis, sebagaimana tertuang dalam pasal-pasal kontrak kerja internal. Langkah-langkah ini menunjukkan bahwa secara normatif, perusahaan telah berupaya menegakkan prosedur hukum secara bertahap dan proporsional. Pada penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat dari wanprestasi dalam pelaksanaan proyek konstruksi tidak hanya merupakan bentuk sanksi administratif, tetapi juga memiliki dimensi hukum yang kompleks dan berdampak terhadap perlindungan hak pekerja. Peneliti mencatat bahwa di CV. Raja Sarana Perkasa, pemberi kerja cenderung menggunakan PHK sebagai

¹¹¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (1).

¹¹²Ridwan, “Penyelesaian Sengketa Konstruksi di Indonesia,” *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 48, no. 2 (2018), h.228.

opsi terakhir setelah tahapan sanksi administratif dilalui, seperti pemotongan upah dan peringatan tertulis, sebagaimana tertuang dalam pasal-pasal kontrak kerja internal. Langkah-langkah ini menunjukkan bahwa secara normatif, perusahaan telah berupaya menegakkan prosedur hukum secara bertahap dan proporsional, yang memberikan hak kepada pihak yang dirugikan karena wanprestasi untuk menuntut pemutusan perjanjian dan/atau ganti rugi. dari penelitian ini menunjukkan bahwa akibat hukum dari wanprestasi oleh pekerja harus dilihat dari tiga dimensi sekaligus, yakni administratif, kontraktual, dan litigatif. Sanksi administratif seperti pemotongan upah dan peringatan tertulis adalah bentuk penegakan disiplin internal yang sah sepanjang memenuhi prinsip proporsionalitas. Sementara itu, sanksi kontraktual seperti PHK dan pengakhiran hubungan kerja sepihak harus mengacu pada ketentuan hukum nasional dan isi kontrak yang telah disepakati sebelumnya. Apabila kerugian yang ditimbulkan oleh wanprestasi bersifat substansial dan dapat dibuktikan, maka konsekuensi hukum berupa ganti rugi juga dapat diterapkan, baik melalui musyawarah maupun jalur pengadilan. Peneliti menegaskan bahwa semua proses tersebut harus menjunjung tinggi asas keadilan, kehati-hatian, dan kepastian hukum agar tidak menimbulkan konflik industrial yang lebih besar di kemudian hari.

4.3 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Proyek Konstruksi Pada CV. Raja Sarana Perkasa

4.3.1 Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Pekerja

Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk upaya atau tindakan yang bertujuan untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa yang bertentangan dengan ketentuan hukum, guna menciptakan suasana yang tertib dan tenteram sehingga manusia dapat menjalani hidupnya secara bermartabat sebagai makhluk yang memiliki nilai kemanusiaan.¹¹³

Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa, "Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa."¹¹⁴ Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan memastikan kesetaraan serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan prinsip fundamental dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam konteks proyek konstruksi yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, keberadaan perlindungan hukum menjadi sangat vital. Tujuan utama perlindungan ini adalah untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi secara hukum, serta menjamin terciptanya lingkungan kerja yang aman,

¹¹³ Putra, C. A. G., Budiarta, I. N. P., & Ujianti, N. M. P. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Konsumen dalam Perspektif Kesadaran Hukum Masyarakat. *Jurnal Konstruksi Hukum*, 4(1), h. 13.

¹¹⁴ Cintiadewi, I. A. C., Budiarta, I. N. P., & Astiti, N. G. K. S. (2020). Perlindungan hukum bagi notaris dalam melegalisasi akta dibawah tangan yang menjadi objek sengketa. *Jurnal Preferensi Hukum*, 1(1), h. 189.

manusiawi, dan layak. Selain itu, perlindungan hukum juga mencakup jaminan terhadap upah, hak cuti, jaminan sosial, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Oleh karena itu, berbagai peraturan perundang-undangan telah dirancang untuk menjamin hak-hak tersebut secara eksplisit.

Salah satu regulasi penting yang menjadi landasan hukum dalam perlindungan pekerja adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian sebagian ketentuannya telah diperbarui melalui UU Nomor 11 Tahun 2020 dan UU Nomor 6 Tahun 2023. Dalam Pasal 86 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa, "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama."¹¹⁵ Ketentuan ini menegaskan bahwa pekerja tidak hanya dilindungi dalam aspek fisik semata, tetapi juga dalam dimensi sosial, etika, dan spiritual. Dengan demikian, pengusaha atau penyedia kerja di bidang konstruksi memiliki kewajiban hukum untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan layak serta menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.

Selain UU Ketenagakerjaan, sektor konstruksi secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, yang memberikan penguatan terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja

¹¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1).

konstruksi. Dalam Pasal 70 ayat (1) undang-undang ini disebutkan, "Setiap tenaga kerja konstruksi berhak memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."¹¹⁶ Pernyataan tersebut menjadi dasar legalitas yang kuat bahwa tenaga kerja konstruksi tidak boleh diperlakukan semena-mena dan berhak mendapatkan kepastian hukum dalam setiap aspek pekerjaan yang dilakukannya.

Lebih lanjut, aspek keselamatan kerja secara eksplisit diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang hingga saat ini masih menjadi rujukan penting dalam penerapan standar keselamatan kerja. Dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a disebutkan, "Pengusaha wajib menjamin keselamatan setiap tenaga kerja yang berada di tempat kerja."¹¹⁷ Kewajiban ini mencakup penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja, dan pengawasan terhadap potensi bahaya yang ada di lokasi proyek. Undang-undang ini juga menetapkan bahwa pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja serta melakukan investigasi jika terjadi insiden. Hal ini menegaskan bahwa pengusaha tidak hanya bertanggung jawab secara moral, tetapi juga secara yuridis apabila terjadi kelalaian yang berdampak pada keselamatan pekerja.

Dengan adanya ketiga peraturan perundang-undangan tersebut, maka dasar hukum perlindungan pekerja di Indonesia telah memiliki kerangka yang cukup komprehensif. Namun, pelaksanaan perlindungan ini tidak jarang

¹¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, Pasal 70 ayat (1).

¹¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Pasal 3 ayat (1) huruf a.

menghadapi tantangan di lapangan, seperti lemahnya pengawasan, kurangnya kesadaran hukum dari pihak pengusaha, serta rendahnya tingkat pendidikan hukum di kalangan pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya upaya sistemik untuk meningkatkan implementasi perlindungan hukum, termasuk melalui penguatan regulasi turunan, peningkatan kapasitas lembaga pengawas ketenagakerjaan, serta edukasi hukum bagi pekerja konstruksi. Perlindungan hukum tidak hanya merupakan kewajiban negara dan pengusaha, tetapi juga hak konstitusional yang melekat pada setiap tenaga kerja di Indonesia.

Pada penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya dalam proyek konstruksi, tidak hanya bersifat formalitas hukum semata, melainkan merupakan kebutuhan fundamental dalam mewujudkan keadilan dan kepastian dalam hubungan industrial. Peneliti mencatat bahwa kompleksitas pekerjaan konstruksi yang penuh risiko dan berbasis kontrak jangka pendek menjadikan pekerja sebagai kelompok yang paling rentan terhadap pelanggaran hak normatif. Dalam observasi yang dilakukan pada proyek-proyek konstruksi CV. Raja Sarana Perkasa, ditemukan bahwa sebagian besar pekerja masih belum memahami secara utuh hak-hak dasar mereka sebagaimana dijamin dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi.

4.3.2 Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sektor konstruksi di Indonesia tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga telah diatur secara eksplisit

dalam berbagai regulasi yang mencerminkan dua bentuk perlindungan, yaitu preventif dan represif. Perlindungan ini penting untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, terutama dalam lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi seperti proyek konstruksi. Masing-masing bentuk perlindungan ini dirancang untuk menjawab permasalahan dalam dua fase: sebelum dan sesudah terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja. Dengan demikian, pendekatan hukum terhadap perlindungan pekerja bersifat menyeluruh dan dinamis.

Bentuk-bentuk perlindungan ini tidak hanya melibatkan aspek kontraktual, tetapi juga institusional dan prosedural, antara lain:¹¹⁸

1. Perlindungan Preventif

Perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran sebelum hak pekerja dilanggar atau dikompromikan. Salah satu wujud utama perlindungan preventif adalah melalui penyusunan perjanjian kerja yang jelas dan adil, di mana semua hak dan kewajiban masing-masing pihak dirumuskan secara terperinci dan tidak multitafsir. Menurut Ahmad Siregar dalam bukunya *Aspek Hukum dalam Kontrak Konstruksi*, “Perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban secara jelas dapat mencegah terjadinya sengketa antara pekerja dan pemberi kerja.”¹¹⁹ Dengan perjanjian kerja yang sah secara hukum, maka pekerja memiliki

¹¹⁸ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

¹¹⁹ Arif Siregar, *Aspek Hukum dalam Kontrak Konstruksi* (Medan: USU Press, 2021), h. 45.

dasar untuk menuntut haknya dan pemberi kerja memiliki acuan untuk melaksanakan kewajibannya.

Selain itu, implementasi standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bentuk perlindungan preventif yang sangat vital. Proyek konstruksi rawan terhadap kecelakaan kerja karena keterlibatan alat berat, ketinggian, dan bahan berbahaya. Oleh karena itu, pengusaha wajib menyediakan pelatihan K3, alat pelindung diri (APD), serta membentuk sistem pengawasan internal yang ketat. Standar ini merujuk pada ketentuan dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan peraturan turunan lainnya. Kepatuhan terhadap standar K3 bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga bentuk tanggung jawab sosial pengusaha dalam melindungi nyawa dan kesejahteraan pekerjanya. Semakin baik implementasi standar K3, semakin kecil kemungkinan terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja.

2. Perlindungan Represif

Di sisi lain, perlindungan hukum yang bersifat represif diberikan ketika pelanggaran hak pekerja telah terjadi. Bentuk paling umum dari perlindungan ini adalah penyelesaian sengketa hubungan industrial, yang dapat dilakukan melalui beberapa mekanisme non-litigasi seperti mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Mekanisme ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan secara cepat, murah, dan adil. Dalam praktiknya, mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan

menjadi langkah pertama sebelum kasus dibawa ke pengadilan. Proses ini memberi kesempatan kepada kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan tanpa harus melalui proses peradilan yang panjang dan menguras biaya.

Apabila penyelesaian secara damai tidak tercapai, maka pekerja berhak menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Gugatan ke PHI diajukan apabila pekerja merasa hak-haknya telah dilanggar secara serius, seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pemotongan gaji tanpa dasar, atau pelanggaran terhadap perjanjian kerja. PHI sebagai bagian dari sistem peradilan di Indonesia memiliki yurisdiksi khusus dalam menyelesaikan perkara hubungan industrial. Keputusan pengadilan ini bersifat mengikat dan dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja, termasuk dalam bentuk pemulihan hubungan kerja, ganti rugi, atau kompensasi lainnya. Dengan demikian, perlindungan represif memainkan peran penting dalam menegakkan keadilan bagi pekerja setelah pelanggaran terjadi.

Secara keseluruhan, kedua bentuk perlindungan hukum ini merupakan manifestasi dari tanggung jawab negara dalam menjamin keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Preventif dan represif adalah dua sisi dari satu sistem perlindungan yang utuh, yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Keberhasilan perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan, tetapi juga pada konsistensi pelaksanaannya di lapangan. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak, baik pemerintah,

pengusaha, maupun pekerja, untuk memahami hak dan kewajibannya secara utuh dan melaksanakannya dengan itikad baik demi terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

Adapun beberapa bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dilakukan oleh CV. Raja Sarana Perkasa terhadap pekerja yaitu:¹²⁰

1. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Merupakan elemen vital dalam proyek konstruksi, mengingat sifat pekerjaan yang mengandung tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Proyek konstruksi identik dengan aktivitas berat, pekerjaan di ketinggian, penggunaan alat berat, serta lingkungan kerja yang fluktuatif, sehingga pengabaian terhadap aspek keselamatan dapat menimbulkan dampak fatal. Berdasarkan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Selain itu, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja juga secara tegas mewajibkan pemberi kerja untuk menjamin keselamatan kerja bagi seluruh tenaga kerja, termasuk melalui penyediaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja, serta pengawasan terhadap potensi bahaya kerja. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa meskipun CV. Raja Sarana

¹²⁰ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Raja Muda Pane Persero Komanditer CV. Raja Sarana Perkasa, Jalan Panglima Denai, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20226, 28 April 2025, Pukul 14,00 WIB

Perkasa telah menyediakan APD seperti helm, rompi, dan sepatu safety, tetapi tingkat kepatuhan pekerja dalam penggunaannya masih rendah.

2. Perlindungan atas Hak Normatif Pekerja Hak normatif pekerja

Merupakan bagian dari perlindungan hukum yang wajib dipenuhi oleh setiap pemberi kerja, sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 88 hingga Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003. Hak-hak normatif tersebut mencakup pemberian upah layak, waktu kerja dan istirahat, cuti tahunan, jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS), serta tunjangan hari raya (THR). Dalam konteks pelaksanaan proyek di CV. Raja Sarana Perkasa, peneliti menemukan bahwa sebagian besar hak normatif telah dipenuhi oleh perusahaan, namun masih terdapat persoalan keterlambatan pembayaran upah yang dapat mengganggu stabilitas ekonomi pekerja. Perlindungan terhadap hak-hak ini menjadi indikator penting dalam menilai sejauh mana praktik hubungan kerja telah berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum. Ketika hak normatif tidak dipenuhi secara tepat waktu atau diselewengkan, maka pekerja memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut pemenuhan haknya melalui jalur hukum, termasuk proses bipartit, mediasi, atau gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, pemberi kerja harus menyadari bahwa pemenuhan hak normatif bukan hanya kewajiban administratif, tetapi bagian dari pemenuhan hak konstitusional tenaga kerja yang tidak dapat dikompromikan.

3. Perlindungan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak

PHK merupakan bentuk pemutusan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja yang dapat menimbulkan dampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, perlindungan terhadap PHK sepihak diatur ketat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. UU Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan bahwa pengusaha tidak dapat melakukan PHK tanpa alasan yang sah dan harus melalui mekanisme yang telah ditentukan. Dalam praktiknya, CV. Raja Sarana Perkasa telah menerapkan sistem peringatan bertahap dan klarifikasi internal sebelum menjatuhkan PHK, sebagaimana tercantum dalam Pasal 15 kontrak kerja internal, yang mewajibkan pemberian dua kali surat peringatan dengan jeda waktu tertentu sebelum perjanjian diakhiri. Perlindungan ini bersifat represif karena memberikan perlindungan pasca-konflik agar pekerja tidak menjadi korban dari pemutusan sepihak tanpa dasar hukum. Selain itu, pekerja juga berhak atas pesangon, uang penggantian hak, dan kompensasi lainnya sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Langkah PHK yang tidak mengikuti ketentuan tersebut berpotensi digugat ke Pengadilan Hubungan Industrial dan dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak pekerja.

4. Perlindungan melalui Mekanisme Penyelesaian Perselisihan

Perlindungan hukum juga diwujudkan dalam bentuk mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Ketika terjadi sengketa antara pekerja dan pemberi kerja, baik berupa wanprestasi, pelanggaran hak normatif, maupun konflik hubungan kerja lainnya, penyelesaian wajib

terlebih dahulu dilakukan melalui tahapan bipartit, yaitu perundingan langsung antara kedua pihak. Apabila perundingan gagal dalam waktu 30 hari kerja, maka sengketa dapat dilanjutkan ke jalur mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja, konsiliasi, atau langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tergantung pada jenis perselisihan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa CV. Raja Sarana Perkasa telah mencantumkan klausul penyelesaian sengketa dalam kontrak kerja yang mewajibkan penyelesaian secara musyawarah terlebih dahulu, sebelum melibatkan otoritas eksternal. Bentuk perlindungan ini tidak hanya memberikan kejelasan prosedural, tetapi juga membuka akses keadilan bagi pekerja yang merasa dirugikan. Keberadaan mekanisme ini mencerminkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia telah menyediakan saluran resolusi konflik yang berjenjang, cepat, dan sah secara hukum.

Pada penelitian yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam sektor konstruksi tidak hanya merupakan pengaturan normatif dalam peraturan perundang-undangan, tetapi juga telah diinternalisasikan ke dalam praktik hubungan kerja di lapangan, seperti yang dilakukan oleh CV. Raja Sarana Perkasa. Peneliti mencatat bahwa bentuk perlindungan hukum yang efektif harus mencakup dua pendekatan utama, yaitu preventif dan represif, sebagaimana dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon. Perlindungan preventif diwujudkan melalui kontrak kerja yang komprehensif, penyediaan alat pelindung diri (APD), serta pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Di CV. Raja Sarana Perkasa,

pelaksanaan standar K3 dilakukan dengan penyediaan APD dan pelatihan teknis di awal kerja, meskipun tingkat kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD masih perlu ditingkatkan melalui pengawasan yang lebih ketat dan pendekatan edukatif yang berkelanjutan. Peneliti juga menemukan bahwa hak-hak normatif pekerja seperti upah layak, THR, waktu kerja, jaminan sosial (BPJS), dan hak cuti, sebagian besar telah dipenuhi oleh perusahaan, namun masih terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah yang menimbulkan tekanan ekonomi terhadap pekerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) juga telah diatur secara internal di CV. Raja Sarana Perkasa melalui klausul peringatan tertulis dua kali sebelum dilakukan pemutusan kontrak kerja sebagaimana tercantum dalam Pasal 15 Surat Perjanjian Kerja. Mekanisme ini sejalan dengan ketentuan Pasal 151 dan 156 UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 6 Tahun 2023, yang mewajibkan PHK dilakukan dengan alasan sah dan melalui tahapan prosedural, termasuk pemberian hak pasca kerja berupa pesangon dan kompensasi. Peneliti menilai bahwa prosedur PHK yang dilakukan secara bertahap dan berdasarkan bukti pelanggaran kerja mencerminkan bentuk perlindungan hukum represif yang menjunjung prinsip keadilan, sekaligus memberikan ruang klarifikasi bagi pekerja untuk mempertahankan posisinya apabila tidak merasa bersalah.