

**PENERAPAN PENGATURAN KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PENGUPAHAN, CUTI, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KARYAWAN
(Penelitian Pada PT. Capella Multidana Medan)**

SKRIPSI

OLEH

**M.AQIL RIFQI AMAL MATONDANG
NPM. 15.840.0105**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 9**

**PENERAPAN PENGATURAN KETENAGAKERJAAN
TERHADAP PENGUPAHAN, CUTI, KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KARYAWAN
(Penelitian Pada PT. Capella Multidana Medan)**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ilmu Hukum Universitas Medan Area

OLEH

**M.AQIL RIFQI AMAL MATONDANG
NPM. 15.840.0105**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 9**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Penerapan Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Pengupahan, Cuti, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Karyawan (Penelitian Pada PT. Capella Multidana Medan)
Nama : M. AQIL RIFQI AMAL MATONDANG
N I M : 15.840.0105

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



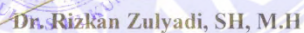
H. Abdul Lawali, SH, M.Hum

Pembimbing II



Windy Sri Wahyuni, SH.M.H

DIKETAHUI :
DEKAN FAKULTAS
HUKUM


Dr. Rizkan Zulyadi, SH, M.H

FAKULTAS HUKUM

MEDAN 2019

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, Februari 2019

Materai
Rp. 6000



M. AQIL RIFQI AMAL MATONDANG

ABSTRAK

Oleh

M.Aqil Rifqi Amal Matondang
NPM. 15.840.0105

Selain pekerja, permasalahan mengenai perihal pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga bergantung pada ketentuan dari pemilik perusahaan itu sendiri. Pemilik usaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan yang merupakan milik sendiri, atau perusahaan yang bukan miliknya sendiri, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili sebuah perusahaan yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui Bagaimana Penerapan Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Pengupahan, Cuti, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Capella Multidana Medan. Untuk mengetahui apakah faktor hambatan yang terjadi dalam Penerapan Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Pengupahan, Cuti, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Capella Multidana Medan.

Dalam permasalahan sistem pengupahan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan, sistem pengupahan yang dilaksanakan oleh PT. Capella Multidana Medan dimulai dari pencatatan waktu bekerja pihak karyawan oleh supervisor lapangan dan kemudian disetujui oleh pihak manager lapangan dan dilakukan pengawasan oleh pihak personalia perusahaan. Kemudian pihak staf *accounting* dan *administration* akan menerima *time sheet* dari pihak personalia perusahaan untuk dilakukan proses penghitungan upah karyawan sampai dengan terjadinya distribusi upah terhadap pihak karyawan tersebut. Agar supaya seluruh sistem-sistem kebijakan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dapat diperbarui kembali dalam hal penerapannya terhadap pihak karyawan. Hal ini agar berupaya dapat meningkatkan lagi performa kinerja bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan.

Kata Kunci : Pengupahan, Cuti, Keselamatan dan Kesehatan Kerja

ABSTRACT

By

M.Aqil Rifqi Amal Matondang

NPM. 15,840.0105

In addition to workers, problems regarding wages, leave, occupational safety and health (K3) also depend on the provisions of the owner of the company itself. A business owner is an individual, partnership or legal entity that runs a company that is self-owned, or a company that is not his own, or a legal entity located in Indonesia representing a company domiciled outside the territory of Indonesia.

Based on the formulation of the problems described above, the objectives of this study are as follows: To find out how the application of labor regulations to wages, leave, safety and occupational health (K3) at PT. Medan Capella Multidana. To find out whether the obstacles that occur in the Application of Labor Regulations to Wages, Leave, Safety and Occupational Health (K3) at PT. Medan Capella Multidana.

In the wage system problem at the company PT. Capella Multidana Medan, wage system implemented by PT. Capella Multidana Medan starts from recording the time worked by the employee by the field supervisor and then approved by the field manager and supervised by the company personnel. Then the accounting and administration staff will receive a time sheet from the company personnel to do the process of calculating employee wages until the distribution of wages to the employees. So that all regulatory policy systems that have been set by the company can be renewed in terms of their application to the employees. This is to try to improve performance performance for employees who work for PT. Medan Capella Multidana.

Keywords: Wages, Leave, Occupational Safety and Health

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan Kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, dan didorong dengan cita-cita, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas yang diwajibkan kepada Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Hukum untuk memperoleh gelar kesarjanaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, kurangnya literatur yang diperlukan, keterbatasan kemampuan menulis sendiri dan sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong oleh rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi.

Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah berikut **“Penerapan Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Pengupahan, Cuti, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Karyawan (Penelitian Pada PT. Capella Multidana Medan)”**.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak telah membantu, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih kepada pihak-pihak tersebut, terutama kepada :

- Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
- Bapak Dr. Rizkan Zulyadi Amri, SH, M.H, selaku Dekan di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Medan Area.

- Bapak H. Abdul Lawali, SH, M.Hum, selaku Pembimbing I.
- Ibu Windy Sri Wahyuni, SH., M.H, selaku Dosen Pembimbing II.
- Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ilmu Hukum serta semua unsur staf administrasi Universitas Medan Area.

Penulis juga mengucapkan rasa terima-kasih yang sedalam-dalamnya kepada Kedua orang tua yang tercinta dan serta kepada seluruh keluarga atas doa dan dukungannya. Juga kepada teman teman khususnya stambuk '15 yang telah memberikan dorongan tersendiri kepada penulis sehingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Demikianlah penulis sampaikan, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Februari 2019
Penulis

M.Aqil Rifqi Amal Matondang
NPM. 15.840.0105

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI ..	iv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Hipotesis	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Pengaturan Ketenagakerjaan.....	12
B. Pengertian Dari Pengupahan, Cuti, dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pengertian Pengupahan Bagi Karyawan.	17
1. Pengertian Pengupahan.....	17
2. Pengertian Cuti Bagi Karyawan.....	20
3. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).....	24
C. Peraturan Undang-Undang Yang Mengatur Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia Peranan Undang-Undang Dalam Melindungi Tenaga Kerja.....	29
1. Peraturan - peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan.....	30

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	31
B. Metodologi Penelitian	32
1. Jenis Penelitian	32
2. Sifat Penelitian	32
3. Teknik Pengumpulan Data	33
4. Analisis Data	34

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	36
1. Gambaran Umum Perusahaan PT. Capella Multidana.....	36
2. Visi dan Misi	37
3. Struktur Organisasi.....	38
B. Pembahasan	40
1. Pelaksanaan Penerapan Serta Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Kegiatan Pengupahan, Cuti, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Capella Multidana Medan.....	40
a. Pelaksanaan Penerapan Pengupahan Karyawan Pada PT Capella Multidana Medan.....	42
b. Pelaksanaan Penerapan Kegiatan Cuti karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan.....	57
c. Pelaksanaan Penerapan Peraturan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT Capella Multidana Medan....	70

2. Faktor Hambatan Yang Terjadi Dalam Pelaksanaan Pemberian Hak-Hak Karyawan Perihal Pengupahan, Cuti, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Capella Multidana Medan.....	76
---	----

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketenagakerjaan adalah suatu hal yang selalu menjadi sorotan di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan jumlah penduduk di Indonesia yang sangat besar populasinya, dan merupakan salah satu jumlah penduduk terbesar di dunia. Akibat besarnya jumlah penduduk di Indonesia, maka diperlukan juga lapangan kerja yang cukup memadai. Lapangan kerja yang memadai juga harus ditunjang dengan pendapatan upah dan fasilitas pendukung bagi pekerja secara layak. Percuma saja apabila lapangan pekerjaan yang banyak tetapi tidak didukung oleh upah serta fasilitas yang layak bagi para pekerjanya.

Menurut ILO (*International Labour Organization*), setiap tahun diseluruh dunia sebanyak 2 juta orang meninggal karena masalah-masalah akibatkerja, dan dari jumlah tersebut 354.000 orang mengalami kecelakaan fatal.¹ Secara umum terjadinya kecelakaan kerja sering disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain adalah:²

1. Faktor manusianya yang mungkin kurang memiliki keterampilan atau pengetahuan mengenai pekerjaannya atau akibat salah penempatannya.
2. Faktor materialnya/bahannya/peralatannya yang tidak sesuai dengan standar ketentuan.
3. Faktor bahaya sumber bahaya :

¹Pia K. Markanen, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia*, Internasional Labour Organization Subregional Office for South-East Asia and the Pacific Manila, Philipines

²Sendjun H. Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal.87-88

- a. Perbuatan yang dilakukan mengandung bahaya akibat metode kerja yang salah, keletihan/kelesuan, akibat sikap kerja yang salah/tidak sempurna, dan lain sebagainya.
- b. Faktor yang dihadapi, seperti kurangnya pemeliharaan terhadap mesin-mesin dan peralatan sehingga tidak bisa bekerja dengan sempurna.

Manusia sebagai sumber daya pada mulanya diartikan tenaga kerja manusia ditinjau secara fisiknya saja. Dengan kemampuan fisiknya manusia berusaha mengambil manfaat materi yang tersedia dilingkungannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak sedikitnya jumlah penduduk serta unsur-unsur yang berkaitan dengan jumlah dalam batas tertentu merupakan potensi dalam bidang pembangunan. Dengan jumlah penduduk yang banyak merupakan sumber daya manusia untuk melakukan pembangunan. Bangsa yang sedang membangun melalui pembangunan nasional yang berusaha meningkatkan hasilnya di segala bidang kehidupan.

Pembangunan nasional akan lebih bermakna sejauh pembangunan itu mampu mewujudkan tujuan hakiki kebudayaan. Sumber daya manusia sebagai pendukung pembangunan adalah perilaku produktif dari manusia dalam bentuk tindakan nyata, sikap dan pengetahuan yang kondusif bagi terjadinya perubahan-perubahan dari tradisi, sikap dan fikiran dalam menghadapi hari depan dan perubahan dalam arti pembaharuan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan.

Oleh karena itu dalam melaksanakan pembangunan suatu wilayah atau negara perlu diketahui keadaan sumber daya manusia yang ada di wilayah tersebut. Semakin lengkap dan tepat data mengenai sumber daya manusia yang

tersedia, semakin mudah dan tepat pula perencanaan pembangunan yang di buat. Secara sederhana sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah atau tempat dengan ciri-ciri demografis dan sosial ekonomis. Sumber daya manusia adalah semua potensi yang berhubungan dengan data kependudukan yang dimiliki oleh suatu daerah atau negara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu bangsa atau negara. Sumber daya manusia harus memadai, baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas. Segi kuantitas bersangkut paut dengan jumlah, kepadatan, dan mobilitas penduduk. Sedangkan kualitas terutama terutama dilihat dari beberapa aspek, seperti tingkat pendidikan, tingkat kesehatan, dan kualitas tenaga kerja yang tersedia.

Pertumbuhan makro ekonomi yang cukup kuat selama lebih dari satu dekade ini secara berlahan telah mampu menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Namun, dengan kira-kira dua juta penduduk Indonesia yang tiap tahunnya terjun ke dunia kerja, adalah tantangan yang sangat besar buat pemerintah Indonesia untuk menstimulasi penciptaan lahan kerja baru supaya pasar kerja dapat menyerap para pencari kerja yang tiap tahunnya terus bertambah pengangguran muda (kebanyakan adalah mereka yang baru lulus kuliah) adalah salah satu kekhawatiran utama dan butuh adanya tindakan yang cepat.

Dengan jumlah total penduduk sekitar 260 juta orang, Indonesia adalah negara berpenduduk terpadat keempat di dunia (setelah Cina, India dan Amerika Serikat). Selanjutnya, negara ini juga memiliki populasi penduduk yang muda karena sekitar setengah dari total penduduk Indonesia berumur di bawah 30 tahun.

Jika kedua faktor tersebut digabungkan, indikasinya Indonesia adalah negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar, yang akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depan, maka menekankan pentingnya penciptaan lapangan kerja dalam perekonomian terbesar di Asia Tenggara.

Persoalan dalam hal-hal ketenagakerjaan ini tidak hanya sebatas melindungi hak-hak dasar para pekerja saja, tetapi juga meliputi seluruh pelanggaran-pelanggaran yang telah terbukti melanggar dari ketentuan-ketentuan yang telah disusun dan ditetapkan oleh pihak pemerintah. Karena pemerintah telah berusaha untuk menemukan jalan keluar yang terbaik agar permasalahan-permasalahan yang terjadi selama ini dapat diselesaikan tanpa adanya terjadi pertikaian yang berkepanjangan nantinya, serta tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap pekerja yang bekerja untuk mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya guna untuk mendapatkan suatu penghasilan bagi kehidupan keluarga dari para pekerja tersebut.

Pemerintah dalam menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga bermaksud untuk menjamin kesamaan, kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan kehidupan bagi para pekerja beserta keluarganya. Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas, karena prinsip negara kita tidak seorang pun boleh diperbudak. Sedangkan secara aspek sosiologis pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain daripada tenaga dari pekerja tersebut.

Para pekerja terkadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan

para pengusaha meskipun memberatkan bagi pihak pekerja itu sendiri, terlebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tersedia yang tidak begitu sebanding dengan lapangan kerja yang ada sekarang. Akibatnya pihak tenagakerja seringkali diperas oleh pihak dari para pengusaha dengan cara memberikan fasilitas yang tidak layak dan upah kerja yang sangat minim. Hubungan kerja yang terjadi merupakan hubungan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha setelah adanya perjanjian kerjatersebut.

Upah kerja merupakan unsur penting yang berpengaruh terhadap kehidupan para pekerja/buruh. Karena upah kerja serta fasilitas tersebut merupakan sumber pendapatan serta kesejahteraan guna memenuhi kebutuhan bagi hidup para pekerja/buruh serta keluarganya baik berupa sandang, pangan, papan serta kebutuhan-kebutuhan lainnya. Upah kerja tersebut merupakan sebuah imbalan yang diterima oleh pekerja atas jasa yang telah diberikan dalam memproduksi suatu barang ataupun jasa pada suatu perusahaan ataupun badan usaha lainnya.

Pada dasarnya upah kerja serta fasilitas pendukung haruslah sebanding dengan nilai kontribusi ataupun produktivitas pekerja dalam suatu perusahaan ataupun badan usaha. Dalam pemberian upah serta fasilitas-fasilitas pendukung oleh pengusaha kepada pekerja/buruh tergantung juga pada perjanjian-perjanjian antara kedua belah pihak. Dapat tergantung dari bentuk durasi kerja, jumlah barang produksi, jumlah borongan, dan bentuk lain-lainnya.

Realitanya di Indonesia masih banyak terjadinya permasalahan-permasalahan mengenai upah serta fasilitas yang tak kunjung reda setiap tahunnya. Pengaturan mengenai upah serta fasilitas bagi tenaga kerja di negara ini masih saja menjadi suatu permasalahan yang seakan-akan tidak akan pernah

mencapai suatu keberhasilan. Para pihak-pihak yang terlibat dalam permasalahan ini belum ada yang dapat menyelesaikan perihal permasalahan yang klasik ini.

Pengawasan perihal ketenagakerjaan diadakan guna untuk mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan, yang diselenggarakan untuk mewujudkan perlindungan hukum yang ideal dan keadilan sosial melalui pembentukan, penerapan, dan penegakan hukum. Keadilan sosial tersebut akan dapat tercapai apabila penerapan peraturan perundang-undangan dan kebijakan ketenagakerjaan dilaksanakan secara efektif, baik melalui fungsi pelayanan administrasi maupun fungsi penegakan hukum.

PT. Capella Multidana Medan adalah bergerak bidang pembiayaan sepeda motor dan mobil, perlu melakukan suatu pemikiran agar pekerja tersebut dapat menjaga keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaannya. PT. Capella Multidana Medan perlu mengusahakan suatu ketenangan dan kesehatan untuk para pekerja agar apa yang akan dihadapinya didalam sebuah pekerjaan dapat diberikan perhatian semaksimal mungkin, sehingga nantinya kewaspadaan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut tetap dapat terjamin. Program-program tersebut merupakan suatu program perlindungan kerja, yang didalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan suatu produktifitas dan kestabilan suatu perusahaan.³

Secara yuridis, buruh memiliki kedudukan yang sama dengan majikan, tetapi secara sosiologis majikan memiliki kewenangan untuk memerintah buruh. Hal tersebut menimbulkan permasalahan dikarenakan kedudukan PT. Capella Multidana Medan yang lebih tinggi yang berdampak pada perlakuan buruh

³H.Zainal Asikin, 2010, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, Hlm.96.

dengan semesta. Perlakuan itu juga berlaku dalam pemberian upah serta kurangnya kesejahteraan bagi buruh. Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah. Hal itu menyebabkan sulit untuk ditangani, terlebih lagi dengan belum adanya keseragaman sistem penetapan upah minimum pada PT. Capella Multidana Medan, dikarenakan masa kerja yang berbeda-beda. sehingga mengakibatkan kurangnya pemerataan dalam pengupahan.

PT. Capella Multidana Medan dalam meningkatkan kesejahteraan buruh hanya dilihat dari besarnya upah pokok, upah lembur, bonus yang diberikan. Kurangnya pengetahuan PT. Capella Multidana Medan tentang ketenagakerjaan akan berdampak pada kinerja buruh. Hal tersebut menyebabkan banyak karyawan yang belum terpenuhinya kesejahteraan baik dalam pemberian fasilitas kesejahteraan maupun jaminan sosial yang diberikan pengusaha terhadap karyawan. memberikan upah harus mempertimbangkan prinsip ini karena jika buruh merasa tidak diperlakukan secara adil dalam pemberian upahnya dapat berpengaruh pada PT. Capella Multidana Medan.

PT. Capella Multidana Medan dalam memberikan upah harus mempertimbangkan prinsip ini karena upah yang diberikan sudah layak atau tidak. Ukuran dari kelayakan ini dapat dilihat dari besar kecilnya upah yang diberikan atau skala upah pekerja/buruh dalam perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain dalam jenis pekerjaan yang sama, dan dapat dilihat dari besar kecilnya upah yang diberikan atau skala upah pekerja/buruh pada pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain di dalam perusahaan.

PT. Capella Multidana Medan dalam memberikan program kesehatan dan keselamatan kerja apabila telah terpenuhi maka akan meningkatkan semangat

kerja dengan segenap kemampuannya, sehingga meningkatkan hasil yang maksimal. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.⁴

Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan meningkatnya semangat kerja karena menurunnya hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan dan rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Selain pekerja, permasalahan mengenai perihal pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga bergantung pada ketentuan dari pemilik perusahaan itu sendiri. PT. Capella Multidana Medan adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan yang merupakan milik sendiri, atau perusahaan yang bukan miliknya sendiri, atau badan hukum yang berada di Kota Medan. Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat erat berkaitan dalam hal ini dengan peningkatan produksi dan produktivitas.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat membantu dalam peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab penyakit bagi para pekerja,

⁴ Randal S. Schuler dan Susan E. Jackson, 1997: 228, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Edisi Indonesia. PT Salemba Empat, Jakarta

serta cacat dan kematian dapat ditekan jumlahnya dengan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan dalam melaksanakan tugas kerja dan mesin yang produktif dan efisien. Karena itulah, PT. Capella Multidana Medan mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi pada khususnya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas maka penulis memberikan judul **“Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Terhadap Pengupahan, Cuti, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Karyawan (Penelitian Pada PT. Capella Multidana Medan)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dari permasalahan-permasalahan diatas, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan peraturan ketenagakerjaan terhadap pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap karyawan?
2. Bagaimana hambatan dalam penerapan pengaturan ketenagakerjaan terhadap pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari

penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan peraturan ketenagakerjaan terhadap pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana hambatan dalam penerapan peraturan ketenagakerjaan terhadap pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari pelaksanaan kegiatan penelitian serta penulisan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis:** Yaitu sebagai media dalam pembelajaran metode penelitian hukum sehingga dapat memberikan tunjangan kemampuan individu mahasiswa dalam perihal kegiatan kehidupan bermasyarakat, berbangsa, serta bernegara. Serta dalam hal ini, kegiatan penelitian serta penulisan ini juga dapat memberikan pengetahuan bagi masyarakat pada umumnya serta bagi peneliti sendiri, tentang perihal pengupahan, cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada suatu perusahaan ataupun kegiatan usaha lainnya. Dan juga dalam hal ini penelitian serta penulisan ini dapat menambah ilmu pengetahuan bagi diri pribadi peneliti dalam perihal pelaksanaan pengupahan, cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. **Manfaat Praktis:** Yaitu sebagai pedoman dalam hal menemukan berbagai persoalan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tentang perihal kegiatan perusahaan dalam hal memenuhi hak - hak para karyawannya yang meliputi permasalahan tentang pengupahan, cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja

(K3) pada suatu perusahaan ataupun bentuk usaha lainnya. Serta dalam hal ini juga dapat memberikan masukan-masukan berupa saran serta pemecahan permasalahan antara pihak pengusaha dengan pihak karyawan yang bekerja pada perusahaan atau badan usahalainnya.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai tabulasi melalui data yang terkumpul.⁵ Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat kuantitatif dan kualitatif pada pelaksanaan penerapan serta perturan ketenagakerjaan terhadap kegiatan pengupahan, cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadapkaryawan.
2. Diduga terdapat kuantitatif dan kualitatif pada faktor hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan pemberian hak-hak karyawan perihal pengupahan, cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada sudut pandang perusahaan.

⁵Suharsimi Arikunto 2010, *Metode Penelitian Sosial*, Penerbit, Graha grafika, Bandung, 202:64

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Peraturan Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan kata lain, pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja/buruh.¹

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, untuk itu diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja beserta keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang didirikan dengan kekuatan hukum yang bertujuan untuk mendapatkan penghasilan, keuntungan atau laba. Di dalam menjalankan perusahaan tersebut, perlu adanya suatu keteraturan agar

¹Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal 1

perusahaan itu nantinya dapat berjalan dengan baik dan berkembang. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dan diukur oleh para pelaksana-pelaksananya, salah satu diantara para pelaksana tersebut adalah pekerja yang harus diakui memiliki peran serta kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam keberhasilan suatu perusahaan. Istilah dari pekerja adalah orang yang melakukan/melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar suatu hubungan kerja, guna menghasilkan suatu barang atau jasa untuk memenuhi semua kebutuhan bagi masyarakat. Sebagaimana telah diatur dalam Undang- Undang Dasar 1945 pasal 27 Ayat 2 yang menjelaskan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak².

Upah adalah hak pekerja/buruh yang akan diterima dan dinyatakan dalam bentuk nominal jumlah uang sebagai imbalan dari para pengusaha atau para pemberi lapangan kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan serta dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, serta perundang-undangan yang berlaku, termasuk segala bentuk tunjangan fasilitas bagi pekerja/buruh serta keluarganya atas suatu pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.³

Hukum Ketenagakerjaan semula awalnya dikenal dengan istilah perburuhan, setelah terjadinya kemerdekaan, ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 yang berisi tentang perihal pokok-pokok ketentuan dalam tenaga kerja. Setelah beberapa kali mengalami perubahan Undang-Undang dan hingga sekarang ini Undang-Undang yang berlaku tentang Ketenagakerjaan ialah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

²Ibid, hal 5

³Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*, Jakarta. Sinar Grafika, Hal. 143

Ketenagakerjaan. (Lembar Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembar Negara Tahun 2003 Nomor 4279 Yang Selanjutnya Disingkat Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dengan ditebitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja disatukan dengan istilah buruh sehingga menjadi satu arti yaitu menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 3 bahwa, pekerja/buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuklain.

Pengertian hukum perburuhan mengandung tiga unsur yaitu : adanya peraturan, bekerja pada orang lain, dan upah. Dalam kaitannya denganperlindungan hukum ketenagakerjaan, kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomi. Para pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya dari tindakan sewenang-wenang dari pihak pengusaha, oleh karena itu bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah adalah dengan membuat peraturan- peraturan yang dapat mengikat pihak pekerja dengan pihak pengusaha, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses industrial.⁴

Perlindungan hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan norma- norma hukum publik yang tertuju pada pengaturan keadaan perburuhan pada sebuah perusahaan. Pengaturan ini beraspek pada *materil* dan *in materil*. Aspek *materil* pada umumnya menyangkut pada perihal keamanan kerja dan perawatan fisik misalnya, kantin karyawan, klinik kesehatan pekerja, cahaya matahari dan

⁴*Ibid*, Hlm.145.

sebagainya.

Sedangkan yang termasuk dalam aspek *in materil* adalah menyangkut perihal perjanjian waktu kerja, peningkatan perkembangan jasmani dan rohani bagi perkembangan keluarga pekerja serta hal-hal yang lain yang disebut pula sebagai *Arbeidsomstadighedenrehc* atau dapat juga disebut sebagai *Arbeidsbescherming* yang meliputi seluruh norma-norma hukum publik yang dapat mempengaruhi serta dapat mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh dalam melaksanakan pekerjaan. Yang dimaksud disini adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja dan waktu istirahat serta tempat kerja yang aman dan layak bagi harkat martabat manusia pada sebuah perusahaan.⁵

Perlindungan terhadap ketenagakerjaan ini juga dapat dilakukan dengan cara memberikan tuntunan, maupun dengan cara meningkatkan dalam hal pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomis melalui norma-norma yang berlaku. Dalam hal ini perlindungan bagi para pekerja dapat dibagi menjadi 3 macam yaitu :⁶

a. Perlindungan Sosialis

Yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam atau mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan juga anggota keluarga, perlindungan sosial ini dapat juga disebut dengan istilah perlindungan kesehatan kerja.

⁵Husni Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rajawali Pers, Hlm.21

⁶ Imam Soepomo, 2008, *Hak - Hak Dalam Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta, Hlm.34

b. Perlindungan Teknis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh dapat terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja ataupun bahan-bahan yang akan dilaksanakan pengerjaannya. Perlindungan ini sering disebut dengan istilah perlindungan keselamatan kerja.

c. Perlindungan Ekonomis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja atau buruh terhadap suatu penghasilan yang cukup guna untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari bagi para pekerja dan keluarganya. Termasuk dalam hal ini pekerja/buruh tidak mampu bekerja akibat karena sesuatu hal diluar dari kehendak pekerja tersebut. Perlindungan jenis ini dapat disebut dengan istilah jaminan sosial.

Di dalam Pasal 91 Ayat 1 dan Ayat 2 sebenarnya sudah dijelaskan bahwa perihal pengaturan pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah ditetapkan dalam dasar kesepakatan antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang telah berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana yang dimaksud atau yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut dapat batal demi hukum, dan pihak pengusaha wajib memenuhi segala hak-hak utama pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang telah berlaku.

Kemudian peraturan tersebut juga diatur di dalam peraturan pemerintah tentang perlindungan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa bila diadakannya

suatu perjanjian antara pihak buruh dan pihak pengusaha mengenai suatu ketentuan yang merugikan pihak pekerja/buruh dan yang bertentangan dengan ketentuan- ketentuan dalam peraturan pemerintah ini dan atau peraturan perundang- undangan lainnya dan karenanya menjadi batal menurut peraturan hukum, maka pihak pekerja/buruh berhak menerima pembayaran dari segala bentuk kerugian yang diderita oleh pihak pekerja/buruh dari perusahaan ditempat ia bekerja, dan perusahaan diwajibkan memberikan apa yang merupakan ketentuan untuk memenuhi dari bentuk perjanjian tersebut⁷.

B. Pengertian Dari Pengupahan, Cuti, dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(K3) Pengertian Pengupahan Bagi Karyawan

1. Pengertian Pengupahan

Upah adalah hak bagi pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk nilai uang sebagai imbalan dari pihak pengusaha atau pihak pemberi kerja yang diberikan kepada pihak pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pihak pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan. Secara umum fungsi dari pengupahan tersebut adalah untuk mengalokasikan secara efisien sumber-sumber tenaga manusia, sistem dari pengupahan akan menarik serta menggerakkan tenaga kerja kearah pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberikan mereka kontribusi yang relatif besar.⁸

⁷Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁸H.Zainan Asikin, 2010, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers,Hlm.148.

Selain itu pengupahan juga bermanfaat untuk menggunakan sumber-sumber tenaga manusia secara efisien, yaitu pembayaran upah yang relatif tinggi akan memaksa pihak pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang disewakan secara ekonomis atau seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian pihak pengusaha akan dapat memperoleh keuntungan dari penggunaan tenaga kerja, dan kemudian juga sebaliknya para pihak pekerja/buruh mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kebutuhannya.

Terdapat beberapa sistem yang dapat digunakan untuk dapat mendistribusikan upah, dan masing-masing sistem itu mempunyai pengaruh yang spesifik terhadap dorongan dan semangat kerja serta nilai-nilai yang akan dicapai nantinya. Diantaranya adalah sebagai berikut :⁹

a. Sistem upah menurut banyaknya jumlah produksi

Menurut sistem ini upah yang diberikan dapat mendorong pihak pekerja untuk dapat bekerja lebih keras dan melakukan kegiatan produksi yang lebih meningkat. Nilai upah ini dapat membedakan pada pihak pekerja/buruh berdasarkan atas kemampuan masing-masing dari pihak pekerja tersebut.

b. Sistem upah menurut waktu lamanya bekerja

Sistem upah ini sebenarnya telah mengalami kegagalan dalam perihal mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia itu sendiri. Kegagalan ini disebabkan oleh karena tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang dapat dinilai sama.

c. Sistem upah menurut senioritas

Sistem jenis ini akan dapat mendorong pihak pekerja/buruh untuk dapat lebih

⁹Koeshartono, 2005, *Sistem Pengupahan Bagi Karyawan*, Jakarta, Hlm.95 - 96.

setia atau loyal terhadap suatu perusahaan ataupun badan usaha lainnya. Jadi, sistem upah ini akan memberikan perasaan aman kepada pihak pekerja/buruh yang cukup setia atau loyal.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem ini dapat memberikan upah yang lebih besar kepada pihak pekerja/buruh yang sudah berkeluarga. Kelemahan sistem upah ini adalah tidak mendorong dari inisiatif kerja pada pihak pekerja/buruh.

Dalam *system* upah ini, memberikan rasa aman karena nasib dari pihak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab penuh dari pihak perusahaan ditempatnya bekerja.

Upah memegang peranan penting dan merupakan suatu ciri khas dalam suatu hubungan kerja, bahkan upah merupakan tujuan utama dari seorang pekerja dalam hal melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan ataupun badan usaha lainnya. Karena itulah pemerintah turut serta dalam hal menangani masalah pengupahan melalui berbagai kebijakan-kebijakan yang dituangkan di dalam peraturan perundang-undangan. Setiap pihak pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan-kebijakan dalam hal pengupahan yang dapat melindungi pihak pekerja/buruh. Kebijakan- kebijakan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut¹⁰:

1. Upah minimum.
2. Upah kerja lembur.

¹⁰Ibid, Koeshartono, Hlm 98

3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerja bentuk dan pembayaran upah.
6. Denda dan
7. Potongan upah.

Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan sistem upah adalah sebagai berikut :

- a. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- b. Upah untuk pembayaran pesangon.
- c. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah dalam menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut diarahkan kepada pencapaian terhadap kebutuhan hidup yang layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Kabupaten/Kota.

2. Pengertian Cuti Bagi Karyawan

Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu atau juga merupakan hak bagi seorang pekerja/buruh untuk tidak

dapat masuk dalam kehadiran kerja yang dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu apabila adanya suatu kepentingan dari pihak pekerja/buruh yang mendesak. Cuti merupakan salah satu kebijakan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Jatah cuti biasa diambil oleh seorang pekerja biasanya dipergunakan dalam hal cuti sakit, cuti melahirkan dan sebagainya. Adapun tujuan dari cuti yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah untuk memberikan kesempatan bagi pihak pekerja dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohaninya.

Dengan demikian pihak perusahaan memberikan kesempatan bagi pihak pekerja untuk dapat beristirahat sesuai dengan fasilitas bagi karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Umumnya setiap perusahaan memberikan hak cuti untuk karyawannya yang bisa diambil haknya sebanyak 12 hari atau lebih per tahunnya, tergantung dari kebijakan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Cuti yang diberikan oleh pihak perusahaan tersebut dapat digunakan untuk berbagai kepentingan seperti menikah, liburan, sakit, melahirkan dan sebagainya. Hal itu juga tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 Ayat 2 yang menyebutkan bahwa, seorang pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja. Berikut manfaat cuti yang dapat dirasakan oleh pihak pekerja/buruh yang diberikan oleh pihak perusahaan, diantaranya adalah:

- a. Hilangkan jenuh.
- b. Membuat karyawan lebih produktif.
- c. Untuk mendapatkan inspirasi/ide yang baru.
- d. Menghilangkan stress.
- e. Meningkatkan kesehatan mental.

Adapun jenis-jenis cuti yang ditetapkan oleh pihak perusahaan dapat dibagi dalam beberapa bagian. Diantaranya adalah sebagai berikut¹¹ :

a. Cuti Tahunan

Pada Pasal 79 Ayat 2 Point C menyatakan bahwa cuti tahunan diberikan kepada pihak pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus. Lamanya cuti tahunan ini minimal 12 (dua belas) hari kerja. Namun begitu, pihak perusahaan dapat menetapkan cuti diatas angka ini jika memang ada penyesuaian atas jabatan atau beban kerja pada pihak pekerja/buruh. Beberapa perusahaan di Indonesia juga memberikan cuti bagi pihak pekerja/buruh meskipun pihak pekerja/buruh itu belum bekerja selama satu tahun. Dalam masa cuti tahunan tersebut, pihak pekerja/buruh berhak mendapatkan upah penuh, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

b. Cuti Sakit

Untuk cuti sakit, pihak pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan diperbolehkan mengambil waktu istirahat sesuai dengan jumlah hari yang disarankan oleh pihak dokter. Idealnya, pihak karyawan yang kesehatannya terganggu karena haid juga diizinkan cuti pada hari pertama dan kedua. Hal ini diatur pada Pasal 93 Ayat 2 dan Pasal 81. Dan perihal cuti sakit ini juga telah diatur oleh pihak perusahaan dengan pihak pekerja/buruh melalui perjanjian kerja.

c. Cuti Besar

Jika ada karyawan yang telah bekerja selama bertahun-tahun, maka pihak

¹¹Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Hlm.187

perusahaan dianjurkan untuk memberikan cuti besar terhadap karyawan tersebut. Pada Pasal 79 Ayat 2, disebutkan bahwa hak bagi pihak pekerja/buruh, yaitu:

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.

Untuk cuti besar ini sebaiknya diatur dalam jauh-jauh hari dikarenakan jangka waktunya yang cukup panjang, yaitu 1 (satu) bulan. Biasanya, karyawan yang sudah bekerja selama 6 (enam) tahun tergolong cukup senior dan telah memberikan suatu kontribusi bagi pihak perusahaan.

d. Cuti Bersama

Surat edaran dari Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE.302/MEN/SJ-HK/XII/2010 Tahun 2010 tentang pelaksanaan cuti bersama disektor swasta, mengatur tentang cuti bersama yang umumnya ditetapkan menjelang hari raya besar keagamaan atau hari besar nasional. Menurut peraturan, jika karyawan mengambil libur pada hari cuti bersama, maka jatah cuti tahunannya akan berkurang.

e. Cuti Hamil

Pada Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan, diatur bahwa karyawan perempuan memperoleh hak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dari pihak

dokter kandungan atau bidan. Akan tetapi, perusahaan dan karyawan dapat bernegosiasi tentang pemberian cuti melahirkan dan cuti menyusui, selama waktunya 3 (tiga) bulan. Jika karyawan mengalami keguguran, ia mendapatkan cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan.

f. Cuti Penting

Pasal 93 Ayat 2 dan Ayat 4 menyebutkan tentang hak cuti karena alasan penting bagi pihak pekerja/buruh, dengan ketentuan izinnnya sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh menikah: Izin cuti 3hari
- b. Menikahkan anaknya : Izin cuti 2hari.
- c. Mengkhitanakan anaknya: Izin cuti 2hari.
- d. Istri melahirkan atau keguguran: Izin cuti 2hari.
- e. Suami/istri, orang tua/mertua, anak, menantu meninggal dunia: Izin cuti 2 hari.
- f. Anggota keluarga meninggal dunia : Izin cuti 1hari.

3. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Arti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara khusus dapat dibagi menjadi 2 (dua) arti, diantaranya adalah sebagai berikut ¹²:

- a. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara keilmuan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kegiatan pekerjaan.
- b. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara filosofis.

¹²*Ibid*, Husni, Hlm 189

Yaitu suatu upaya yang dilakukan untuk memastikan keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya terhadap hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Sedangkan fungsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut para ahli adalah sebagai berikut¹³. Menurut *Mathis* dan *Jackson* pengertian dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan dan pemberi bantuan sesuai aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pendekatan yang menentukan standart yang menyeluruh dan spesifik, penentuan kebijakan pemerintah atas praktek-praktek perusahaan ditempat kerja dan pelaksanaannya melalui surat panggilan, denda, dan sanksi lainnya¹⁴.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hal penting yang wajib diterapkan pada semua perusahaan atau kegiatan badan usaha. Dan hal ini juga tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 87¹⁵.

Sedangkan pada pelaksanaannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki fungsi yang cukup banyak dan sangat bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja. Dan berikut ini adalah fungsi-fungsi dari keselamatan dan

¹³Mathis L robert dan Jackson H.Jhon, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Grafika

¹⁴*Flippo*, Edwin B, 2010, *Personalia 2*, Penerbit: Bhratara Karya, Jakarta.

¹⁵Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

kesehatan kerja (K3), adalah sebagai berikut:

Sebagai pedoman untuk melakukan identifikasi dan penilaian akan adanya resiko dan bahaya bagi keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja.

- a. Membantu memberikan saran dalam perencanaan, proses organisir, desain tempat kerja, dan pelaksanaan kerja.
- b. Sebagai pedoman dalam memantau kesehatan dan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja.
- c. Memberikan saran mengenai informasi, edukasi, dan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.
- d. Sebagai pedoman dalam membuat desain pegenndalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat dari suatu pekerjaan. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berfungsi untuk melindungi semua sumber-sumber produksi agar dapat dipergunakan secara efektif. Sedangkan untuk peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan perihal keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan Peraturan Menteri, yaitu sebagai berikut¹⁶ :

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970.
- b. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003.
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-

¹⁶*Ibid*, UU Ketenagakerjaan

5/MEN/1996.

Keamanan kesehatan kecelakaan kerja bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dari pencemaran lingkungan dengan memelihara dan melindungi kesehatan, keamanan dan keselamatan tenaga kerja sehingga dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat dari suatu pekerjaan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan sistem efisiensi dan produktivitas kerja. Berikut ini adalah fungsi-fungsi dan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum dapat dibagi sebagai berikut:

- a. Untuk melindungi dan memelihara kesehatan dan keselamatan tenaga kerja sehingga kinerjanya dapat lebih meningkat.
- b. Untuk menjaga serta memastikan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada pada lingkungan kerja.
- c. Untuk memastikan sumber-sumber produksi terpelihara dengan baik dan dapat digunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan peran-peran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada sebuah perusahaan dapat dibagi dalam beberapa ketentuan, diantaranya adalah sebagai berikut:

Masing-masing tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan jumlah produksi.

- a. Semua orang yang berada di lingkungan kerja perlu dijamin keselamatannya.
- b. Semua sumber-sumber produksi harus digunakan secara efisien dan aman.
- c. Harus ada tindakan antisipatif dari perusahaan sebagai upaya untuk

mengurangi resiko terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat dari suatu pekerjaan.

Ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengacu pada beberapa aspek-aspek yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja.
- b. Alat kerja dan bahan.
- c. Metode kerja.

Terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pihak pekerja harus dapat diberikan edukasi mengenai jenis-jenis bahaya yang ada. Berikut ini adalah jenis-jenis bahaya yang ada pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Bahaya jenis kimia. Jenis bahaya kimia berasal dari berbagai bahan kimia yang berpotensi merusak kesehatan jika dihirup atau terjadi kontak secara langsung oleh pihak pekerja/buruh. Contoh-contoh bahaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) jenis kimia adalah gas bahan kimia yang beracun, uap bahan kimia, abu sisa pembakaran bahan kimia.
- b. Bahaya jenis fisika. Bahaya ini berasal dari berbagai hal yang berhubungan dengan fisika dan berpotensi merusak kesehatan dan keselamatan jika terjadi kontak langsung antara pekerja/buruh. Contoh bahaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) jenis fisika adalah temperatur suhu udara yang ekstrim, Suara yang terlalu bising yang membuat pendengaran menjadi rusak, kondisi udara yang tidak wajar.
- c. Bahaya jenis pekerjaan. Bahaya ini berasal dari jenis pekerjaan/proyek yang

berpotensi merusak kesehatan dan mengancam keselamatan jiwa para pekerja/buruh. Contoh-contoh bahaya keamanan kesehatan kecelakaan kerja jenis ini adalah:

1. Penerangan di lokasi kerja yang sangat minim yang berpotensi merusak penglihatan para pekerja/buruh.
2. Pekerjaan pengangkutan barang/material yang menggunakan tenaga manusia dan kurang berhati-hati dan dapat mengakibatkan cedera/luka.
3. Peralatan dan pengamanan yang kurang lengkap dan yang dapat mengakibatkan pihak pekerja/buruh cedera/luka.

C. Peraturan Undang-Undang Yang Mengatur Tentang Ketenagakerjaan Di Indonesia Peranan Undang-Undang Dalam Melindungi Tenaga Kerja

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk ¹⁷:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain itu hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga

¹⁷Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Hubungan kerja ini terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan waktu tertentu dan hubungan kerja berdasarkan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja tersebut harus dibuat secara tertulis atau lisan.

1. Peraturan - peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan

Peraturan-peraturan yang terkait dengan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- d. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial.
- e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2000 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019, adapun waktu penelitian tersebut sebagai berikut :

Tabel 3.1. Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	WAKTU PENELITIAN 2018-2019																			
		November			Desember				Januari				Februari				Maret				
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Usulan Penelitian																				
2	Perbaikan Usulan																				
3	Pengajuan Data Riset																				
4	Penyusunan Skripsi																				
5	Bimbingan Skripsi																				
6	Meja Hijau																				

2. Tempat Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT. Capella Multidana Medan Jl. KL Yos Sudarso

No. 20, Silalas, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan Sumatera Utara (20235).

B. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam hal penyusunan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif, karena dalam hal penyusunan dan penelitian untuk penulisan skripsi ini bermaksud untuk mendeskripsikan atau menggambarkan serta memaparkan mengenai hal penerapan perusahaan dalam hal melaksanakan ketentuan pada karyawan perusahaan tentang pelaksanaan sistem pengupahan, cuti, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilaksanakan oleh pihak PT. Capella Multidana Medan terhadap para karyawan-karyawannya. Dalam hal ini penelitian deskriptif yakni penelitian yang tata kerjanya memberikan data sedetail mungkin tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas manusia, sifat-sifat, karya manusia, keadaan dan gejala-gejalalainnya.

2. Sifat penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan sifat penelitian yang bersifat deskriptif. Sifat deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai pengaturan sosial atau dimaksudkan untuk melakukan eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.

Dalam penelitian ini, peneliti telah memiliki definisi yang jelas tentang subjek penelitian dan akan menggunakan pertanyaan *who* dalam menggali informasi yang akan dibutuhkan. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah menghasilkan gambaran yang akurat tentang sebuah kelompok, menggambarkan mekanisme sebuah proses atau hubungan, memberikan gambaran lengkap baik dalam bentuk verbal maupun numerikal, menyajikan informasi dasar akan suatu hubungan, menciptakan seperangkat kategori dan mengklasifikasikan subjek penelitian, menjelaskan seperangkat tahapan atau proses, serta untuk menyimpan informasi bersifat kontradiktif mengenai subjek penelitian.¹

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah sebagai berikut²

a. Wawancara (*interview*)

”Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Melalui wawancara, diharapkan peneliti memperoleh gambaran mengenai informasi yang terkait dengan pembahasan judul skripsi ini.

b. Pengamatan (*Observasi*)

²Lexy J. Moleong, 2014, *Metodologi penelitian kualitatif*, Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.

Observasi berarti peneliti melihat dan mendengarkan (termasuk menggunakan tiga indra lain) apa yang dilakukan atau diperbincangkan para responden dalam aktifitas dalam kehidupan sehari-hari, baik sebelum, menjelang, ketika dan sesudahnya”.

Tujuan dari observasi ini adalah untuk mendeskripsikan setting kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat dalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang sesuatu peristiwa yang bersangkutan.

c. Dokumentasi

Metode Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, prasasti, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat pengumpulan data berupa buku-buku, dokumen, serta sumber lain yang relevan guna untuk memperoleh informasi yang terkait tentang permasalahan mengenai perihal judul skripsi ini.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditentukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data . Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola,

mensintesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang di pelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Setelah data sudah terkumpul cukup diadakan penyajian data lagi yang susunannya dibuat secara sistematis sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan berdasarkan data tersebut.³



³*Ibid*, Lexy J. Moleong, Hal 5

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam hal ini, kesimpulan yang dapat dijabarkan satu-persatu dalam permasalahan-permasalahan perihal sistem pengupahan, cuti, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan adalah sebagai berikut :

1. Adapun kesimpulan dari sistem penupahan, cuti dan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut :
 - a. Prosedur penetapan Upah Minimum Propinsi Sumatera Utara yang dilakukan melalui observasi penulis Kebutuhan Hidup Layak (KHL) bahwa Dewan Pengupahan Propinsi/Kabupaten/ Kota yang anggotanya terdiri dari unsur Pekerja/Buruh, Pengusaha/ Pemerintah, Pakar dan Akademisi telah mengakomodir kepentingan pihak- pihak yang berhubungan langsung dalam hubungan kerja yaitu Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Besarnya Kebutuhan Hidup Layak telah disesuaikan dengan kebutuhan sehari-hari bagi pekerja sesuai Peraturan Gubernur Sumatera Utara., yang mana saat ini Upah Minimum Propinsi Sumatera Utara tahun 2018 adalah sekitar Rp. 2.880.000.
 - b. Pelaksanaan kegiatan cuti bagi karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan dalam hal ini sudah mengikuti dan melaksanakan sesuai peraturan yang berlaku bagi setiap perusahaan. Prosedur pelaksanaan cuti

yang ada di perusahaan PT. Capella Multidana Medan bermula dari pihak karyawan perusahaan mengisi formulir permohonan cuti sesuai dengan jenis cuti yang akan diambil oleh pihak karyawan tersebut dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Pengajuan cuti bagi karyawan perusahaan PT. Capella Multidana Medan sudah melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan perihal pemberian cuti terhadap para karyawan perusahaan. Tetapi dalam hal ini masih ada point ketentuan cuti yang tidak diberikan tanggungan pihak perusahaan terhadap karyawan yang melaksanakan kegiatan cuti tersebut, yaitu kegiatan cuti ditempat asal. Karena dalam hal ini perusahaan memberikan alasan, bahwa kegiatan cuti tersebut banyak disalahgunakan oleh pihak karyawan dalam perihal meninggalkan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap pihak karyawan tersebut. Oleh sebab itu pihak perusahaan akan kembali mengkaji ulang untuk penerapan sistem cuti tersebut.

- c. Perihal pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diprogramkan oleh pihak perusahaan PT. Capella Multidana Medan kepada seluruh pihak karyawan perusahaannya sudah terlaksana sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang berlaku untuk setiap perusahaan. Upaya-upaya yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan dalam hal program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pihak karyawan perusahaan yaitu dengan cara menerapkan program *Safety, Health, and Environment (SHE)* terhadap semua karyawan perusahaan yang bekerja diperusahaan PT. Capella Multidana

Medan. Serta pihak perusahaan dalam hal mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan juga melakukan upaya pembinaan dengan menerapkan sistem training, conselling, pemberian peringatan baik lisan maupun tulisan terhadap pihak karyawan, serta pengawasan langsung oleh pihak manajemen perusahaan.

2. Program mendasar yang dilakukan oleh pihak PT. Capella Multidana Medan dalam mendisiplinkan pihak karyawan yaitu dengan memberikan induksi dan orientasi tentang pekerjaan dan aspek keselamatan kerjanya. Minimnya pengetahuan dan keahlian karyawan sehingga pihak perusahaan belum memberikan sesuai peraturan Gubernur tentang upah dan keselamatan dan kesehatan kerja berupa jaminan sosial.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis terhadap perihal sistem pengupahan, cuti, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan adalah :

1. Agar supaya seluruh sistem-sistem kebijakan peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dapat diperbarui kembali dalam hal penerapannya terhadap pihak karyawan. Hal ini agar berupaya dapat meningkatkan lagi performa kinerja bagi karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Capella Multidana Medan.
2. Penetapan Upah Minimum yang berlaku sampai saat ini masih dalam bentuk Surat Keputusan Gubernur sehingga dalam penerapan sanksihukum terhadap

pelanggaran tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Oleh karena itu agar penerapan sanksi hukum dapat dilaksanakan secara optimal penetapan Upah Minimum perlu dituangkan dalam Peraturan Daerah (PERDA). Dengan penetapan Upah Minimum melalui PERDA maka wakil rakyat di DPR akan ikut terlibat dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh (masyarakat).



DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, S. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Graha Grafika.
- Asikin, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asikin, Z. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asyedi, z. (2008). *Hukum Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Flippo, E. B. (2010). *Perwsonalia 2*. Jakarta: Bhrata Karya.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketengakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hunsni, L. (2014). *Pengantar Hukum KetenagaKerjaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Husni, L. (2001). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Wikipedia, Ensiklopedia Bebas.
- Jackson, R. S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Jhon, M. L. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafika.
- Koeshartono. (2005). *Sistem Pengupahan Bagi Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Markanen, P. K. (n.d.). *Keselamatan dan kesehatan Kerja di Indonesia* . Internasional Labour Organization Subregional Office For South-East Asia and The Pacifik Manila, Philipines.
- Meulung. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soepom, o. I. (2008). *Hak-Hak Dalam Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT, Refika Aditama.

JURNAL

1. ASPEK HUKUM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP TENAGAKERJA DI UD.DINAMIS ABADI KOTA PALU.

2. PERLINDUNGAN KESELAMATAN KERJA BAGI PETUGASPENGISIAN UANG PADA ANJUNGAN TUNAI MANDIRI (ATM)AKIBAT TERJADI KECELAKAAN KERJA.

PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

1. Pasal 1 Point 3 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenaga
kerjaan
2. Pasal 1 Point 5 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang
Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial.
4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat
Buruh.
5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem JaminanSosial.
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2000 Tentang Penempatan Dan
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri



PT. CAPELLA MULTIDANA

SURAT KETERANGAN

Nomor : CMD / Op,H /UMA-FH/II/2019

Sehubungan dengan surat saudara tanggal 06 Februari 2019, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat dari dekan Nomor :142/FH/01.10/II/2019, UNIVERSITAS MEDAN AREA [FAKULTAS HUKUM], bersama ini kami memberikan keterangan telah selesai melaksanakan Riset dan pengambilan data di PT.CAPELLA MULTI DANA.

Berikut Identitas Mahasiswa :

Nama : M.Aqil Rifqi Amal Matondang
Fakultas : HUKUM
Prog Studi : Hukum Keperdataan
NPM : 158400105
Judul : Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Terhadap Pengupahan, Cuti ,Keamanan , Kesehatan , Keselamatan Kerja [K3] Terhadap karyawan PT.CAPELLA MULTI DANA.
Strata : SI

Benar telah datang ke PT,CAPELLA MULTI DANA MEDAN , guna pengambilan data dan Riset.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dipergunakan seperlunya.

Medan, 19 Februari 2019

PT. CAPELLA MULTIDANA

[Michael Raymond]
Head operasional

Jl. Nibung Raya No. 144 - 146 - 148 Tel.061 - 4573838 Fax.061 - 4520147	Jl. Jend. Sudirman No. 414 - 418 Tel.011 - 34730 Fax.0761 - 24875	Jl. Prof. Dr. Hamka No. 123 Tel.0751 - 7059908 Fax.0751 - 7057644	Jl. Soekarno Hatta Tel.0651 - 45678 Fax.0651 - 48899	Jl. Samudera Baru No. 106 Tel.0645 - 44922
Jl. Putr Hiju No. 5 Tel.061 - 6645745 Fax.061 - 6645749				