



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG
TIDAK DIBERI UPAH/GAJI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studio PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten)**

Alvin Agung Wicaksono

(Meraih gelar Sarjana Hukum (S.H.) dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Tahun 2017)

(Email : alvinagungwicaksono33@gmail.com)

Amad Sudiro

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Meraih Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Trisakti, Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, Doktor (Dr.) pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Profesor pada Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara)

(E-mail: ahmads@fh.untar.ac.id)

Abstract

The rapid development of the business world today has created many problems for companies to face. One of the problems faced by most companies is human resources as the executor of the company's production activities. Due to this legal relationship and to avoid arbitrariness, the government has formulated regulations governing interpersonal relationships in the world of work. PT Bakrie Construction is a subsidiary of Bakrie Metal Industries, a subsidiary of Bakrie and Brothers, focuses on the EPC business and its steel factory facilities are located in Sumuranja Bojonegara, PT. Bakrie Construction found a case of not paying salaries to its workers hence violating Indonesia's labor law where economical work protection is required to be fulfilled by the companies to the labourers in exchange of their labour to the company. Labour laws are needed to help the labourers so they would not be discriminated against by any means like social, economical and technically by the companies that hire them.

Keywords : *protection, labourers ,PT. Bakrie Construction*

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia usaha saat ini telah menimbulkan banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi sebagian besar perusahaan adalah sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan, dimana sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan modal utama perusahaan untuk kegiatan kerja perusahaan dan sarana untuk kegiatan pengembangan perusahaan di masa depan.

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Salah satu tujuan bangsa Indonesia adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera. Alat untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan melalui hukum adalah hukum. Hukum adalah bagian dari masyarakat, dihasilkan dalam masyarakat dan membawa kemanfaatan bagi masyarakat. Oleh karena itu, masyarakat Cakupan bisa ditentukan. Pembatasan hukum atau penggunaan. Dalam kehidupan ini, manusia membutuhkan berbagai macam kemampuan untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut. Manusia membutuhkan pekerjaan. Baik itu pekerjaan yang dilakukan sendiri atau bekerja untuk orang lain. Pekerjaan yang dikerjakan sendiri berarti modal usaha dan tanggung jawab.

Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung kepada orang lain yang memberi perintah dan mengutusnya. Karna ia harus untuk tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut. Negara pun berupaya mengatur hubungan antara orang perorang atau orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dibuat agar terciptanya keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Keadilan serta kesejahteraan yang dimaksud adalah bahwa setiap orang berhak untuk merasakan keadilan dan mendapatkan hidup sejahtera baik dari diri sendiri maupun dari pemerintah.

Menurut pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah

Volume 19, No.1, Juni 2021.

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ”.¹

Pengertian tersebut seperti yang termasuk didalam pasal 1 peraturan daerah DKI Jakarta. Bekerjanya seseorang pada orang lain adalah seseorang yang bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan menguasainya sehingga orang tersebut harus tunduk pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.²

MT. Ritonga dan Yoga Firdaus mengartikan tentang tenaga kerja yaitu penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.

Tenaga Kerja adalah orang yang berada pada usia kerja dan mampu bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. secara umum, ada dua kelompok penduduk dalam suatu negara, yaitu penduduk yang tergolong ke dalam tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk ke dalam golongan bukan tenaga kerja adalah sejumlah penduduk yang dipandang tidak mampu dan tidak punya keinginan untuk bekerja meskipun terdapat permintaan bekerja. Contoh dari golongan bukan tenaga kerja adalah pensiunan (tidak ada Undang - Undang yang mengatur batasan usianya), lansia (60 tahun ke atas berdasar Undang - Undang No 13 Tahun 1998), dan anak-anak (di bawah usia 18 tahun berdasar Undang - Undang No 13 Tahun 2003).

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan

¹ Lalu Husni, S.H., M.Hum. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta :PT. Rajagrafindo Persada, 2008), 16.

² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2008).

Volume 19, No.1, Juni 2021.

peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagaimana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja.

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut;

- a) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- b) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
- c) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan

Volume 19, No.1, Juni 2021.

yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan /jaminan sosial.³

Kepustakaan hukum yang ada selama ini selalu menyebutkan dengan istilah hukum perburuhan. Dalam bukunya, Imam Soepomo disebutkan mengenai definisi hukum perburuhan antara lain menurut Molennar yakni hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja, dengan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dengan pengusaha.⁴ Mr.M.G Levenbach menyebutkan bahwa hukum perburuhan adalah hukum yang berkenan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja. Imam Soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan sebagai himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁵

Untuk mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat yaitu dengan diberikannya lapangan pekerjaan secara luas dan mencukupi, agar setiap masyarakat dapat merasakan kehidupan yang sejahtera. Di dunia pekerjaan tentu saja ada yang namanya hubungan hukum antara pekerja/tenaga kerja dengan pengusaha. Oleh sebab adanya hubungan hukum tersebut dan agar tidak terjadi kesewenang-wenangan maka pemerintah membuat peraturan yang mengatur hubungan seseorang di dunia kerja.

Hukum ketenagakerjaan adalah suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah masa kerja dalam sesuatu hubungan kerja dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan.⁶

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik dari perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat

³Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum, *Hukum Kerja*, (Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2007), 85.

⁴ Eko Wahyudi, *Hukum ketenagakerjaan*, (Jakarta :Sinar Grafika, 2016), 4.

⁵*ibid*, hlm.5.

⁶Ikomatussuniah, *Ketenagakerjaan dalam bingkai NKRI*, (Serang : Untirta Press, 2016), 6.

Volume 19, No.1, Juni 2021.

bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.⁷

Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar hukum Indonesia menurut Imam Soepomo tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya mengatur unsur:⁸

- a. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis)
- b. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa
- c. Seseorang bekerja pada orang lain
- d. Upah

Beberapa pakar hukum mendefinisikan konsep hukum sebagai berikut:⁹

- 1) Aristoteles mengatakan bahwa hukum adalah pijak mendasar untuk kehidupan anggota masyarakat, Hukum alam merupakan hukum universal.
- 2) Immanuel Kant mengatakan bahwa hukum ialah keseluruhan syarat berkehendak bebas dari orang yang satu untuk dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dengan orang lain dengan mengikuti peraturan dengan kemerdekaan hak.
- 3) Hukum adalah ketentuan peraturan hidup masyarakat yang bersifat mengendalikan, mencegah, mengikat, dan memaksa.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa hukum adalah peraturan, ketentuan, dan ketetapan yang telah disepakati oleh masyarakat dan para penegak hukum. Hukum mengandung sanksi tertentu untuk diterapkan pada pelanggar hukum.¹⁰ Hukum kerja adalah serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.¹¹

⁷Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011.) 117.

⁸ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.34.

⁹ R. Joni Bambang, *Op.cit*, hlm. 15-16

¹⁰ *Ibid*, hlm. 17-18

¹¹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta :Raja Grafindo, 2007) 3

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (1), Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja, pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (2) Tentang Ketenagakerjaan, adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan yang berkaitan dengan bekerjanya orang dengan seseorang pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja serta mendapat upah guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Unsur-Unsur di atas, jelas bahwa substansi hukum perburuhan hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh bekerja pada orang lain yang disebut majikan, jadi tidak mengatur hubungan hukum diluar hubungan kerja.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Berdasarkan pengertian ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja, jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini kita kenal yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara tenaga kerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja saja.

Pada saat yang sama, bekerja untuk orang lain berarti mengandalkan orang lain yang menempatkan dan mengirimkan perintah untuk bekerja. Karena dia harus patuh dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan. Negara juga berusaha mengatur hubungan antara individu atau badan hukum. Tujuan dari pengaturan ini adalah untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Keadilan dan kesejahteraan yang dimaksud adalah setiap orang berhak mendapatkan keadilan dari dirinya sendiri dan dari pemerintah serta menikmati kekayaan. Kehidupan

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat yaitu dengan memberikan kesempatan kerja yang luas dan memadai, sehingga setiap masyarakat dapat menjalani kehidupan yang sejahtera, dalam dunia kerja tentunya terdapat hubungan hukum antara pekerja / buruh dengan pengusaha, oleh karena itu

hukum membuat tidak ada kesewenang-wenangan, sehingga pemerintah telah merumuskan regulasi untuk mengatur hubungan interpersonal di dunia kerja.

Hukum ketenagakerjaan adalah suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah masa kerja dalam sesuatu hubungan kerja dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan.¹²

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik dari perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.¹³

Makna bekerja ditinjau dari segi kemasyarakatan adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat. Selain itu juga mengandung arti sebagai hubungan antara sesama umat manusia, yang juga berada dalam kaitan untuk mempertahankan kelangsungan hidup hidupnya, jika tanpa disertai upah/gaji, maka hal demikian merupakan sesuatu yang mustahil. Manusia yang bekerja untuk mendapatkan upah/gaji. Menurut kamus hukum upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.¹⁴

Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

¹²Ikomatussuniah, *Ketenagakerjaan dalam bingkai NKRI*, (Serang : Untirta Press, 2016), 6.

¹³Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2011). 117.

¹⁴Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Serang : Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011), 153

Volume 19, No.1, Juni 2021.

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Ketentuan Pasal 54 (1) UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa mereka yang telah mencapai kesepakatan dengan pengusaha memiliki hak dan kewajiban yang harus dijalankan. Pekerja wajib melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehingga berhak menerima upah dari pekerjaannya. Pada saat yang sama, pengusaha wajib membayar upah untuk memperoleh hak atas bentuk pekerjaan dari pekerja, artinya pengusaha tidak boleh membayar upah secara sewenang-wenang atau terlambat. Ini termasuk pelanggaran Pasal 95 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur:

1. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.
2. Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.
3. Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan adalah:

“Produk hukum yang memberikan kepastian dan pertimbangan hukum mengenai pengupahan yang ada di Indonesia.”

Namun dalam masalah seperti ini masih banyak kendala tidak terpenuhinya pemberian gaji/upah terhadap karyawan PT. Bakrie Construction pada dasarnya karyawan telah memberikan jasanya tetapi tidak terpenuhi haknya untuk menerima gaji dari bulan Juni-September 2017. Maka tidak diberikannya gaji terhadap karyawan PT. Bakrie Construction merupakan topik permasalahan karena menyangkut masalah kehidupan manusia.

Volume 19, No.1, Juni 2021.

PT Bakrie Construction adalah anak perusahaan Bakrie Metal Industries, anak perusahaan Bakrie & Brothers, fokus pada bisnis EPC dan fasilitas pabrik bajanya berlokasi di Sumuranja Bojonegara. Bakrie Construction yang berlokasi di Sumuranja Banten menemukan belum dibayarkannya upah / gaji kepada para pekerjanya terkait dengan gaji / gaji yang selama ini belum diberikan. Perusahaan hanya menyatakan bahwa ini adalah masalah keuangan internal perusahaan dan tidak dapat menginformasikan kepada semua tenaga kerjanya. Menurut Pasal 1338 KUH Perdata:

Semua perjanjian yang dibuat sesuai dengan hukum merupakan hukum bagi orang yang mengadakan perjanjian. Perjanjian tidak dapat ditarik kembali kecuali disetujui oleh kedua belah pihak atau karena alasan yang ditentukan oleh hukum. Perjanjian tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik. . Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh secara sepihak melakukan pemotongan gaji karyawan, karena yang disepakati adalah hukum para pihak yang telah mencapai kesepakatan, artinya ketika perusahaan dan karyawan mencapai kesepakatan bersama maka kedua pihak tidak boleh tanpa disadari pihak lainnya untuk mengubah gaji yang tidak sesuai dengan perjanjian.

Pengertian perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada pasal 1601a KUH Perdata, karena di dalam ketentuan pasal tersebut dinyatakan dengan tegas tentang dua macam ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk merintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.

Berdasarkan pengertian perjanjian yang telah dipaparkan maka dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Suatu perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan di kerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerja yang melaksana kan pekerjaan atas dasar perjanjian tersebut, pada pokoknya wajib untuk

Volume 19, No.1, Juni 2021.

melaksanakannya sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain.¹⁵

Walaupun demikian di dalam pelaksanaannya, jika seseorang atau pekerja, sewaktu akan melaksanakan pekerjaannya sebagai implementasi dari isi yang tercantum dalam pekerjaan kerja, akan tetapi berhalangan, ternyata ketentuan tersebut bisa dikesampingkan, yaitu dalam pelaksanaannya ternyata pekerjaan tersebut bisa diwakilkan atau digantikan, sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari majikan. Ketentuan ini bisa di dapat dalam pasal 1383 KUHPerdato jo 1603a KUHPerdato jo pasal 5 ayat (1) PP Nomor 8 tahun 1981.

2. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, si majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu si majikan.

3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan kerja tersebut harus sesuai dengan isi perjanjian, tidak boleh bekerja dalam waktu yang tidak ditentukan dan pelaksanaan pekerjaan tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

4. Adanya unsur *pay* atau upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁶

¹⁵ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014) 57

¹⁶ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 56-57

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Jika pekerja diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu pengusaha, maka pengusaha sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang, namun demikian dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak mengurangi kemungkinan pemberi upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi.¹⁷

Menurut imam Soepomo, tujuan pokok hukum perburuhan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang perburuhan dan pelaksanaannya yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan. Sedangkan menurut Senjun H. Manulang, tujuan hukum perburuhan adalah meliputi:

- A. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan, dan
- B. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat perjanjian atau menciptakan peraturan-peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Sedangkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

¹⁷ Djumadi, *Op.Cit*, hlm. 41

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Jadi pada pokoknya hukum perburuhan bertujuan memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam rangka mewujudkan keadilan sosial, dan perlindungan mana dapat tercipta dengan adanya peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, meskipun para pihak (buruh/pekerja dan pengusaha) dapat membuat perjanjian dengan bebas tetapi tidak cukup memberikan perlindungan mengingat kedudukan para pihak tidak sama terutama pekerja/buruh secara sosial ekonomi lemah.¹⁸

Hubungan ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Unsur-Unsur dalam pengertian pekerja itu adalah:¹⁹

- a. Bekerja pada orang lain
- b. Dibawah perintah orang lain
- c. Mendapat upah

Oleh sebab itu, siapapun yang bekerja pada orang lain dengan kompensasi akan mendapatkan upah, adalah pekerja atau buruh. Pasal 1 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan menyebutkan bahwa kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (4) memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini lebih umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.²⁰

¹⁸ Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Serang :Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011) 6-8

¹⁹ Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, (Jakarta : Visi Media, 2006), 1.

²⁰ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm. 46.

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk membahas tentang perlindungan hukum terhadap karyawan yang tidak diberi gaji dari bulan juni-september 2017, pertanggungjawaban PT. *Bakrie Construction*, maka penulis tertarik untuk mengambil kasus ini :

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG TIDAK DIBERI UPAH/GAJI DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi PT. Bakrie Construction Sumuranja Banten)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk memberi batasan yang jelas dalam penulisan ini, penulis menuliskan beberapa identifikasi pokok permasalahan yang akan menjadi fokus pembahasan dalam penulisan ini yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan PT. *Bakrie Construction* terhadap karyawan yang tidak diberikan haknya berupa gaji selama 4 bulan berturut-turut ditinjau dari Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?
2. Bagaimanakah Pertanggungjawaban PT. *Bakrie Construction* terhadap karyawannya yang tidak diberikan haknya berupa gaji selama 4 bulan berturut-turut ditinjau dari Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

II. PEMBAHASAN

A. Analisa perlindungan hukum terhadap karyawan PT. *Bakrie Construction* terhadap karyawan yang tidak diberikan haknya berupa gaji selama 16 bulan berturut-turut ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

PT Bakrie Construction merupakan anak usaha Bakrie Metal Industries, anak usaha Bakrie and Brothers. Perusahaan fokus pada bisnis EPC melalui pabrik pembuatan baja dengan pabrik di Sumuranja Banten. Perusahaan didirikan pada tahun 1985 sebagai joint venture Bakrie & Brothers 49% dan Transfield Australia 51% dengan

Volume 19, No.1, Juni 2021.

nama "Trans Bakrie". Pada 2002, Bakrie & Brothers mengakuisisi seluruh saham Trans Bakrie dan berganti nama menjadi Bakrie Construction pada 2003.

PT Bakrie memiliki 135 orang pegawai untuk menunjang aktivitas perusahaan tersebut, terkait dengan pemberian upah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai pengertian Upah, secara terperinci pada Pasal 1 angka 30.

Setiap pekerja/buruh PT. Bakrie Construction berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kenaikan UMP 2016 penghidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum provinsi atau upah minimum kota, atau upah minimum sektoral. Upah yang diberikan oleh PT Bakrie Construction sesuai dengan UMK Kabupaten yang berlaku di daerah tersebut, bahkan apabila karyawan tersebut melakukan pekerjaan diluar dari jam kerjanya maka karyawan akan mendapatkan uang intensive lebih atau dikenal dengan uang lembur, tidak hanya disitu PT Bakrie juga memberikan fasilitas berupa jaminan kesehatan dalam bentuk BPJS secara penuh serta transportasi bus yang memadai untuk menunjang kegiatan pekerjaan karyawan tersebut.²¹

Setiap pekerja / buruh PT. Bakrie Construction berhak mendapatkan gaji penuh dengan menggunakan hak istirahat sesuai dengan Pasal 79 (2), Pasal 80 dan Pasal 82. Setiap pekerja / buruh PT. Menurut Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bakrie Konstruksi yang sakit dan tidak mampu bekerja berhak mendapatkan upah:

- a. Dapatkan 100% gaji dalam 4 bulan pertama
- b. 75% dari gaji untuk 4 bulan berikutnya
- c. 50% dari gaji selama empat bulan pertama

Untuk bulan selanjutnya mendapatkan upah 25%, selama tidak dilakukan PHK. Namun dengan demikian ternyata berdasarkan hasil penelitian ada 135 orang tidak diberi upah selama 16 bulan, hal tersebut menurut analisis penulis setiap pekerja/buruh PT. Bakrie Construction beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berhak mendapatkan

²¹ Hasil wawancara Foreman Pt. Bakrie Construction pada tanggal 23 April 2018.

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Jaminan sosial tenaga kerja, Jaminan sosial tenaga kerja pada saat ini dapat berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Melihat substansi di atas Undang-Undang sangatlah memberikan sebuah kepastian terhadap karyawan/tenaga kerja namun dalam hal ini PT. Bakrie Construction mengabaikan Undang-Undang tersebut, karena PT. Bakrie Construction tidak memberikan Hak karyawannya yaitu berupa Upah hingga saat ini terhitung sejak bulan November 2016. Hal ini dirasakan oleh seluruh pegawai PT Bakrie Construction, Maka dalam hal ini PT. Bakrie Construction tidak memberikan Hak yang seharusnya diterima oleh karyawan.

Perusahaan berkewajiban memberikan Upah terhadap pegawainya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. Namun dalam penerapannya masih banyak perusahaan yang tidak memberikan sama sekali Upah kepada karyawannya seperti kasus yang dibahas di atas bahwa PT. Bakrie Construction tidak memberikan Upah kepada karyawannya hingga hari ini, seperti yang dialami oleh seseorang yang tidak mau disebutkan namanya.

PT. Bakrie Construction memiliki karyawan sebanyak 135 orang yang bermula pada bulan November hingga Desember 2016 Upah yang diberikan sudah mengalami keterlambatan pemberian Upah kepada karyawan hal ini yang menyebabkan banyak karyawan yang merasa dirugikan oleh perusahaan. Kemudian pada bulan Januari 2017 Upah yang seharusnya diberikan kepada karyawan tidak sama sekali diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena PT. Bakrie Pusat yang berada di Jakarta sama sekali tidak memberikan anggaran untuk karyawan yang berada di PT. Bakrie Cabang kabupaten serang, kemudian pada bulan Maret 2017 karyawan PT. Bakrie melakukan aksi unjuk rasa untuk menyampaikan keluhan terkait dengan tidak diberikannya upah yang itu merupakan hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Kemudian pada bulan April pihak perusahaan mengeluarkan surat bahwa Upah yang merupakan hak seluruh karyawan tersebut akan segera diberikan pada bulan Agustus, namun hingga bulan Maret 2018 janji tersebut tidak ditepati hingga pada akhirnya serikat pekerja perusahaan tersebut yang SPSI (serikat pekerja seluruh

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Indonesia) kembali melakukan Unjuk Rasa namun hingga saat ini Upah tersebut tidak berikan. Berdasarkan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sudah jelas menyampaikan bahwa segala sesuatu mengenai hak karyawan/tenaga kerjanya wajib diberikan oleh perusahaan karena itu merupakan sebuah kewajiban pihak perusahaan. Dalam hal ini PT. Bakrie juga melanggar Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat atas kesepakatan PT. Bakrie dan Karyawannya.

1. Sistem pengupahan dibagi menjadi dua jenis pengupahan :
 - a. Pengupahan tetap (*fixed salary*) adalah suatu sistem pengupahan dimana kelebihan jam kerja atau upah lembur telah termasuk di dalam upah tetap.
 - b. Pengupahan tidak tetap (*Non Fixed Salary*) adalah suatu sistem pengupahan dimana kelebihan jam kerja yang telah ditentukan pada Pasal 21 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama ini diperhitungkan sebagai upah lembur sesuai dengan Ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
2. Waktu Pembayaran Upah:
 - a. Upah akan dibayarkan kepada Pekerja/Karyawan pada setiap akhir bulan berjalan pada tanggal 28.
 - b. Apabila pada tanggal tersebut jatuh pada hari libur maka upah akan dibayar pada tanggal sebelumnya.²²

PT. Bakrie Construction menggunakan sistem pengupahan tetap karena hal tersebut memudahkan PT. Bakrie dalam memberikan Upah/Gaji terhadap karyawan, karena Sistem Pengupahan tetap itu sudah menjadi satu dengan biaya-biaya lainnya seperti biaya upah lembur, maka dari itu dalam hal ini PT. Bakrie juga melanggar Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat. Maka dari itu PT. Bakrie belum bisa memberikan sebuah perlindungan hukum yang baik terhadap karyawannya sendiri karena berdampak kepada kesejahteraan pegawainya sedangkan karyawan PT. Bakrie sudah melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan hak-haknya, tapi hingga saat ini PT. Bakrie belum memberikan seluruh Hak-Hak karyawan.

²² Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hlm. 18 PT. Bakrie Construction

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Hingga saat ini total yang harus dibayarkan selama 16 bulan oleh PT. Bakrie kepada seluruh karyawan adalah Rp. 10.800.000.000 (Sepuluh Milyar Delapan Ratus Juta Rupiah) dengan rata-rata Upah yang didapatkan oleh setiap karyawan adalah Rp. 5.000.000 (Lima Juta Rupiah).

Melihat substansi di atas, PT. Sejumlah tindakan yang telah dilakukan Bakrie untuk memberikan hak karyawan berupa janji pembayaran gaji karyawan, namun kenyataannya PT. Janji tersebut sama sekali belum dipenuhi Bakrie karena seluruh karyawan PT hingga saat ini. Cabang Bakrie Sumuranja belum memperoleh haknya.

Dengan demikian PT dapat disimpulkan. Bakrie tidak memberikan perlindungan kepada seluruh karyawan, karena ternyata banyak karyawan yang merasa dirugikan karena tidak menerima gaji PT. Bakrie harus benar-benar menghargai karyawan, karena karyawan adalah salah satu elemen terpenting perusahaan (dan karenanya PT). Bakrie harus bertanggung jawab atas segala kerugian yang ditimbulkan karyawannya, karena hingga saat ini karyawan PT masih sama. Bakrie belum mendapatkan kepastian pembayaran gaji tersebut. Dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa upah merupakan bagian penting dan mendasar dari hubungan ketenagakerjaan-manajemen, sehingga “UU Ketenagakerjaan” dan peraturan pemerintah 78/2015 memberikan perlindungan atas upah.

Langkah yang dapat diambil adalah cara atau cara penyelesaian perselisihan yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 16. Pada tanggal 2 Februari 2004, melibatkan penyelesaian perselisihan perburuhan. Dasar perselisihan hak mengacu pada perselisihan hak berdasarkan Pasal 1 ayat (2) UU PPHI dan sanksi yang dapat dijatuhkan kepada PT. Bakrie adalah sanksi administratif berupa teguran, teguran tertulis, larangan kegiatan usaha, pembekuan usaha, pembatalan pendaftaran, pembekuan sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin usaha.

B. Analisa Pertanggungjawaban PT. Bakrie Construction terhadap karyawannya yang tidak diberikan haknya berupa gaji selama 16 bulan berturut-turut ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Berbicara mengenai perlindungan hukum terhadap karyawan/tenaga kerja hal ini sangat erat hubungannya dengan Pertanggungjawaban sebuah perusahaan terhadap pegawainya, karena sebuah perusahaan haruslah bertanggung jawab secara penuh kepada setiap karyawan baik dalam soal upah, keselamatan serta jaminan kesehatannya.

PT. Bakrie Construction salah satu perusahaan besar yang berada di Kabupaten Serang yang bergerak di bidang jasa serta produksi baja. Melihat permasalahan yang dialami oleh seluruh karyawan PT. Bakrie Construction karena tidak diberikannya upah hal ini membuat seluruh karyawan PT. Bakrie Construction merasa dirugikan.

Seluruh karyawan PT. Bakrie telah melakukan tindakan-tindakan untuk mendapatkan Hak sebagaimana mestinya, namun dalam hal ini PT. Bakrie hanya memberikan sebuah janji-janji yang hingga saat ini belum bisa ditepati, dalam hal ini PT. Bakrie hanya memberikan janji-janji kepada karyawan berupa penegasan bahwa PT. Bakrie akan segera memberikan Upah yang selama ini PT. Bakrie janjikan namun pada kenyataannya PT. Bakrie hingga saat ini tidak memberikan sama sekali upah yang telah dijanjikan, serta studi lapangan yang telah penulis lakukan alasan PT. Bakrie tidak memberikan upah terhadap karyawan adalah PT. Bakrie sedang mengalami permasalahan keuangan dalam internal perusahaan PT. Bakrie tersebut.

PT. Bakrie Construction dalam sengketa ini dapat dikenakan berupa sanksi-sanksi yang telah diatur pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 karena PT. Bakrie Construction telah melalaikan kewajiban sebagai pihak perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 30 menjelaskan bahwa hak-hak karyawan haruslah diberikan sesuai dengan perjanjian yang telah berlaku, Namun hingga saat ini pihak perusahaan belum memberikan apa-apa. Sedangkan Undang-Undang mengatur bahwa Perusahaan haruslah menjamin kesehatan bagi karyawan hingga keluarganya, Perjanjian Kerja bersama yang telah dibuat oleh PT. Bakrie juga menjelaskan mengenai jaminan kesehatan tersebut, lebih jelas terdapat pada Pasal 48 di dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Volume 19, No.1, Juni 2021.

“Dalam meningkatkan kesejahteraan Pekerja/karyawan, perusahaan memberikan perlindungan rawat inap kepada Pekerja/Karyawan dan keluarga pekerja berdasarkan *Job level*, dimana perawatan rumah sakit diatur dalam kebijakan sumber daya manusia perusahaan”.

Namun kenyataannya seperti oleh salah seorang yang tidak mau disebutkan namanya, karyawan tersebut sempat mencoba untuk menghubungi pihak PT. Bakrie dan mengatakan bahwa istrinya sedang sakit dan harus rawat jalan, setelah itu pihak perusahaan mengatakan bahwa untuk melakukan pembayaran terlebih dahulu menggunakan uang karyawan tersebut, hingga pada akhirnya istri keluarga karyawan tersebut sembuh, namun hingga saat ini pihak PT. Bakrie belum sama sekali memberikan penggantian uang tersebut.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 mengatur tentang hal keterlambatan pemberian upah terperinci pada pasal 55 yaitu :

Pasal 55 Peraturan Pemerintah Pengupahan:

- 1) Pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dikenai denda, dengan ketentuan:
 - a. Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
 - b. Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan
 - c. Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Melihat substansi di atas PT. Bakrie Construction mengabaikan peraturan-peraturan yang diatur oleh pemerintah serta melanggar peraturan kerja bersama yang telah dibuat oleh perusahaan, maka dalam hal ini PT. Bakrie construction tidak

Volume 19, No.1, Juni 2021.

memberikan pertanggungjawaban apapun hingga saat ini kepada para karyawan/tenaga kerjanya.

Menurut penulis berdasarkan data di lapangan Disnaker hingga saat ini belum pernah sama sekali mendengar kasus ini, pada kenyataannya disnaker selalu melakukan pemeriksaan ke setiap wilayah-wilayah namun Disnaker tetap tidak mengetahui hal tersebut. Pihak karyawan pun sebenarnya telah melakukan Unjuk rasa untuk menuntut hak-haknya namun pihak perusahaan hanya berdiam saja tanpa memberi hal apapun, namun setelah beberapa lama pihak perusahaan mengeluarkan Informasi bahwa akan segera diberikannya Hak-hak karyawan namun hingga saat ini Hak-hak yang telah dijanjikan tersebut belum juga diberikan.

PT. Bakrie Construction dalam hal ini terbukti bersalah karena tidak memberikan Hak-Hak karyawan yang telah diatur dalam Undang-Undang yang berlaku dan PKB yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, maka dalam hal ini PT. Bakrie Construction dapat dikenakan sanksi yaitu berupa Sanksi Administratif, Sanksi Perdata dan Sanksi Pidana :

Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

- (1) upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) ketentuan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
 - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
 - c. pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhataamkan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;

Volume 19, No.1, Juni 2021.

- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- g. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Melihat substansi diatas maka dapat dilihat bahwa apabila perusahaan PT. Bakrie Construction tidak memberikan hak-hak terhadap karyawannya dapat di Pidana dengan ketentuan yang telah diatur.

PT. Bakrie disebut juga sanksi perdata dalam perselisihan hubungan kerja, yang bisa menjatuhkan sanksi kepada pengusaha dan pekerja. Bentuk sanksi bisa berupa:

1. Apabila perjanjian kerja bukan karena kesepakatan kedua belah pihak dan keahlian kedua belah pihak, maka perjanjian kerja tersebut dibatalkan.
2. Jika pekerjaan yang disepakati melanggar hukum, etika dan ketertiban umum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan.
3. Jika tidak ada ketentuan tentang jenis pemecatan oleh Pengadilan Hubungan Perburuhan, dan pengadilan hubungan ketenagakerjaan perlu membuat keputusan, pemecatan tersebut akan dihentikan.
4. Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penerima borongan pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila pekerjaan yang diborongkan tidak memenuhi syarat (Pasal 65 Ayat 8-9 Undang-Undang Ketenagakerjaan).
5. Status hubungan kerja antara pekerja dengan PPJP beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan apabila PPJP itu

Volume 19, No.1, Juni 2021.

digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan tugas pokok/produksi (Pasal 66 Ayat 3-4 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

6. Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah, maka pekerja yang melakukan mogok dianggap mangkir dan bila sudah dipanggil secara patut dan tertulis, pekerja tidak juga datang. Maka dianggap mengundurkan diri. Ia tidak berhak mendapat uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.

7. Mogok kerja di perusahaan yang melayani kepentingan umum atau yang berkaitan dengan keselamatan jiwa manusia sehingga jatuh korban, maka dianggap sebagai melakukan kesalahan berat. Pekerja tersebut tidak berhak mendapat uang pesangon.

Sanksi administratif dapat dijatuhkan apabila pengusaha melakukan pelanggaran-pelanggaran sebagai berikut :

1. Melakukan diskriminasi kesempatan kerja kepada pekerja.
2. Penyelenggaraan pelatihan kerja yang tidak memenuhi syarat.
3. Melakukan pemagangan pekerja di luar negeri tanpa ijin dari instansi tenaga kerja.
4. Perusahaan penempatan tenaga kerja yang memungut biaya penempatan kepada pekerja.
5. Perusahaan yang tidak membentuk lembaga kerja bipartit padahal sudah mempekerjakan lebih dari 50 orang pekerja.
6. Pengusaha tidak mencetak atau memperbanyak naskah Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
7. Pengusaha yang tidak memberikan bantuan paling lama enam bulan takwim terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib kepada keluarga pekerja yang menjadi tanggungannya. Kewajiban pengusaha tersebut diatur dengan persentase berikut:
 - 25% dari upah untuk satu orang tanggungan.
 - 35% dari upah untuk dua orang tanggungan.
 - 45% dari upah untuk tiga orang tanggungan.
 - 50% dari upah untuk empat orang tanggungan.

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Bentuk sanksi administratif tersebut dapat berupa :

1. Teguran.
2. Peringatan Tertulis.
3. Pembatasan Kegiatan Usaha.
4. Pembekuan Usaha.
5. Pembatalan Pendaftaran.
6. Penghentian sementara sebagian atau keseluruhan alat produksi.
7. Pencabutan ijin usaha.

Dapat ditarik kesimpulan dari seluruh analisa pertanggungjawaban PT. Bakrie terhadap karyawan terkait dengan pemberian upah tersebut, dalam hal ini apabila PT. Bakrie sama sekali tidak bisa memberikan pertanggungjawaban terkait dengan sengketa yang sedang terjadi PT. Bakrie dapat dikenakan seluruh sanksi-sanksi yang telah penulis paparkan di atas bahkan PT. Bakrie dapat dikenakan sanksi terberat yaitu berupa pencabutan izin usaha, karena PT. Bakrie sama sekali tidak bisa bertanggungjawab terhadap sengketa ini, Seluruh PT. Bakrie dapat melakukan melaporkan ke disnaker serta melakukan mediasi dengan pihak perusahaan.

III.PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai sistem perlindungan dan pertanggungjawaban bagi pekerja yang belum menerima upah / gaji, maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Bakrie tidak memberikan perlindungan kepada seluruh karyawan, karena ternyata banyak karyawan yang merasa dirugikan karena tidak menerima gaji PT. Bakrie harus benar-benar menghargai karyawan, karena karyawan adalah salah satu elemen terpenting perusahaan (dan karenanya PT). Bakrie harus bertanggung jawab atas segala kerugian yang ditimbulkan karyawannya, karena hingga saat ini karyawan PT masih sama. Bakrie belum mendapatkan kepastian pembayaran gaji tersebut. Dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa upah merupakan bagian penting dan mendasar dari hubungan ketenagakerjaan-manajemen, sehingga

Volume 19, No.1, Juni 2021.

“UU Ketenagakerjaan” dan peraturan pemerintah 78/2015 memberikan perlindungan atas upah.

2. Pertanggungjawaban PT. Bakrie terhadap karyawan terkait dengan pemberian upah tersebut, dalam hal ini apabila PT. Bakrie sama sekali tidak bisa memberikan pertanggungjawaban terkait dengan sengketa yang sedang terjadi PT. Bakrie dapat dikenakan seluruh sanksi-sanksi yang telah penulis paparkan di atas bahkan PT. Bakrie dapat dikenakan sanksi terberat yaitu berupa pencabutan izin usaha, karena PT. Bakrie sama sekali tidak bisa bertanggungjawab terhadap sengketa ini, Seluruh PT. Bakrie dapat melakukan melaporkan ke disnaker serta melakukan mediasi dengan pihak perusahaan.

B. SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai Perlindungan dan Pertanggungjawaban Terhadap Tenaga Kerja yang tidak diberi Upah/Gaji Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. PT. Bakrie harus memberikan perlindungan terhadap seluruh karyawan karena karyawan merupakan salah satu unsur terpenting dari sebuah perusahaan serta PT. Bakrie harus bisa memberikan pertanggungjawaban yang baik terhadap seluruh karyawan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Seharusnya PT. Bakrie dapat memberikan sebuah pertanggungjawaban yang baik terhadap seluruh karyawan, karena upah tersebut merupakan kewajiban dari perusahaan terhadap karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku –Buku

Amirudin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006.

Volume 19, No.1, Juni 2021.

Agus, Dede. *Hukum Ketenagakerjaan*, Serang : Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011.

Kelsen, Hans. *Teori Umum Hukum dan Negara Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik*. Jakarta : Bee Media Indonesia, 2007.

Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2011.

Ikomatussuniah, *Ketenagakerjaan dalam bingkai NKRI*. Serang : Untirta Press , 2016.

M. Hadjon, Philipus. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya : Bina Ilmu, 1987.

Bambang S, R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung : Pustaka Setia, 2013.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta : Rajawali Press, 2009.

Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta : Universitas Indonesia, 2010.

b. **Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

c. **Lainya**

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Bakrie Construction