

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

PT. Madu Baru Yogyakarta merupakan perusahaan agroindustri tebu milik Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat. PT. Madu Baru didirikan untuk tujuan menggantikan operasi Pabrik Gula dan Spiritus Madukismo. Saat ini, pabrik ini merupakan pabrik gula tebu satu-satunya yang masih beraktivitas di wilayah Yogyakarta. Hingga tahun 2020, sekitar 65% saham perusahaan dimiliki oleh Kesultanan Ngayogyakarta Hadiningrat¹, sementara yang lainnya dimiliki oleh Rajawali Nusantara Indonesia. Perusahaan ini tidak hanya fokus pada produksi gula dan spiritus, tetapi juga memasukkan produksi alkohol dan produk pembersih tangan. Madukismo Sugar Plant merupakan pabrik gula yang masih beroperasi menggunakan transportasi rel jenis *Decauville*, sering menjadi daya tarik bagi masyarakat lokal selama musim giling dengan adanya kereta lori tebu.

PT. Madu baru mempunyai visi dan misi yaitu menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas untuk memnuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia, menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani, mengembangkan produk/bisnis baru yang mendukung bisnis inti serta menempatkan karyawan dan *stake holder* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian *share holder values*.

¹ Ensiklopedia, 2023, *Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus Madukismo*, [https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus Madukismo](https://p2k.stekom.ac.id/ensiklopedia/Pabrik%20Gula%20dan%20Pabrik%20Spiritus%20Madukismo), (diakses pada 24 November 2023, 11:05)

Libur adalah hak setiap pekerja, baik laki-laki dan wanita terlepas dari tugas-tugas yang harus dilakukan. Setiap pekerja atau buruh memiliki hak untuk menikmati libur bekerja yang diwajibkan oleh pengusaha. Menurut Pasal 81 angka 23 dalam Perppu Cipta Kerja merupakan aturan yang mengubah Pasal 77 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Isi dari peraturan ini mewajibkan semua pengusaha untuk mematuhi ketentuan mengenai jam kerja, yang antara lain:²

1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Libur mingguan atau bisa juga dikenal sebagai istirahat mingguan, adalah waktu yang diwajibkan oleh pengusaha bagi pekerja atau buruh. Dalam hal ini, istirahat mingguan harus mencakup minimal satu hari untuk setiap periode kerja selama enam hari dalam satu minggu, dan pekerja atau buruh berhak menerima upah penuh. Aturan ini menggarisbawahi hak pekerja untuk menikmati setidaknya satu hari cuti dalam setiap minggu kerja. Ketentuan ini menunjukkan bahwa pekerja dapat menikmati hari libur sekurang-kurangnya satu hari dalam satu minggu. Selain itu, hak ini memberikan perlindungan bagi pekerja dan memberikan hak dasar mereka, seperti hak untuk menikmati hari libur. Dalam kehidupan bekerja, laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama, terutama dalam hal pengambil cuti, Pada dasarnya, cuti yang wajib diberikan kepada pekerja yaitu cuti tahunan, yang jumlahnya paling sedikit 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.³ Ketentuan dalam pasal di atas menegaskan bahwa setidaknya dalam waktu satu minggu,

² Nafiatul Munawaroh, 2023, *Aturan dan Jenis Hak Libur bagi Karyawan*, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/aturan-dan-jenis-hak-libur-bagi-karyawan-lt521559ec8949e/>, (diakses pada 21 Juli 2023, 21:47)

³ Pasal 81 angka 23 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

pekerja/buruh memiliki hak untuk istirahat dan menikmati satu hari libur penuh. Hak ini merupakan upaya untuk melindungi pekerja atau buruh dan memberikan jaminan atas hak-hak dasar mereka, mengikutsertakan hak untuk menikmati hari libur dengan kenyamanan.

Secara prinsip pekerja umumnya tidak diwajibkan bekerja pada hari libur resmi, kecuali jika pekerjaan tersebut oleh sifat dan jenisnya memerlukan pelaksanaan yang berkelanjutan atau dalam situasi tertentu sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Pekerjaan yang dijalankan secara berkelanjutan adalah pekerjaan yang oleh sifat dan jenisnya memerlukan pelaksanaan terus menerus atau dalam kondisi khusus berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dan pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dibuat untuk melindungi pekerja dan keluarga mereka dengan memperhatikan kepentingan pengusaha dan memastikan bahwa semua orang dilayani dengan cara yang sama tanpa diskriminasi. Menurut aturan dalam Pasal 67 hingga 101 dari UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dasar pekerja, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum, termasuk hak cuti dan upah. Upah diberikan untuk memastikan bahwa pekerja menerima penghasilan yang layak.⁴

Dengan merujuk pada Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terdapat dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004, perlindungan bagi pekerja secara umum dapat dibagi menjadi tiga aspek utama, yaitu:⁵

⁴ HukumOnlinecom, 2023, *Perlindungan Hukum Pembayaran Upah di bawah Ketentuan UMP*, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-pembayaran-upah-di-bawah-ketentuan-ump-lt6389c4f73cb7b/>, (diakses pada 21 Juli 2023, 22:17)

⁵ *Ibid*, hlm.33

1. Perlindungan ekonomis, yang mencakup aspek-aspek seperti upah yang memadai dan jaminan pendapatan, termasuk dalam situasi di mana pekerja tidak dapat bekerja tanpa kesalahan mereka sendiri.
2. Perlindungan sosial, yang meliputi jaminan kesehatan kerja serta hak untuk berserikat dan berorganisasi dengan bebas.
3. Perlindungan teknis, yang mencakup aspek-aspek seperti keselamatan dan keamanan kerja untuk melindungi pekerja dari risiko-risiko yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hak- hak yang seharusnya didapat oleh pekerja adalah sebagai berikut: Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, Hak memperoleh pelatihan kerja, Hak lamanya waktu bekerja dalam, Hak bekerja lembur, Hak istirahat dan cuti bekerja, Hak beribadah, Hak perlindungan kerja, Hak meendapatkan upah Hak Kesejahteraan dan Hak bergabung dengan serikat pekerja, Hak Mogok Kerja, Hak uang pesangon serta ada beberapa hak yang di dapatkan perkeja. Dalam Undang-Undang juga diatur tetang tenaga kerja khusus yang terdiri pekerja penyandang cacat, pekerja anak dan pekerja perempuan. Itulah hak yang harus didapatkan pekerja tak terkecuali pekerja alih daya atau outsourcing sebab hal membedakan hanyalah waktu kerjanya dan jenis-jenis pekerjaan yang bias dilakukan pekerja alih daya dibandingkan pekerja pada umumnya.⁶

Pasal 94 Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.⁷ upah adalah elemen

⁶ Amnesty Internasional, 2023, *Kupas Tuntas Hak Pekerja*, <https://www.amnesty.id/kupas-tuntas-hak-pekerja/>, (diakses pada 29 Juli 2023, 18:45)

⁷ Gloria simanjuntak, 2001, *Pentingnya Upah Minimum terhadap Tenaga Kerja dan Perusahaan*, Sumatera Utara, hlm.32

yang sangat vital bagi para pekerja, karena melalui gaji tersebut, mereka dapat memenuhi keperluan mereka. Salah satu permasalahan yang ada adalah pengusaha yang tidak memberikan upah pada sesuai dengan peraturan yang ada misalnya upah yang diberikan pada saat terjadinya cuti bersama mendadak yang ditetapkan oleh pemerintah malah membuat para pekerja menjadi terpaksa untuk bekerja melebihi batas kerja yang telah disepakati. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pekerjaan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.⁸ Ketika berbicara mengenai upah, terdapat kepentingan yang terlibat tidak hanya dari pengusaha dan pekerja atau buruh, tetapi juga dari pemerintah dan masyarakat secara umum. Pengusaha memiliki kepentingan dalam mengelola modal mereka dengan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang optimal. Sementara pekerja dan keluarga mereka sangat bergantung pada upah yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, perumahan, dan kebutuhan lainnya. Pemerintah juga memiliki kepentingan dalam pengaturan kebijakan upah yang berhubungan dengan kesejahteraan rakyat dan pemenuhan standar kemakmuran masyarakatnya. Berdasarkan peran dan posisi dalam sektor ketenagakerjaan, penting untuk melakukan pembangunan ketenagakerjaan dengan tujuan meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta keterlibatan dalam pembangunan ini untuk meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarga mereka sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Untuk mencapai tujuan ini, sangat penting untuk memberikan perlindungan yang memastikan hak-hak dasar pekerja dan menciptakan kesempatan kerja tanpa diskriminasi berdasarkan apapun, dengan tujuan

⁸ Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. hlm. 375

mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, sambil tetap memperhatikan perkembangan bisnis dan kemajuan dunia usaha.⁹

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Dan apabila pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur. Yaitu mengacu pada Keputusan Bersama 3 Menteri 2022 tentang Hari Libur dan Cuti Bersama Tahun 2023. Akan tetapi, pengusaha bisa saja mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, dengan persetujuan dari pekerja yang bersangkutan dan pengusaha wajib memberikan upah kerja lembur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan di atas maka penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hak upah pekerja pada saat cuti bersama di PT. Madu Baru Yogyakarta?
2. Apakah faktor penghambat perlindungan hak upah pekerja pada saat cuti bersama di PT. Madu Baru Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

⁹ Asri Wijayati, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika. hlm.6

1. Untuk mengetahui perlindungan hak upah pekerja pada saat cuti bersama di PT. Madu Baru Yogyakarta
2. Untuk mengetahui faktor pengambat dalam perlindungan hak upah pekerja pada saat cuti bersama di PT. Madu Baru Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan pemikiran dari ilmu pengetahuan hukum dalam bidang Hukum Administrasi Negara yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, sehingga dapat mempermudah penerapan dalam pelaksanaannya.

2. Manfaat Praktis

Mendapatkan informasi terkait perlindungan hak upah pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi para pekerja secara penuh, serta memberikan pengetahuan kepada pengusaha dan pekerja mengenai pentingnya tentang hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.