

## **BAB V**

### **ASPEK HUKUM DAN KETENAGAKERJAAN**

#### **5.1 Aspek Hukum dan Ketenagakerjaan**

Aspek hukum dan Ketenagakerjaan adalah aspek hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat purna kerja termasuk pada saat pemutusan hubungan kerja dan hak-haknya akibat terjadinya PHK tersebut. Aspek hukum yang berkaitan dengan masalah tersebut adalah Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah melakukan pembaharuan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan baik peninggalan colonial belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Dalam Pasal 1 angka 1 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa; Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam praktek dilapangan Tenaga kerja/ karyawan berperan meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Kemampuan keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

#### **5.2 Hukum Ketenagakerjaan**

##### **5.2.1 Hak dan Kewajiban Para Pihak**

Hubungan kerja setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja

merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang pengusaha dan pekerja didalam perusahaan

#### 1. Kewajiban dan Perusahaan

##### a. Kewajiban

- Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajibannya menurut agamanya masing-masing
- Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan Perempuan
- Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi

##### b. Hak

- Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya
- Berhak aturannya ditaati oleh pekerja
- Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja
- Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan

## 2. Kewajiban dan Hak Pekerja

### a. Kewajiban

- Pekerja wajib menjalankan kewajibannya
- Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan

### b. Hak

- Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- Hak untuk memperoleh perlakuan yang sama
- Hak untuk meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekerjaan melalui pelatihan
- Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan yang layak
- Hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya
- Hak memperoleh upah lembur
- Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja
- Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- Hak untuk memperoleh perlindungan atau keselamatan dan Kesehatan kerja

### **5.2.2 Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial merupakan suatu sistem untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberikan rasa aman sepanjang hidup. Program-program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan terdiri atas :

- Jaminan Kecelakaan Kerja : Manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan Kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja
- Jaminan Hari Tua : Manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap
- Jaminan Pensiun : Bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah mereka memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia
- Jaminan Kematian : Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja

### **5.3 Hubungan Kerja dan Perlindungan Kerja**

### 5.3.1 Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat perjanjian kerja, bentuk dan isi perjanjian kerja berdasarkan UU Nomor 13 Pasal 1 ayat 14 tahun 2003. Adapun syarat dan bentuk perjanjian kerja yaitu :

#### 1. Syarat sah perjanjian kerja

Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan pasal 52 ayat 1 tentang syarat sahnya perjanjian kerja yaitu :

- a. Kesepakatan dari kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan.

#### 2. Bentuk Perjanjian Kerja

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam pasal 51 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana pada ayat 1 disebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun secara lisan, namun dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Berdasarkan Undang-undang nomor 13 pasal 54 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana

membahas tentang perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat tentang:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran
- f. Syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja
- i. Tandatangani para pihak dalam perjanjian kerja

### 3. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang di perjanjikan. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Sehingga dapat disimpulkan isi dari perjanjian kerja adalah kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak atasan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah.

### 5.3.2 Klasifikasi Perjanjian Kerja

#### 1. Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja

Berdasarkan bentuk perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam (Pasal 51 ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003 yaitu :

- Perjanjian secara tertulis yaitu perjanjian kerja yang harus dibuat sesuai peraturan perundang-undangan
- Perjanjian kerja secara lisan ( tidak tertulis ) yaitu perjanjian kerja yang dibuat sesuai kondisi Masyarakat secara tidak tertulis

#### 2. Berdasarkan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu :

- Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) dimana perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT) yaitu Berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat 1 KUH Perdata dan Pasal 57 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu

### 3. Berdasarkan Status Perjanjian

Berdasarkan status perjanjiannya, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu :

#### a. Perjanjian kerja tidak tetap

- Perjanjian kerja perseorangan; berdasarkan Undang Undang Nomor 13 pasal 60 tahun 2023 menyatakan bahwa perjanjian kerja perseorangan yaitu dengan masa percobaan kerja paling lama tiga bulan dan selama masa percobaan pemberi kerja dilarang membayar upah dibawah minimum yang berlaku
- Perjanjian kerja harian lepas; dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa untuk pekerjaan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas
- Perjanjian kerja borongan; berdasarkan Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999 disebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.

b. Perjanjian kerja tetap

Berdasarkan Undang- Undang No 13 pasal ayat 2 tentang perjanjian kerja tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Secara hukum perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal, yakni :

- Kesepakatan para pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja
- Tidak terpenuhinya atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan

### **5.3.3 Berakhirnya Perjanjian Hubungan Kerja**

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2020 bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

1. Pekerja/buruh meninggal dunia
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

### 5.3.4 Perlindungan Kerja dan K3

#### 1. Perlindungan Tenaga Kerja

Perlakuan khusus dalam perlindungan tenaga kerja berdasarkan objek perlindungan yang diatur dalam UU No 13 tahun 2003 yaitu :

##### a. Perlindungan Pekerja Perempuan

- Pasal 76 ayat 1 adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang memiliki umur kurang dari 18 (delapan belas) tahun pada waktu sekitar pukul 23.00 – 07.00.
- Pasal 76 Ayat 2 adanya larangan bagi perusahaan mempekerjakan tenaga kerja perempuan yang sedang hamil dan mendapatkan surat keterangan langsung dari dokter bahwa berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya dan dirinya bila bekerja pada waktu sekitar 23.00-00.70 waktu setempat.
- Pasal 76 Ayat 3 Apabila perusahaan mempekerjakan tenaga kerja pada waktu sekitar 23.00 – 07.00 maka wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan memberikan perlindungan keselamatan dan keamanan selama bekerja.
- Pasal 76 ayat 4 adanya kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan fasilitas angkutan untuk angkat jemput bagi tenaga kerja atau buruh perempuan yang memiliki waktu berangkat dan pulang bekerja antara jam 23.00 – 05.00 waktu setempat.

##### b. Perlindungan Pekerja Anak

Berdasarkan UU No 13 Pasal 68 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu dimana pengusaha dilarang untuk mempekerjakan anak. Tetapi ada pengecualian dimana apabila tenaga kerja umur kisaran 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun dan dapat melakukan pekerjaan ringan sejauh pekerjaan tersebut tidak memberikan dampak negatif pada tumbuh kembang dan kesehatan fisik, mental dan sosial anak. Selain itu perusahaan diwajibkan untuk memenuhi persyaratan yaitu :

- Tenaga kerja anak telah memiliki izin tertulis dari orang tua atau wali
- Adanya perjanjian kerja antara perusahaan dengan orang tua wali
- Waktu kerja diberikan untuk bekerja hanya maksimal 3 (tiga) jam dalam sehari
- Adanya keselamatan kerja
- Upah yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan
- Tidak dibenarkan untuk mempekerjakan dan melibatkan anak dalam ruang lingkup pekerjaan yang buru yaitu perbudakan, perjudian, prostitusi, atau produksi pornografi bahkan melibatkan anak dalam penjualan narkoba dan zat adiktif lainnya dan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan, ataupun moral tenaga kerja anak

#### c. Perlindungan Pekerja Penyandang Disabilitas

Berdasarkan Undang Undang No 13 pasal 67 tahun 2003 bentuk

perlindungan yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada penyandang disabilitas yaitu berupa fasilitas seperti pemberian alat kerja bantu, alat perlindungan diri dan memperoleh pekerjaan dengan kehidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan

## 2. Perlindungan Jam Kerja dan Waktu Istirahat

Perlindungan jam kerja merupakan jaminan perlindungan yang diberikan pada saat bekerja berada dilingkungan kerja. Perlindungan ini bertujuan agar dapat menghindari sikap yang sewenang-wenangnya terhadap waktu bekerja para tenaga kerja seperti memberikan waktu kerja yang berlebihan dan dapat menimbulkan hal buruk bagi pekerja

### a. Perlindungan Waktu Kerja

Penentuan waktu kerja, dan waktu istirahat menjadi factor yang menentukan untuk menilai apakah pekerja benar-benar mendapatkan jaminan perlindungan dari pemberi pekerjaan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana :

- Dimana jam kerja yaitu 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu, sedangkan
- Delapan jam dalam satu hari kerja dan 40 jam dalam satu minggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.

### b. Perlindungan Waktu Lembur

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur secara jelas tentang ketentuan waktu kerja yang menjadi pedoman untuk dilaksanakan oleh pemberi kerja. Pemberi pekerjaan yang memperkerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus mendapat persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu dan wajib membayar upah kerja lembur

c. Perlindungan Waktu Istirahat

Perusahaan berkewajiban untuk memberikan waktu istirahat bagi tenaga kerja yang dipekerjakan di lingkungan kerja. Waktu istirahat bertujuan agar para pekerja dapat berhenti istirahat sejenak untuk mengembalikan tenaga yang terpakai selama bekerja. Waktu istirahat memiliki ketentuan, sebagai berikut :

- Istirahat di antara jam kerja, diberikan minimal setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja
- Istirahat satu hari dalam satu minggu untuk 6 (enam) hari kerja
- Istirahat/cuti untuk tidak bekerja namun akan tetap berhak menerima upah dan hak lain dengan semestinya

3. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang beberapa prinsip keselamatan dan Kesehatan kerja antara lain sebagai berikut :

- Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- Untuk menjaga dan melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja

**b. Maksud dan Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bermaksud memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan kualitas Kesehatan para tenaga kerja dengan melakukan pencegahan adanya kemungkinan kecelakaan dan sakit yang berasal dari pekerjaan dengan cara pengendalian bahaya di lingkungan kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga bertujuan melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Oleh sebab itu terdapat peraturan perundang-undangan yang membahas keselamatan dan kesehatan kerja terkait :

- Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja

- Meningkatkan derajat Kesehatan para pekerja/buruh
- Menjaga adar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna

#### 4. Perlindungan Upah

Pemberian upah adalah salah satu aspek yang peting dalam perlindungan tenaga kerja. Berdasarkan UU No. 13 Passal 88 ayat 1 tahun 2003 menyatakan bahwa setiap penghidupan layak bagi kemanusiaan. Dimana kehidupan yang layak adalah kehidupan yang dapat terpenuhi kebutuhan utama hidup pekerja. Oleh sebab itu motivasi utama seseorang tenaga kerja dalam bekerja adalah menerima upah atas pekerjaannya yang merupakan hak bagi para pekerja.

##### a. Prinsip Pengupahan

- Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- Pemberi pekerjaan tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja wanita dan laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama
- Upah tidak akan dibayar apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya

##### b. Komponen Upah

Yang termasuk dalam komponen upah adalah :

- Upah pokok, merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja
- Tunjangan Tetap, suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap dan dibayarkan bersamaan dengan upah pokok

Tunjangan tidak tetap, suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok

c. Keterlambatan Upah

Pentingnya keadilan dalam hubungan kerja yang diikat dalam suatu perjanjian kerja harus mendapatkan perhatian bagi kedua belah pihak. Keadilan akan tercipta jika kedua belah pihak menaati perjanjian yang sudah disepakati. Keterlambatan pembayaran upah kepada pekerja merupakan wujud ketidakadilan jika tidak disertai dengan konsekuensi yang harus ditanggung oleh pemberi pekerjaan. Selain itu, keterlambatan pembayaran upah juga akan menjadi penghalang bagi pekerja untuk hidup sejahtera, karena upah yang merupakan pendapatan pekerja menjadi sumber utama untuk hidup sejahtera. keterlambatan pembayaran upah ini secara tegas diatur dalam Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Pasal 88A ayat 6 Undang-Undang No.

11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja selanjutnya disebut UU Cipta Kerja yang memuat aturan bahwa “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja”.

#### **5.4 Kasus Yang sering Terjadi**

Klaim konstruksi adalah klaim yang timbul dari atau sehubungan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan jasa konstruksi, antara pengguna jasa dan penyedia jasa atau antara penyedia jasa utama dengan sub penyedia jasa atau pemasok bahan atau antara pihak luar dan pengguna/penyedia jasa yang biasanya mengenai permintaan tambahan waktu, biaya, atau kompensasi lain.

##### **5.4.1 Jenis-Jenis Klaim**

Menurut yasin (2003), Jenis-Jenis klaim yang diajukan kontraktor ke owner adalah :

1. Klaim tambahan biaya dan waktu

Klaim jenis ini biasanya mengenai permintaan tambahan waktu dan tambahan biaya. Diantara beberapa jenis klaim, dua jenis klaim ini yang sering timbul akibat keterlambatan penyelesaian pekerjaan

2. Klaim biaya tak langsung

Penyedia jasa yang terlambat menyelesaikan suatu pekerjaan karena sebab- sebab dari pengguna jasa, meminta tambahan biaya

overhead dengan alasan biaya ini bertambah karena pekerjaan belum selesai

3. Klaim tambahan waktu (Tanpa tambahan biaya)

Penyedia jasa hanya diberikan tambahan waktu pelaksanaan tanpa tambahan biaya karena lasan-alasan tertentu

4. Klaim kompensasi lain

Dalam beberapa kondisi, penyedia jasa selain mendapatkan tambahan waktu juga mendapatkan kompensasi lain

#### **5.4.2 Faktor-Faktor Penyebab Klaim**

Pada umumnya, klaim dalam proyek konstruksi disebabkan oleh dua pihak yang terlibat dalam suatu proyek konstruksi. Selain sebab-sebab dari pihak owner/pemberi order pekerjaan dan sebab-sebab dari kontraktor pelaksana, klaim dalam proyek konstruksi dapat diakibatkan oleh sebab-sebab dari luar. Sebagian besar klaim yang terjadi disebabkan oleh keterlambatan penyelesaian suatu proyek. Mayoritas keterlambatan tersebut disebabkan oleh owner selaku pemberi order pekerjaan.

#### **5.4.3 Penyelesaian Klaim**

Chandra (2005) menyatakan klaim yang terjadi dapat diselesaikan dengan beberapa metode yang disepakati bersama dan dicantumkan dalam kontrak, antara lain :

1. *Engineering Judgement*, dimana konsultan desain yang ditunjuk pemilik bangunan bertanggung jawab untuk mengambil

keputusan akhir penyelesaian klaim dan mengikat semua pihak

2. Negosiasi, dimana pihak yang berselisih mencari penyelesaian tanpa campur tangan pihak lain
3. Mediasi, dimana pihak yang berselisih menggunakan mediator yang bersifat netral dan keputusannya bersifat tidak mengikat
4. Arbitrasi, dimana pihak yang berselisih menunjuk erbitrator dari badan abitrasi dan keputusannya bersifat mengikat
5. Litigasi, dimana perselisihan dibawa ke pengadilan dan masing-masing pihak diwakili pengacaranya
6. *Mini-trial*, dimana pihak yang berselisih diwakili oleh masing-masing manajer proyek dan adanya pihak ketiga sebagai penasehat
7. *Dispute review board*, dimana masing-masing pihak yang berselisih memilih satu perwakilan untuk menunjuk pihak ketiga dan keputusannya bersifat tidak mengikat