

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 merupakan pedoman hukum yang diberikan oleh negara untuk bangsa Indonesia sebagai landasan untuk memberikan perlindungan juga memajukan kesejahteraan kepada warga negaranya.¹ Implementasi dari Pancasila dan pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang dapat dilakukan salah satunya adalah pembangunan nasional melalui pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi dilakukan untuk mengembangkan perekonomian negara dan diarahkan untuk meningkatkan daya saing global yang unggul sesuai dengan kemajuan teknologi serta membuka kesempatan yang sama kepada setiap warga negara untuk berkontribusi pada peningkatan pembangunan ekonomi.²

Salah satu pihak yang terkait dalam pembangunan ekonomi adalah tenaga kerja. Dalam Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1948, pekerja sebagai istilah dari tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan berada di bawah perintah pengusaha sesuai dengan peraturan kerja yang diterapkan dalam lingkungan pekerjaannya. Pengusaha juga merupakan salah satu pihak yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan. Menurut Undang – Undang Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan menjelaskan bahwa pengusaha adalah badan hukum yang memberikan pekerjaan bagi para pekerja untuk melaksanakan

¹ Rizki Citra Pratiwi and Siti Hajati Hoesin, “Perlindungan Hak Pekerja Terkait Pemberian Upah Di Bawah Upah Minimum Kota,” *Palar / Pakuan Law Review* 8, no. 1 (2022): 541–551.

² Bagus Sarnawa and Beni Hidayat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 1st edn (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2022).

jalannya perusahaan.

Hubungan pekerja dengan pengusaha secara hukum hubungannya adalah bebas karena dasarnya tidak boleh ada seorang pun boleh diperbudak ataupun diperhamba. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hubungan kerja merupakan bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara lisan maupun tertulis yang dimana perjanjian tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, ketentuan yang berada pada Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah dilakukan untuk melindungi dan menjamin hak-hak dasar pekerja untuk memiliki kesempatan yang sama serta mendapat perlakuan yang baik tanpa diskriminasi sesuai dengan harkat dan martabat manusia dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap mengamati perkembangan dunia usaha.³

Dalam menjalankan perannya sebagai tenaga kerja, kewajiban merupakan performa yang harus dilakukan oleh pekerja dalam pelaksanaan suatu perusahaan. Salah satu kewajiban tenaga kerja ialah wajib melakukan pekerjaan untuk pengusaha. Kemudian dari terlaksananya kewajiban-kewajiban yang telah dilakukan, maka pekerja berwenang untuk mendapatkan haknya. Hak merupakan sesuatu yang harus diberikan dan didapatkan oleh seseorang atas kedudukannya. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur tentang hak-hak tenaga kerja salah satunya adalah “Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi

³ Bagus Sarnawa and Beni Hidayat, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, 1st edn (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2022).

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Aturan tersebut dapat diwujudkan dengan memberikan upah sebagai hak yang harus didapatkan pekerja atas kewajiban yang telah dilakukannya.⁴

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Pasal 1 angka (1) menjelaskan “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai bentuk 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”.

Setiap pekerja/buruh berhak untuk memiliki kehidupan yang layak dengan memperoleh penghasilan yang cukup sesuai dengan kebijakan pemerintah terkait pengupahan. Upah juga merupakan fasilitas yang dapat meningkatkan pemerataan Pembangunan serta menjadi penghubung untuk menekan kesenjangan dari hubungan yang baik antara pekerja dengan pengusaha. Namun, permasalahan upah merupakan masalah yang sering dihadapi dalam hubungan kerja yang dimana setiap pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja diharuskan untuk menjalankan perjanjian tersebut dengan sebaik-baiknya. Apabila salah satu pihak baik pekerja/buruh maupun pengusaha melakukan pelanggaran dalam perjanjian tersebut maka menimbulkan terjadinya wanprestasi.⁵ Wanprestasi yang sering terjadi dalam hubungan kerja

⁴ Ibid.

⁵ Ratna Artha Windari Anak Agung Ayu Ngurah Riska Suhariani, Dewa Gede Sudika Mangku, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah Pada UD Darma Kreasi Jaya” 2, no. 1 (2019): 44–54.

adalah keterlambatan dalam pembayaran upah yang tidak disertai dengan denda keterlambatan pembayaran upah. Keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha merupakan salah satu tindakan yang melanggar menurut Perundang-undangan.⁶

Pasal 95 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari pekerja/buruh”. Berdasarkan Peraturan perundang-undangan tersebut dapat dipahami bahwa pekerja/buruh dilindungi oleh hukum agar tidak terjadi keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha. Apabila terjadi keterlambatan pembayaran upah, pekerja/buruh mendapat jaminan bahwa pengusaha akan dikenakan sanksi hukum sehingga tujuan akhir dari hukum yaitu keadilan tetap terealisasikan.

Fenomena yang berkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah dialami oleh beberapa perusahaan salah satunya Mister Burger Corporation yang merupakan Perusahaan bidang Food and Beverage. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995 di Jl. Jenderal Soedirman No. 48c, Yogyakarta hingga pada masa jayanya pada tahun 2010 telah berkembang pesat dengan tersebarnya outlet-outlet Mister Burger di berbagai daerah. Akan tetapi, Mister Burger ini mengalami keterlambatan pembayaran upah yang mengakibatkan berkurangnya kesejahteraan di bidang ekonomi pekerja. Fenomena tersebut

⁶ Muhammad Sabir Rahman, Phireri, and Yunisye Cenentya Wangka, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Barista Dengan Indische Coffee Atas Keterlambatan Pembayaran Upah’, 9.3 (2022), 348–354.

menjadi alasan pentingnya perlindungan hukum yang diberikan untuk tenaga kerja ketika terkait dengan hubungan kerja. Perlindungan tersebut digunakan untuk menjamin hak – hak yang harus diterima oleh pekerja serta keluarganya sehingga kesejahteraan pekerja juga terjamin dengan baik.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dari penelitian ini adalah bahwa terjadi keterlambatan pembayaran upah yang diberikan oleh pengusaha sehingga mengurangi kesejahteraan pekerjanya. Maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait keterlambatan pembayaran upah oleh Mister Burger Corporation Yogyakarta dengan judul **“PERLINDUNGAN TERHADAP HAK UPAH PEKERJA MISTER BURGER YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh penulis diatas, maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah yang nantinya untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan-permasalahan yang akan dibahas. Adapun permasalahan yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pada pekerja di Mister Burger Corporation?
2. Bagaimana perlindungan hak upah pekerja yang mengalami keterlambatan pembayaran upah pada Mister Burger Corporation?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran upah pada pekerja di Mister Burger Corporation.
2. Untuk mengetahui perlindungan hak upah pekerja atas terjadinya keterlambatan pembayaran upah pada pekerja di Mister Burger Corporation.

D. Manfaat Penelitian

Penyusunan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terhadap hak upah, memberikan pemikiran yang dapat membantu dalam perkembangan ilmu pengetahuan, terutama pada bidang hukum yang membahas terkait Hukum Administrasi Negara yang berhubungan dengan Perlindungan Hak Upah terhadap Pekerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat Memberikan referensi tambahan bagi pembaca atau para peneliti, memberikan tambahan pengetahuan mengenai Perlindungan Hak Upah terhadap Pekerja, menjadi informasi pendukung dan memberikan pengetahuan serta informasi khususnya ditujukan untuk masyarakat dan pekerja serta perusahaan di Kota Yogyakarta mengenai perlindungan hak upah terhadap pekerja.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu membantu dan menjadi sumber

informasi peneliti agar dapat mengerti dan memahami perlindungan hak upah pekerja di Kota Yogyakarta. Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pembaca atau peneliti mengenai faktor – faktor yang menghambat perlindungan hak upah terhadap pekerja di Kota Yogyakarta.