

JUSTICE PRINCIPLE AND WELFARE FOR MANAGER LEVEL FIXED-TERM WAGE AT PT. X AND PT. Z IN JAKARTA

Anthony Candra^{*} and Ari Hernawan^{**}

ABSTRACT

This study is to identify and analyze justice and prosperity in the fixed-term wage for the position of manager at PT. X and PT. Z in Jakarta.

This research is an empirical normative writing that is descriptive and analytical. Normative writing data is obtained through literature research by studying documents on various primary, secondary and tertiary legal materials. Empirical writing is carried out through field research to obtain primary data by interviewing respondents using tools in the form of interview guidelines. The data from the literature and field research results were analyzed qualitatively and the results were presented in a descriptive manner.

The results of the research show that first, the fixed-term wage has not provided justice principles for project managers at PT. X due to an incomplete construction contract from PT. X which causes no increase in Unit Wage Revenue for a job caused by a Construction Service User or Planning Consultant compare to PT. Z as the Multinational company have proper Contract and better wage for the Manager level. Second, the Unit of Revenue Wage at the manager level of PT. X has also not provided welfare for manager-level workers, because the agreed Unit Wage generally has responsibilities that are not in accordance with the initial agreement and do not get payment of Unit Wage for the work and the warranty period that has exceeded the agreed warranty period. So that this is detrimental to workers, because they work without getting paid wages in accordance with their initial agreement but the PT. Z managerial level as the permanent worker give more stable wage, benefit and facility follow the Indonesia labor law.

Keywords:

justice principle, worker, fixed time wage, project manager, construction.

^{*} Mahasiswa Program S-2 Magister Ilmu Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Kampus Jakarta

^{**} Dosen Pembimbing Program S-2 Magister Ilmu Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Kampus Jakarta

TINJAUAN PRINSIP KEADILAN DAN KESEJAHTERAAN DALAM KEBIYAKAN UPAH SATUAN HASIL UNTUK JABATAN MANAJER PADA PT. X DAN PT. Z DI JAKARTA

Anthony Candra* and Ari Hernawan**

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis keadilan dan kesejahteraan dalam upah satuan hasil untuk jabatan manajer pada PT. X dan PT. Z di Jakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif empiris yang bersifat deskriptif analitis. Data penelitian normatif diperoleh melalui penelitian kepustakaan dengan cara studi dokumen atas berbagai bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penelitian empiris dilakukan melalui penelitian lapangan untuk mendapatkan data primer dengan wawancara kepada responden menggunakan alat berupa pedoman wawancara. Data hasil penelitian kepustakaan dan lapangan dianalisis secara kualitatif dan hasilnya disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pertama, sistem pengupahan satuan hasil belum memberikan keadilan bagi manajer proyek pada PT. X dikarenakan kontrak kerja yang kurang lengkap dari PT. X yang menyebabkan tidak adanya penambahan Upah Satuan Hasil atas sesuatu pekerjaan yang disebabkan oleh Pengguna Jasa Konstruksi ataupun Konsultan Perencana,. Manajer PT. Z yang berstatus sebagai karyawan tetap sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, sehingga memberikan kepastian terkait pengupahan. Kedua, Upah Satuan Hasil pada tingkat manajer PT. X juga belum memberikan Kesejahteraan bagi pekerja level manajer, dikarenakan Upah Satuan Hasil yang disepakati pada umumnya mempunyai tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal dan tidak mendapatkan pembayaran Upah Satuan Hasil atas pekerjaan tersebut serta jangka waktu masa garansi yang melewati masa garansi yang telah disepakati, hal ini berbeda dengan sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT. Z dikarenakan manajer PT. Z merupakan karyawan waktu tak tentu sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja yang berlaku, sehingga lebih memberikan kesejahteraan bagi level Manajer.

Kata Kunci :

keadilan, kesejahteraan, upah satuan hasil, project manager, konstruksi

* Mahasiswa Program S-2 Magister Ilmu Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Kampus Jakarta

** Dosen Pembimbing Program S-2 Magister Ilmu Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Kampus Jakarta.