

## Perlindungan Hukum Hak Pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi

**Uswatun Kamila**

[uswatunkamila97@gmail.com](mailto:uswatunkamila97@gmail.com)

**Suhermi**

[suhermi@unja.ac.id](mailto:suhermi@unja.ac.id)

**Fakultas Hukum Universitas Jambi**

### Abstract

*This study aims to analyze the implementation of legal protection for the rights of workers in the Coffee Shop Micro Enterprise in Telanaipura District, Jambi City, and to determine the obstacles in the implementation of workers' rights and their resolution. The type of research used in this paper is Juridical Empirical research and the sampling was taken based on purposive sampling. From the results of this study it can be seen that: (1) legal protection for coffee shop micro business workers based on applicable labor regulations has not been properly fulfilled because there is still non-compliance by employers in complying with labor regulations, (2) as well as a lack of legal knowledge and awareness both from employers and workers who become obstacles are not properly implemented to fulfill the rights that should be obtained by workers in an employment relationship. Of course these existing problems cannot escape the government's lack of attention to labour, the government should conduct a review of workers whether they have fully obtained their rights or not.*

**Keywords:** Labor; Legal Protection; Rights and Obligations

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi, dan untuk mengetahui kendala dalam pelaksanaan hak pekerja serta penyelesaiannya. Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan ini ialah penelitian Yuridis Empiris dan penarikan sampel diambil berdasarkan purposive-sampling. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa: (1) perlindungan hukum terhadap pekerja usaha mikro kedai kopi berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku belum terpenuhi dengan baik karena masih ada ketidakpatuhan pengusaha dalam mentaati peraturan mengenai ketenagakerjaan, (2) serta kurangnya pengetahuan dan kesadaran hukum baik dari pengusaha maupun pekerja yang menjadi kendala tidak terlaksana dengan baik pemenuhan hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja dalam suatu hubungan kerja. Tentu permasalahan yang ada tersebut tidak luput dari kurangnya perhatian pemerintah terhadap tenaga kerja, seharusnya pemerintah melakukan peninjauan terhadap pekerja apakah telah mendapatkan hak mereka sepenuhnya atau tidak

**Kata kunci:** Hak dan Kewajiban; Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja

## A. Pendahuluan

Memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non-materiil adalah salah satu tujuan pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional diperlukan beberapa faktor yang menunjang seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan antara satu sama lainnya.

Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah penting jika dibandingkan dengan faktor penunjang lainnya. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, aspek tersebut merupakan salah satu modal yang sangat penting. "Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan ini harus diperhatikan, oleh karena itu diperlukan usaha untuk membina, mengarahkan serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan yang berkaitan dengan apa yang dilakukannya."<sup>1</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) yaitu pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai bentuk upaya pemerintah berdasarkan Pasal 4 UU No. 13 Tahun 2003 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;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk dapat memmanifestasikan tujuan di bidang ketenagakerjaan itu, maka menurut ketentuan Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- 2) Perencanaan tenaga kerja meliputi :
  - a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
  - b. perencanaan tenaga kerja mikro.

Usaha untuk membuat kesempatan kerja agar menanggulangi angka pengangguran dan juga mengumpulkan tambahan jumlah Pekerja adalah bagian pada semua prosedur dan rencana kerja pembaharuan. Juga semua peraturan dan program pengembangan sosial

---

<sup>1</sup> Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu. Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*. Vol.6. 2016. hal.57.

ekonomi mengevaluasi seluruhnya misi-misi pelebaran peluang kerja juga aktivitas usaha yang luas menampung pekerja.<sup>2</sup>

Sewajarnya, asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya berimbang dengan asas pembangunan nasional khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Maka dari itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.<sup>3</sup>

Bentuk campur tangan pemerintah dalam bidang ini dipertegas dengan lahirnya kebijakan-kebijakan legislasi maupun politik perburuhan, terutama di bidang perundangan berikut peraturan pelaksanaannya. Tercatat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja dan peraturannya di bawahnya. Adanya rangkaian pengaturan tersebut bertujuan untuk lebih memaksimalkan dan mengoptimalisasikan hubungan-hubungan kerja yang melibatkan pihak pekerja, pengusaha dan pemerintah.

Setiap orang membutuhkan pekerjaan, mereka yang bekerja disebut juga dengan: pekerja/buruh menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>4</sup> Pekerja dibagi dalam 3 jenis status yang berbeda yaitu: Pekerja Lepas (freelance); Pekerja Kontrak; dan Pekerja Tetap.

Perlindungan hukum terhadap pekerja ini terjadi karena adanya suatu hubungan kerja, yang mana pengertian dari hubungan kerja adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk mendapatkan upah; dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.<sup>5</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

---

<sup>2</sup> Ida Bagus Alit Segara Gita, Nella Hasibuan Oleary, I Putu Gede Seputra. Perlindungan Hukum Terhadap Waitress Di Cafe Katulebo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Preferensi Hukum*. Vol. 1. No.1. 2020. hal. 222.

<sup>3</sup> Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti. 2003. Hal.6-7.

<sup>4</sup> *Ibid*

<sup>5</sup> Zaeni Asyhadie. *Hukum Kerja; hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2007. Hal.44.

perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adapun unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal dengan ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 antara lain:

- a. Adanya pekerjaan (arbeid);
- b. Dibawah perintah/gezag ver houding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- c. Adanya upah tertentu (loon);
- d. Dalam waktu (tijd) yang di tentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).<sup>6</sup>

Perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum yang mana didalamnya memuat pengaturan mengenai syarat-syarat kerja dan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi para pihak, yakni pekerja dan pengusaha. Menurut Iman Soepomo pemberian perlindungan hukum bagi pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a. Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
- b. Bidang hubungan kerja;
- c. Bidang kesehatan kerja;
- d. Bidang keamanan kerja;
- e. Bidang jaminan social.<sup>7</sup>

Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut.<sup>8</sup> Sebagai bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama pekerja/buruh dari kemungkinan pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka. Sebab dalam pengertian yuridis, hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah sama, walaupun secara sosial dan ekonomi, kedudukan keduanya berbeda,<sup>9</sup> terutama bagi pekerja tidak terlatih (*unskill labour*).

Kedudukan yang tidak sederajat ini bisa terjadi mengingat pekerja hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap pekerja sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr in haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan. Maka dari itu dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan

---

<sup>6</sup> *Ibid*, Hal.36.

<sup>7</sup> Iman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan. 2003. Hal.1.

<sup>8</sup> I Gusti Ngurah Eka Prasetya Dananjaya, I Mada Udiana dan I Made Pujawan. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja Pada Perusahaan Pt Bali Suci Tour Dan Travel*. *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 4. No.3. 2016. Hal.1.

<sup>9</sup> Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. 2013. Hal.48.

sewenang-wenang dari pengusaha, untuk memenuhi rasa keadilan diperlukan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja. Peraturan tersebut mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dalam hubungan kerja takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang, yang mana kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Artinya, “kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha.<sup>10</sup>

Berikut beberapa kewajiban para pihak dalam hubungan kerja menurut KUH Perdata, antara lain:

1. Kewajiban pekerja/buruh, yaitu:
  - a. Melaksanakan tugas/pekerjaan yang sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603);
  - b. Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin pengusaha (Pasal 1603 a);
  - c. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b);
  - d. Melaksanakan tugas dan kewajibannya secara layak (Pasal 1603 d);
  - e. Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1603 w);
  - f. Kewajiban lainnya yang dimaksud dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.
2. Kewajiban Pengusaha
  - a. Membayar Upah kepada pekerja/buruh (Pasal 1602);
  - b. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602 u. v. w. dan y);
  - c. Memberikan cuti/libur (Pasal 1602 v);
  - d. Mengurus perawatan/pengobatan pekerja/buruh (Pasal 1602);
  - e. Kewajiban lainnya yang dimaksud dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dengan syarat tidak melanggar 3 hal seperti diatur dalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Upaya mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja/buruh dapat dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakkan hukum bidang ketenagakerjaan. Dalam UUD 1945 Pasal 27 Ayat (2) telah memberikan amanat yang berbunyi sebagai berikut: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sehingga, tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan kewajiban dan tugas sosialnya di lingkungan masyarakat, dan juga mengembangkan potensi diri mereka sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan karenanya dapat hidup selayaknya manusia. Serta untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan, mereka harus melakukan berbagai upaya, salah satunya adalah bekerja

Tingginya tingkat pencari kerja yang tidak sebanding dengan penyediaan lapangan kerja yang ada menyebabkan banyaknya tenaga kerja pengangguran. Hal ini mendorong orang perseorangan untuk mendirikan dan menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri (pengusaha) dalam bentuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) kategori usaha mikro.

---

<sup>10</sup> Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Hal.42.

Yang mana dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial Pasal 1 angka 10 menyebutkan “usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perseorangan dan/atau badan usaha perseorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang di bidang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah”.

Sebagai usaha yang banyak diminati pada tahun 2020 hingga sekarang, coffee house/kedai kopi adalah bentuk usaha yang banyak didirikan dan dijalankan oleh para pengusaha. Selain untuk membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain, faktor yang paling mendukung bagi pengusaha untuk membuka usaha ini dikarenakan produk olahan biji kopi di Indonesia mulai banyak digemari dan menunjukkan perkembangan yang cukup pesat. Coffe House/Kedai Kopi adalah tempat yang menyediakan layanan produk pengelolaan kopi, kopi siap saji, hingga makanan ringan sebagai pendamping saat menikmati kopi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan Usaha Pariwisata, usaha kedai kopi masuk kedalam penggolongan Usaha Jasa Makanan dan Minuman sebagaimana tertera pada Pasal 11 yang menyebutkan:

Bidang usaha jasa makanan dan minuman sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 huruf e meliputi jenis usaha:

1. Restoran;
2. Rumah makan;
3. Bar/rumah minum;
4. Kafe;
5. Pusat penjualan makanan;
6. Jasa boga;
7. Bakery;
8. Kedai kopi (coffee house);
9. Kantin;
10. Penjualan makanan dan minuman bergerak;
11. Penjualan makanan dan minuman terapung.

Sebuah Kedai Kopi tentunya membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya. Seperti barista, pelayan/waitress, dan kasir. Sejauh ini kebanyakan Kedai Kopi/Coffee House yang ada di Kota Jambi masih dalam klasifikasi kedai kopi informal, kedai kopi informal merupakan kedai kopi yang belum teorganisir secara profesional. Kedai Kopi informal ini seperti bisnis usaha mikro kecil dan menengah yang terbantu karena kesukaan anak muda sekarang. Berdasarkan data usaha kafe dan warung kopi Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Jambi ada sebanyak 175 usaha yang terdaftar dan 56 diantaranya merupakan usaha mikro kedai kopi/coffee house di wilayah Kota Jambi, dari hasil pengumpulan data lapangan yang dilakukan penulis ditemukan ada sebanyak 10 kedai kopi yang berada di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi diantaranya, ternyata masih banyak pengusaha yang alpa dalam memenuhi hak dan kewajiban terhadap

pekerjanya, hal ini bisa saja disebabkan beberapa faktor yang membuat pengusaha tidak dapat memenuhi hak para pekerja sebagaimana yang harusnya didapatkan, berikut terdapat pada tiga Kedai Kopi di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi tahun 2021 sampai dengan tahun 2022, yang masih tidak sesuai dan lamban dalam pemenuhan hak terhadap pekerjanya sebagaimana yang harusnya diatur oleh perundang-undangannya yang ada, diantaranya ialah:

1. Macawa Coffee dengan jumlah 5 pekerja;
2. Kopi Koop dengan jumlah 4 pekerja; dan
3. Koffie Kopi dengan jumlah 3 pekerja.

Sebagai pekerja yang berada dalam sektor kerja informal tentunya memiliki bayaran yang jauh dari standar upah minimum regional serta dari hasil Pengamatan kebeberapa kedai kopi lainnya ternyata banyak pula kedai kopi lain yang memiliki permasalahan yang sama yaitu keterlambatan dalam pembayaran gaji pekerja mereka, dan kebanyakan dari pekerja yang berada di sektor informal seperti barista, waitress, dan kasir ini tidak diikuti sertakan kepesertaanya dalam Jaminan Sosial, berupa program Jaminan Kecelakaan Kerja yang mana dalam Permen No. 44 tahun 2015 Pasal 4 menyebutkan “bahwasannya setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Dari data awal yang ditemukan, permasalahan mengenai upah yang layak bagi pekerja, Jaminan sosial dan Jaminan Kecelakaan Kerja terhadap pekerja pada sektor usaha ini merupakan permasalahan yang sering terjadi dalam ruang lingkup pekerja disektor Food and Beverage dan jarang mendapatkan perhatian lebih lanjut untuk diberikan perlindungan bagi pekerjanya. Dikarenakan, banyaknya permasalahan mengenai perlindungan hak dan kewajiban pekerja yang tidak sesuai dengan kebijakan yang ada. maka dari itu atas pemaparan sebelumnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Hukum Hak Pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi”**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi? Kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi dan upaya penyelesaiannya?

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah yuridis empiris yang dianalisis secara deskriptif dimana penulis menggambarkan dan memaparkan tentang perlindungan hukum terhadap hak pekerja usaha mikro kedai kopi di Kecamatan

Telanaipura Kota Jambi. Penelitian ini dilakukan di 3 (tiga) Kedai Kopi yang berada di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi. Tepatnya pada Macawa Coffe, Kopi Koop dan Koffie Kopi. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data secara wawancara dan studi dokumen bertatap fisik dan bertanya jawab dengan pemilik usaha dan pekerja kedai kopi serta di ambil berdasarkan kajian buku-buku, peraturan perundang-undangan dan jurnal penelitian ilmu hukum. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan bentuk analisis kualitatif, yang membandingkan beberapa pendapat dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan anggota sampel.

## **B. Pembahasan**

### **Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian penulis dari proses wawancara terhadap responden dan penelitian di lapangan menampilkan fakta bahwasanya pelaksanaan perlindungan hukum berupa perlindungan ekonomis dalam bentuk pengupahan dan jadwal pembayaran upah, jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan berupa program jaminan kecelakaan kerja (JKK) bagi pekerja Kedai Kopi yang berada di Kecamatan Telanaipura, Kota Jambi. belum dilaksanakan sesuai ketentuan Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan di Indonesia. Kealpaan perlindungan yang diberikan kepada pekerja disebabkan pemilik usaha Kedai Kopi secara setengah-setengah dan tidak menyeluruh dalam mengimplementasikan peraturan ketenagakerjaan sebagaimana mestinya.

Terdapat permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak pekerja usaha mikro kedai kopi di Kecamatan Telanaipura, kota jambi yang tidak terlaksana sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai berikut:

#### **1. Jam Kerja**

Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pada saat siang hari dan/atau malam hari, ketentuan mengenai ini telah diatur dalam Pasal 77 Ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan pasal 21 ayat (2) PP No. 35/2021 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah disebutkan diatas yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.



Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui data jam kerja dan rentang waktu kerja responden yang dijabarkan penulis dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Waktu Bekerja selama satu bulan**

No.	Nama Pekerja	Status pekerja	Jumlah jam kerja	Jumlah hari kerja	Rentang masa Kerja
1.	As (macawa)	Full time (Barista)	7 jam	26 hari	>1 tahun
2.	Jw (macawa)	Full time (Head Baar)	7 jam	26 hari	>1 tahun
3.	Nd (macawa)	Full time (Manager)	7 jam	26 hari	8 bulan
4.	Tr (macawa)	Part time (waitress)	7 jam	16 hari	5 bulan
5.	Fy (macawa)	Part time (Cashier)	7 jam	12 hari	10 bulan
6.	Dd (kopi koop)	Full time (barista)	8 jam	26 hari	>1 tahun
7.	Ti (kopi koop)	Full time (barista)	8 jam	26 hari	5 bulan
8.	Wd (kopi koop)	Full time (barista)	8 jam	26 hari	>1 tahun
9.	An (kopi koop)	Part time (waitress)	8 jam	26 hari	2 bulan
10.	As (koffie kopi)	Full time (barista)	8 jam	26 hari	>5 tahun
11.	Sr (koffie kopi)	Full time (barista)	8 jam	26 hari	>4 tahun
12.	Rj (koffie kopi)	Full time (barista)	8 jam	26 hari	>1 tahun

**Sumber: hasil kuisisioner terhadap responden**

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar atau 60% dari jumlah pekerja yaitu 7 orang di ketiga kedai kopi bekerja dengan jumlah jam kerja 8 jam/hari dan 40% dari jumlah pekerja yaitu 5 orang tersebut bekerja dengan jumlah jam kerja 6 jam/hari. Sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, tentunya pelaksanaan jam kerja yang dijalankan oleh 7 orang dari 12 orang responden masih melewati batas aturan yang seharusnya. Dimana, dalam 1 minggu kerja mereka bekerja selama 6 hari dengan waktu bekerja 8 jam/harinya yang mana pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan

batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja atau buruh berhak atas upah lembur.

Tentunya hal ini akan berdampak pada perlindungan hukum yang akan didapatkan oleh pekerja dalam pelaksanaan dan pemenuhan hak mereka sebagai pekerja. Berdasarkan keterangan pekerja Ti mengatakan, bahwasannya:

“kalau jam kerja yang ditawarkan memang benar 6 sampai 8 jam perharinya, tetapi yang kami sering jalankan pada kenyataannya itu sebenarnya lebih dari itu, apalagi seperti saya yang tinggal di tempat yang disediakan berdampingan dengan kedai menurut saya jam kerja saya terkadang tidak sesuai shift masuk misalnya saya masuk siang, tapi menjelang siangnya itu saya juga bisa menggantikan teman kerja saya yang terlambat dan juga kalau masuk shift malam itu pas tutup kan jam 10 malam nah seharusnya saya dan rekan lain tinggal beres-beres untuk bersiap diri pulang ataupun istirahat tapi konsumen itu masih betah dan belum pulang sampai jam 11 atau bahkan sampai jam 12 malam tentu itu menjadi pekerjaan tambahan bagi kami karena memotong waktu pulang kami untuk istirahat.”<sup>11</sup>

Hal tersebut tentunya berpengaruh dengan efektivitas dan kesehatan pekerja, terlebih untuk pekerja perempuan yang cukup berbahaya dengan tindak kejahatan pada saat pulang di malam hari. serta berpengaruh dengan pengupahan yang didapatkan oleh pekerja nantinya yang mana jam kerja tambahan tersebut dapat dikatakan sebagai lembur kerja.

## 2. Hak Atas Upah

Besaran upah yang diberikan dan di dapatkan oleh pekerja memang belum memenuhi konsep upah minimum sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) yang menyebutkan pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Berkenaan dengan upah yang diberikan kepada pekerja, dapat dilihat dari Pasal 8 ayat (2) PERMEN No.36/2021 mengatakan bahwa Pengusaha dapat memberikan pendapatan non-Upah berupa: (a) Intensif; (b) Bonus; (c) Uang pengganti fasilitas kerja; dan/atau (d) Uang servis pada usaha tertentu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan berkenaan dengan perihal pengupahan sebagai bentuk kewajiban pengusaha kepada pekerjanya dan hak yang patut didapatkan pekerjanya, Ariaz selaku pemilik Macawa Coffee menyatakan:

“Sistem pengupahan yang berlaku di Macawa itu diberikan perbulan dan dihitung berdasarkan jam masuk pekerja kita, dan tentunya gaji yang didapatkan berbeda

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Ti (nama inisial), selaku pekerja Kedai Kopi Koop, tanggal 13 Juni 2022.

antara pekerja part-time dan full-time. Kewajiban pekerja pun disini adalah melayani konsumen dengan baik serta bagaimana caranya pekerja tersebut dapat memenuhi target penjualan tiap harinya dan di Macawa ini sendiri memiliki target perhari dan perbulan, tentu tercapainya target penjualan disetiap harinya ataupun disetiap bulannya akan ada bonus harian bagi barista, waitress, dan bagian kasir, dan untuk target penjualan perbulan itu berlaku untuk Manager. Jadi, misalnya si Jefri sebagai Head Bar dalam satu hari bisa menjual 50 Gelas dari target harian yang seharusnya 27 gelas nantinya bakal ada bonus tambahan dihari itu untuk Jefri yang akan dibayarkan disetiap akhir minggunya.”<sup>12</sup>

Selanjutnya, dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap pemilik Kopi Koop yaitu Uda Riskal, memberikan penjabaran mengenai pengupahan yang berlaku, berikut:

“Untuk bonus bagi pekerja tentunya saya sebagai pemilik lebih memberikan dalam bentuk penyediaan tempat tinggal bagi pekerja kita, karena ada beberapa pekerja yang merupakan anak rantau. Selain tempat tinggal mereka juga mendapat fasilitas internet gratis yang bisa menghemat pengeluaran mereka dalam membeli kuota internet yang biasanya mereka keluarkan, dan apabila telah memenuhi target penjualan harian mereka bisa mendapatkan bonus harian.”<sup>13</sup>

Sedangkan, pada wawancara berikutnya yang dilakukan bersama Bang Cuy Pemilik Kedai Koffie Kopi mengatakan:

“Pengupahan itu diberikan perbulan kepada pekerja, dengan adanya jam kerja dan jam libur yang sama maka untuk pekerja yang ada pun semuanya mendapatkan upah sama rata untuk jumlah yang didapatkannya. Sedangkan untuk uang tambahan paling mereka mendapatkan Uang Makan atau mungkin adanya kegiatan diluar seperti mengantar kopi paling ada uang jalan untuk mengganti biaya bensin yang terpakai dan bakalan diberi bonus jika kedai ramai serta banyaknya pesanan yang membuat mereka berhasil melampaui jumlah target penjualan.”<sup>14</sup>

Pemerintah Provinsi Jambi bersama Dewan Pengupahan telah menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) tahun 2022 sebesar Rp 2,649,034 naik 0,72% dari tahun 2021 yang terdapat dalam Surat Edaran Keputusan Gubernur Jambi nomor 914/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2021 tentang penetapan UMP tahun 2022, sedangkan besaran upah minimum Kota Jambi berdasarkan Kep. Gub. Jambi No. 969/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2021 berjumlah Rp.2.972.192.-<sup>15</sup> dalam penetapan upah minimum dewan pengupahan memperhatikan unsur pertumbuhan ekonomi, kemajuan inflasi, pekerjaan serta pendapatan dimana untuk pendapatan sendiri kedai kopi bisa mendapatkan omzet berkisar Rp. 15.000.000.- bahkan pendapatan tersebut bisa lebih besar apabila jumlah konsumen lebih ramai di setiap bulannya akan tetapi untuk pembayaran upah pokok terhadap pekerjanya hanya Rp. 600.000.- hingga Rp. 2.000.000.- perbulan, sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ditelah menekankan

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ariaz Syarif, selaku pemilik kedai Macawa Coffe, tanggal 11 Juni 2022.

<sup>13</sup> Wawancara dengan Riskal Alarif, selaku pemilik Kedai Kopi Koop, tanggal 13 Juni 2022.

<sup>14</sup> Wawancara dengan Bang Cuy, selaku pemilik Kedai Koffie Kopi, tanggal 15 Juni 2022.

<sup>15</sup> Gajimu: Upah Minimum Provinsi (UMP) 2022 Jambi. <https://gajimu.com/garmen/gaji-pekerja-garmen/gaji-minimum/ump-jambi>.

larangan bagi pengusaha untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum baik itu UMP ataupun UMK.

Besaran upah yang diterima tentunya dipengaruhi dengan jumlah jam kerja dalam setiap bulannya, adapun besaran upah yang diterima oleh para pekerja sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Pembayaran Upah**

Besaran Upah	Jumlah Penerima
Rendah dari UMP < Rp 2,649,034	9
Sama dengan UMP = Rp 2,649,034	3
Lebih Besar dari UMP > Rp 2,649,034	0

**Sumber: angket/kuisisioner responden**

Berdasarkan pemaparan diatas menunjukkan tingkatan upah yang diterima oleh para pekerja di ketiga kedai kopi tersebut, rata-rata masih dibawah besaran UMP Jambi disetiap bulannya. Mengacu pada PP No. 36 Tahun 2021 tentang pengupahan, bahwa komponen upah yang diterima pekerja kedai kopi hanya terdiri dari upah pokok dan tunjangan tidak tetap, ditambahkan dengan pendapatan non-upah berupa intensif dan/atau bonus jika pekerja dapat memenuhi target penjualan harian maupun target bulanan.

Dari hasil wawancara tersebut tentunya penulis juga mewawancarai salah satu pekerja mengenai sistem pengupahan yang diterima ,Dd menyebutkan:

“iya yang kaya kalau masalah memberikan bonus itu memang benar seperti itu, tapi permasalahan disini gaji kami itu kadang sering telat dibayarkan oleh pemilik usaha, seharusnya itukan gaji itu kami terima disetiap awal bulan sekitar tanggal 2 atau 3, cuman pernah beberapa kali gaji kami telat untuk dibayarkan jadi sekitar tanggal 20an atau pernah juga gajinya itu langsung dibayarkan dibulan berikutnya jadi langsung di gabung pembayaran 2 bulan langsung, sehingga jadinya itukan kami kadang ga punya pegangan untuk memenuhin beberapa kebutuhan diwaktu itu.”

Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan kebeberapa kedai kopi lainnya ternyata banyak pula kedai kopi lain yang memiliki permasalahan yang sama yaitu keterlambatan dalam pembayaran gaji pekerja mereka. Tentu Perusahaan wajib untuk membayarkan gaji karyawannya yang sudah bekerja. Namun terkadang dikarenakan permasalahan tertentu menyebabkan perusahaan yang terlambat membayarkan gajinya.

Diketahui dari hasil wawancara dengan salah satu barista, barista tersebut mengaku bahwa sebenarnya untuk gaji yang diberikan kepada mereka sebagai pekerja dengan jam kerja yang kadang meleawati batas kerja tidak lah sesuai walaupun dengan adanya diberikan Bonus dan Intensif yang diberikan berdasarkan ramai atau tidaknya konsumen

yang berbelanja dirasa tidak cukup dan tidak berbanding dengan sistem kerja yang dilakukan, dan ada rasa ingin berhenti bekerja namun demi memenuhi kebutuhan ekonomi barista tersebut dan beberapa pekerja lainnya memilih tetap bekerja.

Dapat diketahui bahwa perlindungan ekonomis tenaga kerja berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku belum terpenuhi dengan baik, namun dalam hal ini pengusaha memberikan tambahan dari upah pokok yang diberikan berupa tunjangan tidak tetap seperti uang makan dan penghasilan Non-Upah berupa bonus maupun intensif sesuai dengan kinerja para pekerja.

### 3. Upah Lembur

Upah Kerja Lembur adalah upah yang wajib dibayarkan oleh pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja 7 jam sehari untuk 6 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 40 jam dalam seminggu (pasal 27 ayat (1) PP 35/2021. Pasal 26 ayat (1) PP 35/2021 menegaskan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu diluar waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Perhitungan upah kerja lembur berdasarkan upah bulanan dengan cara menghitung upah sejam yaitu  $1/173$  (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali upah sebulan (pasal 32 ayat (1) dan (2) PP 35/2021) hal ini diatur pada ketentuan yang tertuang dalam pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 35/2021.

Jika dilihat dari pelaksanaan jam kerja berdasarkan hasil data penelitian yaitu pekerja mempunyai jam kerja 8 jam/hari selama 6 hari dalam 1 minggu dapat dikatakan sebagai waktu lembur, pekerja harus melakukan kerja lembur selama 1 jam/hari selama 26 hari kerja dengan upah pokok yang diterima rata-rata sebesar Rp. 1.800.000. sesuai dengan rumus maka upah lembur pekerja seharusnya adalah:

- Lembur jam pertama =  $1 \text{ jam} \times 1,5 \times 1/173 \times \text{Rp. } 1.800.000 = \text{Rp. } 15.607$
- Lembur jam selanjutnya =  $25 \text{ jam} \times 2 \times 1/173 \times \text{Rp. } 1.800.000 = \text{Rp. } 520.232$
- Total Uang kerja Lembur yang didapat oleh pekerja adalah  
 $= \text{Rp. } 15.607 + \text{Rp. } 520.232 = \text{Rp. } 535.838.$

Namun, pembayaran upah lembur terhadap pekerja ini tidak dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerjanya. Sebagaimana harusnya upah tersebut wajib diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja sebagai bentuk pemenuhan kewajiban terhadap hak pekerja atas upah lembur, akan tetapi inisiatif pengusaha dalam menutupi kekurangan upah yang diberikan yaitu dengan memberikan bonus kepada pekerja walaupun

berdasarkan data yang didapat jumlah bonus yang diberikan masih berada dibawah jumlah upah lembur yang seharusnya didapatkan.

#### 4. Hak Atas Jaminan Sosial

Setiap orang berhak atas Jaminan Sosial, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat termasuk pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur termasuk bagi tenaga kerja. Pekerja yang bekerja di Kedai Kopi seperti Barista, Waitrees (Pelayan), dan Cashier (Kasir) juga perlu untuk diberikan perlindungan sosial sebagai bentuk pelaksanaan dan pemenuhan hak terhadap pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden As mengenai resiko kecelakaan kerja selama bekerja di kedai kopi pada tanggal 15 juni 2022, As memberikan tanggapan sebagai berikut:

“kecelakaan yang biasa terjadi itu kak ya seperti terkena panci ataupun kettle yang isinya air mendidih kak, jadi lebih sering mengalami luka bakar dikarenakan melepuh kemerahan yang bisa juga disebabkan karena ketumpahan air panas kak, sedangkan kalo untuk kecelakaan kerja yan resiko cukup tinggi dan berbahaya itu kak berkaitan dengan instalasi listrik ya kak, karena hampir semua alat disini itukan menggunakan listrik dengan tegangan tinggi jadi kemungkinan kami-kami akan kesentrum itu bisa terjadi kapanpun.”<sup>16</sup>

Sedangkan menurut responden Fy sebagai pekerja paruh waktu, mengatakan sebagai

berikut:

“kalo untuk kecelakaan kerja itu ya paling kena sesuatu yang panas gitu sih jadi seperti luka bakar, namun setelah dengarin penjelasan dari mba tadi tentang kecelakaan kerja itu gimana menurut aku malah resiko kecelakaan kerja diluar lokasi kerja sih mba yang rawan apalagi untuk pekerja perempuan seperti aku itu kan selesai kerja, beres-beres dan pulang itu kan udah malam banget sekitar jam 11 malam biasanya dan kadang ngerasa takut aja kalo pulang sendirian takut terjadi hal yang ngga diinginkan.”<sup>17</sup>

Fakta lapangan ditemukan bahwasannya banyak kedai kopi di Kota Jambi yang belum memperhatikan secara khusus mengenai resiko kecelakaan kerja terhadap para pekerja, karena baik pengusaha ataupun masih banyak pekerja yang belum sadar resiko kecelakaan kerja tertinggi yang dapat terjadi kepada mereka. Berdasarkan data yang didapat dari tahun 2021 hingga 2022 terjadi 5 kasus kecelakaan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian pekerja sehingga menyebabkan luka bakar akibat air panas.

Menurut PP No. 44 Tahun 2015 pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta JKK dikarenakan pekerja penerima upah wajib diikutsertakan dalam program JKK

---

<sup>16</sup> Wawancara dengan As (Nama Inisial), selaku pekerja Kedai Koffie Kopi, tanggal 15 Juni 2022

<sup>17</sup> Wawancara dengan Fy (Nama Inisial), selaku pekerja Kedai Macawa Coffee, tanggal 11 Juni 2022

dan JKM oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Besaran Iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada tingkat risiko lingkungan kerja sebagaimana tercantum, Kedai Kopi bisa dikategorikan kelompok tingkat risiko lingkungan kerja dengan tingkat risiko sangat rendah, yaitu: 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan.

Tentunya, upah yang dijadikan dasar pembayaran Iuran bagi peserta penerima Upah adalah Upah sebulan. Namun, dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pekerja As mengatakan :

“Selama bekerja sih belum ada pernah didaftarkan ke program seperti itu, sebenarnya perlu ya seharusnya karena kita kan tidak tau kedepannya entah bakal terjadi apa, kalo dipikir-pikir lagi juga ternyata penting ya.”<sup>18</sup>

Sedangkan, hasil dari wawancara kepada Ariaz selaku pemilik usaha tempat As bekerja menyebutkan bahwasannya :

“Mengenai pendaftaran jaminan untuk pekerja itu sebenarnya memang harus didaftarkan namun kan untuk tiap bulannya itu ada iuran, sedangkan untuk iuran itu sendiri diambil atau dipotong dari gaji mereka, dan mereka itu kebanyakan gamau kalo gaji mereka dipotong makanya pekerja disini tidak ada yang didaftarkan kedalam program jaminan sosial seperti itu, sedangkan kalo mereka kerja ya terjadi kecelakaan kecil paling ya mereka ngobatin sendiri.”<sup>19</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Kedai Koffie Kopi pada tanggal 15 juni 2022 mengatakan bahwa :

“kalo untuk di koffie kopi itu dengan pengabdian kerja mereka yang lama sebenarnya ingin didaftarkan dalam program jaminan sosial, sudah pernah saya ingin mengurusnya namun terkendala di bagian administrasi seperti harus mengurus surat keterangan dari camat daerah sekitar lalu surat penghantar ini dan lain-lain halnya, jadi itu ya cukup mempersulit untuk kalangan usaha seperti kami, dan harusnya ada bentuk perhatian lebih dari pemerintah khususnya dibidang ketenagakerjaan ya karena pekerja dengan status seperti kami ini jarang sekal diperhatikan, seharusnya jika bisa pihak pemerintah yang terkait bisa membeikan sosialisasi kepada pekerja seperti kami dan membantu kami dalam mempermudah urusan administrasi, itu aja sih sempat jadi pada pointnya mereka belum mendapatkan program jaminan apapun karena untuk mengurus itu tadi kan kita juga perlu meluangkan waktu sedangkan saya dan tim sulit untuk mendapatkan waktu luang, dan bisa jadi teman-teman ditempat kopi lainnya juga dihadapkan dengan permasalahan yang sama.”<sup>20</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Kedai Kopi Koop pada tanggal 1 juni 2022 mengatakan bahwa pekerja yang bekerja di Kopi Koop tidak diikutsertakan atau tidak didaftarkan dalam program BPJS karena menganggap resiko kerja yang dimiliki

---

2022 <sup>18</sup> Wawancara dengan As (Nama Inisial), selaku pekerja Kedai Koffie Kopi, tanggal 15 Juni

<sup>19</sup> Wawancara dengan Ariaz Syarif, selaku pemilik kedai Macawa Coffee, tanggal 11 Juni 2022.

<sup>20</sup> Wawancara dengan Bang Cuy, selaku pemilik Kedai Koffie Kopi, tanggal 15 Juni 2022.

pekerja tersebut sangat kecil sehingga tidak perlu untuk didaftarkan.<sup>21</sup> Hal ini menunjukkan masih adanya kesenjangan antara norma dengan kenyataan yang ada di lapangan. Sebagai pemilik usaha dan pekerja seharusnya sama-sama menyadari pentingnya mengikuti kepesertaan Jaminan Sosial sebagai bentuk perlindungan apabila terjadi hal yang tidak diinginkan para pihak, untuk menimbulkan rasa aman bagi pekerja.

### **Kendala Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Usaha Mikro Kedai Kopi di Kecamatan Telanaipura Kota Jambi Dan Upaya Penyelesaiannya**

Melalui analisa permasalahan diatas dan pengamatan di lapangan serta hasil wawancara, penulis menemukan adanya kendala dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi pekerja dalam memenuhi hak-hak yang seharusnya didapatkan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, sebagai berikut:

#### **1. Kurangnya Pengetahuan tentang Ketenagakerjaan baik Pengusaha Maupun Tenaga Kerja.**

Setelah penulis melakukan wawancara terhadap para pekerja kedai kopi, penulis menemukan fakta yang menjadi kendala ataupun faktor pekerja tidak menyadari adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Kedai Kopi tempat mereka bekerja, yaitu dikarenakan ketidakinginan para pekerja untuk membaca perundang-undangan ketenagakerjaan yang menyebabkan kurangnya pengetahuan mengenai besaran upah pokok yang diterima seharusnya minimal 75% dari penjumlahan upah pokok dan tunjangan tetap serta kurangnya memperbarui informasi mengenai besaran Upah Minimum Kota (UMK) Jambi maupun besaran Upah Minimum Provinsi (UMP) Jambi. Selain itu para pekerja juga tidak mengetahui perihal mereka bisa mendapatkan tambahan uang dari pembayaran denda atas keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerjanya.

Sehingga, menurut para pekerja yang diwawacari beranggapan bahwa upah yang selama ini mereka tersebut sudah sesuai dengan pengaturan ketenagakerjaan yang ada dan sudah sesuai dengan UMK Jambi. Tentunya hal ini juga dikarenakan susahny mencari lapangan pekerjaan, yang mana dari hasil wawancara dari pekerja lainnya menyatakan bahwasannya dengan upah yang didapatkan sebenarnya tidak mencukupi namun, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja memilih untuk bertahan diposisi pekerjaan mereka.

Selain hal tersebut, dari hasil wawancara yang dilakukan ternyata pekerja hanya beranggapan bahwa hak yang mereka dapatkan hanya berupa imbalan atau gaji, sehingga ketidaktahuan pekerja bahwa salah satu hak mereka selain upah adalah

---

<sup>21</sup> Wawancara dengan Riskal Alarif, selaku pemilik Kedai Kopi Koop, tanggal 13 Juni 2022.



perusahaan wajib mengikutsertakan pekerjanya untuk memperoleh jaminan sosial seperti Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) hal ini juga dikarenakan kurangnya kesadaran pekerja terhadap tingkat risiko lingkungan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja.

Tentunya, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, didapatkan fakta bahwa pekerja juga enggan untuk mengikutsertakan dirinya dalam kepesertaan BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan adanya luran yang harus mereka tanggung selain perusahaan yang menanggung. Lemahnya posisi pekerja secara sosiologis membuat pekerja tidak bisa melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja terkait hak-hak yang tidak didapatkan karena takut kehilangan akan pekerjaan mereka sekarang ditambah dengan keadaan sekarang yang susah untuk mencari pekerjaan dan kurangnya perhatian Dinas Tenaga Kerja terhadap pekerja harian lepas (Freelance) di kedai kopi. Jadi, pekerja mau tidak mau hanya bisa menerima dengan pasrah apa yang diberikan oleh pengusaha

## 2. Kurangnya Pengawasan terhadap Pekerja Usaha Mikro.

Adanya peraturan perundang-undangan yang telah dibuat oleh pemerintah dengan tujuan menguntungkan para pihak yaitu pekerja dan pemilik usaha pada kenyataan peraturan tersebut tidak berjalan semestinya, dimana masih banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak mereka dan pengusaha yang tidak mentaati dan tidak perlu dengan adanya peraturan ketenagakerjaan hal tersebut dapat dilihat dari pengusaha yang masih memberikan upah tidak sesuai dengan seharusnya dan tidak mengikutsertakan pekerjanya kedalam program jaminan sosial.

Tentu permasalahan yang ada tersebut tidak luput dari kurangnya perhatian pemerintah terhadap tenaga kerja, seharusnya pemerintah melakukan peninjauan dan/atau pengawasan terhadap pekerja apakah telah mendapatkan hak mereka sepenuhnya atau tidak, dikarenakan masih banyak pekerja yang tidak mengetahui apa yang seharusnya menjadi hak mereka terima dan untuk pelaksanaan jaminan sosial dari pihak BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan sosialisasi serta membantu para pihak untuk menjadi peserta program sosial, maka dari itu agar pekerja merasa terlindungi dengan adanya hukum ketenagakerjaan diperlukan perhatian dari pihak Dinas Tenaga Kerja untuk turun kelapangan mengawasi secara langsung dan memberikan sanksi kepada pengusahah agar dapat menimbulkan kesadaran dalam diri pengusaha.

## C. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, artikel ini menyimpulkan bahwa Pelaksanaan Perlindungan hukum terhadap Hak Pekerja yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja dari segi perlindungan ekonomis tenaga kerja berdasarkan peraturan

ketenagakerjaan yang berlaku belum terpenuhi dengan baik, namun dalam hal ini pengusaha memberikan tambahan dari upah pokok yang diberikan berupa tunjangan tidak tetap seperti uang makan dan penghasilan Non-Upah berupa bonus maupun intensif sesuai dengan kinerja para pekerja.

Artikel ini juga menyimpulkan, Adapun kendala ataupun Faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan hak pekerja sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya berasal dari kelalaian maupun ketidaktahuan pengusaha saja melainkan pekerja juga ikut andil didalamnya untuk mengetahui mengenai perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan dan tentu melaksanakan kewajiban mereka dengan baik sehingga pemenuhan hak dan kewajiban para pihak terlaksana dengan baik

## **Daftar Pustaka**

### **Artikel/Buku/Laporan**

Khakim, Abdul. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003.

Sinaga, Niru Anita. “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia” *Jurnal Teknologi Industri*, Vol.6 (2017).

Gita, Ida Bagus, Nella Hasibuan dan I Putu Gede Saputra. “Perlindungan Hukum terhadap Waittress di Café Katulebo Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol.1 No.1 (2020).

Asyhadie, Zaeni. Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. Bandung: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Soepomo, Iman. Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan, 2003.

Dananjaya, I Gusti Ngurah, I Made Udiana dan I Made Pujawan. “Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja Melebihi Waktu Jam Kerja pada Perusahaan PT Bali Suci Tour and Travel”. *Jurnal Ilmu Hukum* Vol.4 No.3 (2016).

Bambang, Joni. Hukum Ketenagakerjaan. Bandung: Pustaka Setia, 2013.

### **Peraturan dan Putusan Hukum**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2021 tentang Pengupahan.