

**KETERLAMBATAN PEMBAYARAN UPAH PEKERJA OLEH
PT BOMA BISMA INDRA (PERSERO) SURABAYA
MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN***

oleh :

Putu Gde Aditya Wangsa**

Dr. I Made Udiana, SH., MH.***

I Ketut Markeling, SH., MH.****

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas
Udayana

ABSTRAK

Mendapatkan upah merupakan salah satu tujuan utama dari seseorang bekerja. Upah tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang pekerja agar hidupnya sejahtera. Namun masalah pengupahan pekerja masih menjadi problematika hingga sampai saat ini. Seperti yang terjadi di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yang masih sering terlambat dalam membayar upah pekerjanya. Ditahun 2018, keterlambatan pengupahan pekerjanya terjadi 2 (dua) kali yaitu dibulan Januari dan Juni. Keterlambatan pembayaran upah pekerja ini biasanya terjadi dalam jangka waktu 1 (satu) hingga 2 (dua) minggu. Permasalahan yang diangkat yaitu faktor penyebab terjadinya keterlambatan upah pekerja dan pelaksanaan sanksi hukum dengan berdasarkan UU Ketenagakerjaan sebagai akibat terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

Penulisan jurnal ini menggunakan metode penelitian Yuridis Empiris dengan menggunakan Pendekatan Fakta dan Pendekatan Perundang – Undangan, serta melalui teknik wawancara.

Hasil dari pembahasan rumusan masalah ini diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran

* Makalah ilmiah ini disarankan dan dikembangkan lebih lanjut dari skripsi yang ditulis oleh Penulis atas bimbingan Pembimbing Skripsi I Dr. I Made Udiana, SH., MH. dan Pembimbing Skripsi II I Ketut Markeling, SH., MH.

** Putu Gde Aditya Wangsa adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespodensi : wangsaaditya789@gmail.com.

*** Dr. I Made Udiana, SH., MH. adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

**** I Ketut Markeling SH., MH. adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana.

upah di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya adalah faktor ekonomis, dimana arus kas keuangan yang masuk pada perusahaan tidak mencapai target keuangan yang ditentukan sebelumnya. Keuangan perusahaan tidak hanya digunakan untuk kepentingan pengupahan pekerja, tetapi juga digunakan untuk kepentingan demi keberlangsungan perusahaan. Sanksi hukum yang dapat diterima oleh perusahaan yaitu Sanksi Denda. Tetapi karena Sanksi Denda tidak terimplementasi dengan baik di perusahaan, maka perusahaan selanjutnya dapat dikenakan Sanksi Administratif. Selama ini tidak ada sanksi administratif yang dikenakan terhadap PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, dikarenakan pengenaan sanksi hukum ini didasarkan pada adanya pengaduan.

kata Kunci : Pekerja, Sanksi Hukum, Upah

ABSTRACT

Getting a salary is one of the main goals of someone working. The wage is used to fulfill the life needs of a worker so that his life is prosperous. But the problem of wage workers is still a problem until now. As happened in PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, which is still often late in paying the wages of its workers. In 2018, the delay in wages for workers occurs 2 (two) times, namely in January and June. The delay in payment of wages for workers usually occurs within a period of 1 (one) to 2 (two) weeks. The problems raised are the factors causing the delay in the wages of workers and the implementation of legal sanctions based on the Manpower Act as a result of the late payment of wages of workers at PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya.

The writing of this paper uses an Empirical Juridical research method using the Fact Approach and the Law Approach - Invitation, and through interview techniques.

The results of the discussion of the formulation of this problem note that the factors that influence the delay in payment of wages at PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya are economic factors, where financial cash flows that enter the company do not reach predetermined financial targets. Corporate finance is not only used for the benefit of wage workers, but also used for the sake of the company's sustainability. Legal sanctions that can be accepted by the company are Penal Sanctions. But because the Penalty Sanction is not implemented properly in the company, the company can then be subject to Administrative Sanctions. So far there have been no

administrative sanctions imposed on PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, because the imposition of legal sanctions is based on complaints.

Keywords: Legal Sanctions, Wages, Workers

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja maupun pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja/pekerja serta peningkatan perlindungan tenaga kerja/pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan tenaga kerja/pekerja yang dimaksud yaitu seperti menjamin hak – hak normative pekerja/buruh. Salah satu hak normative yang dimiliki pekerja/buruh adalah dibidang pengupahan dimana setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya (majikan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.² Menurut Pasal 1 angka 30 Undang

¹I Made Udiana, et.al., 2015, Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol. 4, No.3, September 2015, h.567 – 568.

²Iman Soepomo, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, h.1.

- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), 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. Upah ini nantinya akan digunakan oleh pekerja/buruh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya agar hidupnya dapat sejahtera. Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh diatur dalam Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh.”. Dengan adanya pasal ini membuktikan bahwa keterlambatan pembayaran upah oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh merupakan tindakan yang dilarang menurut perundang – undangan. Pada Pasal 1602 KUHPerdara, Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan), dan Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (PP Perlindungan Upah) menjelaskan bahwa Pengusaha, Perusahaan, atau Pemberi kerja wajib membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan waktu yang diperjanjikan sebelumnya.

Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah juga pernah dialami oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berkantor pusat di kota Surabaya yaitu PT Boma Bisma Indra (Persero). Informasi mengenai pernah terjadinya keterlambatan pembayaran upah

pekerja/buruh di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya didapatkan oleh penulis dari hasil wawancara pada tanggal 10 Oktober 2017 terhadap salah satu pekerja yang bernama Bapak Ir. I Ketut Gde Sosiantika selaku Manager Produksi Divisi MPJ (Manager Proyek dan Jasa). Dari hasil wawancara, diketahui bahwa lama waktu tertundanya pembayaran atas upah pekerjaanya oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yaitu 1 (satu) hingga 2 (dua) minggu. Masalah mengenai keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) juga pernah diangkat sebagai berita tertanggal 22 Mei 2003 oleh salah satu media berita yaitu liputan6 mengenai adanya demo yang dilakukan oleh 600 karyawan PT Boma Bisma Indra Surabaya dan Pasuruan Jawa timur untuk menuntut pembayaran gaji yang sudah 3 (tiga) bulan terakhir tak dibayarkan secara penuh.³ Sebagai akibat dari masih sering terjadinya keterlambatan dalam membayar upah pekerjaanya, maka PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dapat dikenakan sanksi denda dan sanksi administratif seperti yang terumus dalam ketentuan Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, Pasal 55 PP Pengupahan, dan Pasal 59 PP Pengupahan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa perlu ditelitinya lebih jauh mengenai **“Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Menurut Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

³Liputan6, 2003, Gaji Dicicil, Ratusan Karyawan PT. BBI Berdemo, news.liputan6.com, URL : <http://news.liputan6.com/read/55061/gaji-dicicil-ratusan-karyawan-pt-bbi-berdemo>, diakses tanggal 10 November 2017.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya ?
2. Bagaimana pelaksanaan sanksi hukum berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sebagai akibat telah terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerjaanya ?

1.3 Tujuan

Tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu untuk mengetahui dan memahami faktor penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran upah di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dan untuk memahami sanksi hukum yang dapat dikenakan terhadap PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sebagai akibat telah terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerjaanya menurut UU Ketenagakerjaan.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Penulisan jurnal ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, dimana penelitian yuridis empiris adalah penelitian dengan melihat sesuatu kenyataan hukum didalam masyarakat, atau bisa disebut sebagai penelitian yang mengkaji hukum tertulis dengan fakta

- fakta yang ada di lapangan.⁴ Pendekatan yang digunakan untuk menjawab isu hukum dalam jurnal ini adalah Pendekatan Perundang – undangan (*the statute approach*) yang mengkaji peraturan perundang – undangan dan instrument internasional yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang ditangani⁵, mengenai perlindungan hak pekerja khususnya mengenai pembayaran upah pekerja, dan Pendekatan Fakta (*the fact approach*) yang mencari dan menganalisis fakta – fakta yang terjadi mengenai kasus keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT Boma Bisma Indra (Persero) di Surabaya.⁶ Penelitian jurnal ini bersifat Penelitian Deskriptif yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat – sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penulisan jurnal ini adalah Teknik Studi Dokumen dan Teknik Wawancara (*interview*). Teknik Studi Dokumen terkait dengan hal mengumpulkan data yang bersumber dari kepustakaan yakni dengan membaca, mencatat kemudian dikelompokkan secara sistematis.⁷ Teknik Wawancara adalah cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu.⁸ Wawancara (*interview*) adalah

⁴H. Zainuddin Ali, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta h.105.

⁵Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum Edisi I, Cetakan V*, Kencana, Jakarta, h.93.

⁶Nyoman Mas Aryani, 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Kekerasan Seksual Di Provinsi Bali*, Kertha Patrika, Vol. 38 No. 1, Januari - April 2016, h. 3.

⁷Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Ed 1-4, PT. Raja Grafindo, Jakarta, h.68.

⁸Burhan Ashofa, 1998, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua, PT. Tineka Cipta, Jakarta, h.95.

situasi peran antar pribadi bertatap muka, ketika seseorang yakni pewawancara mengajukan pertanyaan – pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban yang relevan dengan masalah kepada responden.⁹ Penelitian ini menggunakan *non probability sampling / non random* sampling, yaitu tidak ada ketentuan yang pasti berapa sampel harus diambil agar dapat dianggap mewakili populasinya. Penelitian ini menggunakan bentuk *purposive sampling* yaitu Pemilihan sampel ditentukan sendiri oleh peneliti dimana penunjukan dan pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan bahwa sampel telah memenuhi kriteria dan sifat – sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri utama dari populasi.¹⁰ Model pengolahan dan analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, dimana data yang dikumpulkan adalah data naturalistik yang terdiri atas kata – kata (narasi), data sukar diukur dengan angka, bersifat moografis atau berwujud kasus – kasus sehingga tidak dapat disusun ke dalam struktur klasifikasi, hubungan antar variabel tidak jelas, sampel lebih bersifat non probabilitas, dan pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara dan observasi.

2.2 Hasil dan Pembahasan

Ditahun 2018, keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh masih kerap terjadi di PT Boma Bisma Indra (Persero). Dari hasil wawancara, diketahui bahwa untuk di tahun 2018, PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya telah mengalami 2 (dua) kali keterlambatan pembayaran upah pekerjanya yaitu pada bulan Januari dan Juni

⁹ Yohanes Andreyanto Prabowo, 2015, “Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta”, e-journal.uajy.ac.id. Yogyakarta, h.5

¹⁰Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013, *Pedoman Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Udayana*”, Denpasar, h.87.

2018. Biasanya, keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya terjadi 2 (dua) hingga 3 (tiga) kali dalam setahun. Tetapi, hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa keterlambatan pembayaran upah pekerja dapat terjadi lebih dari 3 (tiga) kali karena PT Boma Bisma (Persero) Surabaya merupakan perusahaan yang *by project* yang artinya jika ada kerjaan maka ada uang yang masuk, bukan perusahaan consumable goods yang setiap bulan pasti ada pemasukan dengan nominal yang pasti. Bergantung pada adanya proyek yang masuk atau tidak, dan cepat atau lambatnya proyek tersebut terselesaikan. Tertundanya pembayaran upah pekerja PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya biasanya terjadi dalam jangka waktu 1 (satu) hingga 2 (dua) minggu setelah dari tanggal pembayaran upah pekerja sebenarnya. Sebelum terjadi keterlambatan pembayaran upah pekerjanya, PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya akan memberi pengumuman terlebih dahulu, yaitu seminggu sebelum tanggal dibayarkannya upah pekerja yang menyatakan bahwa akan ada keterlambatan pembayaran upah pekerja dibulan ini karena belum tercukupinya kebutuhan dana perusahaan untuk membayar upah pekerja. Ada 2 (dua) skema cara atau solusi yang diberikan oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sebagai akibat dari terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerjanya yaitu Pembayaran gaji menurut eselon dan Pembayaran setengah dari gaji terlebih dahulu. Teori perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Imam Soepomo dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu Teori Perlindungan Sosial, Teori Perlindungan Ekonomis, dan Teori Perlindungan Teknis. Dari ketiga teori tersebut, Teori Perlindungan Ekonomis yang lebih tepat menggambarkan apa yang menjadi tujuan dari kedua solusi yang diberikan oleh PT Boma Bisma

Indra (Persero) Surabaya. Tujuan dari diberikannya solusi atas keterlambatan pembayaran upah yang terjadi di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya adalah agar untuk tetap dapat menjaga dan mempertahankan pemenuhan kebutuhan hidup pekerja disaat terjadi keterlambatan pembayaran upah pekerja. Teori Perlindungan Ekonomis adalah perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup yang berguna untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari bagi pekerja beserta keluarganya.¹¹

2.2.1 Faktor Penyebab Terjadinya Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap Bapak Imam Tabiin, SH. selaku Manager Administrasi SDM dan HI dan Ibu Arie Safitri selaku Pjs. Manager Legal, adapun faktor penyebab terjadinya keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yaitu *Cash Inflow* yang masuk ke perusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya. Arus kas keuangan yang masuk di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya cenderung tidak stabil, hal ini disebabkan karena PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak *by project*, yang artinya hanya akan ada pemasukan jika terdapat proyek atau kerjaan. Selain itu, di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, apabila *progress* (kemajuan) proyek terlambat untuk diselesaikan, maka juga akan berakibat pada terlambatnya pembayaran yang dilakukan oleh

¹¹ Abdul Khakim, 2009, *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung. h. 107.

pemilik proyek. Jadi, kemajuan proyek yang dikerjakan oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) juga bergantung pada kinerja para pekerjanya. Hal inilah yang membuat istilahnya *cash inflow* PT Boma Bisma Indra (Persero) tidak statis, melainkan terus dinamis. Perlu diketahui juga bahwa arus kas yang masuk pada PT Boma Bisma Indra (Persero) tidak sepenuhnya hanya digunakan untuk membayar upah pekerja/buruhnya saja, tetapi juga digunakan untuk kepentingan pembiayaan proyek – proyek lainnya yang masih berjalan serta pembiayaan pemeliharaan alat – alat proyek dan lain sebagainya.

2.2.2 Pelaksanaan Sanksi Hukum Atas Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya

PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya dapat dikenakan sanksi denda. Berdasarkan pada Pasal 95 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan presentase tertentu dari upah pekerja/buruh”. Tetapi, berdasarkan dari hasil wawancara terhadap Bapak Imam Tabiin, SH., Bapak Ir. I Ketut Gde Sosiantika, dan Ibu Arie Safitri, SH., MH., diketahui bahwa sanksi denda ini belum terlaksana di PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Hal ini juga dapat dilihat dari isi PKB perusahaan yang tidak merumuskan mengenai pengenaan sanksi denda terhadap perusahaan sebagai akibat dari terlambat membayar upah pekerjanya. Sebagai akibat dari terlambat membayar upah pekerjanya dan tidak melaksanakan sanksi denda, PT Boma Bisma Indra (Persero) juga dapat dikenakan sanksi administratif seperti yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf d PP Pengupahan, yang menyatakan bahwa: “Sanksi Administratif

dikenakan kepada pengusaha yang tidak membayar upah sampai melewati jangka waktu”, dan huruf e yang menyebutkan bahwa: “Sanksi Administratif dikenakan kepada pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar denda”.

Ketentuan mengenai pengenaan sanksi denda terhadap PT Boma Bisma (Persero) Surabaya diatur dalam Pasal 55 PP Pengupahan. Menurut pasal ini, PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya sudah dapat dikenakan sanksi denda dikarenakan keterlambatan pembayaran upah pekerja oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya telah terjadi lebih dari 3 (tiga) hari, yaitu 1 (satu) hingga 2 (dua) minggu. Pada Pasal 55 ayat (1) huruf a PP Pengupahan menyatakan bahwa Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar upah dikenai denda, dengan ketentuan mulai dari hari ke-4 (keempat) sampai hari ke-8 (kedelapan) terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari upah yang seharusnya dibayarkan.

Dari hasil wawancara, sampai saat ini baik sanksi denda maupun sanksi administratif belum dapat dikenakan terhadap PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Sanksi denda tidak dapat dikenakan terhadap perusahaan sebab adanya Pasal 53 PP Pengupahan yang menyatakan bahwa sanksi denda baru akan dapat dikenakan kepada perusahaan jika sanksi denda tersebut tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan, sanksi administratif tidak dapat dikenakan apabila tidak terdapat pengaduan dan atau tindak lanjut hasil pengawasan ketenagakerjaan kepada pengawas ketenagakerjaan seperti yang terumus dalam ketentuan Pasal 60 ayat (2) PP

Pengupahan. Dari hasil wawancara dan meneliti isi dari PKB PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, diketahui bahwa tidak terdapat ketentuan pasal yang merumuskan mengenai pengenaan sanksi denda terhadap perusahaan, dan belum pernah adanya pengaduan yang dilakukan oleh pekerjanya karena PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya lebih mengutamakan penyelesaian melalui musyawarah yang dijembatani oleh Lembaga Kerja Sama Bipartit sampai mencapai mufakat.

Namun apabila keterlambatan pembayaran upah pekerja masih sering terjadi dan pengenaan sanksi denda tak kunjung terlaksana guna melindungi hak atas upah pekerja, maka pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum. Dari hasil wawancara terhadap salah satu informan Bapak I Nyoman Suama Raga, SH., MH. sebagai Advokat yang sering menangani kasus perburuhan, menjelaskan bahwa pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial apabila pengenaan sanksi denda terhadap perusahaan sebagai akibat dari terlambatnya perusahaan membayar upah pekerjanya tidak kunjung dirumuskan dalam PKB PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. Tata cara mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini diatur dalam ketentuan Pasal 3 sampai Pasal 54 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik antara pekerja/buruh dengan perusahaan wajib diselesaikan terlebih dahulu melalui Perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 UU PPHI). Apabila dalam hal perundingan bipartit gagal, maka dapat dilanjutkan penyelesaian melalui konsiliasi atau

arbitrase pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan namun gagal. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Apabila dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi dan mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 4 UU PPHI). (Wawancara : 30 Oktober 2018. Pukul 10.10 WITA).

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Faktor penyebab terlambatnya pembayaran upah pekerja oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya yaitu Faktor Ekonomis, dimana *Cash Inflow* yang masuk ke perusahaan tidak sesuai dengan rencana atau target keuangan yang ditetapkan pada bulan yang bersangkutan. Arus kas keuangan yang masuk tidak sepenuhnya hanya digunakan untuk membayar upah pekerja/buruhnya saja, melainkan juga digunakan untuk kepentingan guna keberlangsungan perusahaan
2. Pelaksanaan sanksi hukum terhadap PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya baik sanksi denda maupun sanksi administratif belum pernah terlaksana sekalipun diperusahaan. Sanksi denda tidak dapat dikenakan terhadap perusahaan karena Perusahaan tidak merumuskan sanksi denda dalam PKB PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Tahun 2017 – 2019. (Pasal 53 PP Pengupahan). Sedangkan, sanksi administratif

tidak dapat dikenakan terhadap PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya karena belum pernah adanya pengaduan yang dilakukan oleh pekerjajnya kepada pengawas ketenagakerjaan (Pasal 60 ayat (2) PP Pengupahan).

3.2 Saran

1. Agar dilakukannya kontrol secara berkala terhadap kinerja pekerja/buruh saat melaksanakan pekerjaanya guna tercapainya efektivitas dan efisiensi waktu bekerja sehingga proyek yang sedang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat pada waktunya sesuai dengan yang telah diperjanjikan antara pemilik proyek dengan perusahaan, dan hasil dari proyek tersebut dapat diperuntukan guna kepentingan pembayaran upah pekerjajnya.
2. Agar ditambahkannya ketentuan rumusan pasal mengenai penjatuhan sanksi denda terhadap perusahaan dalam PKB PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya Tahun 2019 – 2021 terkait keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh oleh PT Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya, guna melindungi hak – hak pekerja/buruh khususnya terkait dengan pembayaran upah/gaji. Apabila perusahaan tidak segera atau bahkan menolak memasukan rumusan pasal mengenai pengenaan sanksi denda terhadap perusahaan dalam PKB Perusahaan, maka pekerja/buruh dapat melakukan upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang terlebih dahulu wajib dilakukannya Perundingan Bipartit, Konsiliasi atau Arbitrase, dan Mediasi (Pasal 4 UU PPHI).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Ahmad Kamil dan H.M Fauzan, 2008, *Hukum Perlindungan Dan Pengangkatan Anak Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ali H. Zainuddin, 2016, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Amiruddin dan H. Zainal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Ed 1-4, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

Ashofa Burhan, 1998, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua, PT. Tineka Cipta, Jakarta.

Marzuki Peter Mahmud, 2009, *Penelitian Hukum Edisi I, Cetakan V*, Kencana, Jakarta.

Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2013, *Buku Pedoman Pendidikan Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Denpasar.

Soepomo Iman, 1983, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

JURNAL

I Made Udiana, et.al., 2015, Kewajiban Pengusaha Menyediakan Angkutan Antar Jemput Bagi Pekerja/Buruh Perempuan Yang Berangkat Dan Pulang Pada Malam Hari Di Bali dan Marine Park, *Jurnal Magister Hukum Udayana*, Vol. 4, No.3, September 2015.

Nyoman Mas Aryani, 2016, Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Kekerasan Seksual Di Provinsi Bali, Kertha Patrika, Vol. 38 No. 1, Januari - April 2016.

Yohanes Andreyanto Prabowo, 2015, “Studi Kasus Terhadap Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja/Buruh di Kontraktor Agawe Studio Giwangan Yogyakarta”, e-journal.uajy.ac.id. Yogyakarta.

PERUNDANG – UNDANGAN

Indonesia, Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Indonesia, Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (PP Pengupahan), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 237, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5747.

INTERNET

Liputan6, 2003, Gaji Dicicil, Ratusan Karyawan PT. BBI Berdemo, news.liputan6.com, URL: <http://news.liputan6.com/read/55061/gaji-dicicil-ratusan-karyawan-pt-bbi-berdemo>, diakses tanggal 10 November 2017.